



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**“ LA DESIGUALDAD PROCESAL DE LOS
TRABAJADORES EN LOS JUICIOS, POR EL
INCUMPLIMIENTO PATRONAL DE OTORGAR
COMPROBANTES DE LOS DIAS LABORADOS Y
SALARIOS PERCIBIDOS”**

T E S I S

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

**P R E S E N T A :
QUINTANAR MURGUÍA ANTONIO**



FES Aragón

MEXICO

**ASESOR:
YÁÑEZ MIRÓN JESÚS**

2007



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
Máxima Casa de Estudios, Forjadora de Profesionistas

Facultad de Estudios Superiores Aragón

DIOS:

Por permitirme llegar a este momento, acompañado de mi familia.

Marisol Miranda Peña

Por ser la gran mujer y esposa de la cual estoy enamorado, cómplice de mis sueños, proyectos, triunfos y fracasos, ya que desde que te conocí, siempre me has brindado tú incondicional apoyo, para poder alcanzar estas sencillas metas

Maria de los Ángeles Murguía González

Porque aún antes de nacer, ya te preocupabas por mi bienestar; así como por el ejemplo de lucha y perseverancia que me has dado y ser una gran madre, de la cual me siento orgulloso, además de ser pilar de este pequeño logro

Arturo Quintanar Mejía

Por tu ejemplo y dedicación que siempre has dado a la familia y particularmente a mí, porque eres un gran padre de familia al cual admiro

Arturo Quintanar Murguía

Mi mejor amigo, primogénito y orgullo de la familia, que siempre me has brindado el respaldo de un hermano mayor, no solo en cuestiones escolares, sino en la vida misma, eres un ganador

Rita Quintanar Murguía

Por ser la mamá Rita y estar al pendiente de nuestra familia en todo momento

Francisco Quintanar Murguía

El fuerte, emprendedor, mágico, luchador constante, triunfador de nuestra familia

Lourdes Quintanar Murguía

Por todo el apoyo que has tenido para mí desde siempre

Efrén Quintanar Murguía

Por todo el apoyo que me has brindado

Josefina González González

Abuelita por todo el cariño y dedicación, que me has brindado

Rosa Maria Murguía González

Por tu incondicional apoyo

† Aurelio Murguía Pérez (RIP)

† Natividad Pérez (RIP)

Por su incondicional apoyo para mi familia

Karina Monserrat, Arturo Jr, Paquito, Lulucita y Frenchy, mis sobrinos, porque a partir de esta generación, absolutamente todos deberemos, asistir a la Universidad y Titularnos

Esiquio Miranda y Guadalupe Peña

Por su gran esfuerzo y entereza que aun sin saber ustedes que yo iba ha ser beneficiado con el mismo, lo hicieron incondicionalmente

Julia, Arturo y Olga Miranda Peña

Por su incondicional apoyo

Lic. Jesús Yánez Mirón

Por todos los comentarios acertados que usted me hizo, para la realización del presente trabajo

Por su incondicional apoyo para mi familia

A cuatro bellos sueños que cada día que pasa, es más difícil que se hagan realidad, pero que indudablemente han sido parte importante en este proyecto, **Bruno Eligio, Dilton Aurelio, María José y Constanza, Mis Hijos**

Graciela y Guadalupe Miranda Peña

Por el respaldo brindado desde que ingrese a la familia Miranda y por el apoyo otorgado en todo este tiempo

Guillermo Noe, Cesar, Vanesa, Andrea, Arturo, Olga, Rodrigo, sirva esta pequeña mención como aliento para lograr sus metas.

PORQUE EL AGRADECIMIENTO ES LA MEMORIA DEL CORZÓN, A TODOS USTEDES LO UNICO QUE LES PUEDO DECIR, ES UN CHOTEADO PERO MUY SINCERO

“GRACIAS”

INDICE

LA DESIGUALDAD PROCESAL DE LOS TRABAJADORES EN LOS JUICIOS, POR EL INCUMPLIMIENTO PATRONAL DE OTORGAR COMPROBANTES DE LOS DIAS LABORADOS Y SALARIOS PERCIBIDOS

INTRODUCCIÓN I

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES Y CONCEPTOS BÁSICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

1.1	MOVIMIENTOS SOCIALES MOTIVADORES DEL DERECHO DEL TRABAJO	1
1.1.1	HUELGA DE CANANEA	2
1.1.2	HUELGA DE RÍO BLANCO	11
1.2	EL DERECHO DEL TRABAJO, ELEVADO A GRADO CONSTITUCIONAL	18
1.2.1	ARTICULO 5 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917	19
1.2.2	ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917	20
1.3	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	21
1.3.1	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	24
1.3.2	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	25
1.3.3	REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980	27
1.4	CONCEPTO DE TRABAJO	32
1.4.1	CONCEPTO DE TRABAJADOR	35
1.4.2	CONCEPTO DE PATRÓN	36
1.4.3	CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO	37
1.4.4	CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO	39

CAPITULO SEGUNDO

DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES

2.1	CONCEPTO DE OBLIGACIÓN	42
2.2	CONCEPTO DE SALARIO	46
2.2.1	CONCEPTO DE COMPROBANTE	50
2.2.2	FORMAS DE PAGO MÁS COMUNES EN MÉXICO DE ACUERDO A LA DOCTRINA Y A LA LEY	51
2.3	OBLIGACIONES DE LOS PATRONES (ARTICULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)	53
2.3.1	ARTICULO 132 FRACCIÓN VII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	58

CAPITULO TERCERO

PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

3.1	JUNTAS DE CONCILIACIÓN	62
3.1.1	JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	64
3.1.2	JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	65
3.1.3	JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE LOCAL	70
3.2	PROCEDIMIENTOS LABORALES ESPECIALES	70
3.2.1	PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONOMICA	71

3.2.2	PROCEDIMIENTO DE HUELGA	82
3.3	PROCEDIMIENTO ESPECIAL	92
3.4	PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	98
3.4.1	AUDIENCIA DE LEY	99
3.4.2	CONCILIACIÓN	100
3.4.2.1	CONCEPTO DE CONCILIACIÓN	100
3.5	DEMANDA Y EXCEPCIONES	103
3.5.1	CONCEPTO DE DEMANDA	105
3.5.2	CONCEPTO DE EXCEPCIÓN	108
3.5.2.1	ALGUNAS EXCEPCIONES	109
3.6	PRUEBAS ADMISIBLES EN EL DERECHO LABORAL	114
3.6.1	CONCEPTO DE PRUEBA	115
3.6.2	CONFESIONAL	115
3.6.3	TESTIMONIAL	120
3.6.4	DOCUMENTAL PÚBLICA Y PRIVADA	125
3.6.5	PERICIAL	131
3.6.6	INSPECCIÓN	134
3.6.7	PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA	136
3.6.8	INSTRUMENTAL	138
3.7	RESOLUCIONES LABORALES	138
3.7.1	ACUERDOS	139
3.7.2	AUTOS INCIDENTALES O RESOLUCIONES INTERLOCUTORIAS	139
3.7.3	LAUDOS	139

CAPITULO CUARTO

MOTIVOS PATRONALES PARA NO EXPEDIR COMPROBANTES DE DIAS TRABAJADOS Y SALARIOS PERCIBIDOS

4.1	EL TEMOR DEL PATRON DE QUE EL TRABAJADOR TENGA PRUEBAS DOCUMENTALES PARA PODER HACER VALER SUS DERECHO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	143
4.2	LA NEGACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR PARTE DEL PATRÓN	145
4.3	EL NO PODER ACREDITAR EL TIEMPO LABORADO PARA EL PATRON Y SUS DERECHOS ACCESORIOS	147
4.4	CONSECUENCIAS PROCESALES PARA EL TRABAJADOR POR LA FALTA DE COMPROBANTES DE LOS DÍAS LABORADOS Y SALARIOS PERCIBIDOS	151
4.5	PROPUESTA	153
	CONCLUSIONES	160
	FUENTESCONSULTADAS	163

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, se tratará de una forma genérica de afrontar la real y difícil problemática a la cual se enfrentan los trabajadores, cuando se presentan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Federales o Locales a demandar cualquier prestación a las que tiene derecho de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, o simple y llanamente cuando es víctima de un artero despido injustificado como en la gran mayoría de las ocasiones sucede, ya que al iniciar el proceso con el escrito de presentación de demanda para ejercitar cualquier acción, se encuentra con la desigualdad procesal, ya que el patrón cuenta con todos los medios legales suficientes para poder afrontar dicho proceso, además de los medios económicos. La finalidad del presente trabajo, es hacer un estudio de la problemática a la cual se enfrentan los trabajadores, al ser demasiado benevolente con los patrones, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 fracción VII que a la letra dice:

Artículo 132. Son obligaciones de los Patrones:

Fracción VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y salarios percibidos.

Como se aprecia de la transcripción del presente artículo es sumamente complicado, sino es que imposible que el trabajador pueda solicitarle al patrón una constancia escrita del número de días trabajados y salarios percibidos, ya que al intentar solicitar dicha constancia al patrón por parte del trabajador, lo primero que se encuentra es la negativa rotunda, de la parte patronal a otorgársela, ya que como todos los que de alguna manera, ya sea como litigantes o simples empleados que han estado dentro de una situación laboral como esta, es conocido que si uno ejerce esta prerrogativa ante el patrón, lo más seguro es que lo va a despedir de manera injustificada e inmediata o bien en el mejor de los casos le niega ese derecho, y al intentar ante las juntas locales o federales de conciliación y arbitraje, ejercer cualquier acción legal en contra del patrón, es decir no en contra del patrón, sino a ejercer un derecho legítimo, se encuentra con las tan famosas y ya conocidas listas de raya o con las nóminas que cuando son otorgadas el fin de semana o quincena, según sea el período de cobro de los empleados, solo cuentan con el nombre del mismo y una línea donde debe poner

su nombre y firma, dejando un gran espacio en blanco, que posteriormente es llenado con cantidades y prestaciones que nunca son cobradas por el trabajador, pero que en la etapa procesal correspondiente son una verdadera espada lacerante, que acribilla y acaba con todos los derechos legítimos del trabajador, ya que es una prueba contundente de la que no se puede defender.

Es por eso que a través de los cuatro capítulos de los que consta el presente trabajo trataremos de presentar el problema y no solo el problema, sino una propuesta de lo que se esta seguro, servirá de gran forma para que el trabajador pueda ejercer esta prerrogativa, marcada en los extremos del artículo 132 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, que en la actualidad es solo enunciativa y casi letra muerta, por ser tan difícil llevarla a la practica.

Por lo que en el Capítulo Primero abordaremos algunos puntos que fueron antecedentes importantes para que el Derecho Laboral, se encuentre en la actualidad dentro del Derecho Positivo Mexicano, como lo son: las Huelgas de Cananea y Río Blanco, el Derecho del Trabajo elevado a grado Constitucional, entre otros de igual importancia; en Capítulo Segundo se abordaran algunos temas como lo son: las formas más comunes de Pago en México de acuerdo a la Doctrina y a la Ley, las Obligaciones de los Patrones de acuerdo con el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo por enunciar algunos; en el capítulo Tercero haremos un breve análisis del Procedimiento ante las Juntas de Conciliación, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Juntas de Conciliación y Arbitraje Local, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; así como los Procedimientos Laborales Especiales, Procedimientos de Naturaleza Económica, Procedimiento de Huelga, Procedimiento ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, pasando por las etapas de Conciliación, Demandas y Excepciones, Pruebas Admisibles en Derecho Laboral y Resoluciones Laborales y en el Cuarto y último Capítulo algunos puntos controvertidos pero de gran importancia como son: el Temor del Patrón a que el trabajador tenga Pruebas Documentales para poder hacer valer sus derechos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Negación de la Relación Laboral por parte del Patrón, Consecuencias Procésales para el Trabajador por falta de Comprobantes de los Días Laborados y Salarios Percibidos, El No Poder Acreditar el Tiempo Laborado para el Patrón y sus Derechos Accesorios,

llegando a la Propuesta y la Conclusión, que sin duda, de poderse llevar a cabo dicha propuesta beneficiaría de una manera real y directa al Trabajador en momento Procesal, pero lo que es mejor le serviría para que el Patrón le otorgue sus derechos laborales y evitar llegar a tener un conflicto con el trabajador que tuviera que dirimirse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y poder evitar la desigualdad procesal en materia laboral entre el patrón y el trabajador.

Es sin duda un trabajo que tiene por objeto el estudio de lo conveniente y beneficioso que sería la modificación de la Fracción VII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo para los trabajadores.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES Y CONCEPTOS DE DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1.1. MOVIMIENTOS SOCIALES MOTIVADORES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Fueron sin lugar a duda, las Huelgas de Cananea y Río Blanco, dos de los Movimientos Sociales más importantes de los principios del siglo XX, los cuales llegaron a ser precursores del movimiento del México contemporáneo más importante que es la “Revolución Mexicana”.

Los trabajadores organizados de las empresas que en su mayoría eran de capital extranjero, con dueños y representantes de los patrones del mismo origen, fueron los que iniciaron los movimientos motivadores del derecho laboral, ya que las pésimas condiciones laborales, las jornadas extenuantes, los míseros salarios, aunado a gran desigualdad con los trabajadores extranjeros en cuanto a la duración de la jornada laboral y el salario que percibían unos y otros; así como la forma de pago del salario en las tan famosas y conocidas tiendas de raya, hacían del trabajo una dura labor y los trabajadores más que ser considerados como personas, se les veía como simple objetos de producción de riqueza, para los dueños de las empresas de origen foráneo en su mayoría, quienes siempre eran favorecidos por el Presidente Porfirio Díaz, al momento de dirimir un Laudo, siempre les concedía la razón a los dueños del capital.

Estos son algunos de los aspectos que hicieron que los trabajadores, se organizaran y lucharan por lograr garantías a sus derechos laborales, claramente influenciados por el entonces “Partido Liberal”, en cabecado por los hermanos Flores Magón.

Por lo que se procede hacer en el presente trabajo una breve reseña de las Huelgas de Cananea Y Río Blanco, ya que fueron de gran influencia, para que se lograra como conocemos en el momento actual, el Derecho del trabajo, la Ley Federal del Trabajo y las Instituciones de dirimir las diferencias entre patrones y trabajadores como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales y Los Tribunales Federales de Conciliación y Arbitraje, entre otras.

1.1.1.- LA HUELGA DE CANANEA

La Huelga de Cananea, en junio de 1906, alertó la conciencia de los trabajadores en torno a su situación laboral y política. La dictadura de Porfirio Díaz empezaba a ser cuestionada abiertamente y su Publicitada “Paz Porfiriana” se desdibujaba poco a poco.

Durante el Porfiriato el país tuvo un innegable crecimiento económico, merced a las facilidades que el gobierno otorgaba a las inversiones extranjeras. Fiel a la idea de que el Estado tenía que garantizar la estabilidad política y por ende la seguridad de las inversiones privadas, el Estado permitía a los inversionistas de otros países manejaran sus empresas y a sus trabajadores de acuerdo a sus intereses, por lo que eran los dueños del capital los que imponían las condiciones de trabajo a los operarios mexicanos; en la inteligencia de que, de acuerdo con la filosofía política del régimen, era más valioso un inversionista que un trabajador mexicano.

“Es en este contexto que William Cornell Greene, adquiere en 1898, por 47 mil pesos, las minas de Cananea de la Viuda de Pesqueira. Al año siguiente, el 30 de noviembre de 1899, se elaboraba la escritura pública número 76 en la Ciudad de Nogales Sonora, que avala la constitución de The Cananea Consolidated Cooper Company, S.A. Con su llegada a Cananea, Greene no solo atendía la explotación de mineral sino que posibilitó a su suegro, Frank Proctor, la monopolización de varias actividades comerciales, que comprendían cantinas, restaurantes, hoteles, etc.”¹

En medio de esta política de protección al capitalista y represión sistematizada a la población, surge en el Porfiriato una oposición que cada día va tomando más forma y su contenido va haciéndose abiertamente antidictatorial. Así los liberales mexicanos van evolucionando desde una crítica a las prerrogativas del clero en México y a la impartición de justicia del porfirismo, hasta llegar a una demanda de derrocamiento del gobierno de Porfirio Díaz y el planteamiento de una Revolución que beneficiaría a las clases trabajadoras de México.

¹ Luis Rivero del Val, “Triunfó la Revolución”, Editorial Calypso, S.A., México D.F., 1981, 1ª edición, Pág. 35.

Surge, al interior del movimiento liberal, un grupo que con mayor pujanza y organización habría de ser quien impulsara una movilización de franca oposición: el comandado por Ricardo Flores Magón y quienes enarbolaron en su órgano informativo denominado “Regeneración”, las demandas más sentidas del pueblo.

Los contactos con la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano de los Flores Magón, empiezan a tener efecto con trabajadores como Francisco M. Ibarra, Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón, quienes el 16 de enero de 1906 crean la Unión Liberal Humanidad cuyos estatutos entre otras cosas señalaban:

“1º.- Esta Unión acepta y secunda en todas sus partes las resoluciones tomadas por la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, el 28 de septiembre de 1905.

2º.- Por ahora su principal objeto es propagar las ideas de libertad que constan en el manifiesto y resoluciones que la Junta Directiva dio a conocer en la fecha expresada, por medio de su órgano oficial “Regeneración”.

3º.- Esta obligación de todos los socios fundadores y de todos los demás que se admitan en lo sucesivo, atraer hacia esta Unión una o más personas con principios Republicano y no se le exigirá más requisito que el de la buena conducta, a fin de que se tenga fe en su lealtad y discreción.

4º.- Si alguno de los miembros tuviese duda al calificar a algún aspirante, servirá manifestarlo al socio que considere competente para calificarlo, quien en la primera oportunidad procederá al reconocimiento del individuo de que se trate, el que se deberá estar prevenido para el caso. Así se conseguirá que nadie conozca, antes de su formal admisión a las personas comprometidas.

5º.- Si alguno de los miembros llegase a percibirse de que entre sus parientes o amigos o extraños se sospecha algo acerca de nuestro compromiso, procurará desviar la opinión, sin darle interés al caso, y a la vez ilustrará el criterio de su auditorio en el sentido de que para amar sinceramente a la Patria, se debe luchar por la Libertad.

6º.- Esta Unión propone uniformar los conocimientos de todos sus afiliados con arreglo a los preceptos sublimes de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y desde luego, dará preferencia los que se refieren a la Soberanía Popular y a la Libre Asociación.

7º.- Cuando se celebre una sesión, todos los socios expondrán sus ideas con absoluta confianza, o darán lectura a las disertaciones cívicas que espontáneamente quieran escribir. Las personas de la Mesa Directiva están obligadas a orientar o rectificar las ideas que manifiesten los ciudadanos, en sesión o fuera de ella.

12º.- Todos los socios reconocen un solo jefe, el presidente (de la mesa directiva), y obedecerán con celo sus disposiciones económicas que considere convenientes al progreso de la Unión”.²

Es de llamar la atención sobre el primer punto de estas bases, ya que la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano planteaba la lucha por todos los medios, contra la dictadura de Porfirio Díaz-

Años después, Esteban Baca Calderón recordaría:

“En la noche del 16 de enero de 1906, reunidos en la casa del señor Cosme Aldana, varios compañeros de trabajo, no pasábamos de quince, resolvimos constituirnos en sociedad secreta bajo la denominación de UNION LIBERAL HUMANIDAD. Recayó la presidencia en Manuel M. Diéguez y la Vicepresidencia en Francisco M. Ibarra; yo fui honrado con el nombramiento de secretario.

Dije entonces, después de exponer consideraciones de carácter general, de la ineficacia del sufragio para obtener el cambio de hombres en el poder y de procedimientos gubernativos que aseguren el bienestar de todos los ciudadanos, refiriéndome especialmente a la situación por la que atravesaba la clase obrera: si hoy la clase humilde, a la que me honro pertenecer, se uniera para reclamar justicia en el pago de su trabajo, los caciques, viles lacayos del capitalista, nos perseguirían

² “La Huelga de Cananea”, Secretaria de Educación de la C.T.M., 1985, México D.F., 1ª Edición. Pag. 12

irremisiblemente, bien comprenderían que enseguida nos uniríamos también para derrocarlos del poder exigirles responsabilidades”.³

Surgiendo con claridad la conciencia sobre la discriminación de que eran objeto los obreros mexicanos.

Así estaba impuesta la hegemonía racial extranjera en toda la empresa, en nuestro propio suelo; a costa de los intereses nacionales, a costa del sacrificio del asalariado mexicano y de la dignidad patria y de los más elementales principios de justicia y de decoro nacional.

La conciencia de la inquietud va conformando una intención cada vez más precisa de propiciar un cambio, de igual forma se buscó conformar una idea de clase obrera, por lo que rebasando planteamientos reivindicatorios inmediatos como partidistas, los dirigentes enfocan su atención a la unión de los trabajadores mineros de todo el país.

Con un esfuerzo cada vez más mediato, los integrantes de la Unión liberal Humanidad convienen en constituirse en Junta Patriótica para celebrar el 5 de mayo de 1906, un mitin que habría de reunir al mayor número de trabajadores y en el cual podrían dar testimonio de que su lucha sin rebasar el marco legal y que por ser día de conmemoración les proporcionaría, una buena ocasión para denunciar que el enemigo principal era la dictadura y al mismo tiempo exhortar a la unión del gremio minero.

Estas dos agrupaciones comienzan a plantear una serie de demandas para presentárselas a la compañía, las cuales llevan a cabo los últimos días de mayo. Estas demandas eran:

- Jornada Laboral de 8 horas.
- Salario mínimo de 5 pesos.
- Cambio de algunos capataces americanos.

³ “La Huelga de Cananea”, Secretaria de Educación de la C.T.M., Op. Cit. Pág. 18

La respuesta fue el rechazo por parte de mister Greene. Empieza entonces a plantearse entre los obreros la necesidad de declararse en huelga. Así, la noche del 28 de mayo hubo una reunión del Club Liberal Humanidad para analizar cómo se llevaría a cabo la huelga; el día 30 hubo un mitin en Pueblo Nuevo, en donde Baca Calderón y Gutiérrez de Lara tomaron la palabra; esa misma noche en la reunión de los Clubes se da una importante división de enfoques, ya que mientras un grupo planteaba tan sólo llevar a cabo la huelga con base en las demandas presentadas, otros veían en ella el paso inicial para llevar a cabo la revolución contra Porfirio Díaz, por lo que no se pudo llevar a cabo un acuerdo unánime.

Cabe hacer mención que los dirigentes de la compañía y las autoridades estaban informados de lo que ocurría al interior de los clubes, de hecho el soplón Alfredo Campos los mantenía al tanto. De esta forma el gerente de la compañía, Arthurs S. Dwight, comunicaba en una misiva al teniente coronel de rurales Emilio Kosterlitzky lo siguiente:

“Parece ser tema general en este lugar, especialmente entre los mexicanos, la intención de organizar a los operarios mexicanos de la compañía con el propósito de declarar una huelga con el fin de asegurar igual salario al que tienen los norteamericanos. Los informes varían bastante acerca del objeto y de lo que se demandará pero parece haber conformidad en todo lo que ha llegado a mi conocimiento que indica que existe otro, un objeto político, al que la huelga es sólo preliminar. La idea parece haber tomado forma en las festividades patrióticas que tuvieron lugar en Buenavista, frente a la Chivatera. El día 5 de mayo, hubo muchos discursos.

La organización, cualquiera que sea, pretende ser compuesta de liberales y en su adhesión de sus proyectos para inaugurar la huelga, pretenden últimamente forzar la salida de todos los extranjeros de Cananea y más tarde de la república en general, pretender obtener el manejo del Gobierno en general. Yo no he podido determinar hasta hoy cuán extensivo es el movimiento y mi impresión hasta aquí es que, o los detalles reales los guardan con mucho secreto o aún no se ha extendido mucho. Todos los rumores son que se están armando.

Procuraré tenerlo al tanto de todo conforme vaya sabiendo más de este negocio y si algo serio se desarrolla, me tomaré la libertad de llamarlo por telégrafo para que venga, pues a no dudar su presencia tendrá un efecto calmante”.⁴

Los trabajadores en huelga resuelven llamar a Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón para hacer recaer en ellos la dirección de la Huelga. Así llegan Diéguez y Baca al lugar de los hechos, y pocos minutos después arriban a la mina el Dr. Filiberto V. Barroso, Presidente Municipal de Cananea; Pablo Rubio, comisario del Ronquillo y Arturo Carrillo, Juez Auxiliar del mismo pueblo, para dialogar con los huelguistas, conminándolos a que nombren a sus representantes y a que la comisión formada por ellos se presente a las diez de la mañana de ese mismo día, 1º de Junio, para dialogar en la comisaría de el Ronquillo, con los representantes de la compañía, a lo cual los trabajadores accedieron. Son nombrados representantes: Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón, Justo Félix, Enrique Ibáñez, Francisco Méndez, Álvaro L. Diéguez, Juan N. Río, Manuel S. Sandoval, Valentín López, Juan C. Bosh, Tiburcio Esquer, Jesús J. Barras, Mariano Mesina e Ignacio Martínez.

Mientras tanto la noticia de la huelga en la “Oversight” empieza a correr por todo el mineral y a ser secundada por otras minas, así como por la concentradora de metales y por la fundición. También los telegramas empiezan a circular, principalmente del Presidente Municipal de Cananea y de William Greene para el Gobernador de Sonora, Rafael Izábal.

Así los huelguistas se presentan a las diez de la mañana para discutir con la empresa. Mientras tanto, fuera de la comisaría, unos dos mil trabajadores esperan el resultado de las pláticas. Los representantes presentan el siguiente pliego petitorio:

“1º.- Queda el Pueblo obrero declarado en huelga.

2º.- El Pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I La destitución del empleo del mayordomo Luis.

⁴ La Huelga de Cananea, Secretaria de Educación de la C.T.M. Op. Cit. Pág. 25

- II El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos diarios por ocho horas de trabajo.
- III En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocupará el 75 por ciento de mexicanos y el 25 por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- IV Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
- V Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes. “⁵

En la reunión también fueron rechazados los planteamientos del horario y del cambio de capataz, llegando a la conclusión de que no orillan más a los trabajadores hasta que no regresarán a sus labores.

A la una de la tarde de ese primero de junio, los representantes de los obreros salen a informar a los trabajadores expectantes que se encontraban afuera de la comisaría de El Ronquillo. “La empresa rechazaba terminantemente sus demandas y se cerraba cualquier posibilidad de concesión”. Es en ese momento en que Diéguez y Baca Calderón se marginan del movimiento y regresan a sus casas.

Mientras tanto, en Cananea había una tensa calma propiciada por la resolución de los trabajadores de continuar con su movimiento.

Estos acontecimientos empezaron a generar noticias, tanto en México como en Estados Unidos, de la presencia de soldados rurales norteamericanos en el país, razón por la cual Ramón Corral, le envía un telegrama al Gobernador Izábal, informándole que el presidente ordena que por ningún motivo se acepte auxilio de fuerza de americanos ateniéndose en todo a elementos mexicanos para hacer frente a la situación.

⁵ <http://www.vom.edu.mx/trabajadores/06cananea.htm/>

A las diez de la noche de ese día el capitán Rynning reembarca en el ferrocarril a sus tropas y poco después de la media noche parten de Cananea hacia Estados Unidos de manera sigilosa.

El tres de junio, había una calma luctuosa en Cananea. El mineral aún se encuentra inactivo, pero los trabajadores están desalentados, sus líderes se encuentran algunos encarcelados y otros apartados del movimiento, muchos compañeros muertos o heridos. La represión había logrado su propósito: cancelar, por el momento, las demandas por parte de los trabajadores.

En este contexto hace su entrada el General Luis E. Torres, Jefe de la 1ª. Zona, bien armado y conmina a los huelguistas a reanudar el trabajo, fijando un plazo de 24 horas para ello. De no hacerlo así amenazó con incorporarlos a los batallones que peleaban en la guerra del yaqui, además de que les reitero que la compañía no había agraviado a ninguno de ellos y que no se les aumentaría un centavo a sus salarios.

Lo que ocurrió después fue una cacería de líderes y de aquellos obreros que se habían significado por desplegar mayor actividad.

Los días siguientes, Cananea vivía una calma forzada y algunos obreros regresan a su trabajo, mientras tanto se hacen las aprehensiones de varios líderes y se pretende fusilarlos.

La falta de tacto político del Gobernador era evidente, ya que el escándalo sobre los rangers iban en aumento; la opinión pública estaba al pendiente de todo lo que ocurría en Cananea; así, un fusilamiento bajo estas circunstancias sólo avivaría el descontento nacional. Ramón Corral y el mismo Díaz así lo entendían.

Y así fue, meses después fueron condenados a quince años de prisión en San Juan de Ulúa, sin embargo al triunfo del Maderismo fueron puestos en libertad.

Lo que ocurrió posteriormente a la aprehensión de los trabajadores y la puesta en marcha de la compañía fue algo de rutina para el régimen; falsear datos, acontecimientos y querer ocultar la importancia del movimiento.

Así, en un informe hecho por Ramón Corral para que únicamente lo firmará Izábal, se desmentía que tropas estadounidenses hubieran entrado en México, argumentando que los que habían abordado el tren en Naco eran simples particulares armados, que al llegar a Cananea, por petición de Izábal, habían retornado, sin bajar del tren a Estados Unidos.

Asimismo Izábal, público en el Diario Oficial, que no había existido fundamento para la huelga, ya que los obreros en su totalidad, estaban bien vestidos y bien calzados; en sus hogares no es raro encontrar muebles de cierto costo, como estufas, camas, mesas, etc.

También arguía que los obreros tenían ahorros en los bancos, sin reparar la diferencia que existía entre los trabajadores administrativos y los operarios mineros, a los cuales, difícilmente, les alcanzaba el salario para vivir.

La Huelga de Cananea demostró dos hechos básicos:

1.- La necesidad de organización que tenían los trabajadores para actuar con fuerza y coherencia y lograr sus objetivos como clase.

2.- Que el Porfiriato no transigiría con las demandas obreras y las aplastaría con todo “el rigor de la Ley”, haciendo alianza con los empresarios extranjeros.

Así el primero, orientaría la acción de los obreros mexicanos para la constitución de organizaciones fuertes que lucharán por sus derechos: los sindicatos.

El segundo, sería una mecha que habría de encender el movimiento revolucionario de 1910.

1.1.2 LA HUELGA DE RIO BLANCO

Por ser paso obligatorio entre la ruta de Veracruz y México, la región de Orizaba cobró gran importancia desde la época colonial; su clima privilegiado posibilitó el desarrollo del cultivo del algodón, el café y el plátano. Con el paso del tiempo, el algodón se convirtió en una importante fuente de materia prima para las industrias textiles de Puebla y Tlaxcala. Sin embargo las telas de algodón provenientes de Asia, así como la inestabilidad económica propiciada por la Guerra de independencia en las primeras décadas del siglo XIX, originaron que la producción algodonera decayera y que los inversionistas buscaran áreas más rentables para acrecentar sus fortunas. Ante esta situación la Industria Textil se presentó como la opción más viable.

Siete de enero de 1907, los obreros textiles de Tenango de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, en el estado de Veracruz, estallan un gran movimiento social, su protesta fue contra los industriales, principalmente franceses, contra las condiciones de trabajo y de vida impuestas por ellos, y contra la complicidad del dictador Porfirio Díaz con los mismos capitalistas.

La represión porfirista no se hizo esperar; cuando la columna obrera regresaba de Santa Rosa, rumbo a Nogales, el 13º Batallón de Infantería, a cargo del coronel José María Villareal, hace fuego en contra de los indefensos obreros y, en este primer enfrentamiento caen más de 200 trabajadores.

Siete de enero de 1907; murieron muchos obreros, pero su muerte no fue estéril, pues hizo despertar más conciencias combativas en nuestro país. La semilla de la conciencia proletaria y revolucionaria se había sembrado y se nutría con la sangre de los obreros caídos. Río Blanco fue uno de los Primeros surcos.

Después de la minería, durante el porfiriato la Industria Textil, fue la más importante en la economía nacional y su explotación era la que tecnológicamente estaba más avanzada. No obstante, las condiciones de vida y de trabajo de los obreros de esta industria dejaban mucho que desear. La jornada de trabajo regular era de seis de la mañana a ocho y media de la noche, teniendo tan solo un lapso de treinta minutos para tomar alimentos, lo que sumaba un total de catorce horas de trabajo efectivo.

Además, no era raro que los días sábado la jornada se alargara hasta las once o doce de la noche, ya que hasta esa hora se pagaban los salarios a los trabajadores. Aunado a todo ello, el mal trato por parte de los capataces y supervisores hacia que la jornada de trabajo se volviera una experiencia realmente miserable y lastimosa.

Agudizando las pésimas condiciones de trabajo, los patrones inventaban innumerables multas para incrementar la explotación de los trabajadores mermando su ya de por sí raquítico salario. Por ejemplo: rotura de una pastrana, 25 centavos; canilla tirada en el suelo, 10 centavos; rotura de una lanzadera, un peso; libreta mal cuidada, 50 centavos; fumar en el excusado, 50 centavos, no asistir al trabajo en día lunes, un peso y el descuento correspondiente. Además de tener que cumplir con todas estas absurdas multas, los tejedores tenían la obligación de pagar de sus sueldos al peón cargador de telas y una serie de descuentos para la celebración de las fiestas civiles y religiosas. Otra forma de reducir el pobre salario de los trabajadores era la práctica, común en todas las fabricas, de pagar únicamente parte del salario en efectivo y otra parte en vales para la tienda de raya, en la cual el precio de los productos eran más altos que en otras tiendas.

El racismo no estaba excluido de la política patronal, que siempre se aseguro de que los mejores puestos quedaran en manos de extranjeros, al igual que en otra empresas como lo fue en la Mina de Cananea.

La reacción desbordada de los obreros de Río Blanco el 7 de enero de 1907 tenía raíces en pasadas luchas contra la opresión patronal y la dictadura porfirista. Ya en 1896, los patrones de Río Blanco habían tomado la resolución de que los martes y jueves la jornada laboral se alargara hasta las doce de la noche con el objeto de incrementar la producción, práctica que se llevaba a cabo en las fabricas de Puebla y Tlaxcala; sin embargo, los obreros de Río Blanco decidieron desobedecer las ordenes patronales sin temor a las represalias y se retiraron a sus hogares a la hora acostumbrada.

La empresa al ver que el movimiento era colectivo y que había peligro de que los obreros tomaran medidas más drásticas, opto por desistir de sus propósitos.

En 1898 los obreros vuelven a unirse espontáneamente en contra de los empresarios. En esta ocasión, exagerado cobro de multas por ropa fallada o defectuosa fue la gota que derramó el vaso; la manifestación masiva: tejedores de todos los talleres se unieron y nombraron comisionados para que fueran a dialogar con la empresa. Sin embargo, la situación no era sencilla, los designados no ignoraban la dificultad de su misión y la peligrosa situación en que se colocaban, pues podían ir a la cárcel a petición de los patronos, por agitadores o enemigos del gobierno.

Los obreros revolucionarios encontraron en el periodismo combatiente una excelente arma para ganar adeptos y avanzar en su lucha; Díaz lo sabía y por ello orquestó una represión sistemática contra este tipo de publicaciones.

Sin embargo, lo hecho hecho estaba, y las palabras escritas por Neira en la Primera entrega de Revolución Social seguían retumbando en la cabeza de sus lectores:

“Cansados de sufrir tantos y tan inauditos martirios de esos presidios conocidos con el nombre de fábricas, nos hemos resuelto dejar para siempre nuestra habitual indiferencia y cobardía, a fin de conquistar nuestra libertad perdida, haciendo saber al mundo entero que la república Mexicana, que la prensa gobiernista pinta con tan bellos colores, no es otra cosa que un gran ingenio donde el obrero mexicano ha llegado a tan bajo grado de miseria, que fuera de los rusos y los chinos es el obrero más miserable del mundo. Mas si poco ganamos todo nos roban. Nos roba el fraile que nos engaña, el juez que nos juzga, el gendarme que nos aprende, el burgués que nos ocupa: el comerciante que nos vende, el juez civil que nos casa y no faltara ricacho con ribetes de científico que diga ¡ Pues si lo comprenden porque se dejan! Porque estamos embrutecidos, porque vilmente nos han esclavizado. Primero, con las negras sombras de una religión horrible y después con el régimen despótico de un gobierno felón y corrompido; Así como las pésimas condiciones de trabajo imperantes en fábricas textiles se trabajan catorce y dieciséis horas diarias, en al fabrica de Santa Rosa, la mayoría de los obreros solo duerme tres noches de este modo: entran el día lunes a trabajar a las cinco y media de la mañana, trabajan todo e día y toda la noche, al otro día hasta las ocho de la noche. En el jueves lo mismo que el sábado, todo el día y toda la noche.

Quiero decir que de 144 horas que tiene la semana sólo descansan estos obreros 21 horas y trabajan 123 horas.

¿Quieren ustedes que con tantas horas de trabajo el obrero se conserve sano y fuerte? De ningún modo, y por eso damos la voz de alarma, para que todos nuestros compañeros, dejando a un lado la vieja rutina de vivir separados, nos unamos para poder hacer frente al burgués que nos explota al tirano que nos vende”.⁶

Ante estos hechos, los obreros tratan de dialogar para llegar a algún arreglo, pero al no lograrlo, los trabajadores de Puebla y Tlaxcala estallan una huelga el 4 de diciembre de 1906. Pascual Mendoza, dirigentes del círculo de Puebla, y José Morales tratan de entablar diálogo con los patrones pero no lo consiguen. Entonces, instigados por el Arzobispo de Puebla, Ramón Ibarra González, deciden solicitar el arbitraje del Presidente Porfirio Díaz; tampoco de él hubo respuesta.

La huelga se fue generalizando en otras fábricas textiles; la ayuda moral y económica iba en aumento. Ante esta situación, el Centro Industrial Mexicano, asesorado por el Secretario de Hacienda, José Ives Limantour, decide decretar un paro patronal o lock-out, en las 96 empresas textiles que controlaba en todo el país, a partir del 26 de diciembre de 1906, afectando a poco más de 30 mil trabajadores.

El ambiente se tensaba; algunos obreros hicieron llegar amenazantes anónimos a los empresarios y éstos a su vez insistían en el establecimiento de su reglamentación como muestra de fuerza.

Para los empresarios, aquello que la razón y la conciencia concedían era imponer su reglamento, evitando la solidaridad obrera, con el cierre arbitrario de su fuente de trabajo.

“Morales y Mendoza solicitan de nueva cuenta audiencia con Porfirio Díaz, y éste los recibe en Palacio Nacional el 26 de diciembre de 1906. Durante la reunión explican la

⁶ La huelga de Río Blanco, Secretaría de Educación de la C.T.M., 1985, México, D.F., 1ª. Edición, pag. 18

situación a Díaz y le hacen entrega del reglamento patronal, acompañada de su Reglamento Obrero, que a la letra decía:

1. Aumento de los jornales, con relación a las dificultades de la labor.
2. Bajo ningún pretexto les impongan multas de ninguna clase
3. Que no se les haga descuento alguno para las fiestas civiles o religiosas.
4. Que en las pequeñas fincas que se les arriendan se les reconozcan todos los derechos que tienen los inquilinos, protestando de la prohibición de no admitir en sus habitaciones a parientes o amigos, sin previo acuerdo de los administradores de las fabricas.
5. Que se les libre de la gabela de pagar canillas y lanzaderas que se destruyan en manos del operario, ya que por exceso del uso, ya por defectos de producción de tales piezas”.⁷

Por fin se anuncian que el cuatro de enero de 1907, el presidente recibirá a los representantes obreros para darles a conocer su fallo, en calidad de árbitro en el conflicto obrero patronal.

Tal como se había anunciado, el 4 de enero de 1907 fueron recibidos los líderes en el despacho presidencial. El propio presidente Díaz dio lectura al Laudo, y acto seguido conminó a los líderes para que todos los trabajadores se presentaran a laborar el día 7 del mismo mes y año. Finalmente, ya para despedirlos, les entregó a cada uno de ellos una fotografía suya, dedicada y autografiada de su puño y letra. Con tamaña distinción y el Laudo bajo el brazo los líderes regresaron a sus localidades.

Al escuchar el Laudo, y fatigados por la lucha, los obreros aceptan con resignación su clausulado en el Distrito Federal y en otros tres Estados; Sin embargo, en Puebla y en Orizaba, Veracruz, los acontecimientos fueron muy diferentes.

⁷ “La huelga de Río Blanco”, Secretaría de Educación de la C.T.M. Op. Cit. Pag. 29.

Al término de la lectura del Laudo, los obreros comenzaron a protestar; en Puebla, Pascual Mendoza tuvo que invocar al fanatismo religioso y a la figura del arzobispo, pues su palabra como intermediario estaba comprometida, para calmar los ánimos de la multitud y hacerlos replegarse. En Orizaba la asamblea prorrumpió en gritos y protestas, los reclamos e injurias en contra de José Morales aumentaron y este optó por abandonar la asamblea. Rafael Moreno y Manuel Juárez encabezaron la asamblea y animaron a sus compañeros para que desoyeran el Laudo del Dictador Díaz y no regresarán a las fábricas hasta obtener una mejoría verdadera en sus condiciones laborales. La organización espontánea de las masas obreras comenzó a rebasar a sus dirigentes.

Al día siguiente, 7 de enero de 1907, sonó el silbato de las fábricas a las cinco y media de la mañana; como era costumbre, los obreros de la fábrica de Río Blanco marcha hacia ella, pero esta vez con toda la intención de no entrar a trabajar, sino de amotinarse y discutir la situación vigente.

Los obreros empezaron a apedrear la fábrica y no pocos tenían la idea de incendiarla. Algunos rurales, al mando del teniente Gabriel Arroyo, trataron en vano de disparar a la multitud, fue entonces cuando, cuando animados por Margarita Martínez, los trabajadores marcharon hacia la tienda de raya del francés Víctor Garcín y apedrearon el edificio. Los empleados de Garcín trataron de oponer resistencia, y fue así cuando uno de ellos disparó una vez hecho esto, y como muestra de su indignación tanto tiempo acumulada, prendieron fuego a la tienda. Entonces unos rurales, y aunque su actitud fue de neutralidad, los obreros los apedrearon y los hicieron correr.

Es de destacarse la actitud del Jefe Político de Orizaba, quien también llegó en ese momento, exhortando a los trabajadores a que se dispersaran, haciendo dudar a algunos de los trabajadores, pues gozaba de simpatía entre ellos. Sin embargo, la mayoría de la masa exaltada decide continuar con su camino y al ver esto el Jefe Político abandona Río Blanco, diciendo a su tropa ¡Al pueblo no se le toca! Esa actitud le costaría el puesto horas más tarde.

La noticia del amotinamiento en la fábrica de Río Blanco corrió como reguero de pólvora y obreros de las otras fábricas empezaron a adoptar la misma actitud. La muchedumbre libertó a los presos de la cárcel de Río Blanco, cortó la energía eléctrica y en Orizaba asaltaron las casas de empeño para apoderarse de las armas que allí encontraron. En pocas horas obtuvieron el control de varias estaciones de ferrocarril de la región.

La multitud de Río Blanco, poseída por una euforia justiciera, marchó hacia Nogales y de allí a Santa Rosa, saqueando e incendiando las tiendas de raya.

La movilización obrera generalizó en toda la zona, e incluso en Río Blanco es quemada la casa y la tienda del líder espurio José Morales, en Santa Rosa es incendiada también la agencia de las máquinas de coser Singer.

Sin embargo, el cauce de los acontecimientos estaba a punto de cambiar, pues cuando la multitud se enfila camino de regreso de Santa Rosa a Nogales, al llegar a una curva del camino aparece el 13º Batallón de Infantería, al mando del coronel José María Villarreal. Se escuchan las notas del clarín la orden de ¡FUEGO! Suenan las descargas de mortíferos proyectiles y ruedan por el suelo centenares de muertos y heridos, oyéndose gemidos dolorosos y profundos.

Las masas se dispersan tratando de huir hacia las montañas. Llega a Río Blanco, con dos mil soldados, el Subsecretario de Guerra, General Rosalindo Martínez, con la orden de restablecer la paz. En medio de una creciente confusión, provocada por la masacre de los obreros, termina el 7 de enero de 1907.

El día siguiente también resultó muy activo, ya que con el arribo del General Martínez la represión se generaliza; se catean los domicilios de los trabajadores, se les persigue y fusila en el acto. Hasta la misma sierra penetran las tropas para matar a los trabajadores.

Sin que se les permita a los familiares de las víctimas acercarse a reconocerlos, son cargadas tres góndolas de ferrocarril con cadáveres y parten rumbo al puerto de Veracruz. Los partes militares informaban: “La situación esta bajo control”.

El día 9 de enero los obreros son conminados a regresar al trabajo; ese día, los obreros que habían estado al frente de los acontecimientos, Rafael Moreno y Manuel Juárez, son trasladados del cuartel a la fábrica de Río Blanco, para volver a interrogarlos. Posteriormente se les dice que quedan libres, pero apenas cruzan la puerta del cuartel reciben una descarga de fusilería por la espalda; les aplican la Ley fuga para dar escarmiento a los obreros que en ese momento regresaban al trabajo.

Veinte días después, las labores comenzaban a volver a la normalidad. Sin embargo, de los 7,083 trabajadores textiles de la región de Orizaba que concurrían antes del movimiento, sólo regresaron 5,512; es decir, 1,571 habían muerto o desaparecido en los días de la agitación.

Río Blanco estremeció los cimientos de la dictadura porfirista y alertó a las conciencias proletarias al señalarles que el único camino para lograr las mejoras en sus condiciones de trabajo era el de la organización gremial. Los obreros que regresaron a trabajar ya no fueron los mismos de días antes, en su corazón palpitaba la flama de la indignación y la sed de justicia. Pocos años faltaban para que los trabajadores mexicanos encontraran el cauce a sus inquietudes: 1910 habría de llamarlos de nueva cuenta a la movilización. Quedando plasmada en la historia nacional la acción valiente y decidida de los obreros de Río Blanco.

1.2. EL DERECHO DE TRABAJO ELEVADO A GRADO CONSTITUCIONAL

Fue sin duda alguna con la integración del artículos 5º y 123 en la Constitución de 1917, lo que dio origen para que fuera elevado al grado Constitucional del Derecho del Trabajo, anteriormente a este hecho, el trabajo era regulado por algunas normas con muchas carencias de equidad entre los trabajadores y los patronos, así como por la costumbre.

En el artículo 5º de la Constitución de 1917, las dos innovaciones que fueron controvertidas para su época fueron: La primera en la que se refiere a prohibir el convenio en el que el hombre renuncia, temporal o permanentemente, a ejercer

determinada profesión, industria o comercio. La segunda innovación consistente en limitar a un año el plazo obligatorio el contrato de trabajo, encaminada a proteger a la clase trabajadora contra su propia imprevisión o contra el abuso que en su perjuicio solían cometer algunas empresas.

El artículo 123 sin embargo, deja abierto a las legislaturas de los Estados, la expedición de Leyes en materia de trabajo, fundamentadas en las necesidades de cada región, imponiendo normas mínimas que deberían de cumplirse en protección al trabajador, entre las que destacan:

La duración máxima de la jornada de 8 horas, protege el trabajo de mujeres y menores de dieciséis años, el descanso obligatorio de un día por cada seis de trabajo, el salario mínimo suficiente para cubrir la necesidades de casa, comida y sustento del trabajador, el pago del salario en moneda de curso legal, entre otras de igual importancia.

Por lo que con la Publicación en el Diario Oficial el 5 de febrero de 1917 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el Derecho de trabajo quedo elevado a grado Constitucional, por primera vez en la historia México.

1.2.1 ARTICULO 5º DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917

“ARTICULO 5º.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado, los cargos consejos y los cargos de elección popular. Directa o indirecta, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio, que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o voto religioso. La Ley en consecuencia, no permite el establecimiento de ordenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto en que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.⁸

1.2.2 ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917

El artículo 123 de la Constitución de 1917, publicada el 5 de febrero del mismo año, en el Diario Oficial de la Federación, contenía XXII fracciones y consagro algunos de los derechos principales de los trabajadores entre los que destacan: La duración de la jornada máxima de trabajo de ocho horas; La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, la prohibición de las labores insalubres, para las mujeres y menores de dieciséis años, Por cada seis días de trabajo un día de descansos, cuando, menos; la prohibición de que las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarían trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable; El salario mínimo que debería disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente; Para trabajo igual deberá corresponder salario igual, sin tomar en cuenta sexo ni nacionalidad; El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal; El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento; cuando

⁸ Diario de los Debates del Congreso Constituyente, Periódico Único, Queretaro 12 de diciembre de 1916, Tomo 1.- Número 23.

por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales; La indemnización Constitucional de tres meses de salario, al trabajador que fuera despedido injustificadamente; entre otros de gran importancia.

Sin embargo en la parte inicial del artículo 123 de la Constitución de 1917, que a la letra dice:

“El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundamentadas en las necesidades de cada región sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo”⁹

Dejo la libertad a los Estados para expedir leyes en materia laboral, lo que en 1931, fue subsanado por la primera Ley Federal del Trabajo, en la que se otorgo a los poderes de la Unión la prerrogativa exclusiva, para emitir leyes en materia laboral

1.3.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Desde que se promulgo la reforma del artículo 10 de la Constitución General de la República, se ha venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del trabajo. Ciertamente es que Las relaciones entre obreros y patrones continúan gobernadas con las bases establecidas en el propio artículo 123 y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales y de la jurisprudencia tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero estas reglas un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias no pueden suplir indefinidamente a la Ley. Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto solamente puede alcanzarse por medio de la Ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por las sociales que al lado del Estado Trabajan en la elaboración del derecho.

⁹ Diario Oficial, Tomo V, 4ª época, Lunes 5 de Febrero de 1917, No 30

Cualesquiera que sean las desventajas que la norma escrita tenga en relación con las demás que rigen la actividad social, es indiscutible, como lo ha hecho notar un eminente jurista contemporáneo, que ella es la única que consigue la certeza y la seguridad de una situación para cada cual, y esa seguridad es un inapreciable bien cultural.

1. Es el Gobierno actual, por su origen y por su convicción, no puede formular la Ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino, en un sentido ampliamente protector de los trabajadores. El artículo 123 de la Constitución que trata simplemente de reglamentar, señala ya una dirección definida a este respecto y a la sombra de las bases consagradas en él, las organizaciones obreras en nuestro país han logrado definir y afianzar un conjunto de derechos que el Gobierno, emanado de una revolución que ha tenido como bandera la defensa de las clases trabajadoras no puede desconocer.

Por otra parte la legislación del trabajo con carácter meramente proteccionista es una de las particularidades esenciales del espíritu de nuestro tiempo. A la concepción individualista, que funda la relación del trabajo en el contrato libre, autorizando en realidad bajo la apariencia de igualdad en ambas partes, el sistema de la servidumbre, ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación del trabajo, el cambio de dos bienes igualmente patrimoniales trabajo y salario, y por el contrario, y por el contrario concede todo un valor a los derechos humanos del trabajador.

Una Ley del Trabajo que no buscara asegurar preferentemente estos derechos, iría contra la convicción jurídica de nuestro medio laboral.

El proyecto de Ley elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se ajusta a los preceptos del artículo 123, e interpretando su espíritu, respeta las conquistas logradas por las clases trabajadoras y les permite alcanzar otras metas.

2. Sin embargo debe tenerse presente que el interés del trabajador, por preponderante que se le suponga, no es el único que está ligado a la legislación del trabajo. También lo está el interés social que abarca otras energías no menos necesarias y otros derechos no menos merecedores de atención, es preciso conceder su debida importancia a los intereses de la producción, tan íntimamente vinculados con la prosperidad nacional y tan necesarios para multiplicar las fuentes de trabajo, sin las cuales sería ilusorio pensar en el bienestar de los trabajadores.

En el proyecto se ha procurado el respeto debido a todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar el interés público.

Se ha procurado, igualmente, dilucidar los problemas que suscita la legislación del trabajo en un ambiente apartado de toda sugestión y de toda influencia ajenas a ellos, y muy particularmente de las pasiones e intereses políticos. Se ha creído que buscar por medio de esta legislación el halago de alguna de las clases sociales en conflicto, sería convertir en simple medio subordinado a medios transitorios aquello que afecta a los intereses más vitales y permanentes del país.

3. El respeto a la realidad nuestra y la adecuación de los preceptos de la Ley a las condiciones propias y peculiares de nuestro ambiente, ha sido la principal preocupación, en la preparación del proyecto. De una manera especial se ha cuidado de conservar aquellas disposiciones de las Leyes de los Estados, reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, cuya aplicación produjo resultados satisfactorios en la práctica, así como las costumbres de nuestro medio obrero y las reglas establecidas por los Tribunales del Trabajo, buscándose solamente la coordinación de todos esos elementos dispersos de nuestro derecho obrero.

De manera especial se consultaron los diversos proyectos que estaban destinados a convertirse en Ley para el Distrito Federal, así como los trabajos

preparatorios del Proyecto de Ley Federal que se formó durante el Gobierno interino del Licenciado Emilio Portes Gil, y principalmente las opiniones sobre el vertidas por las clases obrero y patronal.

Solo de una manera accesoria, y más bien para tener términos de referencia o comparación, se consulto la legislación de países extranjeros de los de m{as experiencia Industrial; así como la doctrina que le sirve de comentario.

4. Las consideraciones generales que han inspirado los diversos capítulos del proyecto se expresan a continuación. No se pretende hacer un comentario a cada una de las disposiciones, ni proporcionar elementos para la interpretación de sus preceptos. Se busca tan solo justificar algunas de las soluciones dadas a los problemas más importantes de la legislación del trabajo y señalar la orientación principal que se quiso dar al proyecto.

i.LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

“El proyecto de Ley Federal del Trabajo, esta dividido en once títulos, algunos de los que se dividen a su vez en capítulos indispensables. Los primeros siete títulos contienen los artículos relativos a la parte sustantiva de la Ley, y los cuatro últimos se refieren a los procedimientos que deben regirse para la aplicación de los principios contenidos en la misma y de las autoridades encargadas de hacerla cumplir.

Esta ley recogió las definiciones de la época y la tendencia a considerar la relación patrón-trabajador como un contrato. El artículo 17 señalaba que “contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”. Si bien es cierto que las normas laborales se imponían a las partes, que no quedaba a su capricho la fijación de las condiciones fundamentales, también lo es que existía un respeto a la voluntad expresada en el artículo 33 que a la letra dice: “El contrato de

trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la Ley”.

Aún cuando “en ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores “ (art. 15), se concedía al derecho común la categoría de fuente normal de nuestra disciplina (art. 16), con lo que en muchos casos se pretendió invocar al Código Civil como supletorio de la Ley Federal del Trabajo.

Desde luego que el imperio de la voluntad resultaba restringido: el golpe a los civilistas fue duro, pero no decisivo para lograr la plena autonomía. Se intentó determinar la presunción de existencia del contrato (art. 18), entre quien prestara un servicio personal y quien lo recibiera, principio literalmente similar al ya comentado, pero con el defecto primordial de estimar la existencia del consentimiento.

A pesar de lo avanzado de esta tesis no era suficiente para garantizar a los trabajadores. Bastaba con que un patrón sostuviera que no había manifestado su consentimiento para que la carga de la prueba recayera al trabajador. También fue posible, el amparo de esta Ley, celebrar contratos de prestación de servicios profesionales, técnicos o de comisión mercantil, para que a pesar de las circunstancias reales en que se desarrollará la labor, estas figuras salieran del ámbito del Derecho del Trabajo, en atención a la voluntad de las partes.

1.3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Con un criterio más adecuado a la esencia de nuestro derecho, da prioridad a la relación y abandona el viejo criterio que suponía la existencia de un consentimiento sometido a los mandatos de la norma jurídica.

Si bien, como se señala en la Exposición de Motivos, se reconoce que “ la doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La

teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen. No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo”.

Distinto al criterio sostenido por la Ley de 1931 el ordenamiento en vigor, sustituye la mención del contrato por la de relación de trabajo, y en lugar de emplear el término contrato, habla del documento donde se consignan las condiciones de prestación de servicio. Esto representa un indudable avance, que obliga a modificar criterios sostenidos por las Juntas y por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El artículo 20 establece el concepto de la relación y del contrato :

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

Analicemos la situación: la relación se refiere al hecho material de la prestación de servicios; el contrato a la obligación del trabajador a prestar sus servicios. La diferencia es muy sutil, en el contrato se requiere el consentimiento, la voluntad que tiende a crear la obligación de prestar el servicio y la recíproca de pagar el salario. Todo parece indicar que los conceptos contractualistas y la actitud de la Ley anterior continúa vigente. Sin embargo, basta con preguntar: ¿Qué sucede cuando no hay concurrencia de voluntades para celebrar el contrato? Debe atenderse a la condición fáctica de prestación de un servicio personal, subordinado, para que surja de inmediato la relación de trabajo y los ordenamientos de la Ley tengan imperatividad. Así lo señala el último párrafo del artículo anotado: tanto la relación como el contrato producen los mismos efectos. Se abandona la doctrina tradicional y se atiende a la prestación de servicios. Así, la manifestación de la voluntad resulta secundaria, frente al hecho real de desempeño de una tarea personal y subordinada.

Cuando el concepto de la relación se refiere a “cualquiera que sea el acto que le dé origen”, amplía el ámbito de protección, sin limitarlo a la voluntad de las partes. Es indudable la protección que se contiene en la definición del contrato, al indicar que lo será independientemente de “su forma o denominación”. Aun cuando dos personas convengan en la celebración de un contrato civil o mercantil, habrá de atenderse al contenido, a la naturaleza del servicio y no a la voluntad de las partes.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 se divide en dieciséis títulos, con 891 artículos y 12 artículos transitorios.

1.3.3. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DE 1980

Fue el propósito fundamental del 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 así misma se ha dado, reuniéndose 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 el proceso, para alcanzar la justicia deben de 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 a derecho, con rectitud y 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 formulas 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 se 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 actos y etapas procesales que en nada aclaran la equidad jurídica de las partes. Así, se actualiza 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 de los procesos de trabajo; se incluye la intervención de la Defensa del Trabajo en los casos del fallecimiento del trabajador

actor; se regula con más amplitud y precisión en el capítulo de pruebas, donde se incluye la inspección, subsanado 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 existía un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa; así como prorrogas excesivas, se incluyen las excepciones a favor de los créditos de los trabajadores preferentemente, y de los créditos de interés social y fiscal, para que puedan hacerse efectivos en el periodo de prehuelga, sin perjuicio de que el patrón sea depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga.

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 y la inmediatez, ya que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor el razonamiento de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas. Sin embargo, del sistema mixto se conserva todo aquello conveniente para dar firmeza a la secuela del procedimiento y para que, en el caso de la 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 inmediatez, aun cuando no puedan 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 de 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 en 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 a un autentico 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 aun, se contribuya a buscar 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 estas 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 una 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. La propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en su 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 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. Es así como los principios del Derecho Social influyen sobre los principios del Derecho Procesal de carácter Público, sin forzar su aplicación o 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 en su escrito inicial por 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 durante el proceso, que lo hubieran dejado sin defensa. No se pretende con esta Institución darle razón a quien no la tiene, sin hacerle justicia a quien tiene derecho a ella, con estricto apego a la 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 evitar que el procedimiento se desenvuelva en todas sus fases ajustándose al cause 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 es en beneficio de todas las partes y no de una de ellas en particular.

Se establece también en el capítulo correspondiente a los principios procesales, que en las actuaciones no se exigirá firma determinada; tal disposición se encuentra en armonía con la sencillez que debe de caracterizar al echo del trabajo proceso. Sin embargo, al desterrar cierta solemnidad y rigidez en el procedimiento 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 de 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 requisitos legales que darán unidad y congruencia a todo el procedimiento.

1.4 CONCEPTO DE TRABAJO

El trabajo, parece un concepto obvio y de evidencia intuitiva. Sin embargo, será prudente desconfiar de la aparente apariencia que a simple vista da el concepto que es necesario aclarar si se quiere determinar lo que es el trabajador y la relación laboral.

El concepto de trabajo, varía de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa. Esto es, que se lleve a cabo la cogestión.

Una idea elemental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo. Este, para que sea trascendente, debe tener alguna repercusión en el orden económico; la repercusión debe, en alguna medida, satisfacer una necesidad.

Estas palabras nos hace derivar en que no existen dos campos distintivos del trabajo: material e intelectual. Todo esfuerzo material, al ser realizado por la persona, encuentra su causa, motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente, esto es, poder expresarse, implica la realización de un esfuerzo material.

Los conceptos de trabajo justifican la actividad humana y presentan ésta como un medio noble, lejos de constituir una pesada carga para la humanidad.

El trabajo puede resultar enajenante cuando no va acorde con nuestras posibilidades y cuando la capacidad no encuentra en él, una forma de expresión. Pretender que el hombre es miserable o desgraciado por no poder comer, beber, hacer el amor o satisfacer alguna otra necesidad fisiológica en el mismo lapso, equivale a reducirlo a un aspecto animal, olvidando su enorme capacidad transformadora.

Hasta este momento no hemos salido del ámbito económico para encontrar un concepto de trabajo. La natural inclinación por el derecho y la necesidad de justificar las normas jurídicas de la materia, obligan a buscar un concepto en el ámbito jurídico.

El trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho. Es innegable su repercusión en el ámbito económico, como también su trascendencia en el campo jurídico.

Para precisar un concepto de trabajo, deberán analizarse los elementos que lo integran y que son concurrentes con las ideas mencionadas anteriormente:

- a) El trabajo es una condición de existencia del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictada en términos de Ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

- b) El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades. Muchas veces surgen objetos en el mercado que no corresponden a la existencia previa de necesidades. Lo útil, sin embargo, es ampliar los bienes o servicios para beneficio de la colectividad.

- c) El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo el carácter del trabajador. Se refiere al trabajador subordinado; los servicios de una persona que actúa en acatamiento a los lineamientos que dentro de la ley otra le señala. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

De esta manera llegamos al concepto legal de Trabajo, que en el segundo párrafo del artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice: “Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica de cada profesión u oficio”.

1.4.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR

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

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

“La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no sólo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera, pudiendo al efecto citar, respecto de ésta, a Brun y Gallan, que en su obra *Droit du Travail*, al referirse a la estructura del contrato de trabajo consideran como un elemento indispensable el citado. Es lógica la conclusión anterior, pues si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica que conocemos como intermediario”¹⁰

Nuestra Ley solo se refiere al trabajador como uno de los elementos de la relación laboral, pero es usual emplear la expresión de “empleados” refiriéndose a los trabajadores de oficina.

De esta manera llegamos al concepto legal de trabajador, que de acuerdo al artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice: “Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica de cada profesión u oficio”.

¹⁰ Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México D.f., Novena Edición, Pág.33.

1.4.2 CONCEPTO DE PATRON

Desacuerdo con el sistema adoptado, vemos ahora que la Ley, en su artículo 10, define al patrón como “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, si conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los trabajos de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos”.

Tenemos que deducir, de la definición de trabajador las características del patrón ya que, como lo establece el artículo 8º , se requiere de un trabajo personal subordinado; en el sentido de que la Ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso del trabajador que forzosamente debe de ser una persona física. La disposición referida a que otros trabajadores que presten sus servicios por medio de un tercer trabajador se consideran sometidos al mismo patrón, puede parecer alarmante; pero si se considera la condición que la Ley señala de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que pudiera haber y solo se encuentra un deseo de proteger a los trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón. En un precepto especial la Ley nos dice ahora que los directores, administradores, gerentes y en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Desde luego que en una empresa encontramos invariablemente que los funcionarios van actuando, todos, en representación de su superior común que, en último análisis, viene a ser gerente, quien puede ser o bien el dueño o genuino patrón, o bien a su vez, un representante de éste: tal es el caso de las personas morales que actúan como patronos. Pero al llegar a niveles muy inferiores en los que predominan las actividades técnicas sobre las de administración propiamente tales, no puede hablarse ya de un patrón, siendo así como al nivel de los cabos y los sobrestantes, no cabría el concepto de representación del patrón.

1.4.3 CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO

Las normas de Derecho del Trabajo han sido resultado de una lenta evolución; traducen, en forma muchas veces violenta, el reconocimiento y las prestaciones que los trabajadores fueron logrando. No fue el espíritu justiciero de los patronos el que determinó su consagración, sino la presión, las huelgas, los sindicatos, el sufragio universal.

No pueden quedar al acuerdo de las partes como ya se apuntó, las condiciones que regulan la relación patrón-trabajador, sino a la aplicación imperativa de la ley, aunada a los logros que las coaliciones obtienen en la celebración de los contratos colectivos. El impulso no se ha detenido, continúa como esencia de la naturaleza dinámica de nuestra disciplina jurídica.

El trabajador se ha convertido en una fuerza importante del progreso económico y social de la colectividad y en factor preponderantes de los cambios políticos. La lucha de clases sólo puede variar si se da una colaboración que mantenga y acreciente los derechos del trabajador.

Señalamos que los caracteres fundamentales en la relación de trabajo, salario, jornada, vacaciones, etc., no quedan sujetos al libre acuerdo de las partes, por lo que el consentimiento ha perdido su carácter primario de creador del contrato y, en consecuencia, condicionante de la existencia de derechos y obligaciones.

Resulta oportuno revisar brevemente los caracteres primarios de la relación, a efecto de determinar, a la luz de nuestra Ley Federal del Trabajo, hasta dónde la voluntad resulta limitada o condicionada. Más adelante habremos de detenernos en cada una de las figuras que se señalan, para resaltar aisladamente sus caracteres fundamentales.

Sujetos de la relación.

Patrón y trabajador. La atención preferente se da al trabajador, quien queda garantizado en sus derechos. Por tanto existe disparidad, desigualdad en el trato jurídico.

Debe partirse del supuesto necesario de que la Ley tiene como preocupación central al trabajador, requisito para el logro del equilibrio y la realización de la justicia social: Elevar, como señalamos en un capítulo anterior, al trabajador, a efecto de evitar que sea objeto de presiones e imposición de condiciones injustas.

La ley define (arts. 8º. Y 10) al patrón y al trabajador. El trabajador es la persona que presta un servicio personal, subordinado. Es suficiente que se realice el hecho, el movimiento en el mundo exterior, de servicios (art. 21), para que se presuma que el sujeto es un trabajador. Debe cuidarse en todo momento la dignidad (art. 3º) del trabajador, que implica proporcionarle lo necesario para el mejoramiento moral, social y económico de su persona y su familia.

El patrón es la persona que recibe (art. 21) el servicio. No se establece algún supuesto que derive del consentimiento; se parte de un hecho, de la situación fáctica de “recibir”, no de “querer”.

El patrón es la persona que cuenta con elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo. El patrón supone a la persona que recibe el beneficio del servicio de uno o varios trabajadores.

Por lo que podemos concluir en la definición Legal establecida en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 que a la letra dice: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

1.4.4 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Consustancial a la naturaleza, es el derecho al sustento, mediante el desempeño de alguna actividad que al mismo tiempo sea útil (idea económica), socialmente provechosa y jurídicamente tutelada. El ser humano no pregunta si puede trabajar, simplemente trabaja. El Estado debe proporcionar los medios, establecer las políticas y determinar los fines que hagan posible el desarrollo, mediante incremento de empleos (concepto horizontal) y justa distribución de la riqueza (concepto vertical). Estado no es sinónimo de gobierno, sino conjunción de pueblo, territorio e imperio.

Para algunos, el derecho al trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico. Para otros, es consecuencia del origen de la sociedad y de las formas más sutiles de explotación. Hay quienes opinan que es castigo, medio noble de sustento, desarrollo de la vida, incremento de la plusvalía, etc.

Se consagra el derecho de todo individuo para dedicarse a la actividad y oficio, profesión o comercio que le acomode, sin más límite que su licitud, en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789, en Francia José María Morelos, en los Sentimientos de la Nación, leídos ante el Congreso de Apatzingán en 1814, reconoció que el trabajo debía ser para los americanos y que los extranjeros sólo serían admitidos en los empleos donde no se contara con personal calificado y por el tiempo estricto para capacitar a los nacionales.

1. Para Ernesto Krotoschin, “El Derecho del Trabajo, esta constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las

consecuencias que nacen de esta relación. El Derecho del Trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.”¹¹

Esta definición no otorga elementos que permitan distinguir nuestra materia de otras relaciones humanas. No es suficiente que las normas jurídicas regulen la relación entre trabajador y empleador, pues se crearía confusión para aquellos supuestos, muy frecuentes, del trabajo prestado por profesionistas libres o por comisionistas mercantiles, que no caen en la esfera de nuestra materia. Un médico en su consultorio, configura con el solicitante del servicio una relación jurídica, que lo obliga a la prestación de un servicio y que hace acreedor al paciente a recibir la atención derivada de los conocimientos y experiencia del profesionista. Así como también, obliga al cliente el pago de una remuneración y, consecuentemente, da derecho al profesionista a reclamar ese pago. Sin embargo, no siempre puede afirmarse que la relación cliente-profesionista pertenezca a la esfera del Derecho del Trabajo

2. Guillermo Cabanellas establece: “Que nuestra materia tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”. ¹²

En efecto, el Derecho del Trabajo tiene como finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, pero no precisa en qué aspecto puede fincarse la relación con el Estado que actúa como ente regulador o vigilante para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en un ordenamiento jurídico. Tampoco menciona cuáles puedan ser las consecuencias mediatas e inmediatas de la relación laboral. Consecuencia

¹¹ Krotoschin Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones del Palma, Buenos Aires, 1968. Pag. 4.

¹² Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral. T.I. Bibliografica Omeba. 1968, Pág. 156.

inmediata sería el riesgo de trabajo, que mantiene vigentes los derechos y las obligaciones derivadas de la relación laboral; consecuencia mediata podría serlo una enfermedad no profesional, que implicara tan sólo suspensión de la relación de trabajo, sin obligación para el patrón del pago de salario.

Entre nosotros, Mario de la Cueva señala que “El Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.”¹³ Este criterio se apega al artículo 2º. de la Ley, contiene aspectos de difícil concreción como son el de justicia social y el de equilibrio. Para entender el concepto de Mario de la Cueva, habría que determinar qué es la justicia social y cómo se obtiene el equilibrio en las relaciones de trabajo.

¹³ De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1978, Pág. 200.

CAPITULO SEGUNDO

DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES

2.1.-CONCEPTO DE OBLIGACIÓN

Las obligaciones de los patronos y de los trabajadores constituye uno de los elementos principales para que el funcionario que tiene mando de personal en una empresa, pueda cumplir con su cometido. Si la función del Jefe de Relaciones Laborales y de todo aquel que dirija a otros hombres en el trabajo, es obtener la armonía y la mayor productividad, y uno de los medios más efectivos es velar porque todos los funcionarios en la negociación o fabrica, desde el gerente hasta el más modesto Jefe de sección, cumpla con sus deberes respetando los derechos de los trabajadores y convenzan a estos de respetar, a su vez, los derechos del patrón.

Es muy interesante que los trabajadores conozcan los derechos que tienen y que correspondan a obligaciones impuestas por la Ley a los patronos, para no permitir que los derechos de los trabajadores sean violados, pues, repetimos, en el equilibrio justo del cumplimiento reciproco de sus obligaciones, radica en la paz social y el progreso económico de un país.

Múltiples han sido las definiciones que de “obligación” se han elaborado, validas en nuestro derecho, para constar que siempre aparecen en ella tres elementos constantes e indispensables que integran la obligación: a) Sujetos; b) Objeto; c) Relación Jurídica por la cual os sujetos quedan vinculados.

Tradicionalmente se definido la obligación como “Un vinculo de derecho por el cual somos constreñidos (Obligados), con la necesidad de pagar alguna cosa, según las leyes de nuestra Ciudad”. (Justiniano)

Autores modernos la definen como “La relación Jurídica entre dos personas, llamada deudor, que queda sujeta a otra llamada acreedor, a una prestación, o una abstención de carácter patrimonial que el acreedor puede exigir al deudor”.¹

¹ Manuel Borja Soriano, “Teoría General de las Obligaciones” Editorial Porrúa, México D.f., 2001, 18ª Edición , Pág. 69.

Obligación: “Es la relación jurídica que se establece entre una persona llamada acreedor a otra llamada deudor, una prestación o abstención de carácter patrimonial”²

Finalmente el Licenciado Carrillo Zalce, apartándose de ciertas conclusiones que provoca la terminología, la define como: “El deber de hacer o no hacer algo que el orden jurídico impone a una persona”.

ELEMENTOS DE LAS OBLIGACIONES

A) LOS SUJETOS

En toda obligación se exige, forzosamente, la presencia de dos personas: un sujeto activo llamado acreedor y un sujeto pasivo denominado deudor.

El primero es el titular del derecho, es quien tiene la facultad jurídica de exigir el cumplimiento de la obligación; el segundo es el obligado el que debe pagar; o sea, aquel al que se puede exigir jurídicamente que cumpla con la obligación.

Es oportuno señalar que, si contemplamos la definición de obligación, desde el punto de vista del derecho que tiene el acreedor de exigir al deudor, estaremos en presencia de lo que en derecho se conoce como “Derecho de Crédito”, pero si en cambio consideramos la obligación desde la posición del deudor, estaremos definiendo lo que identificamos como “Obligación”. Además, conviene advertir que tanto el deudor como el acreedor pueden ser personas jurídicamente individuales o colectivas, y también el hecho de que puede haber pluralidad de unos y otros en la misma obligación.

B) EL OBJETO

Se llama objeto de la obligación lo que el acreedor puede exigir del deudor.

Este objeto puede ser un hecho positivo, el que a su vez puede consistir en dar o hacer algo; o bien, puede ser hecho negativo, consistente en no hacer algo.

² Manuel Bermúdez Cisneros, “Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo” Editorial Porrúa, México D.f., 1ª Edición , 1977, Pág. 1

En el caso en el que el deudor este obligado a dar o hacer algo (Hecho Positivo), equivale a afirmar que esta obligado a una prestación.

En el caso en el que el deudor este obligado a no hacer algo (Hecho negativo), equivale a afirmar que esta obligado a una abstención.

Las obligaciones de no hacer alguna cosa quedara sujeto al pago de daños y perjuicios en caso de que los hiciera.

C) RELACIÓN JURIDICA

Entre el deudor y el acreedor existe un vinculo desde el momento en que el acreedor tiene el derecho de exigir al deudor el cumplimiento de la obligación y a su vez, el deudor queda sujeto hacia el acreedor a cumplir con lo que este le exija, esto es, ambas partes quedan vinculadas entre sí. Pero esta sujeción se le agrega la condición de que sea jurídica; o sea, protegida por el derecho. Así, la Ley acude en auxilio del acreedor para que, con apoyo de ella, tenga toda la fuerza coactiva de hacer cumplir la obligación en caso de que el deudor se negare al pago. Igualmente es el derecho el que impone al deudor, el deber de hacer o no hacer algo, sancionándolo en caso de incumplimiento.

Aún mas, se puede afirmar, validamente, que la relación es la obligación misma, teniendo en cuenta el espíritu de las definiciones que de obligación han quedado anotadas, puesto que en todas ellas dice: "Obligación es la relación Jurídica que existe...", resumiendo así que ambos sujetos se encuentran ligados por un lazo de derecho, creador de una relación jurídica entre ellos.

TIPOS DE OBLIGACIONES

Obligaciones Civiles y Naturales, procede en este punto y de conformidad con nuestro objetivo, hacer la distinción entre las Obligaciones Civiles y de otro tipo, o sea, las llamadas Obligaciones Naturales.

Son Obligaciones Civiles las que pueden exigirse con apoyo en la Ley. Son las que hemos tratado en este apartado, en la que el derecho asiste al acreedor, cuando reclama el cumplimiento de la Obligación y compete al deudor cumplirla.

En cambio, son Obligaciones Naturales las que la Ley no obliga a cumplir, no obstante que, como en toda Obligación, si existió relación jurídica; en este caso, el deudor podrá pagarlas voluntariamente. El acreedor podrá, validamente, recibir el pago, pero esta privado del derecho de exigirlo. Es decir el deudor podrá efectuar el pago, pero no existe acción legal alguna que lo obligue a ello.

El Derecho Real es la relación entre persona y cosa.

El Derecho Personal es la relación entre persona y persona.

Hay Derecho Real cuando una cosa se encuentra sometida, total o parcialmente al poder de una persona, en virtud de una relación inmediata oponible a cualquier otra persona.

En este concepto el criterio diferencial entre las dos categorías de derechos patrimoniales es suministrado por lo inmediato de la relación en que se encuentra el sujeto del derecho con el objeto del mismo.

Esta relación inmediata se encuentra en el derecho real; mientras que en la obligación el deudor funge como intermediario entre el titular del derecho y el objeto.

En otros términos, en el derecho real, se encuentran solo dos elementos:

Una persona, sujeto activo del derecho y un a cosa el objeto del derecho. No hay intermediario entre el titular del derecho y la cosa que es su objeto.

En el derecho personal hay tres elementos: sujeto activo, sujeto pasivo y objeto del derecho.

“La diferencia entre Derecho Real y Derecho Personal, reside en el hecho fundamental que el derecho real traduce en una riqueza en el sentido de cosa material, en tanto que la obligación o derecho de crédito es la expresión de la noción de servicio, es decir, de un acto o una abstención que tiene un alcance”³

2.2.-CONCEPTO DE SALARIO

La idea de salario es un punto fundamental del derecho del trabajo, integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

No es posible establecer un concepto unitario de salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. La Ciencia económica, la Sociología y el Derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo y llegan, como es natural, a conclusiones diferentes. Para la economía en el frío análisis de los factores de la producción, el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes manera, según sea el punto de vista que se tenga.

Desde el punto de vista Sociológico, el salario se entiende como un factor fundamental que permite, de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, o de lo contrario provoca conflictos. Los conceptos de desarrollo, subdesarrollo, producto nacional bruto, etc.

Desde el punto de vista Jurídico, el salario se entiende como el objeto indirecto de la obligación de una relación.

La Ley Federal del Trabajo, vigente de 1970, ha venido a establecer un concepto que sin tener un valor definitorio al menos tiene la virtud de expresar un deber ser que no aceptaría límites que pudieran apoyar una concepción restringida.

En el artículo 82 de La Ley Federal del Trabajo menciona que: “Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

³ Manuel Borja Soriano, Op Cit. Pág. 79

En ese deber en que se apoya podría encontrar fundamento, inclusive, una concepción socialista. Ahora bien, su sentido social podría parecer expresado en mejores términos, aún en el artículo 3º que exige que a cambio del trabajo se proporcione un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Resulta un problema complejo determinar la naturaleza jurídica del salario, si se advierte que su connotación legal (Art. 82 LFT) le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo y no obstante ello, la propia Ley contempla, en diversas hipótesis, de pagar salario sin que corresponda a una obligación correlativa de trabajar (séptimos días de descanso, vacaciones remuneradas, licencias con sueldo, licencias por embarazo y maternidad). En esa virtud entender el salario como un derecho recíproco a la obligación puede ser equivocado.

El concepto de salario establece un planteamiento riguroso que atenderá a la naturaleza misma de la relación laboral. Ésta se establece como un vínculo de pretensión permanente que no se actualiza, en sus obligaciones esenciales, sino bajo ciertos condicionamientos específicos. El patrón y el trabajador tienen ese carácter por la existencia misma de la relación, sin que ello necesariamente implique un trabajo continuo y una remuneración constante. El trabajador lo es y aún después de concluida la jornada laboral y aún cuando, el curso de esta, no este prestando servicios (en la media hora de descanso que debe interrumpir la jornada continua mencionada en el artículo 63 de la LFT). A su vez la inasistencia del trabajador a su lugar de trabajo, releva al patrón de su obligación de cubrirle el salario, sin que por ello se desvirtúe la existencia de la relación laboral. La Ley señala expresamente que puede suspenderse la obligación del patrón de pagar el salario (artículo 106 LFT), lo que comprueba que puede existir la relación laboral sin pago de salario.

La obligación de pagar salario no es, necesariamente, correlativa a la obligación de prestar el servicio. En otro sentido, puede existir una relación laboral (que no es lo mismo que la prestación del servicio), sin que se actualice la obligación de pagar el salario.

Esto nos conduce a una tercera afirmación que resulta esencial, “Siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral habrá la obligación de pagar un salario”⁴

En base a lo anterior podemos afirmar que el salario no es, necesariamente, una contraprestación por el trabajo. Resulta, en ocasiones solo un obligación nacida de la relación de trabajo. Su causa estriba en que, bajo ciertas condiciones legales y contractuales el patrón puede exigir un servicio (en horario y lugar convenidos y con respeto a las obligaciones pactadas), pero eventualmente el trabajador podría quedar relevado de esa obligación de prestar el servicio, aún conservando el derecho a cobrar el salario.

El salario, en cambio, siempre será debido cuando se preste el servicio.

Lo anterior nos lleva a una crítica al precepto legal, redactado en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo y a sugerir su sustitución por otro precepto que señale como causa de la obligación de pagar el salario a la relación de trabajo, pero no al trabajo mismo.

Para entender mejor el concepto de salario, es conveniente señalar sus características fundamentales. Podemos señalar las siguientes:

a) Debe ser Remunerador.-Esto es, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado. Esta cualidad importa dos consecuencias principales. La primera significa que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o especial en su caso, cuando trabaje la jornada legal máxima. La segunda consecuencia es que, a contrario sensu, será remunerador el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima. En todo caso deberá observarse un criterio de proporcionalidad.

El concepto de salario remunerador no se traduce sólo en la percepción necesaria del salario mínimo. Las condiciones de trabajo y el salario resulta ser una condición primordial.

⁴ Néstor de Buen, “Derecho del Trabajo” Editorial Porrúa, México D.F., 1986, 20ª Edición, Pág. 206

b).-Debe de ser por lo menos equivalente al mínimo.- No puede pactarse un salario inferior al mínimo general o especial.

c).-Debe de ser suficiente.- En el primer párrafo del artículo 3º se dice que el trabajo debe de efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, se trata de una afirmación puramente pragmática, sin correspondencia en los textos jurídicos- positivos, de donde se infiere que la suficiencia no puede ser considerada como una nota esencial de la retribución.

En realidad lo “suficiente”en el salario puede ser entendido en una dimensión general atendiendo a las valoraciones estadísticas, bien contemplado el caso particular de cada uno. En la primera situación resulta evidente que la suficiencia habría de presidir las decisiones de los organismos calificados para establecer los salarios mínimos generales y especiales y aún los que se pacten en la contratación colectiva.

Para la situación individual lo suficiente carece de relevancia ya que contemplar las condiciones particulares de cada trabajador, en función de sus necesidades rompería en el principio consignado en el apartado “A” del artículo 123 Constitucional de que “Para Trabajo Igual, Salario Igual”

d).-Debe de ser determinado o determinable.-Significa que el trabajador debe de saber de antemano a que tiene derecho por la prestación del servicio convenido. En ocasiones la determinación es precisa, cuando se fija por tiempo a precio alzado. En otras variable cuando se pacta en unidad de obra (destajo) o por comisión.

e).-Debe cubrirse periódicamente.- El pago del salario esta sometido, en cuanto a su oportunidad a disposiciones precisa. Con respecto a los obreros la Ley exige que se le cubra semanalmente, y a los demás trabajadores cada quince días. Esta regla, sin embargo admite el hecho de ciertas modalidades. Así en el salario a comisión, resulta posible y es una practica constante, que se haga con base en liquidaciones mensuales o inclusive al ritmo de pago que realicen los clientes.

f).-El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal.-En el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, se señala que es obligatorio pagar el salario en moneda de curso legal y se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

La disposición de referencia tiene su origen en la fracción X del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, que prácticamente reproduce y obedece el deseo de impedir que los patrones utilicen las tiendas de raya.

g).-El salario en especie debe de ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.-En el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo se determina que “ Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionales al monto del salario que se pague en efectivo”

Para concluir mencionaremos una definición doctrinaria del concepto de salario y que a la letra dice “SALARIO.- Del latín *salarium* derivado de *sal*.-cantidad de sal que se entregaba como compensación de un servicio.-cantidad de sal que se le entregaba a los soldados.-posteriormente se entendió como estipendio o recompensa que los amos daban a los criados por razón de sus servicios o trabajo.-actualmente: cantidad que se retribuyen los servicios personales.- salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud de un contrato de trabajo (Artículo 84 LFT)”⁵

2.2.1.-CONCEPTO DE COMPROBANTE

“El comprobante de pago es un documento que acredita la transferencia de bienes, la entrega en uso, o la prestación de servicios”.⁶

Para efectos del presente trabajo, se defino el comprobante de pago como “El documento escrito en el que se estipulan los días laborados y salarios percibidos que

⁵ Francisco J. Mein, “Los Salarios Mínimos”, Editorial Comisión Nacional de Salarios Mínimos”, México D.F., 1970, Pág. 78.

⁶ <http://www.sunat.gob.pe/legislación/superin/1999/007.htm>

paga el patrón a los trabajadores; así como las demás prestaciones que le son otorgadas al trabajador”

Es sin duda, el principal objetivo del presente trabajo de tesis, realizar una propuesta partiendo de la necesidad imperiosa que tiene el trabajador de que el patrón le entregue quincenalmente un comprobante por escrito de los días laborados y los salarios percibidos, a fin de disminuir la desigualdad procesal en que en la actualidad se encuentra el trabajador con respecto del patrón.

2.2.2.-FORMAS DE PAGO MÁS COMUNES DE ACUERDO A LA DOCTRINA Y A LA LEY

Aunque la Ley Federal del Trabajo obliga a pagar los sueldos y salarios en efectivo, permite también las excepciones condicionadas a que exista el pago en efectivo, como el pago con vales, tal y como lo establecen los artículos 101 y 102 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”

Artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”

Sin embargo en la actualidad la doctrina trata de justificar que surjan formas de pago diferentes, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha aceptado como pago en efectivo, como es el pago que se hace por medio de tarjetas bancarias y cheques;

argumentando la tan conocida y creciente inseguridad que sufre el país, ya que las empresas o negocios no pueden tener grandes cantidades de dinero en el interior de sus establecimientos, el día que corresponde cubrir el pago a los trabajadores que prestan sus servicios para las mismas, o en su defecto, tratar de proteger a los trabajadores de que sean víctimas de la delincuencia al salir de sus trabajos el día de pago de su salario.

Justificando de alguna manera, el pago por otros medios que no son el pago en efectivo, contraviniendo de manera clara lo establecido en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo; aún cuando como ya fue mencionado la Suprema Corte de Justicia de la Nación lo considera como pago en efectivo.

De igual forma se contraviene lo establecido en el artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “El pago del salario se efectuara en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios”. En virtud de que al cobrar por medio de cheque, tarjeta bancaria etc., los trabajadores tiene que trasladarse generalmente a la sucursal bancaria en donde el patrón haya inscrito a sus trabajadores para que les sea realizado el pago de su salario.

a) Pago por Nomina

“NOMINA.-Es el documento en el que se consignan los días laborados y sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos o deducción para cada uno de ellos, en un periodo determinado”⁷

Cualquier pago o descuento que se efectuó a los empleados debe estar reflejado en una nomina, si por cualquier circunstancia, se efectúa algún pago fuera de la nomina, este debe de incorporarse después a la misma. Con frecuencia, esta es una condición señalada como obligatoria en el Contrato Colectivo de Trabajo.

⁷ Luis Ángel Orozco Colín, “Estudio Integral de la Nomina”, Ediciones Fiscales, México D.F., 2003, 3ª Edición, Pág. 37.

b) Lista de Raya

“Es el documento escrito en el que se lleva un control de los días trabajados y salarios entregados a los trabajadores”

Es sin duda una de las formas de control de pago más utilizadas por las empresas o negocios en nuestro país, en donde se establece el control de los días laborados y salarios percibidos de los trabajadores, en virtud de que es la forma de pago que da mayor cantidad de ventajas a los patrones, ya que en ellas solo se consignan el nombre y la cantidad de dinero que recibe por concepto de salario el trabajador.

2.3.-OBLIGACIONES DE LOS PATRONES (ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)

En la ley Federal del Trabajo de 1970, se incluyó el Título Cuarto, denominado Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, Capítulo Primero, Obligaciones de los Patrones, mismas que se encuentran en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 132.-Son Obligaciones de los Patrones.

- I. Cumplir las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los Trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a utilizar herramienta propia.

El Patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casa comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de Jurado, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo:
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su Sindicato del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no

sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con

- XI. tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos los derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substituidos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.
- XII. Poner en conocimiento Sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- XIII. Establecer y sostener las escuelas “Artículo 123 Constitucional”, de conformidad con lo que dispongan las Leyes y la Secretaría de Educación Pública;
- XIV. Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las Leyes y Reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XV. Hacer por su cuenta, cuando empleen mas de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro.

Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

- XVI. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;
- XVII. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;
- XVIII. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y las enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
- XIX. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- XX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares en que existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- XXI. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo, exceda de doscientos habitantes, un terreno no menor de cinco mil metros cuadrados

para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo éste a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXII. Proporcionar a los Sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para el alojamiento de los trabajadores;

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterara los descuentos a la Institución Bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo a lo establecido por esta Ley.

2.3.1.-ARTICULO 132 FRACCIÓN VII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es sin duda alguna la fracción VII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, una de las más importantes obligaciones de los Patrones, para que el proceso laboral tenga una justa equidad entre la parte empleadora que son los Patrones y la parte empleada que son los trabajadores.

En la manera que actualmente esta redactada la fracción VII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: “Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días laborados y salarios percibidos”. Hace que el trabajador tenga una marcada desigualdad procesal en relación con su contraparte que es el patrón, en virtud de que le da la facultad al Trabajador de poderle solicitar al Patrón, un comprobante por escrito de los días laborados y de los salarios percibidos, siendo muy difícil que esto pueda suceder, por no ser pesimistas y decir que, es casi imposible su aplicación en el mundo del “Deber Ser”, esto es, que al solicitarle el Trabajador al Patrón, una constancia de los días laborados y los salarios percibidos, se encuentra con la negativa rotunda del patrón a otorgársela y esto es de alguna manera para poder proteger sus intereses ante una eventual demanda que pueda presentar el trabajador ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje o cualquier otra autoridad laboral.

Si bien es cierto que el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, exige al patrón a exhibir en juicio los siguientes documentos:

1.-Contratos Colectivos de trabajo cuando se celebren, cuando no exista Contrato Colectivo o Contrato Ley aplicable;

2.-Listas de raya o nominas de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo o recibos de pagos de salarios;

3.-Controles de asistencia cuando se lleven en el centro de trabajo;

4.-Comprobantes de pago de participación de las utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como de las primas a que se refiere esta Ley; y

5.-Los demás que señalen las Leyes.

También lo es que, el patrón al exhibir las Listas de Raya o nomina de personal, al momento de presentarse el trabajador a cobrar su salario, solo le entrega las Listas de raya o nominas, conteniendo su nombre y una línea donde debe de firmar de conformidad del salario percibido, sin mencionar, ni quedar estipulado muchas de las veces, el salario recibido por el trabajador y sin más rubros, pero con un gran espacio vacío que al momento de presentarla como prueba documental, en el proceso laboral son insertados conceptos como son: prima vacacional, vacaciones, prima de antigüedad, séptimos días, vales de despensa, etc., convirtiéndose en una prueba documental que se vuelve una espada procesal que elimina, todas y cada una de las pretensiones legales que el trabajador pretende hacer valer y que la Ley Federal del Trabajo regula y protege en sus preceptos.

De igual forma es común que el trabajador se le haga el pago, sin nomina, Lista de raya o forma de pago alguna en la que obre constancia por escrito, es decir, en el comúnmente llamado "Pago en Mano", ya que solo contiene una cantidad de dinero, introducido en un bolsa de polietileno o en un sobre de papel, que no contiene ni un solo dato del trabajador, como son: nombre, cantidad de dinero contenida y mucho menos los conceptos que le son pagados por el trabajo realizado. Pero al momento de que el trabajador intenta ejercer algún derecho ante la autoridad laboral, Llámese Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, el trabajador no cuenta con ningún elemento para poder probar su relación laboral con la parte patronal, orillando al trabajador a los ya conocidos por todos "Testigos Arreglados", por no decir que todas o

la gran mayoría de las pruebas testimoniales, los testigos son aleccionados por la parte que los ofrece, ya sea por la parte patronal o por parte del trabajador.

Así mismo, en otro de los casos muy comunes, la parte patronal al momento de que es demandado y no contar con las documentales necesarias para poder acreditar que ha cumplido con todas y cada una de las prestaciones a las que le obliga la Ley Federal del Trabajo, crea de manera unilateral sus Listas de raya o Nominas, tan tranquilamente falsifica las documentales que aporta en el proceso laboral, con las que demuestra que no le adeuda ninguna prestación al trabajador, lógicamente siendo objetadas por el trabajador en cuanto a contenido y firma, las pruebas documentales presentadas por el Patrón.

Llevándolo a otro gran obstáculo procesal; que es la necesidad de contratar a un perito en caligrafía, grafoscopia y grafometría, siendo totalmente inaccesibles los costos de dicho perito, tomando en cuenta que el trabajador no cuenta con los medios económicos para poder pagar los honorarios de dicho perito, en virtud de que ha sido despedido de y no cuenta con ingresos para ello, viéndose en la necesidad de tener que recurrir a la fracción III del artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo

La Junta nombrará a los Peritos que corresponden al trabajador en cualquiera de los siguientes casos.

Fracción III.-Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidades de cubrir los honorarios correspondientes.

Lo que conlleva a que el patrón contrata un perito que la mayoría de las veces y por obvio de razones, rinde un peritaje favorable a la parte que contrata sus servicios, sustentando su peritaje con fotografías y técnicas más actuales, sin embargo el perito que nombra la Junta para que rinda su peritaje por parte del trabajador, lo hace de forma demasiado austera, rindiendo su peritaje en cinco líneas, solo manifestando la

técnica que utilizo y la gran mayoría de las veces llegando a la conclusión de que las firmas estampadas en las documentales en cuestión, corresponden al puño y letra del trabajador.

Por ello la gran necesidad de que la fracción VII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo sea modificada en su redacción, proponiendo que quede redactada de la siguiente manera, “Expedir cada quince días, obligatoriamente a los trabajadores, una constancia escrita del número de días laborados y salarios percibidos”.

Ya que sería lo más congruente, en virtud de que al encontrarse la fracción VII del artículo 132 dentro del Título Cuarto, Capítulo I.-Obligaciones de los Patrones y no como actualmente se encuentra redactada, otorgando al trabajador la facultad de solicitar comprobante por escrito de los días laborados y de los salarios percibidos.

CAPITULO TERCERO

PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

3.1.-JUNTAS DE CONCILIACIÓN

“La función principal de las Juntas de Conciliación, es el de avenir a las partes, asignándoseles características de Juntas de Arbitraje, cuando se trata de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario”¹.

Esta situación tiene por objeto experimentar la justicia laboral permitiendo que los conflictos de pequeña cuantía sean resueltos por estos Tribunales, disminuyendo así el número de asuntos que Conozcan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Existen dos tipos de Juntas de Conciliación:

- a) Las accidentales y

- b) Las Permanentes

Las accidentales existen en los lugares donde el volumen de conflictos de trabajo, no ameritan el funcionamiento de una Junta permanente. Para este supuesto los Trabajadores o patrones, cuando surja un conflicto deberán de ocurrir ante en Inspector Federal del Trabajo, a fin de que se integre la Junta Federal accidental, este funcionario prevendrá a cada una de las partes que dentro del término de 24 horas designen a su representante, y les dará a conocer el nombre del representante del Gobierno, pudiendo el propio Inspector asumir estas funciones cuando sus actividades se lo permitan. Si alguna de las partes no designa a su representante, lo hará el propio Inspector, debiendo recaer tales designaciones en trabajadores y patrones.

¹ Ruben Delgado Moya, “El Derecho Social del Presente”, Editorial Porrúa S.A, México 1977, 1ª Edición, Pág. 173.

La Ley señala como impedimento para ser representante de los patrones o de los trabajadores de este tipo de Juntas a los directores, gerentes o administradores de las empresas y a los miembros de la directiva del Sindicato afectado.

Respecto del presidente la ley exige, en su artículo 597, que sea mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos, no pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones; no pertenecer al Estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal y haber terminado la educación obligatoria.

El desarrollo Industrial de una región puede justificar la existencia de Juntas Federales de Conciliación Permanentes y para ese caso la designación de representantes obreros y patronales se efectúa de diferente manera y que para las incidentales, siguiendo el procedimiento establecido para la elección de representantes de las Juntas Local y Federal de Conciliación y Arbitraje, designadas de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaria o sea que se trate de buscar la representación de clase y no de los propios litigantes. En el caso de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes la Ley es más estricta por lo que al presidente, además de los requisitos que fueron mencionados en el caso de las accidentales, se exige que haya terminado la educación secundaria y que demuestre conocimientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Juntas Locales de Conciliación

Tratándose de las Juntas Locales de Conciliación, son aplicables las disposiciones señaladas para las Juntas Federales de Conciliación, con la diferencia que las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados y que el Presidente Municipal será quien actúe en lugar del Inspector Federal del trabajo; pero nada dice la Ley sobre la posibilidad de que el propio presidente intervenga como tal en la Junta Local de Conciliación por lo que debe suponerse que, siguiendo el procedimiento tradicional, esta impedido para actuar en ese caso.

Procedimiento ante las Juntas de Conciliación

Tan luego como la Junta haya recibido el escrito del actor o este hubiera comparecido se citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, cuidando que la notificación se haga personal. Si el actor no concurre a la Audiencia se archivara el expediente hasta nueva promoción.

En caso de que las dos partes estuvieren presentes o solo faltare el demandado, la Junta procurara avenirlos, pero sino lo logra se procederá al ofrecimiento de pruebas y tan luego como haya concluido la recepción de las mismas. Se enviará el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Si logra la Junta de Conciliación que se celebre un convenio entre las partes, el presidente de la Junta , si ésta es permanente, procederá a su ejecución y si fuere una Junta accidental remitirá el convenio, junto con el expediente, al presidente de la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje más cercana.

En el caso de que la Junta conociere de negocios cuyo monto no exceda de tres meses de salario se procederá en los términos de Procedimientos especiales.

Las Juntas de Conciliación conservan el carácter de organismos meramente conciliatorios.

Es optativo para las partes acudir ante las Juntas de Conciliación o directamente presentar la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.1.1. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen su fundamento en el artículo 123 fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Fracción XX.- Las diferencias entre los conflictos o el capital o el trabajo, se sujetaran a las decisiones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno.

“Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son una de las Instituciones más originales y extraordinarias destinadas a la administración de justicia de todos los tiempos de todos los pueblos; nacieron entre nosotros en los años de la Revolución Constitucionalista, por un clamor de los obreros que sabían que los jueces salidas de la burguesía y los complicados procedimientos civiles que exigían la intervención de los abogados cuyos horarios no podían pagar, eran barreras infranqueables para el triunfo de la justicia. Fueron el resultado magnifico, para independizar la justicia obrera del poder judicial”.²

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se dividen en:

- a) Junta Local
- b) Junta Federal

3.1.2.-JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, esta integrada con un representante del Gobierno y representantes de los Patrones y de los Trabajadores designados por ramas de la Industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dispone el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funcionará en pleno o en Juntas especiales.

La secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la autorizada para establecer las Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial, o sea que pueden existir Juntas Especiales en diversos lugares de la República; pero como el pleno de la Junta requiere de la presencia de todos los representantes de los trabajadores y de los patrones, resultaría muy difícil reunir físicamente a todos los representantes que vengan del interior de la república; a la capital del país o tendrán que celebrarse los Plenos sólo en forma extraordinaria, lo cual no esta conforme a las actividades del propio Pleno.

² Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S.A. 1984, Pág. 529.

Pueden existir Juntas Especiales para la misma rama de la Industria, por ejemplo la minera o la textil, en lugares muy retirados y entonces, para tratar asuntos que correspondan a dicha rama, tendría que llamarse a todos los representantes que residen en la Ciudad de México, lo cual, repetimos, de hecho parece difícil. Estas Juntas Especiales se integran por Presidentes de cada Junta, independientemente del Presidente Titular de la única Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando se trata de conflictos colectivos deberán intervenir el presidente titular junto con los representantes y cuando se trate de otro tipo de Conflictos, la Junta de integrará con los citados representantes y con el presidente de la Junta especial, dándosele reconocimiento a los Presidentes sustitutos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, llamándoseles y actuando como presidente de la Junta especial.

En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por la gran cantidad de asuntos que conoce, existe una Oficina encargada especialmente en la tramitación de Huelgas y Conflictos de orden Económico.

Es el auxiliar de cada Junta el encargado de dirigir propiamente el procedimiento, por lo que también se encarga de formular el dictamen. Si por la cantidad de trabajo le resulta abrumador tendrá que nombrar varios auxiliares, uno de los cuales tendrá a su cargo la formulación de dicho dictamen. Con fundamento en el artículo 611 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, delimita la clase de asuntos que debe de ser del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y por su sola lectura se puede apreciar su amplio campo de aplicación. Así enumera.

I. RAMAS INDUSTRIALES

1. Textil
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;

5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas:
13. Química, Incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente los que sean, empacados , envasados o enlatados o que se destinen a ello:
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera, básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.
20. Vidriera exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, Liso o labrado o de envases de vidrio, y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II Empresas:

- 1.- Aquellas que sean administradas de forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal.
- 2.-Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las Industrias que sean conexas, y
- 3.-Aquellas que ejerzan trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo la jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona exclusiva de la nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a los conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa, y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

La propia Ley nos da el criterio de “conexidad”, indicando que son empresas relacionadas permanentemente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios. En este aspecto es más preciso el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al definir la “Conexidad señalando que eran trabajos conexos los que llevan acabo como condición un medio indispensable para la explotación de la Industria”³

Existe una circunstancia muy importante que conviene precisar, dentro de la Organización de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Por una parte se dispone expresamente que el Presidente de la Junta percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; se exige ser mexicano, mayo de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; tener titulo legalmente expedido de Licenciado en Derecho; tener cinco años de ejercicio profesional; posteriores a la fecha de la adquisición del titulo; haberse distinguido en asuntos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; no pertenecer al Estado eclesiástico y no haber sido sancionado por delito intencional con pena corporal.

Los Presidentes de las Juntas Especiales deberán llenar requisitos similares, con excepción del hecho de distinguirse en los estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y la practica que se requiere es de solo tres años. Estos Presidentes de las Juntas Especiales percibirán los mismos emolumentos que correspondan a los magistrados de circuito.

En segundo lugar y habiendo la posibilidad de las Juntas Especiales sostengan criterios diferentes para la interpretación de la Ley, se establece un procedimiento para

³ Euquerio Guerrero, “Manual de Derecho del Trabajo”, Editorial Porrúa S.A. México D.F., 1983, 13ª Edición, Pág.435.

uniformar el criterio: Se reúne el pleno de la Junta que deberá tener por lo menos dos terceras partes del total de sus miembros, citándose también a los Presidentes de las Juntas Especiales que tendrán voz informativa. La resolución del Pleno, uniformando el criterio deberá ser aprobada por el 51% del total de los miembros que la integran. Este criterio se publicara en un boletín, cada tres meses deberá aparecer editado, por la propia Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

MATERIAS QUE DEBEN DE CONOCER EL PLENO Y LAS JUNTAS ESPECIALES

A las Juntas Especiales corresponde conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ella; estudiar y decidir los casos de pago de indemnizaciones por muerte de trabajadores y riesgos profesionales; conocer del Recurso de Revisión interpuesto en contra de los actos del Presidente en ejecución de los Laudos y recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Al pleno de la Junta le compete, además de uniformar el criterio de las Juntas, como antes lo indicamos, expedir el reglamento interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación; conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la Industria y de las actividades representadas en la Junta; conocer del Recurso de Revisión en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los Laudos del Pleno; cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación e informar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observen en el funcionamiento de las Junta; además durante la tramitación de los juicios y hasta la formulación del dictamen, que será discutido para pronunciar el Laudo, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán sustituidos por los auxiliares, con excepción de la votación para resolver lo siguiente: competencias; nulidad de actuación; sustitución del patrón; desistimiento de la acción y designación de peritos en los casos de conflictos colectivos de naturaleza económica.

Se ha discutido por algunos si la sustitución de los Presidentes por el auxiliar, con mayor razón que ya no se quiere, fuera de casos específicos la presencia de los

representantes del capital y del trabajo, aún cuando no se pide que concurren, sea contraría o no al texto y al espíritu de la Constitución.”No existe tal falla de inconstitucionalidad puesto que la fracción vigésima del apartado a) del artículo 123 Constitucional dispone que las diferencias o conflictos entre capital y trabajo, se sujetarán a la decisión que de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno”.⁴

3.1.3.-JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE LOCAL

Para la integración de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se aplican las disposiciones señaladas en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con la diferencia de que las facultades atribuidas al Presidente de la República y al Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados. Para este caso la Ley dispone que el presidente de la junta percibirá los mismos emolumentos que corresponden al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

Se permite el establecimiento de dos o más Juntas de Conciliación y Arbitraje en cada entidad federativa, correspondiendo a los Gobernadores el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Por último y en razón de la materia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocerán de todos los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.2.-PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

Los procedimientos especiales son los que tienen una tramitación Procesal diferente al Procedimiento Ordinario, ya que por su propia naturaleza es necesario que el proceso se desarrolle con mayor prontitud; ya que de lo contrario se vería afectada una gran cantidad de trabajadores y con ello la vida económica del país, entre los principales procedimientos especiales que se encuentran contemplados en la Ley y para efectos

⁴ Euquerio Guerrero, “Manual de Derecho del Trabajo”, Op. Cit. Pág. 435

del presente capítulo, abordaremos el Procedimiento de Huelga y el Procedimiento de los Conflictos de Naturaleza Económica.

3.2.1.- PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA

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

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son normalmente utilizados por el patrón. El primer conflicto colectivo de que tenemos noticia fue el utilizado por el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana en contra de las empresas extranjeras que existían antes de la Expropiación Petrolera, en cuyo procedimiento, por cierto entre los argumentos que utilizaron los abogados de estas compañías, estaba precisamente el que éste procedimiento se estableció para las empresas, porque los trabajadores tenían a su alcance el procedimiento de huelga. Argumento que no prosperó desde luego, porque la Ley no distinguía, y actualmente de manera expresa la Ley se refiere a la posibilidad que los sindicatos o la mayoría de los trabajadores de una empresa pueda acudir al procedimiento de orden económico lo mismo que patrones.

El conflicto colectivo de naturaleza económica:

“Es el resultado de un desequilibrio entre los factores de la producción-expresión que sigue la nomenclatura constitucional- que debe subsanarse mediante la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo”.⁵

La suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, además se tramitan a través del procedimiento especial que vimos en el capítulo anterior, pero

⁵ Euquerio Guerrero Manual de Derecho del Trabajo”, Op Cit. Pág. 223.

este procedimiento de orden económico se utiliza en los casos de la fracción II es decir la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación y en los casos de la fracción IV o sea, a los que se refiere el artículo 38 (explotación de minas que carezcan de minerales costeables, la restauración de minas abandonadas o paralizadas).

“Artículo 901. En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto”.

El interés que está en juego en este procedimiento es enorme y de interés especial para el Estado. El patrón no puede cambiar unilateralmente las condiciones de prestación de servicios de un trabajador, de hacerlo, da lugar a que éste demande la rescisión del contrato por causas imputables al patrón y tiene la obligación de pagar la indemnización establecida en la Ley. En este procedimiento se pretende modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo en toda la empresa o establecimiento, de ahí, la preponderancia que da el legislador al aspecto conciliatorio.

“Artículo 902. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI”

Fracción VI del artículo 450:

“Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados, en las fracciones anteriores”.

Este artículo parece confirmar la idea que este procedimiento lo emplea preferentemente el patrón. Y es objeto de severas críticas por abogados patronales, que pretenden que este procedimiento siga adelante, no obstante que el patrón sea emplazado a huelga.

Debemos tomar en cuenta que la huelga puede tener por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, busca el mismo objetivo que el procedimiento de orden económico, sólo que visto bajo la óptica de la parte obrera.

No tendría sentido seguir dos procedimientos distintos para obtener el mismo resultado.

“Artículo 903. Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

- I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;
- II. Exposición de hechos y causas que dieron origen al conflicto; y
- III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que pide”

En la actualidad es difícil concebir una empresa que no cuente con un sindicato y un contrato colectivo de trabajo.

Los sindicatos representan el interés profesional de los trabajadores.

Se dice que los conflictos colectivos pueden ser planteados por los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo, pero también pueden hacerlo la mayoría de los trabajadores. Lo que no queda claro, es si esta mayoría se refiere a los casos en que no exista sindicato, o existiendo éste no quiera plantear el conflicto económico.

En este último caso evidentemente el sindicato deja de actuar en contra de la mayoría de los trabajadores y ya no representa el interés mayoritario en una empresa; el problema estribaría en que es discutible la legitimidad del planteamiento hecho por la mayoría de los trabajadores, cuando existe un sindicato.

“Artículo 904. El promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda lo siguiente:

- I. Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que solicitan;
- II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salarios que perciban y antigüedad en el trabajo;
- III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;
- IV. Las pruebas que juzguen convenientes para acreditar sus pretensiones; y
- V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte”.

El patrón podrá presentar el dictamen que exige la Ley, porque pondrá a la disposición de su perito todos los documentos a fin de que lo pueda elaborar, pero esto no sucede cuando la demanda la presente el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o la mayoría de los trabajadores.

“Artículo 905. La junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes”

Los asuntos que se ventilan en este procedimiento tienen una trascendencia mayor aún que los conflictos individuales, porque afectan a toda la empresa o establecimiento, la elaboración del dictamen puede ser complicada y la refutación al

mismo, más aún, por lo que parece que el número de días que se establecen pueden ser insuficientes para la contraparte, como mínimo se debía conceder los mismos días que se señalan en el juicio ordinario.

“Artículo 906. La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

- I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;
- II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;
- III. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de las mismas podrán hacer las gestiones que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;
- IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello.
- VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;
- VII. La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado; y
- VIII. Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones, integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en las investigaciones y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes”.

A diferencia del procedimiento ordinario y el especial, en caso de la no comparecencia del promovente a la primera audiencia, la tiene por ratificada la demanda, pero en el procedimiento que se analiza, si no concurre se tiene por desistido de su solicitud.

El dictamen del perito que se acompaña a la demanda, es un requisito de procedibilidad, para que sea admitida, pero no se debe tomar como una prueba pericial, porque ésta debe ofrecerse en el momento procesal oportuno. La Junta nombra tres peritos y las partes pueden nombrar uno, que se puede asociar a los anteriores o rendir su dictamen en forma independiente. Nada impide que el promovente nombre perito al mismo que elaboró el dictamen que acompañó a la demanda.

También se ha sostenido por los Tribunales que no es el número el que determina que la Junta se incline para aceptar el dictamen en el que se funde su resolución, pero tiene la obligación de examinar y valorar todos los dictámenes que ante ella se rindan.

La diferente regulación de este medio probatorio en relación con el procedimiento ordinario, salta a la vista, en este último cada parte ofrece su perito y en caso de discrepancia la Junta nombra a un perito tercero. En el Procedimiento que se analiza la Junta designa tres peritos cuando menos, y las partes si quieren pueden nombrar el suyo. Pero además se faculta a las partes a hacer las observaciones y sugerencias que juzguen pertinentes a los peritos.

“Artículo 907. Los peritos designados por la Junta deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicano y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización, pero deberá tener los conocimientos de la materia de que se trate; y
- III. No haber sido condenado por delito intencional”.

El requisito de ser mexicano parece no tener sentido y en algunas ocasiones puede constituir un obstáculo para el desarrollo de la pericial, si se trata de cuestiones científicas novedosas y no hubiera en el País quien pudiera desempeñar el cargo de perito, al fin y al cabo el perito sólo es un auxiliar de la justicia.

“Artículo 908. Las partes, dentro de los primeros diez días del término a que se refiere la fracción IV del artículo 906, podrán presentar directamente a los peritos, o por conducto de la Junta o a través de la Comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos, en sus dictámenes”.

El tratamiento que se da a esta prueba en este procedimiento, insistimos es diferente al que se regula en el procedimiento ordinario. La prueba pericial es por su propia naturaleza es multidisciplinaria.

“Artículo 909. Los peritos nombrados por la Junta, realizarán las investigaciones y estudios que juzguen conveniente, y podrán actuar con la mayor amplitud, teniendo, además de las inherentes a su desempeño, las facultades siguientes:

- I. Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;
- II. Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos; y
- III. Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen convenientes”.

“Artículo 910. El dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos:

- I. Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;
- II. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;
- III. Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;
- IV. Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;
- V. La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;
- VI. Las condiciones generales de los mercados;
- VII. Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y
- VIII. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto”.

Los peritos como mínimo, de acuerdo con lo anterior, deben tener conocimientos contables y económicos. Su actuación no se limita a establecer las causas que originaron el problema, sino que deben aportar sus ideas para solucionarlo. No se trata únicamente de analizar el pasado y el presente, debe prever el provenir. En este tipo de procedimiento las Juntas tienen amplias facultades para disminuir o aumentar el personal, la jornada de trabajo, los salarios y, en general, para cambiar las condiciones de trabajo (Jurisprudencia. Apéndice 1917-1975, páginas 46 y 47).

“Artículo 911. El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes.

El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que hizo entrega de la copia a las partes, o de la negativa de éstas para recibirlas”.

“Artículo 912. Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen de los peritos, podrán formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictamen.

La Junta, si se formularan objeciones al dictamen, citará a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes y en relación con los peritajes que rindieron; se podrán ofrecer pruebas, para que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen”.

El procedimiento que se establece para la tramitación de los conflictos de naturaleza económica, difieren notablemente del procedimiento ordinario, pues rompe con los principios de oralidad y en consecuencia de inmediatez, porque el dictamen lo presentan los peritos mediante comparecencia o a través de la oficialía de partes, no se recibe en la audiencia que para tal efecto se señale, las partes hacen objeciones al dictamen por escrito, no en la audiencia y por último se establece la posibilidad de ofrecer pruebas para comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.

“Artículo 913. La Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, a fin de comprobar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 909, fracción I de este Capítulo, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales”.

La intervención inquisitiva de la Junta es mayor en este procedimiento, que se justifica porque las cuestiones que están en debate son normalmente económicas y los integrantes de la Junta normalmente no tienen esa especialidad.

“Artículo 914. Las autoridades, las instituciones y los particulares a que se refieren los artículos que anteceden, están obligadas a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que les soliciten”.

La Ley no establece sanción para el caso de incumplimiento de esta obligación por parte de las autoridades, instituciones y particulares, por lo que se debe estar a la buena fe y disposición de cooperación.

“Artículo 915. Desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos, por escrito, apercibidas que en caso de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho”.

Este término ya estaba establecido para el procedimiento ordinario en la Ley Federal del Trabajo anterior, al regular el procedimiento ordinario, disposición que como antes vimos, quedó suprimida en la actual Ley.

“Artículo 916. Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen que deberá contener:

- I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;
- II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubieran hecho las partes;
- III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;
- IV. Un extracto de los alegatos; y
- V. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto”.

Aquí se utiliza la palabra dictamen y no el proyecto de resolución, que son términos equivalentes.

También en el fondo el sistema para elaborar el dictamen o proyecto de resolución en ambos casos es similar y en los dos debe estar debidamente fundado y motivado, como todo acto de autoridad, aún cuando estos son simples proyectos y no causan violación a las garantías individuales, por lo que si no están fundados y motivados, al

ser sometidos a la consideración de los miembros de la Junta para su aprobación, deben regresarlo para que se cumpla con este requisito constitucional.

“Artículo 917. El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y patrones, ante la Junta. El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias o su negativa para recibirlos”.

“Artículo 918. El Presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen, y se celebrará conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de esta Ley”.

“Artículo 919. La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de las empresas o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes”.

Hemos visto como se regula en forma minuciosa el procedimiento en los conflictos colectivos de naturaleza económica, entre otras cosas, para disminuir personal, cuando las circunstancias así lo justifiquen, por desgracia y no obstante la trascendencia e importancia que tiene, pocas veces se utiliza, inclusive por empresas descentralizadas, tan importantes como Petróleos Mexicanos y el Instituto Mexicano del Seguro Social, etc., y como el mal ejemplo cunde, hasta el Gobierno Federal, para disminuir la plantilla de personal, utilizan caminos torcidos para lograr estos objetivos, en lugar de hacer uso del procedimiento que se analiza.

En efecto, bajo la fórmula de “Programas de Retiro Voluntario”, o lo que es más grave, mediante simples acuerdos entre empresa y sindicatos, se conviene en suprimir plazas y se pone a la disposición de los trabajadores su liquidación. Estos no tienen más remedio que aceptarlos, porque de no hacerlo, simplemente no les pagan y tienen que seguir un juicio que dura más de un año. Se celebra un convenio con los trabajadores

que hablan de terminación de la relación laboral con fundamento en la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, es decir terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento. Estos convenios se presentan ante la Junta, que no tiene empacho en aprobarlos, cuando en realidad no ha intervenido para nada la voluntad del trabajador para celebrarlos, sino intervino su necesidad que es diferente. Los Tribunales de amparo del Primer Circuito, dan el espaldarazo a la actuación del patrón y de la Junta, y niegan normalmente los amparos interpuestos por los trabajadores, donde se impugna la nulidad de los mencionados convenios.

3.2.2. PROCEDIMIENTO DE HUELGA

“La Huelga puede definirse como el medio de defensa de los trabajadores, reconocido constitucionalmente, y se manifiesta en el cese temporal de su actividad”⁶

“La huelga es una de las tres instituciones en las que descansa el derecho colectivo del trabajo y doctrinalmente consta de tres periodos : Gestación, prehuelga y huelga propiamente dicha”.⁷

El periodo de gestación se origina y desarrolla dentro del seno de los trabajadores o del sindicato, con la participación exclusiva de los trabajadores y sin la intervención de autoridad alguna y menos aún del patrón. Es el momento en que se valoran las causas que llevan a su planteamiento, se precisan las peticiones que se harán al patrón y se prevén las consecuencias de su estallamiento, principalmente en cuanto a la capacidad de resistencia de los propios trabajadores ante la falta de salarios que trae aparejada la suspensión de labores.

El periodo de prehuelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones dirigido al patrón, haciéndose saber el propósito de suspender las labores, si estas peticiones no son satisfechas, suspensión para la que se señala día y hora en que se efectuará, En ese periodo ya interviene la autoridad laboral, pues es ante el presidente de la Junta respectiva que se presenta el pliego de peticiones para que lo haga llegar al patrón,

⁶ Vicente del Valle, Manuela Zaragoza, “Legislación Laboral”, Editorial Mcgraw Hill/Interamericana, España 1994, Pág. 17

⁷ Cesar Esquinca Muñoz, “El Juicio de Amparo Indirecto en Materia del Trabajo”, Editorial Porrúa, S.A., México D.F, 1ª Edición, Pág. 225

iniciándose así el procedimiento de huelga que no tiene el carácter de un juicio entendido como contienda entre partes sometida a la decisión jurisdiccional de la autoridad, cuenta habida que este procedimiento la Junta no hace sino cuidar que se cumpla en marco legal de la huelga sin hacer pronunciamiento alguno en relación con las causas y motivos que lo originan. Desde luego que también interviene el patrón y quien participa en la audiencia con el propósito esencial de cuidar a las partes se efectúa en este periodo.

El tercer periodo se inicia con la suspensión de labores, que a eso se limita el ejercicio de la huelga, y que tiene el carácter de positivo por cuanto implica un hacer, en este periodo también interviene la Junta cuidando el marco legal y pronunciando resoluciones fundamentalmente en lo relativo a la existencia o inexistencia de la huelga, que incide en requisitos de fondo, de forma y de mayoría relativos al ejercicio del derecho pero sin hacer referencia a las causa o motivos originadores de la causa del conflicto”.

“Artículo 920.-El procedimiento se iniciara mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos siguientes:

I.- Se dirigirá el escrito al patrón y en el se formularan las peticiones, anunciará el propósito de ir la a huelga sino son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y se señalara el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de la prehuelga;

II.-Se presentara por duplicado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, Si la empresa o establecimientos están ubicados en lugar distinto donde resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente durante las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisara de manera telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III.-El aviso para la suspensión de labores deberá darse, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contara a partir del día y hora que el patrón quede notificado.

Si la huelga en sus orígenes fue un medio de autotutela de los trabajadores, ante las arbitrariedades del patrón, el Estado esta interesado en que exista paz social, y sustituir la autotutela por la intervención de los órganos del mismo a travez de la función jurisdiccional.

“Artículo 921.-El presidente de la Junta de Conciliación y arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción segunda del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones inherentes al cargo”.

Debe cuidar la empresa y en caso de que no lo haga incurrirá en responsabilidades civiles y penales.

“Articulo 922.-El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al periodo de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje”

No puede aducir la falta de personalidad del Sindicato emplazante, la falta de legitimación, la incompetencia.

No se establece, a diferencia de otros procedimientos, cual es la sanción si el patrón no contesta por escrito el emplazamiento

“Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando este no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un Sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo, no obstante, de ya existir uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente”.

Las autoridades de trabajo deben respetar en forma irrestricta el derecho de huelga que consagra la Constitución, no solo porque se trata de una disposición que se establece precisamente en nuestra ley fundamental y cuyo cumplimiento es de observancia obligatoria para todo el mundo,

Este artículo establece como requisitos de procedencia del emplazamiento a huelga que se cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 920, en realidad este precepto que el escrito se presente por escrito por duplicado, que se anuncie el propósito de ir a huelga, el objeto de la misma y que se señale día y hora para la suspensión de labores o el término de prehuelga y que se haga con seis días de anticipación; o que se presente por un Sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, lo que es inexplicable porque el Sindicato es representante de los trabajadores, mientras otro no le demande y obtenga la titularidad de la representación de los trabajadores de cierta empresa; o por último se pretenda la firma de un contrato, si ya existe otro.

Pero esta disposición se ha utilizado de forma indebida para no dar trámite a la huelga con pretexto de que no se acredite mediante acta de asamblea, la conformidad de la mayoría de trabajadores para la suspensión de las labores, u otros argumentos similares, que nada tiene que ver con esta disposición.

“Artículo 924.-A partir de la notificación del pliego de posiciones con emplazamiento a huelga, deberá suspender toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la

empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo que antes de estallar la huelga se trate de:

I.-Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años al trabajador;

II.-Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro social;

III.-Asegurar el cobró de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV.-Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los Trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III, y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el proceso de huelga”.

El segundo párrafo del artículo 921 se establece la regla general, de que se constituye el patrón en depositario de la empresa o establecimiento y por lo tanto, nadie puede disponer de los bienes, ni pueden practicarse embargos sobre esa empresa o establecimiento, y en este artículo se establecen algunas excepciones a esta regla general, plenamente justificadas, por la práctica viciosa utilizada por los patrones de ponerse desacuerdo con el Sindicato controlado por ellos mismos, para que la emplazaran a huelga con la finalidad de evitar los pagos a que esta obligada.

“Artículo 925.-Para los efectos de este capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de agua destinado al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los hospitales los cementerios y los de alimentación”.

“El concepto de Servicio Público, se caracteriza por la determinación de contenido, y se ha llegado a la conclusión de que no es una figura jurídica verdadera, sino un complejo de fines sociales que las entidades administrativas deben proponerse y que den lugar a Institutos y relaciones de naturaleza divergentes”

“Artículo 926.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurara avenirlas, sin declaraciones que juzguen sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez”

La Constitución en su artículo 123, fracción XVIII únicamente habla de las huelgas lícitas e ilícitas, por lo que la existencia o no existencia, justificación o injustificación es un grado de la Ley Reglamentaria, que no encuentra fundamentación Constitucional.

Por otro lado, es claro que a estas alturas del procedimiento, la Junta no puede prejuzgar sobre la existencia o no existencia, justificación o injustificación de la huelga, porque el emplazante no conoce el escrito de contestación del patrón, y de hacerlo la Junta estaría violando su garantía de audiencia.

Aún cuando no lo establece la Ley es conveniente que esta audiencia se celebre antes de la fecha anunciada para la suspensión de los trabajos en la negociación o empresa, porque sin menoscabo de los derechos de los trabajadores de acudir al procedimiento de huelga, el Estado debe estar interesado en que la vida laboral transcurra sin interrupciones, sin sobresaltos, porque es más fácil conciliar cuando no existe una ruptura en la prestación de los servicios, que cuando ya se dio.

La Ley no prohíbe que la audiencia de Conciliación pueda celebrarse cuando estallo la huelga y se paralizaron las labores.

“Artículo 927.- La audiencia de conciliación se sujetara a las normas siguientes:

I.-Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de

peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observaran las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II.-Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación no correrá el término para la suspensión de las labores;

III.-El presidente de la Junta podrá aplicar los medios de apremio para obligar al patrón de que acuda a la audiencia de conciliación.

IV.-Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón de concurrir a ella.

Artículo 928. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observaran las normas siguientes:

I.-Para el funcionamiento del pleno y de las Juntas Especiales se observara lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá en las disposiciones siguientes:

- a) Falta de Personalidad
- b) Incompetencia
- c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935
- d) Declaración de inexistencia o licitud de huelga

II.-No serán aplicables las reglas generales de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surten efectos desde el día y hora en que quedan hechas.

III.-Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

IV.-No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se aceptaran más incidentes que el de falta de personalidad, que podrán promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación de emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con anuencia de las partes, dictará resolución; y

V.-No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez,, pero el término de la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia”.

“Artículo 929.-Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar a la Junta Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será declarada existente para todos los efectos legales”.

“Artículo 930.-En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observaran las normas siguientes:

I.-La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentara por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los Sindicatos o Coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicaran las

causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II.-La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse en un término no mayor de cinco días;

III.-Las pruebas deberán de referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta admitirá solamente las que cumplan los requisitos señalados;

IV.-Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V.-Concluida la recepción de las pruebas, la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI.-Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los patrones y de los trabajadores para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes”.

“Artículo 931.-Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I.-La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

II.-Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que acudan al recuento;

III.-Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV.-No se computaran los votos de los trabajadores de confianza, ni de los Trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V.-Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

“Artículo 932.-Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I.-Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

II.-Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación Sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III.-Declarara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

IV.-Dictara las medidas que juzgue conveniente para que pueda reanudarse el trabajo.

“Artículo 933.-En el procedimiento de calificación de solicitud de la huelga, se observaran las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley”.

“Artículo 934.-Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas”

“Artículo 935.- Antes de la suspensión de los trabajos la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número de Trabajadores que deberá

continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la practica de las diligencias que juzgue conveniente”.

“Artículo 936.-Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores, la Junta, en caso necesario, solicitara el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios”.

“Artículo 937.-Si el conflicto motivo de huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el caso.

Si la Junta declara en el Laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenara a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago del salario de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI de esta Ley.

“Artículo 938.-Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del Contrato Ley, se observaran las disposiciones de este capitulo, con las modalidades siguientes:

I.-El escrito de emplazamiento de huelga se presentara por los Sindicatos coligados, con una copia para cada uno de los contratos emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;

II.-En el escrito de emplazamiento se señalaran día y hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores de la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III.-Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV.-Si el escrito se presenta ante otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro del mismo término de veinticuatro horas.

3.3.-PROCEDIMIENTOS ESPECIAL

Los procedimientos especiales se encuentran contemplados dentro del artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.-“Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5 fracción III; 28, fracción III, 151, 153-X; 158, 162, 204, fracción IX; 209 fracción V; 210; 236, fracción II y III, 389; 418; 424, fracción IV, 427, fracciones I, II y VI; 434, Fracciones I, III y V, 439, 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios”

Por la índole de pretensiones que se deducen, la ley establece un procedimiento aún más rápido. Son materia de este procedimiento:

Artículo 5-III.-Las disposiciones que establezcan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva.

Artículo 28-III.-La elaboración dl escrito que contenga las condiciones de trabajo para la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos en el extranjero.

Artículo 151.-Mantenimiento de las condiciones de habitabilidad de las viviendas que los trabajadores obtengan de los patrones, cuidado de las mismas, denuncia de los defectos o lo deterioros, pago de las rentas, desocupación, uso o subarriendo de las habitaciones.

Artículo 153-X.- De las acciones individuales o colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento.

Artículo 158.-Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad contra la misma.

Artículo 162.-De las acciones que deriven del pago de la prima de antigüedad.

Artículo 204-IX.-Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido.

Artículo 209-V.-Repatriación de los trabajadores de los buques, importe de salarios hasta la restitución al puerto de destino, e indemnización por no proporcionarles otro trabajo y demás prestaciones cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro.

Artículo 210.-Trabajo encaminados a la recuperación de restos del buque, importe de salarios bonificaciones y peligros arrostrados.

Artículo 236-II.-Pagos de gastos a los tripulantes y sus dependientes y del menaje cuando sean cambiados de su base de residencia.

Artículo 236-III.-Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de naves que se destruyan o inutilicen, pago de salarios y gastos de viaje.

Artículo 389.-En el contrato colectivo la determinación de la pérdida de la mayoría de los trabajadores y titularidad del mismo.

Artículo 418.-La administración del Contrato Ley que corresponderá al Sindicato que represente al mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría produce la titularidad de la administración.

Artículo 424-VI.-Subsanar las omisiones del Reglamento Interior de Trabajo o revisar las disposiciones que se estimen contrarias a la Ley.

Artículo 427-I-II y VI.-Suspensión temporal de las relaciones de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito e incapacidad del patrón, Por falta de materia prima no imputable al patrón, por falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que hubiera de entregar a las empresas con las que hubiera contratado trabajos o servicios.

Artículo 434-I-III-V.-Terminación colectiva de las condiciones de trabajo por causas de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón. Agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva. El concurso o quiebra legalmente declarados.

Artículo 439.-Terminación colectiva de las relaciones de trabajo por la implantación de maquinarias o procedimientos de trabajo nuevos que traiga como consecuencia la reducción de personal; así como para determinar las indemnizaciones al os reajustados.

Artículo 503.-Pago de indemnizaciones en los casos de muerte por riesgo de trabajo.

Artículo 505.-Resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando los trabajadores no estén de acuerdo con el patrón de la designación de los médicos de la empresa.

“En cuanto a la repatriación es difícil si no imposible, que el trabajador utilice este procedimiento, porque estando en el extranjero, ¿cómo va a promover el juicio? ¿a través de un apoderado como le manda el Poder?; el pago del menaje, cuando exista

el cambio de residencia debía ser general y no limitado a las tripulaciones aeronáuticas”.⁸

“Artículo 893.-El procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda al concluir las investigaciones a que hace referencia el artículo 503 de esta Ley”.

“Los plazos establecidos en este precepto, es similar al 873 que regula el procedimiento ordinario, no encontramos novedad, los plazos deberían ser más breves y emitirse resolución el la misma audiencia, en congruencia con el propósito, de establecer un procedimiento más ágil, por la índole de las prestaciones que se demandan, de otra forma resulta inútil que ya exista un procedimiento ordinario”.⁹

“ARTICULO 894.-La Junta al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el articulo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley”

“Artículo 895.- La audiencia de conciliación demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I. La Junta procurara avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;
- II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas.
- III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y

⁸ Enrique Arroyo Sáenz, “Derecho Procesal del Trabajo”, B&A Editores, México D.F., 1999, 1ª Edición, Pág. 216.

⁹ Enrique Arroyo Sáenz, “Derecho Procesal del Trabajo”, Op. Cit. Pág. 217.

- IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictara resolución.

Es propósito de los procedimientos laborales, de dar énfasis a la conciliación, para evitar se alarguen los procedimientos en perjuicio de todos los que intervienen en ellos, y este procedimiento especial no es la excepción.

“Artículo 896. Si no concurre el actor a promover la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación del artículo 503 de esta Ley, la Junta, dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercieron derechos derivados de las prestaciones que genero el trabajador fallecido”

Cuando se convierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de esta Ley”

El artículo 503 establece que para el pago de las indemnizaciones en casos de muerte por riesgos de trabajo, la Junta de Conciliación Permanente o el Inspector de Trabajo que reciba el aviso de muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador, se ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios a que comparezcan a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de 30 días, a ejercitar sus derechos; si la residencia del trabajador en el lugar de la muerte era menor a seis meses, se girara exhorto ala Junta de Conciliación Permanente, a la de conciliación y Arbitraje o al Inspector de trabajo del último lugar de residencia, a fin de

que se practique la investigación y se fije el aviso; con independencia de lo anterior se podrán utilizar los medios publicitarios que juzgue convenientes para convocar a los beneficiarios; concluida la investigación se remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje; ésta con audiencia de las partes, dictará resolución, determinado qué personas tienen derecho a la indemnización, apreciara la relación de esposo, esposa, hijos y ascendiente, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o el parentesco, pero no podrá reconocer lo asentado en las actas del registro civil,; y el pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a reclamar sus derechos con posterioridad a la fecha en que hubiere efectuado el pago, sólo podrán deducir su acción contra los beneficiarios que lo recibieron.

“Artículo 897. Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere este capítulo, la Junta se integrará con el Auxiliar, salvo los casos de los artículos 389; 418; 424; fracción IV, 427, fracciones II, III, y VI , 434, fracciones I, III, y V, y 439 de esta Ley, en los que deberá intervenir el presidente de la Junta o el de la Junta Especial”

“Artículo 898.-La Junta, para los efectos del artículo 503 de esta Ley, solicitará al patrón le proporcione los nombres o domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las Instituciones oficiales; podrá ordenar la practica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinente, para convocar a todas las personas que dependan del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la Junta”

3.4.-PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

El procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnara al pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores. de la Junta.

La demanda se formulara por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya, el actor en su escrito inicial de demanda expresara los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus peticiones.

El pleno de la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir de que reciba el escrito inicial de demanda, dictará acuerdo, en el que señalara día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguiente al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes, con apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho a ofrecer pruebas, si no concurre en la audiencia.

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

3.4.1.-AUDIENCIA DE LEY

Es la audiencia a que hacen referencia los artículos el artículo 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo la cual constara de tres etapas:

- a) De Conciliación:
- b) De Demanda y Excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas

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

3.4.2.-CONCILIACIÓN

El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, indica la forma en que se desarrollara la etapa de conciliación.

I.-Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patrón apoderados o asesores;

II.-La Junta intervendrá para la celebración de platicas entre las partes y exhortara a las mismas para que lleguen a un acuerdo conciliatorio;

III.-Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá los efectos inherentes a un Laudo;

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

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

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

3.4.2.1.-CONCEPTO DE CONCILIACIÓN

Por conciliación, demos entender “El hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí”.¹⁰ Ya dentro del plano jurídico procesal, debemos aceptar que debe resultar una formula efectiva fundamental a los fines del proceso.

¹⁰ Miguel Bermúdez Cisneros, “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Trillas, México D.F., 2ª Edición, 1989, Pág. 137

Dentro de la doctrina del Derecho, la conciliación es una forma auto-compositiva, que termina con gran cantidad de los conflictos planteados ante los tribunales laborales, siempre y cuando la autoridad correspondiente reconozca la importancia que la institución tiene, y los beneficios que para la solución de los conflictos laborales pueden obtenerse si se practica no con oficiosidad de mero trámite, sino con la firme idea de que dialogando con las partes y proponiendo soluciones componedoras, se puede llegar a una justa y equitativa solución.

La conciliación así entendida, se convierte en una de las características fundamentales del derecho procesal del trabajo, ya que la Ley la establece como obligatoria para que se busque una fórmula resolutoria, bajo la vigilancia del mismo tribunal. Consideramos necesario que el funcionario que intervenga en el acto, instruya a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones; si se llega a un acuerdo, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada entre las partes.

Para lograr esta concordancia, se requiere de un especial cumplimiento de las normas correspondientes, tanto las sustantivas como las de procedimiento, así como de un natural y efectivo poder de comunicación y de persuasión, a fin de hacer ver a las partes la conveniencia de terminar allí su conflicto y de que la conciliación resulte lo más equitativa posible; tomando como referencia los alcances que, de seguir el conflicto, tuviese, con base en las normas sustantivas en que fundamente su acción.

Establecida como Institución dentro del procedimiento laboral mexicano, se convierte en la fase inicial de todo proceso laboral, siendo características de esta etapa: La comparecencia de las partes realmente afectada por los intereses en juego en el conflicto, en presencia de la autoridad componedora, llevando a cabo un diálogo en el que no existe obligación alguna de rendir pruebas, ni de reconocer o negar hechos, y en donde, ante todo, se busca el entendimiento directo y amigable de las partes, bajo la orientación del funcionario que conoce el diferendo. Si el intercambio de propuestas y contrapropuestas en esta etapa preliminar, no termina en un acuerdo conciliatorio, se pasará al arbitraje, Krotoschin asegura que la diferencia entre la conciliación y el arbitraje consiste en que la primera es el método en el que se encamina a las partes

para ellas mismas, con la ayuda de un conciliador, encuentren la solución del conflicto y rehagan, mediante un acuerdo, sus relaciones intergrupales. En cambio, el arbitraje suple el entendimiento o buena disposición del conflicto que proviene de un tercero.

El hecho de proponer el demandado en la audiencia de conciliación, formulas de transacción sobre determinada o determinadas prestaciones, o quiere decir por si mismo que reconozca el derecho invocado por el demandante, de deber el valor de las prestaciones reclamadas.

Esto obedece a la idea de que la conciliación es una Institución, que tiene por objeto alcanzar el acuerdo convencional de las partes, y no la determinación de quien tiene o no tiene la razón.

Citemos ahora una interesante posición de la Suprema Corte, en relación con la Conciliación, ya que a través de ella se nos fija la esencia de dicha Institución.

“Conciliación, esencia jurídica de la. La Conciliación es la parte del proceso laboral, que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el Constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio de la forma establecida por nuestras leyes; por otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones, o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar otros elementos que las causales circunstancias, lo necesario para subsistir”.¹¹

En todas estas situaciones, se han buscado formulas Conciliatorias que permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta en un acto derivado del trabajo, y de ahí que la formulación de nuestro procedimiento laboral esta encaminada, en esencia, a encontrar esas fórmulas con la ayuda de la autoridad del trabajo, que son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje,

¹¹ Miguel Bermúdez Cisneros, “Derecho Procesal del Trabajo”, Op. Cit. Pág. 139

diseminadas por todo el país para facilitar esta labor inicial, a las cuales deben quedar circunscritas las controversias derivados de los expresados factores de la producción, capital y trabajo. Es en apoyo a esta Tesis que en nuestro sistema procesal se han estructurado tanto las Juntas Permanentes como las Juntas Accidentales de Conciliación, establecidas en los propios lugares donde se encuentran los centros de trabajo, para dar celeridad a las resoluciones que se adopten, para buscar la concordia entre trabajadores y patrones, y para llegar precisamente a los convenios o arreglos que los diversos conflictos ameriten, cuando las partes estén anuentes a ello.

Así mismo, se encuentra establecido en nuestra legislación laboral, que la opinión de los Conciliadores se impone en forma alguna a las partes interesadas, sino que sólo se les da a conocer para que la acepten o lo rechacen, para que, en esta última situación, concurren al arbitraje a dirimir sus controversias legales por los medios que la propia ley prevé, oponiéndose y apoyando sus excepciones con las pruebas que dispongan o de que puedan disponer y estén permitidas.

En ningún instante, el proceso laboral impone a las partes contendientes la conciliación, y consecuentemente tampoco puede imponérseles la opinión que se dicte por las Juntas de Conciliación, cualquiera que sea su naturaleza de ésta, pues como lo expresa el artículo 352 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de las Juntas Federales de Conciliación, su intervención en los asuntos que les compete se limita a procurar que dichas partes lleguen a un entendimiento.

3.5.-DEMANDA Y EXCEPCIONES

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

“Artículo 878.-La etapa de demanda y excepciones, se desarrollara conforme a las normas siguientes:

I.-El Presidente de la Junta, dará una exhortación a las partes y si esta persistiera en su actitud, dará la palabra a la parte actora para la exposición de la demanda;

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

III.-Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; sino lo hace la Junta lo exhibirá a costa del demandado;

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

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

VI.-Las partes podan por una sola vez, replicar y contra replicar brevemente, asentándose en actas las alegaciones si lo solicitaren;

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

VII.-Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará directamente al ofrecimiento y admisión de pruebas, si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declara cerrada la instrucción”.

“Artículo 879.-La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al periodo de demandas y excepciones, se tendrá por reproducido en vía de demanda o escrito inicial.

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

3.5.1.-CONCEPTO DE DEMANDA

Ocupa un lugar de señalada preferencia para su estudio por parte de los procesalistas, ya que en ella ven la base de sustentación del proceso ya que en ella propicia múltiples y variadas consecuencias.

Como prueba de su interés que el tema reviste para la doctrina, citaremos algunas definiciones como “La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que este emita un fallo contra el demandado”;¹² “La demanda judicial es el acto mediante el cual una parte comparece, afirmando que una voluntad concreta de la Ley le garantiza un bien declarando querer que esa voluntad sea actuada e invocada a tal fin la autoridad del orden jurisdiccional”, así mismo “Demanda es la primera petición en que el actor formula pretensiones, solicitando del Tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho”.

La demanda esta integrada por seis partes fundamentales que son:

- 1.-Nombre y domicilio del actor
- 2.-Nombre y domicilio del demandado
- 3.-La cosa demandada designándola con toda exactitud
- 4.-Los hechos en que se funde explicándolos claramente
- 5.-El derecho
- 6.-La petición en términos claros y concretos

¹² Miguel Bermúdez Cisneros, “Derecho Procesal del Trabajo” Pág. 127.

El primer punto, relativo al nombre y domicilio del actor, es un requisito que tiende a establecer con precisión quien será la persona que asuma el papel de actor, a fin de saber si tiene o no capacidad de promover el juicio.

Si el actor no concurre por sí mismo, sino por representante, deberá acompañar el poder que acredite tal representación.

La profesión, estado civil y nacionalidad serán requisitos evidentemente útiles, tanto para determinar la competencia del juez, como para aclarar y recibir con precisión la posición de las partes.

El actor tiene la obligación de señalar un domicilio que será la sede para la comunicación que con él establezca el Tribunal. En algunos casos, se proporcionara el domicilio en que habita el actor, pero en otros se señala el despacho del apoderado que lo representara en juicio, porque en el escrito de demanda se ha autorizado al representante para oír las notificaciones correspondientes.

Tan necesario como el caso del actor, es la designación de la persona del demandado, pues sólo cuando este se halle perfectamente individualizado, se podrá saber contra quien se ha dirigido la acción. Así mismo, podrá ordenarse su emplazamiento y posteriores notificaciones y en su momento condenársele o absolvérsele en el Laudo.

La individualización del demandado es necesaria también para determinar su capacidad, así como para establecer la competencia de la Junta que deba conocer del juicio.

También la designación de un domicilio para el demandado resulta indispensable, a fin de determinar el lugar en que va a fijarse la responsabilidad del demandado. En este aspecto, debemos tener presente que el artículo 740 de la Ley Federal del Trabajo, impone cierta liberalidad en la forma en función de tutelaje al trabajador al establecer:

Artículo 740.-“Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 743 en lo conducente, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo”.

La demanda debe de contener una relación breve pero clara de que es lo que se pide al demandado. Esto se logra mediante lo que comúnmente se conoce como “Relación de Hechos” de forma tal que se haga comprensible tanto al demandado como a la autoridad correspondiente, cuándo, dónde y cómo ocurrió el hecho que generó la demanda. La claridad en esta parte de la demanda es esencial, porque muchas veces ahí se determina la competencia; y porque así, el demandado y el Tribunal conocerán el objeto y las prestaciones del actor.

No está por demás recordar la vaguedad, el error y la indeterminación de la demanda, pueden originar la pérdida del juicio.

La integración correcta de una demanda, requiere de una fundamentación en derecho, consistente en la exposición de los apoyos jurídicos en que se citen los artículos en que fueron transgredidos por el demandado, así como aquellos otros que garanticen el derecho del actor al reclamo. Igualmente, han de considerarse los que determinen la vía que debe seguirse durante el proceso, aunque en materia laboral debemos de tener siempre muy presente que la falta de personalidad en los escritos es aceptada por nuestra legislación, cuando el artículo 687 establece que no se exigirá forma determinada en las comparecencias, escritos o promociones en los que las partes deban presentar sus peticiones.

Por último, debe sintetizarse en forma concluyente la petición motivadora de la demanda.

3.5.2.-CONCEPTO DE EXCEPCIÓN

EXCEPCIÓN

En términos generales, la excepción es la oposición que el demandado formula contra la demandada, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal la absuelva total o parcialmente, luego, "Las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante".¹³

Dentro del rigor técnico, es obligada y difícil la distinción entre la excepción y la defensa, ya que los jurisconsultos no se han puesto de acuerdo en los criterios de distinción. La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad de órgano jurisdiccional, se refiere concretamente a destruir la acción por la falta de los presupuestos o requisitos indispensables y necesarios para que pueda entablarse una relación temporal perfecta o en cuanto a la procedencia de la acción.

La defensa es una oposición no a la actividad del órgano Jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción.

Clasificación de las excepciones

Las excepciones son de dos clases:

Dilatorias

Perentorias

¹³ Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Trillas, México D.F., 1986, Pág.75

Las excepciones dilatorias tiene por objeto retardar, detener las acciones ejercitadas por las partes.

Las excepciones perentorias: Son aquellas que atacan directamente la acción, en cuanto a la esencia misma del derecho ejercitado con ellas, tales serían las excepciones de pago, compensación, subrogación, sustitución patronal, ausencia de relación de trabajo, prescripción, cumplimiento de la obligación, laudo firme etc.

3.5.2.1.-ALGUNAS EXCEPCIONES

La ley Federal del Trabajo, no contiene una relación o enumeración de las excepciones, ni de las dilatorias, ni de las perentorias.

Las excepciones dilatorias a que se refiere la Ley Federal del Trabajo son:

- a) Falta de personalidad
- b) Falta de personería
- c) Incompetencia
- d) Oscuridad o imprecisión de la demanda
- e) Litispendencia

Las excepciones perentorias más comunes son:

- a) La excepción de la Rescisión de la Relación de Trabajo
- b) La excepción de pago
- c) La excepción de prescripción
- d) La excepción de cosa Juzgada

La excepción de falta de personalidad se tramita de previo y especial pronunciamiento y es oponible frente a cualquier clase de acción.

La personalidad debe entenderse en el sentido de idoneidad para ser parte como actor o demandado en un proceso. Debe distinguirse de la capacidad procesal en que ésta la idoneidad para estar por sí en el proceso para cualquiera de las posiciones.

Las partes podrán comparecer a juicio de forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. La representación de los patrones tiene que hacerse, si se trata de persona física, mediante carta poder firmada por dos testigos; en caso de una persona moral, con la misma carta poder, pero previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado, es decir, exhibiendo el testimonio de la escritura notarial que acredite las facultades del representante legal de la empresa para otorgar poder, cualquier ausencia, error u omisión al respecto fundara la excepción de falta de personalidad.

La excepción de falta de personería significa, en una de sus acepciones, personalidad, entendida como amplitud legal para intervenir en un negocio o para comparecer en un proceso o como representante legal.

La falta de personería se manifiesta cuando esta representación se encuentra viciada por alguna irregularidad, susceptible de hacerle ineficaz.

La excepción de incompetencia objetiva del juez existe en cualquier caso en que un órgano jurisdiccional trate de conocer de alguna cuestión que no le este reservada, de acuerdo con la legislación que le señala la atribuciones.

La excepción de incompetencia se funda en el principio de derecho procesal, según el cual toda demanda debe presentarse ante el juez competente.

Las cuestiones de incompetencia en materia del trabajo sólo pueden promoverse por dilatoria, es decir, debe oponerse al momento de demanda y excepciones, ante la propia Junta que conoce del caso.

La excepción de oscuridad o imprecisión en la demanda se deriva de lo dispuesto por el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, que exige a las partes que precisen los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos; no obstante de no exigir forma determinada en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones.

La excepción de Litispendencia puede oponerse como excepción cuando un órgano jurisdiccional conoce ya sobre un mismo negocio sobre el cual es demandada una determinada persona. La excepción tiene como finalidad impedir que sobre una misma cuestión se produzcan dos sentencias, para obtener unidad en el proceso, congruencia en las resoluciones y economía procesal.

Asimismo, las principales podrían considerarse como excepciones perentorias en materia laboral:

La excepción de rescisión de la relación de trabajo por causa justificada, en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La excepción de pago mediante el cumplimiento de una obligación de carácter pecuniario

La excepción de prescripción o pérdida de la acción por no haberse ejercitado en tiempo.

La excepción de cosa juzgada en la que el problema planteado ya fue resuelto anteriormente en otro juicio, es decir, la existencia o identidad de parte, materia y causa en la que se apoyan las dos demandas.

OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

Este acto procesal, mediante el actor pone a disposición del Tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas.

No basta que las pruebas existan, sino que es necesario, además, que las partes y el Tribunal puedan disponer de ellas; es decir, presentarlas en el juicio para que sirvan de base a la sentencia y la normación del mismo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, ocupaba el espacio procesal correspondiente a la segunda de las tres audiencias del proceso, pero ha sufrido una fundamental transformación en cuanto a la ubicación, en el desarrollo de dicho proceso ya que, de las últimas reformas efectuadas a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 1980, esta etapa de ofrecimiento de pruebas se ha anexado a la primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas.

La Ley ofrece como regulación de dicho paso procesal una redacción bastante sencilla, que expresa que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollan conforme a las normas siguientes:

1.-El actor ofrecerá sus pruebas conforme a los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, y aquél, a su vez, podrá objetar las del demandado.

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

3.- Las partes deberán de ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII DE este Título.

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

Previendo que concluyó dicho ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente cuáles son las pruebas que admite y cuáles las que desecha. En principio, quien ofrece las pruebas debe de tener presente que las mismas van dirigidas al juzgador y no a la contra parte; quien llegado el momento, analizara las pruebas y podrá o no sentirse convencido de la versión de cada una de las partes.

Lo que si faculta la Ley es que las partes podrán objetar las pruebas que su respectiva contraparte haya presentado. Esto tiene la finalidad de que lleguen al Tribunal las pruebas más idóneas; es decir, que si las pruebas adolecen de algún vicio y la contraparte del oferente las conoce, lo haga notar al Tribunal, a fin de que se deseche esta prueba.

Asimismo, se le puede brindar a las parte una nueva oportunidad de ofrecer nuevas pruebas después de su primera intervención, siempre y cuando esta nuevas pruebas estén relacionadas con las ofrecidas por la contraparte y con la condición de que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.-

En caso de quien desea ofrecer nuevas pruebas sea el actor, en tanto éstas se relacionen con hechos que le eran desconocidos hasta el momento en que el demandado contesta la demanda, la Ley lo protege a fin de que pueda preparar las pruebas correspondientes, solicitando la suspensión de la audiencia por el término de diez días.

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta no podrá admitir nuevas pruebas, salvo en el caso de hechos supervenientes o de tachas. Asimismo, debemos tener presente que si las partes están de acuerdo con lo hechos, la controversia, lógicamente, queda reducida a un punto de derecho, y si consideramos que el derecho no esta sujeto aprueba, entonces no habrá en realidad motivo por el que las partes queden sujetas a prueba alguna. Al concluir la audiencia que nos ocupa, se otorgara de forma inmediata a las partes un término para alegar y se procederá a dictar Laudo.

Pero el caso contrario, y por cierto el común u ordinario, es que exista controversia en cuanto a los hechos, y por lo tanto aparecerá el ofrecimiento de pruebas de las partes, acontecimiento que, como decíamos, deberá concluir con una resolución de la Junta en la que se señalara el día y hora para el desahogo de dichas pruebas, que deberá de llevarse acabo dentro de los diez días siguientes. En este intermedio, la autoridad recabará los informes que debe rendir alguna autoridad, y también se prevé que cuando, a juicio de la Junta se considere que el desahogo de las pruebas no sería

factible de llevarse a cabo en una sola audiencia, pueden programarse dos, en la fecha que la Junta señale. En este aspecto, consideramos que sólo debe acordarse tal programación en casos verdaderamente excepcionales, con el fin de observar la concentración procesal, por lo que es preferible centralizar el desahogo de las pruebas en una sola audiencia.

Es más conveniente para la Junta admitir todas las pruebas ofrecidas por las partes, salvo en aquellos casos que la inutilidad y la insuficiencia de las pruebas aportadas sea palmaria o evidente. En esta apreciación se deben de incluir las pruebas que también han sido objetadas, porque seguimos considerando que más vale recibir las pruebas de las partes, aun con poco valor probatorio; y en su momento, esto es, después de la recepción y el análisis, efectuar la manifestación de que dichas pruebas han sido irrelevantes para la solución definitiva del conflicto. Si las pruebas adolecen de algún vicio, y la contraparte del oferente lo conoce es necesario que las haga notar al Tribunal a fin de que los deseche.

3.6.-PRUEBAS ADMISIBLES EN EL DERECHO LABORAL

La ley a adoptado el criterio de que “Son admisibles en el proceso laboral, todos los medios de prueba”, que no sean contrarios ala moral y al derecho, y en especial, en forma enunciativa y no limitativa en el articulo 776 de la Ley Federal del Trabajo se señalan los siguientes:

- a) Confesional
- b) Documental
- c) Testimonial
- d) Pericial
- e) Inspección
- f) Presuncional
- g) Instrumental de actuaciones

3.6.1.-CONCEPTO DE PRUEBA

“En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad y las Pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva.

“En diversa acepción, la Prueba consiste en producir un estado de certidumbre, en la mente, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido. Así probar es evidenciar algo. Esto es, lograr percibir con la misma claridad con los que los ojos ven las cosas materiales; en otras palabras, es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad. Esta certeza es resultado del raciocinio, la investigación y el análisis lógico-jurídico”.¹⁴

3.6.2.-CONFESIONAL

Conforme a la Jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal, debe entenderse por “Confesión el reconocimiento tácito expreso, que hace una de las partes, de los hechos que son propios o que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican”.¹⁵

De la definición se infiere lo siguiente:

- a) La confesión es una prueba en contra de quien la desahoga y a favor de quien la formula, respecto de los hechos litigiosos que le perjudican.
- b) Que la declaración del confesante beneficie a la contraria.
- c) Que la Confesión se efectuó dentro del proceso.

¹⁴ Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales, “Derecho Procesal del Trabajo”, Op. Cit. Pág. 111

¹⁵ Giuseppe Chioyenda, “El Proceso Civil en México, Vol. I, Cardenas Editor y Distribuidor, 1989, Pág. 42.

La confesión es un acto procesal personalísimo y, por consiguiente, sólo puede rendirla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal o en representación de una de las partes; luego entonces para su eficacia probatoria se requiere la concurrencia de los siguiente elementos:

- a) La capacidad del confesante (elemento subjetivo).
- b) El objeto de la confesión (elemento material).
- c) La voluntad de quien la presta (elemento intencional).
- d) Formalidades legales.

“La ley no define a la prueba confesional, únicamente establece la forma de su ofrecimiento y desahogo, al indicar: “Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones”.¹⁶

Tratándose de personas morales la confesión deberá desahogarse por conducto de su apoderado o representante legal que tenga expresamente, facultados de articular y absolver posiciones. En personas físicas la prueba debe desahogarse personalmente.

Como una excepción a la regla anterior, el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo regula la confesional para hechos propios al establecer; “Las partes podrán también que se solicite a absolver posiciones a los directores, administradores y gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección; así como a los miembros de la directiva de los Sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o en la contestación, o bien que por sus funciones les deban ser conocidos”.

CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS

Las partes también podrán solicitar se cite a absolver posiciones “personalmente” a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan

¹⁶ Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales, “Derecho Procesal del Trabajo”, Op. Cit. Pág. 122

funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los Sindicatos, cuando los hechos que le dieron origen al conflicto le sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación o bien que por razones de sus funciones les deban ser necesariamente conocidos.

CONFESIÓN FICTA

Cuando la persona citada para absolver posiciones no concurra a la audiencia respectiva, se hará efectivo el apercibimiento ordenado en autos declarándola confesa ficta de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

Lo anterior presupone que el absolvente se encuentra debidamente notificado, imponiéndole en autos los apercibimientos respectivos, de lo contrario será improcedente la sanción mencionada. La Junta de oficio regularizará el procedimiento acorde con la garantía de audiencia y legalidad.

Por otra parte, el desahogo de la confesional requiere necesariamente la presencia del oferente de la prueba, ya que ante su inasistencia se declarará desierta esta probanza, por la imposibilidad física de articular las posiciones.

Para que la confesión ficta de alguna de las partes tenga pleno valor probatorio en materia laboral, es menester que no se encuentre en contradicción con alguna otra prueba o hechos fehacientes que consten en autos, ya que esta circunstancias, por sí mismas, destruyen la presunción de ser ciertos los hechos manifestados por las mismas, es decir, admite prueba en contrario.

Si bien es cierto que la confesional puede decidir una controversia, haciendo innecesario el estudio o valoración de las demás pruebas, es necesario que se encuentre perfectamente referida a los términos de la litis planteada, que sea clara o expresa, de lo contrario para obtener la verdad deberá relacionarse con todas las constancias de autos a efectos de establecer una confrontación de los elementos de convicción resolviendo con base en la conclusión general y sus alcances concretos.

DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL

En el desahogo de la prueba confesional deberá observarse lo siguiente :

- a) Las posiciones podrán formularse de manera oral o por escrito, que exhiba el oferente en el momento de la audiencia.
- b) Las posiciones se formularan libremente, debiendo concretar a los hechos controvertido; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre los hechos que hayan sido confesados previamente o que estén en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista diferencias.
- c) El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por si mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, no podrá ser asistido por persona alguna. Tampoco podrá valerse de borrador de respuestas; pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes si la junta, después de tomar conocimientos de ellos, resuelve que son necesarios, para auxiliar su memoria.
- d) Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva,; cuando sean formuladas por escrito se mandarán, a agregar a los autos y se deberán firmar por el articulante y el absolvente.
- e) Las posiciones serán calificadas previamente, y de no reunir los requisitos antes indicados, la Junta las rechazará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución.
- f) El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue conveniente o las que la Junta le solicite; las respuestas también se harán constar en el acta respectiva.

Una vez firmada el acta de audiencia es improcedente pretender cualquier aclaración o modificación, ya que el absolvente no puede cambiar el sentido de las respuesta producidas.

- g) Si el absolvente se niega a responder o sus respuesta son evasivas, la Junta de oficio o a instancias de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su omisa actitud.
- h) En caso de que la prueba se desahogue por exhorto ante diversa autoridad, el oferente deberá exhibir pliego de posiciones, las cuales deberán calificarse previamente por la Junta exhortante.

Confesión expresa y espontánea

En términos del artículo 792 de la Ley de la materia, se tendrán por confesión expresa y espontánea las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante en apego al principio de que “a confesión expresa relevo de pruebas”.

En efecto, las afirmaciones que formule un litigante o apoderado al articular posiciones prueban plenamente en su contra si constituyen la aceptación o admisión de un hecho expreso que beneficie a la contraría y que ésta debería probar, por el principio de adquisición procesal; consecuentemente, la Junta tiene la obligación de analizar al pronunciar su resolución definitiva, los alcances de las respuestas y la forma en que se encuentran articuladas las posiciones.

En ese orden de ideas, se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y en las actuaciones del juicio, puesto que la confesional es la reina de las pruebas, aunque bastante desacreditada en la práctica, dado que la verdad procesal impera sobre al realidad. (artículo 794).

3.6.3.-TESTIMONIAL

“El testigo es la persona que extraña al juicio que declara acerca de los hechos o aspectos controvertidos de la relación procesal”.¹⁷

Los testigos, son personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos.

Las partes no pueden ser testigos por su interés en el juicio. El desahogo de esta prueba está supeditada a la buena memoria y ala buena fe de los que rindan su testimonio luego entonces no puede (al ser de naturaleza subjetiva) proporcionar las garantías de precisión y exactitud de otros medios de prueba como serían los documentos.

No obstante, la relatividad y el desprestigio de la testimonial, es imposible prescindir de su empleo, toda vez que en diversas ocasiones es el método idóneo y contundente para acreditar los extremos de la acción o de las excepciones hechas valer.

El testigo comparece a juicio para hacer del conocimiento del Tribunal el hecho controvertido, mediante las circunstancias de modo, tiempo y lugar del acontecimiento materia de su declaración.

Requisitos del ofrecimiento de la prueba

La parte que ofrezca la Testimonial deberá ajustarse a los siguientes requisitos.

- a) Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, por lo que es válido ofrecer diverso grupo de testigos si se encuentra cada uno debidamente relacionado con los hechos independientes.

¹⁷ Enrique Arroyo Saenz, “Derecho Procesal del Trabajo”, Op. Cit. Pág. 137

- b) Indicará los nombres y los domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente el oferente deberá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificado que le impidan su presentación.

Consideremos que el desecamiento de la prueba testimonial ofrecida sin precisar el domicilio de los deponentes, es incorrecto puesto que la ley no señala expresamente sanción alguna ante esta circunstancia.

Este requerimiento formal pudiera justificarse con el objeto de permitir la localización del testigo e impedir el abuso en que se ha incurrido en la constante utilización de falso testimonios; sin embargo la Junta puede suplir esa omisión al momento de rendir su declaración solicitándole se identifique y proporcione su domicilio.

- c) Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, a cuyo tenor deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado.

En el desahogo de la testimonial por exhorto las partes deben presentar por escrito y en sobre cerrado, tanto el interrogatorio como el pliego de repreguntas ante la propia Junta exhortante, suprimiendo la facultad de formularlas ante la autoridad exhortada, lo cual es adecuado, ya que ésta evidentemente ignora los antecedentes del conflicto.

- d) Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, ya que sería inadecuado que tuviese que desatender asuntos de mayor importancia. Este principio también es aplicable tratándose de la prueba confesional.

En el caso de que los testigos deban ser citados por conducto de la Junta, como medida de apremio a fin de evitar la dilación del procedimiento, en el artículo 814, de la Ley se establece que se les apercibirá para que el día y hora señalados rindan su declaración; en caso contrario serán presentados por la policía para asegurar su asistencia.

En ese orden de ideas, el testigo que deje de concurrir a la audiencia, no obstante haber citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado en autos, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración el día y hora señalados, mediante multa, arresto hasta por 36 horas o presentación por la fuerza pública.

Desahogo de la prueba Testimonial

En el desahogo de la prueba testimonial se observará lo siguiente:

- a) El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo que esté imposibilitado físicamente a presentarlos, y la Junta procederá a recibir su testimonio.
- b) El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá un término de tres días para tal efecto (interrumpe el anterior criterio del Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo), que establecía la falta de fundamento legal para exigirles a los testigos su identificación), ya que por su seguridad jurídica los testigos deben ser las mismas personas que fueron ofrecidas por las partes.

En caso de que el testigo no se identifique de manera alguna, ante la falta de fundamento, es ilegal e improcedente la deserción de la prueba; sin embargo la Junta en su valoración del laudo debe restar validez a una probanza incierta.

- c) Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo la dispuesta en las fracciones III y IV del artículo 813 de la Ley (tratándose de testimonial por exhorto o de funcionario público) el aislamiento de los testigos impide que se transmitan la declaración.

- d) Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los falsos declarantes, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja y a continuación se procederá con su declaración.
- e) Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La junta admitirá aquellas que tengan relación directa con la litis, que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o lleven implícita la contestación.
Cabe recordar, que conforme al artículo 781 de la Ley de la materia, aunque inobservable en la práctica, las partes pueden libremente interrogar y hacerse mutuamente las preguntas que estimen pertinentes.
- f) Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente podrá examinar directamente al testigo. Para el mejor esclarecimiento de la verdad.
- g) Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente, para su correcta apreciación.
- h) Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, en todo caso la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven implícita. Es indispensable este requisito, ya que debe negarse valor probatorio a los testigos que no manifiesten los motivos y razones por los cuales tuvieron conocimiento de los hechos sobre los que depusieron (artículo 815).
- i) El testigo, enterado de su declaración firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, será leída por el funcionario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada , no podrá variarse el acta en la sustancia, ni en la redacción.

Tachas a los testigos

En virtud del carácter subjetivo de la prueba testimonial, existen determinadas circunstancias por las cuales, aun siendo admisible la prueba debe excluirse o restarle eficacia probatoria.

Por tanto, las tachas son causas que invalidan o disminuyen el valor probatorio de las declaraciones de los testigos, hechas valer por las partes.

Al respecto, el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo señala:

Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta. Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.

De lo anterior se infiere que, las objeciones o tachas a los testigos deberán formularse en forma oral, precisamente al concluir el desahogo de la prueba, siendo inaceptable conceder término perentorio para realizarlas.

Es inadmisibles la prueba testimonial, tendiente a justificar las tachas de los testigos. Las tachas se clasifican de la siguiente forma:

a) Tachas al examen

Las que fundamentan en violaciones en el ofrecimiento o recepción de pruebas.

b) Tachas al dicho.

Se refieren a las manifestaciones del testigo, las que se impugnan por considerarlas oscuras, contradictorias, inverosímiles o falsas.

c) Tachas a la persona.

La declaración efectuada, existiendo tacha absoluta carece de valor por referirse a la capacidad y aptitud de ser testigo. Las tachas relativas se fundan en causales que pueden afectar la declaración del testigo, pero no la privan automáticamente de validez.

Se ha considerado que el interés, el parentesco, la amistad, el odio, la relación laboral de confianza, los vínculos sociales o comerciales, etc., son algunas circunstancias que disminuyen la eficacia probatoria del testimonio, la Junta debe declarar sospechoso al dictar su resolución, exponiendo los argumentos de su libre determinación valorativa.

3.6.4.-DOCUMENTAL PÚBLICA Y PRIVADA

Documento, en un sentido general, “Es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento”,¹⁸ por ello, los documentos han sido considerados como los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos en el proceso.

Etimológicamente este concepto se deriva de documentum, y éste del verbo docere, que significa enseñar; es decir, medio de enseñanza. Por lo que la prueba documental es un producto de la actividad humana y que su resultado sea la representación de algo, de un hecho o de algún acto.

Clasificación

La división clásica y tradicional de los documentos es la que se refiere al origen de los mismos y así se clasifican en:

- a) Públicos
- b) Privados.

Los documentos públicos son los creados, autorizados y expedidos por los funcionarios públicos investidos de facultad soberana.

En efecto, documento público es aquel que ha sido expedido y autorizado por funcionario investido de fe pública, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, y bajo los requisitos de Ley.

¹⁸ Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales, “Derecho Procesal del Trabajo”, Op. Cit Pág. 129

Los documentos privados, son aquellos que consignan alguna disposición o convenio de particulares.

La ley Federal del Trabajo, define y clasifica los documentos de la siguiente forma:

“ Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los Documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización (artículo 795)”.

“Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior (artículo 796)”.

Los documentos públicos, cuando contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento. De ahí que las declaraciones de los notarios en materia de trabajo no hacen prueba plena y sólo tienen el carácter de prueba testimonial.

Las declaraciones o manifestaciones contenidas en un documento únicamente prueban en contra de quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron realizadas y manifestaron su conformidad. (Este principio es aplicable para la valoración de las actas administrativas de investigación por irregularidades de los trabajadores).

Requisitos.

Los documentos deben contener los siguientes requisitos esenciales de validez:

- a) La suscripción de la persona o personas que lo elaboraron
- b) La fecha de la suscripción, es decir, el día y lugar en donde fue creado.
- c) Las formalidades de los documentos, cuando así se requieran

Impugnación de los documentos (medios de perfeccionamiento)

Los originales de los documentos privados se presentarán por el oferente; de ser objetados en cuanto a su contenido y firma se conservarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso contrario podrán solicitar su devolución previa copia certificada obre en el expediente, ya que los documentos que no fueron objetados hacen prueba plena, para todos los efectos legales conducentes.

Si el documento consiste en copia simple o fotostática, se podrá ofrecer, para su perfeccionamiento, la compulsas o cotejo con su original; debiendo precisar el lugar donde éste se encuentre (véase artículo 798).

Si el documento original sobre el cual deba practicarse el cotejo o compulsas, se encuentra en poder de in tercero, estará obligado a exhibirlo cuando se le requiera oficialmente.

Cuando un documento que provenga de un tercero extraño a juicio, sea impugnado, deberá ser ratificado en cuanto a su contenido y firma por el suscriptor, debiendo ser citado en términos de Ley. La Contraparte podrá formular únicamente las preguntas que tengan relación con los hechos contenidos en el documento.

En caso de fallecimiento del suscriptor de un documento, la prueba podrá perfeccionarse, a través de la pericial, por medio de la comparación de diverso documento indubitable.

Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse en la parte conducente indicando el lugar en donde éstos se encuentren (véase artículo 801).

Lo anterior, se justifica por el hecho de que ciertos documentos deben permanecer físicamente en las instalaciones de las empresas por disposición de diversas leyes fiscales, seguro social, etcétera y, que son requeridos constantemente.

Los documentos originales que se encuentran en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objetos de cotejo o compulsas a solicitud de la oferente, desahogándose por conducto del actuario correspondiente con el apercebimiento de tenerlos por perfeccionados, en caso de negativa a exhibirlos.

Los documentos existentes en lugar distinto de la residencia de la Junta, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto a la autoridad competente.

Para tal efecto anterior, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que deba ser perfeccionado.

El artículo 810 de la Ley establece que: “Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes, pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido”. En caso contrario prevalecerá la presunción de certeza.

Cuando se objete la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido, firma o huella digital, las partes deberán para su perfeccionamiento ofrecer las pruebas relativas a sus objeciones atendiendo al principio, “el que objeta está obligado a probar”.

Compulsa, cotejo y ratificación (medios de perfeccionamiento).

1. “Compulsa. Compulsar implica examinar dos o más documentos, comparándolos entre sí, para verificar la autenticidad, exactitud o identidad del contenido esencial entre ellos, sin que necesariamente sea idéntico en su contenido exacto.

En efecto, compulsar consiste en confirmar la existencia de un documento cuyo texto exacto se ignora y mediante esta diligencia se demuestra el sentido de sus alcances.

2. Cotejo. Cabe distinguir el cotejo de las letras, firmas y el cotejo propiamente de documentos, los cuales consisten en la comparación o coincidencia entre dos o más documentos, en cuyo caso hace prueba plena como si se tratara de un original, y acredita su existencia.

3. Ratificación (de contenido y firma). Es la acción de aprobar o confirmar el contenido o firma de un documento o de una declaración que represente en el

procedimiento, asentándola como cierta con efectos jurídicos. (La Corte ha sostenido que ratificando la firma se reconoce consecuentemente el contenido del documento). En caso de desconocimiento de firmas, el documento deberá perfeccionarse mediante prueba pericial técnica”.¹⁹

Autor de un documento privado.

El artículo 802 de la Ley, dice: Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe, entendiéndose por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneos, para identificar a la persona que lo suscribe. Cuando sea aprobado o ratificado en su contenido y firma o huella digital un documento por cuenta del suscriptor, hace plena fe de la formulación del mismo, excepto en los casos de que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que debe justificarse con prueba idónea, o que no exista convenio otorgado y aprobado ante la Junta en los términos del artículo 33 de la Ley de la materia.

Informes o copias

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, la junta deberá solicitarlos directamente, sin necesidad de que intervengan la parte interesada.

El artículo 803 de la Ley reformada, omitió la circunstancia de que los informes o copias deberían ser obtenidos directamente por el oferente de la prueba, ya que en muchos de los casos por negligencia se perjudicaba el desarrollo del procedimiento.

Siempre que uno de los litigantes solicite copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá

¹⁹ Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales, “Derecho Procesal del Trabajo”, Op. Cit. Pág. 133

derecho de que a su costa, se adicione con las que considere pertinente ante el temor de que puedan desaparecer de los autos (artículo 806).

Obligaciones patronales en materia de documentos.

Por regla general el patrón tiene la obligación de conservar los documentos o constancias de la relación laboral por el término de un año, en concordancia con el artículo 516 de la Ley, en materia de prescripción, toda vez que sería ocioso seguir conservándolos al estar prescritos los derechos que en ellos se consignan.

En efecto, el artículo 804, establece: “ El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley Aplicable,
- II. listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios;
- III. controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. los demás que señalen las leyes.

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

El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los “hechos” que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos salvo prueba en contrario”.

Ciertamente, si el patrón incumple con la obligación de conservar los documentos mencionados, nacerá en su contra la presunción Juris tantum que admite prueba

en contrario, por considerarse que está en mejor posibilidad de exhibirlos obligatoriamente en el proceso, siempre y cuando se acredite que “acostumbra llevarlos en el centro de trabajo”.

3.6.5.-PERICIAL

“Cuando la apreciación de un hecho controvertido requiera de la observación o preparación especial, obtenida por el estudio de una materia específica, o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio, surge en el proceso la necesidad de la prueba pericial”.²⁰

Luego entonces, la existencia de la prueba pericial está relacionada con el carácter técnico o científico de las cuestiones que conforman el conflicto.

La prueba pericial, exige el concurso técnico en la materia que así lo amerite. Las partes podrán proponer un perito común o designar a quien estimen conveniente y, en caso de discrepancia de los dictámenes rendidos, el tribunal nombrará perito tercero en discordia.

“Se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia o arte, que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia”.²¹

La prueba pericial, en consecuencia, versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, tendiente a aclarar los hechos debatidos en el procedimiento.

Elementos

La prueba pericial se caracteriza por lo siguiente:

²⁰ Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales, “Derecho Procesal del Trabajo”, Op. Cit. Pág. 135

²¹ Néstor de Buen L., “Derecho del Trabajo”, Editorial Porrúa S.A., Tomo Primero, México D.F., 1976, 3ª Edición. Pág 17.

- a) Que la persona designada como perito sea técnico o experto en la materia sobre la cual dictaminará.
- b) Que el peritaje sea un acto ordenado por el tribunal.
- c) Que el hecho, objeto del dictamen, requiera de conocimientos técnicos o especializados.
- d) Que la prueba pericial la propongan las partes, una de ellas o el propio tribunal, formulando el cuestionario para su trabajo.

Comparación entre testigos y perito.

- a) El testigo es in ipso, en tanto que el perito es post ipso, es decir, el primero declara sobre un hecho que presenció, y el segundo declara sobre la naturaleza de un hecho pretérito, sobre un suceso pasado.
- b) El testigo dice generalmente de palabra lo que vio, en tanto que el perito expone su criterio u opinión de la ciencia o arte respecto del hecho controvertido.
- c) El testigo no es auxiliar de la justicia, en tanto que la naturaleza del perito así lo exige.
- d) El testigo se concreta a decir lo que percibió con los sentidos, declara sobre los hechos que le constan, en tanto que el perito interpreta el hecho, ayudando al juzgador, a dilucidar lo controvertido.
- e) El tribunal, forzosamente debe analizar y valorar lo declarado por los testigos; en cambio puede, fundándose en razones de peso, no aceptar el peritaje; es decir, el tribunal no podrá rechazar las declaraciones de los testigos, en cambio puede omitir un dictamen pericial, naturalmente razonando su determinación, por ser una prueba colegiada de apreciación subjetiva.

Circunstancias personales del perito

De lo anterior se infiere, que, los peritos deben tener, conocimiento, en la ciencia, técnica o arte, sobre la cual deberá versar su dictamen. Constituye una novedad en la Ley Federal del Trabajo Reformada, el hecho de que si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, en la Ley de profesiones los peritos deberán acreditar

debidamente esta circunstancia a efecto de evitar que falsos peritos dictaminen en el juicio; en caso contrario; deberán justificar su experiencia sobre el particular lo cual resulta subjetivo.

Ofrecimiento de la prueba pericial

La prueba pericial deberá ofrecerse indicando con claridad la materia sobre la que deba

Desarrollarse, y, exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes. Del artículo 823 de la Ley, se desprende que no es necesario proporcionar el nombre del perito en el momento del ofrecimiento de la prueba, sino que deberá presentarse a aceptar y protestar su cargo en la Audiencia de desahogo.

Sin embargo, constituye un requisito esencial de admisión de la prueba pericial, exhibir el interrogatorio sobre el cual deberá practicarse, puesto que todas las pruebas deberán ofrecerse acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

Peritos del trabajador.

La junta nombrará de oficio a los peritos que correspondan, en cualquiera de los siguientes casos:

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

Lo anterior debe considerarse como una medida proteccionista de la clase trabajadora, pero la gran mayoría de las veces el perito que se le otorga al trabajador, rinde su informe al aventón, en dos líneas, en el que le deja tal cantidad de lagunas legales que cuando de darse el caso el perito tercero, le resta valor probatorio, lo que conlleva a que el trabajador tenga deshilada procesal.

Desahogo de la prueba pericial

En el desahogo de la prueba pericial se observará lo siguiente:

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito en la audiencia señalada para tal efecto, salvo que se trate del perito del trabajador.
- II. Los peritos previa identificación protestarán desempeñar su cargo con apego a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa injustificada soliciten nueva fecha para rendirlo.
- III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo que el perito del trabajador designado oficialmente no asistiese, en cuyo caso la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas de apremio necesarias para asegurar su concurrencia.
- IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán formular a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y
- V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará perito tercero en discordia.

El perito tercero designado por la Junta, deberá excusarse de las 48 horas siguientes a la notificación de su nombramiento, cuando concurren alguna de las causas que le impidan legalmente desempeñar con imparcialidad su actividad.

La junta calificará sin mayor trámite la excusa y, declarada procedente, nombrará nuevo perito, en beneficio de la paridad procesal.

3.6.6.- INSPECCION.

El reconocimiento o inspección, es el acto procesal en el que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos y cosas en general, materia de la controversia.

La prueba de inspección se diferencia de la pericial, en que aquélla es una simple verificación o reconocimiento de hechos o datos, realizados por funcionarios del propio tribunal, en tanto que la pericial se estructura por elementos ajenos a la Junta y requiere de conocimientos especializados sobre determinada materia.

La Corte, ha sostenido que la inspección judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieren de conocimientos técnicos especiales.

En esa virtud, “La inspección consiste en el examen que el Tribunal hace directamente del hecho que se pretenda probar con la finalidad de verificar su existencia, sus características y demás circunstancias; de tal suerte que lo perciba con sus propios sentidos”.²²

Terminológicamente, esta prueba ha sufrido diferentes acepciones, como reconocimiento judicial y antiguamente vista de ojos, términos poco jurídicos e imprecisos, resultando la más aceptable, la prueba de inspección, aplicable sobre objetos, documentos, actos o personas.

Cabe señalar, que la Ley de 1970 omitió incluir la prueba de inspección, cuya reglamentación se introdujo en la reforma de 1980, cubriéndose la laguna legal. En efecto, la Ley reconoce.

En efecto la Ley Reconoce la existencia de esta prueba en su artículo 827, al detallar sus requisitos de ofrecimiento y admisión en los términos siguientes: “La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma ; el lugar donde debe de practicarse; el periodo que abarca y los objetos y documentos que deban ser examinados. Al ofrecerse la Prueba deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que pretendan acreditarse con la misma”.

El precepto legal invocado, señala con claridad los requisitos de ofrecimiento de la prueba, respecto al señalamiento de la materia, lugar, periodos que abarque y documentos que deban ser examinados, dentro de un marco jurídico de precisión y límites determinados, a efecto de no incurrir en una pesquisa prohibida por la ley.

La Prueba deberá ofrecerse en sentido afirmativo, con el objeto de evitar la divagación en su desahogo.

²² Miguel Bermúdez Cisneros.-“La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo”, Op. Cit. Pág. 90

La Junta previamente al análisis de la excepción a que se refiere el artículo 516 de la Ley, limitan su desahogo a un año anterior a la fecha de presentación a las partes a realizar en el Local del Tribunal.

Si durante el desahogo de la Prueba de Inspección una de las partes se opone a los documentos exhibidos y ofrece como consecuencia prueba pericial para demostrar sus objeciones, es ilegal su desecamiento por extemporánea, puesto que desconocía su existencia y debe considerarse que es el momento procesal oportuno para ofrecer dicha probanza.

Conforme al artículo 804 de la Ley, el patrón esta obligado a conservar y exhibir en juicio los documentos que acrediten en general las condiciones de trabajo y el pago de prestaciones entre otros, por lo que la prueba en la actualidad presenta graves problemas en su admisión, ya que sin considerar la pérdida o extravió o la necesidad de presentarlos ante diversas autoridades administrativas o fiscales, han sostenido el criterio de que el patrón deberá aportarlos directamente ante la Junta.

Admitida la Prueba de Inspección, deberá señalarse día, lugar y hora para su desahogo; si los documentos u objetos obran en alguna de las partes, la Junta lo apercibirá de que en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntamente los hechos que se pretenden probar. Sí los documentos u objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicaran las medidas de apremio procedentes para garantizar su presentación oportuna.

3.6.7.-LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA

“La presunción, es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho probado, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido”.²³

La presunción por la vía legal o por el resultado del raciocinio jurisdiccional, es la consecuencia de las máximas de principios jurídicos que las Juntas deducen de su máxima valoración en consecuencia.

²³ Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales, “Derecho Procesal del Trabajo”, Op. Cit. Pág. 140.

En el derecho procesal del trabajo, esta prueba aparece regulada a partir de las reformas procesales de 1980 y al efecto el artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente; “La presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido”.

Luego entonces el elemento fundamental de apreciación, es el enlace entre la verdad conocida y la que se busca.

Se ha discutido, si la prueba presuncional es realmente un medio de prueba, ya que su aportación es crítica y no una evidencia sino una consecuencia lógica; es una deducción del juzgador y por lo mismo siempre admitirá prueba en contrario. En suma, la presunción es la interpretación de acuerdo a las leyes de la razón.

La Prueba Presuncional se clasifica en legal y humana.

Existe Presunción Legal, cuando la Ley lo establece expresamente; existe Presunción Humana, cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

El que tiene a su favor la Presunción Legal, sólo está obligado a probar el hecho en que lo funda, es decir, probado el acontecimiento del que se deriva la presunción, éste tiene plena eficacia probatoria.

Las Presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario, por lo que deben valorarse en relación con todas y cada una de las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento.

El artículo 834 de la Ley de la materia establece: “Que las partes al ofrecer la Prueba Presuncional, indicaran en que consiste y que se acredita con ella”.

Resulta intrascendente el requisito que impone la Ley al oferente de la Prueba; ya que de no haberse admitido por no estar ofrecida conforme a derecho, no releva al

juzgador de analizar la litis planteada, las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento, dictando su resolución debidamente fundada y motivada.

3.6.8.-LA PRUEBA INSTRUMENTAL

La Ley establece una sección especial para la prueba Instrumental, al afirmar en el artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo, que “La Instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio”.

Es antitécnica la regulación de esta Prueba, ya que la Instrumental, como el conjunto de actuaciones derivada del juicio, debe de ser considerada un “Documento Público” con todos sus efectos y consecuencias jurídicas, por ser del genero de la prueba documental.

Agrega la Ley.-“Que la Junta esta Obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio”, acorde con los artículos 14 y 16 de la Constitución.

3.7.-RESOLUCIONES LABORALES

Las actuaciones procesales son los actos jurídicos de los titulares del poder jurisdiccional que crean, pero que especialmente modifican o extinguen la relación procesal.

Es necesario advertir que la relación Jurídica inicia a nace, precisamente con la concurrencia de la parte actora y del poder jurisdiccional que tiene por admitida la demanda, es decir, la relación jurídica de proceso, nace de un acto jurídico complejo.

Los principales actos jurídicos procesales personalísimos del titular del poder Jurisdiccional, son los siguientes:

- a Acuerdos
- b Autos Incidentales
- c Laudos

Artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo.-“Las resoluciones de los Tribunales laborales son:

- I. Acuerdos: Si se refieren a simples determinaciones de tramite o cuando deciden cualquier cuestión dentro del negocio.
- II. Autos incidentales o Sentencias Interlocutorias, cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y
- III. Laudos cuando resuelvan el fondo del conflicto.

3.7.1.-ACUERDOS

Son aquellas resoluciones procesales dictadas por la autoridad competente que conceden o niegan derechos y que, en consecuencia, tienen influencia en la secuencia procesal, tal acontece en aquellos actos en virtud de los cuales se declara cerrado el periodo de Conciliación y se abre el de arbitraje.

3.7.2.-AUTOS INCIDENTALES O SENTENCIAS INTERLOCUTORIAS

Son aquellas que resuelven fuera o dentro de juicio un incidente que debe de resolverse para continuar con el procedimiento.

3.7.3.-LAUDOS

“ARTÍCULO 840.-El Laudo contendrá.

- I. Lugar y fecha donde se pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y de su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las Pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad, la doctrina y la jurisprudencia que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos”.

Los Laudos constan de tres partes:

- Los Resultandos.-Donde se hace el extracto de la demanda y la contestación, la replica y la contrarréplica, en su caso.
- Los Considerandos.-Donde la Junta establece su competencia, fija la litis, atribuye la carga de la prueba, enumera las pruebas, las analiza y valora.
- Los Resolutivos.-Donde establece la condena o la absolución de las prestaciones reclamadas.

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

Si bien es cierto que las Juntas tiene plena soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también es cierto que esa soberanía no puede llegar al grado de suponer pruebas que no existan en los autos, de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente, para dar por aprobado un hecho violan el artículo 123 de la constitución.

“Artículo 842.-Los Laudos deberán ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás prestaciones deducidas en el juicio oportunamente.

Sí la Junta al pronunciar un laudo omite resolver todos los puntos de la controversia falta al principio de congruencia.

“Artículo 843.- En los Laudos, cuando se trate de prestaciones económica, se determinara el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalaran las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución.

Solo por excepción podrá ordenarse un incidente de liquidación”.

“Artículo 844.-Cuando la condena sea cantidad líquida, se establecerá en el propio Laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse”.

“Artículo 845.-Si alguno de todos los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta, que concurren a la diligencia se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el secretario quien les indicara las responsabilidades sino lo hacen. Si persiste la negativa, el Secretario levantará una acta circunstanciada, a efecto de que se someta a la autoridad respectiva a fin de que determine la responsabilidad en que hayan incurrido, según los artículos 671 al 675 de esta Ley.

En estos casos se observaran las normas siguientes:

I.-Si se trata de acuerdos se tomaran por el Presidente o Auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate el voto de los representantes ausentes se sumara al del Presidente o Auxiliar.

II.-Sí se trata del Laudo:

- a Si después del requerimiento insisten en su negativa, quedaran excluidos del conocimiento del negocio y el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, llamará a los suplentes.
- b Si los suplentes no se presentan a la Junta dentro del término que se les señale, que no podrá ser mayor a tres días, o se nieguen a votar el Laudo, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, para que designe las personas que lo sustituyan; en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumarán su voto al Presidente”.

“Artículo 846.-Si votada la Resolución uno o más de los representantes ante la Junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el acto por el secretario y, si insisten en su negativa, previa certificación del propio secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos”

“Artículo 847.-Una vez notificado el Laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la Resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución”.

“Artículo 848.-Las Resoluciones de las Juntas no admitirán ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la junta”.

CAPITULO CUARTO

MOTIVOS PATRONALES PARA NO EXPEDIR COMPROBANTES DE DIAS TRABAJADOS Y SALARIOS PERCIBIDOS

4.1.-EL TEMOR DEL PATRÓN DE QUE EL TRABAJADOR TENGA PRUEBAS DOCUMENTALES PARA PODER HACER VALER SUS DERECHOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Es sin duda, el temor del patrón a que los trabajadores tengan pruebas documentales para poder acreditar y hacer valer sus derechos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso laboral, el motivo principal por el cual, en su gran mayoría, no proporcionan comprobantes a los trabajadores de los días laborados y los salarios percibidos, esto se puede constatar en la practica procesal diaria ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; ya que en la practica cotidiana de las empresas, establecimientos y negocios que contratan los servicios de uno o varios empleados, es común ver el tan conocido pago en la mano, que no es otra cosa que otorgarle el salario al trabajador en un sobre de los populares e inconfundibles por su color amarillo o en su defecto en una bolsita de polietileno, ambos con una gran cantidad de grapas que aseguran su contenido, para que el trabajador al intentar abrirlo se haga la gran ilusión de que esta abriendo un grandioso Y jugoso tesoro, que en teoría así debería de ser ya que de ello depende no sólo el desarrollo económico de una familia, sino también el cultural y social como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción V segundo párrafo y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 90 que a letra dice:

“Salario minino es la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un Jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de Instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores”.

Ambos preceptos manifiestan claramente que debería de ser el salario, el principal medio de subsistencia del trabajador y no solo del trabajador sino el sustento económico, social y cultural de su familia, pero esto solo es en el espíritu de nuestra Carta Magna y de la Ley Federal del Trabajo, ya que en la vida real y cotidiana, el salario no alcanza más que para sobrevivir y para proveer la educación básica de los hijos, dejando muy lejano el propósito de dar cumplimiento al aspecto cultural y social, estipulados en dichos artículos.

Mas sin embargo, al recibir su salario el trabajador en la mano prácticamente en ese momento hace una renuncia de todos y cada uno sus derechos laborales, consagrados en el artículos 5ª y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. así como en la Ley Federal del Trabajo, ya que al momento de iniciar el proceso laboral presentando su escrito inicial de demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se encuentra con la triste realidad, ya que no cuenta con ningún documento que le pueda servir para poder acreditar la relación laboral que guarda con el patrón, teniendo que recurrir a algunos documentos que por si mismos no constituyen una prueba plena, como lo son: el sobre de color amarillo de papel Manila y la bolsa de polietileno que no constas más que del nombre y la cantidad de dinero que obra en ellos, mismos que con regularidad por no decir que siempre son objetados en cuanto autenticidad de contenido, ya que como sucede se dice, son documentos de creación unilateral; así como que dichos documentos no prueban la relación laboral entre el actor y el demandado patrón, teniéndose que acudir a otros medios probatorios, como es la prueba pericial, siendo necesario contratar los servicios de un perito en documentoscopia, grafoscopia y grafometría, para estar en posibilidad de acreditar la relación laboral, mismo que cobra por cada firma una cantidad de dinero que por mínima que sea el trabajador lo piensa, ya que al haberse quedado sin su fuente de ingresos, no puede tener pagar cantidad alguna de dinero para que un perito de calidad lo represente en dicha materia, teniendo que recurrir a los peritos de la Junta de Conciliación y Arbitraje, como lo establece el artículo 824 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 824.-Los Junta nombrara a los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos;

Fracción III.-Cuando el Trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Por lo que el resultado de dicho peritaje es impredecible, ya que como todos sabemos, los peritos presentados por la Junta a favor de la representación del trabajador, lo hacen como coloquialmente se dice al aventón, concretándose a presentar una línea, en la que expresan los medios que utilizaron para llegar a su conclusión y la conclusión misma, sin embargo el patrón presenta su perito, haciendo un trabajo minucioso y exhaustivo de las firmas en controversia, presentado ampliaciones de fotografías, que impacta y contrasta con el peritaje de la parte del trabajador, siendo decretados los peritajes de la parte patronal como los que prevalecen, lo que conlleva a que el patrón, obtenga una victoria jurídica en contra del trabajador.

4.2.-LA NEGACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR PARTE DEL PATRÓN

Uno de los principales problemas, si no es que el principal, con los que se encuentra el trabajador al momento de iniciar el proceso laboral, para reclamar al patrón alguna de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador o simplemente de un despido injustificado del que pudiera ser objeto el mismo, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es que se encuentra con la negativa de la relación laboral.

Ya que al momento de llevarse a cabo la audiencia de Conciliación, el patrón o su representante se niegan a llegar a un arreglo conciliatorio o simplemente no se presentan a dicha etapa del proceso, como una estrategia de su defensa, con lo que es necesario iniciar la etapa de Demanda y Excepciones; pero al momento en que el trabajador o su apoderado modifican o ratifican su demanda, la parte patronal hace su contestación de demanda en el sentido de negar de la relación laboral, que el trabajador pretende probar, ya que sabe el patrón que el trabajador no tiene pruebas documentales que tengan valor probatorio pleno en el proceso, su principal medio de defensa del patrón en contra del trabajador es negar que existe relación laboral entre ambas partes, ya que el patrón presenta sus listas de asistencia y la relación de su

personal que tiene registrado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, sus listas de raya, que como ya hemos hablado de las tan conocidas listas de raya , que son de creación unilateral del patrón, ya que en ellas sólo se encuentra el nombre del trabajador y una cantidad de dinero pero con un grande y enorme espacio que al momento de presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es llenado con descripciones como lo son: salario diario, séptimo días, despensa, prima dominical y todas las que el patrón quiera integrar en las mismas, volviéndose una verdadera espada lacerante que termina con las más legítimas aspiraciones del trabajador al momento de llevarse el proceso laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y con estos documentos el patrón revierte la carga de la prueba hacia el trabajador, ya que de ellos no se desprende que exista relación laboral entre el trabajador y el patrón, por lo que atendiendo al principio del que afirma tiene la obligación de probar, la carga de la prueba es para el trabajador.

Al ver el trabajador o su representante que no cuenta con pruebas documentales que tengan valor pleno por si mismas, tiene que acreditar su acción con testigos, enfrentándose el trabajador a un grave problema, primeramente buscar quien quiera ser testigo de su parte en el proceso laboral y al encontrar quien va a testificar a su favor, si el testigo es genuino, verdadero, es decir, que sabe y le constan los hechos que va a declarar, el desarrollo de dicha prueba esta cargada de tecnicismos legales y de preguntas y repreguntas que son difíciles de responder hasta para el testigo más idóneo y genuino que exista.

No se diga de las repreguntas que bajo las palabras sacramentales de acuerdo a su idoneidad o de acuerdo a sus generales, mismas que en si mismas pueden resultar confusas, , cargadas de enredo, mismas que hasta el testigo verdadero, que sabe y le constan los hechos, trastabilla para responder, y no sólo son las repreguntas, sino que tiene que soportar el gesto adusto del abogado de la parte contraria que con sus repreguntas y mirada trata de apuñalar al testigo de manera mortal, si a esto le sumamos la actitud llena de arrogancia y altanería del Secretario de Acuerdos, con voz fuerte e intimidante, al termino de cada repregunta dice: "Se califica de Legal", cayendo sobre el testigo toda la presión y muchas veces, aunque sabe y le constan los hechos

que va a declarar, en ese momento y bajo esa presión es difícil acordarse hasta de su nombre.

Por lo que salvo muy honrosas excepciones, se presentan testigos genuinos verdaderos. Por lo regular se presentan testigos arreglados, es decir, los que previamente a rendir su testimonio, independientemente de que sean verdaderos hay que darles unas pláticas de lo que va ocurrir en el momento de desarrollarse la audiencia, como una terapia psicológica para que se ambienten a lo que se van a enfrentar.

Aunque es innegable que la solución más rápida para dicho problema es contratar testigos profesionales, es decir, testigos a sueldo, que saben todo y les consta todo, de una manera que parecieran ser más verdaderos que los verdaderos, respondiendo contundentemente, no solo a las preguntas, que ya saben cual debe ser la respuesta, sino también, a las repreguntas que le lanza con giribilla la contraparte, no haciéndole mella la actitud del abogado que le repregunta y la altanería y despotismo del Secretario de acuerdos que va calificando legales las repreguntas.

Teniendo el trabajador que hacer esto con el único fin, de acreditar que existe la relación laboral, entre el trabajador y el patrón, ya que si todos estos pasos en el proceso laboral no se llevan a cabo de buena manera, el trabajador esta condenado a llevarse un laudo desfavorable, ya que no podría acreditar la relación laboral que el patrón le niega siempre, convirtiéndose en su principal medio de defensa.

4.3. EL NO PODER ACREDITAR EL TIEMPO LABORADO PARA EL PATRON Y SUS DERECHOS ACCESORIOS

Sin duda alguna, la falta de otorgamiento de los comprobantes de los días laborados y salarios percibidos por parte del patrón al trabajador, trae como consecuencia no poder acreditar el tiempo laborado para la parte patronal ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que conlleva a perder algunos derechos que están contemplados en la Ley Federal del Trabajo como son: las vacaciones, la prima vacacional, la prima de

antigüedad, y el aguinaldo principalmente, ya que estos derechos son proporcionales al tiempo laborado,

Primeramente las vacaciones, son sin duda un derecho que tiene el trabajador y que es de suma importancia que se cumpla, para que el trabajador pueda estar en optimas condiciones tanto físicas como mentales, ya que ello se refleja en un rendimiento optimo en el desarrollo de sus labores y una mayor y mejor producción ya sea de bienes o de servicios.

La prima vacacional, es un derecho que tiene el trabajador a que se le otorgue un porcentaje no menor al veinticinco por ciento de los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones, cuando disfruten del mismo, siendo su finalidad que el trabajador pueda disfrutar de una cantidad de dinero para poder ir de vacaciones, a fin de que el trabajador pueda estar en optimas condiciones físicas y mentales.

La prima de antigüedad, es el principal derecho perdido por el trabajador al no poder acreditar el tiempo laborado para el patrón, ya que el trabajador, le corresponden de conformidad con el artículo 162 de La Ley Federal del Trabajo doce días de salario por cada año de servicios prestados para el patrón, y en la fracción III del mencionado artículo es claro al manifestar "La Prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido",

El aguinaldo es uno de los derechos mas añorados por el trabajador, ya que cada fin de año, espera con ansía el cuarenta veces ya gastado y repartido aguinaldo, consistente de por lo menos quince días de salario, mismo que debe de otorgarse a los trabajadores antes del día veinte de diciembre de cada año o en su defecto la parte proporcional del tiempo laborado, independientemente de que se encuentre activo o no el trabajador.

Pero estos derechos que tiene el trabajador, se ven seriamente afectados, ya que como son derechos que llevan inherente la comprobación del tiempo laborado para el

patrón, y al no entregar éste, comprobante por escrito de los días laborados y salarios percibidos, es difícil la acreditar en el proceso el tiempo que sean prestado los servicios para el mismo patrón, lo que conlleva a una gran dificultad, procesal para acreditar la acción intentada por el trabajador.

Las vacaciones son un derecho que se encuentra estipulado en el artículo 76, 77, 78, 79, 81 de la Ley Federal de Trabajo que a la letra dice:

“Artículo 76.-Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y aumentara en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco de servicios”.

“Artículo 77.-Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días laborados en el año”

“Artículo 78.-Los trabajadores deberán de disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos”.

“Artículo 79.-Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración, proporcional al tiempo de servicios prestados”.

La prima vacacional se encuentra consagrada en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 80.-Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento de los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones”.

La prima de antigüedad, es un derecho que se encuentra consagrado 162 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 162.-Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.-La prima de antigüedad consistirá en el importe de quince días de salario, por cada año de servicios;

II.-Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III.-La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos; Así mismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV.-Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario, de los trabajadores se observaran las normas siguientes:

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del termino de un año no excede el diez por ciento d los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- b) Si el número de trabajadores excede del diez por ciento, se pagara a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor al porcentaje mencionado, se pagara la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago que corresponda a los restantes trabajadores.

V.-En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima se pagara a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI.-La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda”.

El aguinaldo es un derecho que se encuentra consagrado en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 87.-Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste”.

4.4.-CONSECUENCIAS PROCÉSALES PARA EL TRABAJADOR POR LA FALTA DE COMPROBANTES DE LOS DÍAS LABORADOS Y SALARIOS PERCIBIDOS.

Las consecuencias procesales que tiene el trabajador por la falta de comprobantes de los días laborados y salarios percibidos, como lo hemos visto en el presente capítulo es la falta de documentos que tengan valor probatorio pleno ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para poder acreditar primeramente la relación laboral, ya que la parte patronal en la práctica suele negar la relación laboral.

Ello conlleva a la imposibilidad de acreditar la relación laboral y por ende la pérdida de todos los posibles derechos que emanan de la misma relación laboral, previstos en la Ley Federal del Trabajo.

Si se acredita la relación de trabajo la carga de la prueba de las condiciones de trabajo es del patrón y que el despido fue injustificado, se obtendrían todas las prestaciones

reclamadas en la demanda y el patrón tendría la carga de la prueba de las condiciones de la relación laboral marcadas en los artículos 24, 25 y 784 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcriben.

Artículo 24.-Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

Artículo 25.-El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener

- I. Nombre, nacionalidad edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón:
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado:
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o lugares en donde deba prestarse el trabajo:
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y monto del salario;
- VII. El día y el lugar del pago de salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los terminos delos planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como los días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

Artículo 784.-La Junta eximirá de la carga de la prueba del trabajador, cundo por otros medios este en la posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad de trabajador;
- III. Faltas de asistencia del Trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra y tiempo determinado, en los términos del artículo 137 fracción I y 53 Fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de vacaciones;
- XI. El pago de la primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas ;
y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

4.5.-PROPUESTA

Como se desprende de la exposición de motivos que presenté para poder sustentar el presente tema de tesis, pasando por la introducción; así como de los cuatro capítulos en los que hace un estudio reflexivo de la “Desigualdad Procesal de los Trabajadores en los Juicios, por el Incumplimiento Patronal de Otorgar Comprobantes de los Días Laborados y los Salarios Percibidos”, es claro, que como actualmente está dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en su Título Cuarto, Capítulo Primero, donde está comprendido el artículo 132 siendo éste donde se encuentran contempladas las Obligaciones de los Patrones y es su fracción VII, donde considero se encuentra la materia a estudio del presente trabajo de tesis, en virtud de que el artículo 132 fracción

VII a la letra dice: “Son obligaciones de los patrones; fracción VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores una constancia por escrito de los días trabajados y los salarios percibidos”.

Deja en una situación muy complicada al trabajador para poder solicitar al patrón dicho comprobante por escrito de los días laborados y de los salarios percibidos, ya que los trabajadores al ejercer este derecho a los patrones que son la parte poderosa, siendo la que tiene los medios de producción y el capital, el trabajador sufre el grave riesgo de que el Patrón, no solo les niegue el derecho, sino le niegue su fuente de empleo, y el trabajador al intentar ejercer su acción ante las Juntas de Conciliación, Juntas de Conciliación y Arbitraje, locales o federales, se ve en una gran desigualdad procesal, ya que como lo hemos establecido a lo largo del presente trabajo, esta situación deja en un estado de indefensión total al trabajador.

Por esto considero y la vez propongo que la Ley Federal del Trabajo, debe ser modificada en la fracción VII de su artículo 132, debiendo ser suprimida la palabra de “Solicitud” del texto de dicha fracción, ya que con ello propicia una gran desigualdad procesal entre el trabajador y el patrón, cuando dirimen sus diferencias ante las Juntas de Conciliación, Juntas de Conciliación y Arbitraje, locales y federales.

Debiendo ser el texto correcto, desde el punto de vista del postulante el siguiente:

Artículo 132.-Son Obligaciones de los Patrones.

- I. Cumplir las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los Trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a utilizar herramienta

propia. El Patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casa comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- VII. Expedir cada quince días, a los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de Jurado, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su Sindicato del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con tiempo igual de trabajo

efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos los derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substituidos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

- XI. Poner en conocimiento Sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- XII. Establecer y sostener las escuelas “Artículo 123 Constitucional”, de conformidad con lo que dispongan las Leyes y la Secretaría de Educación Pública;
- XIII. Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las Leyes y Reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen mas de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;
- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;

- XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutárselas labores, para
- XVII. prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso las instalaciones en los términos que señalen la propias autoridades;
- XVIII. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y las enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
- XIX. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- XX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares en que existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- XXI. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo, exceda de doscientos habitantes, un terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo éste a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

- XXII. Proporcionar a los Sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para el alojamiento de los trabajadores;
- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;
- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterara los descuentos a la Institución Bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;
- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y
- XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo a lo establecido por esta Ley.

Ya que de esta forma, sería verdaderamente una obligación del patrón y su ubicación dentro de la Ley Federal del Trabajo, sería la adecuada, por que como se encuentra dispuesta en la presente Ley Federal del Trabajo, considero que más que ser una obligación para el patrón lo deja como una facultad para el trabajador, para poder solicitar una constancia por escrito de los días laborados y los salarios percibidos.

Sin duda alguna, dicha modificación sería de gran importancia para la clase trabajadora, ya que ello conllevaría un mayor equilibrio en el proceso laboral, entre la parte patronal y los trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA.-Los movimientos obreros de Cananea y Río Blanco, fueron de vital importancia para que se gestara el movimiento social más importante del México contemporáneo, la “Revolución Mexicana” y con el triunfo de ésta, la elevación del derecho del trabajo a grado constitucional.

SEGUNDA.-Con la integración del artículo 5º y 123 en la Constitución Política del 5 de Febrero de 1917, se establecieron verdaderos antecedentes de nuestra materia, considerando las normas mínimas de protección al trabajador entre otras: Prohibir el convenio en el que el hombre renunciaba a ejercer, determinada profesión, industria o comercio y limitar a un año obligatorio el contrato colectivo de trabajo; así como la Duración máxima de la jornada de trabajo de ocho horas y un día de descanso obligatorio por cada seis de trabajo.

TERCERA.-Al establecerse las obligaciones de los patrones en la ley federal del trabajo de 1970 y con las reformas hechas a dichas obligaciones en 1980; así como las reformas procesales de este último año, se dio un gran paso para disminuir la desigualdad procesal entre los trabajadores y los patrones pero sin duda no subsanaron la totalidad de dicha desigualdad, ya que como es el estudio del presente asunto, todavía quedan muchos aspectos que siguen generándola.

CUARTA.-Es sin duda el temor del patrón de que los trabajadores tengan pruebas documentales para acreditar sus acciones ante las juntas de conciliación y arbitraje, el principal factor para que incumpla la parte patronal con la obligación de otorgar comprobantes por escrito de los días laborados y salarios percibidos a los trabajadores.

QUINTA.-El incumplimiento Patronal de entregar constancias por escrito de los días laborados y salarios percibidos a los trabajadores y ante la negación de la relación laboral por parte de patrón en el proceso, hace necesario que el trabajador presente testigos aleccionados; a fin de poder acreditar la relación entre las partes, volviéndose común en la practica profesional, lo cual hace que el juzgador al momento de emitir el laudo correspondiente, no lo haga con verdaderos testimonios de personas que les

consten los hechos, lo que al final de cuentas redundaría en no emitir una resolución apegada a la realidad y no otorgarle el derecho a quien realmente le corresponde.

SEXTA.-la Prueba Pericial en el proceso laboral, es una verdadera espada lacerante que acribilla los más legítimos derechos del trabajador, ya que al carecer de comprobantes por escrito del número de días laborados y salarios percibidos y al presentar el patrón sus listas de raya o controles que se llevan en el centro de trabajo, que se entregan al trabajador solo con su nombre y una línea donde debe firmar y al momento de presentirlos en el proceso, son llenados con cantidades de dinero y rubros que nunca fueron pagados, y al momento de ser objetados por el trabajador en autenticidad de contenido y firma, se ve en la obligación de solicitar el perito de la junta de conciliación y arbitraje, mismos que son peritos en las profesiones, artes u oficios, pero a los peritos que son proporcionados por las juntas de conciliación y arbitraje a los trabajadores, les falta lo más importante, ser peritos en conciencia y rendir un dictamen apegado a lo que realmente observaron el estudio de la prueba.

SÉPTIMA.-El no poder acreditar el tiempo laborado para el patrón, por la falta de comprobantes de los días laborados y los salarios percibido, conlleva a que sin duda haya desigualdad procesal entre el trabajador y el patrón, ya que al no poder comprobarse los derechos inherentes al tiempo de prestación de servicios, no le pueden ser otorgados dichos derechos, como son las vacaciones, la prima vacacional, la prima de antigüedad entre otras.

OCTAVA.-La fracción VII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, desde el particular vista del postulante, es equivocada ya que al encontrarse dentro de las Obligaciones de los Patrones y estar redactada de la siguiente manera "Expedir cada quince días a solicitud del trabajador una constancia escrita el número de días laborados y salarios percibidos", se convierte en una facultad del trabajador el hecho de solicitarla y no en propiamente en una obligación del patrón de otorgarla, ya que desde que el trabajador, solicita dicho comprobante por escrito al patrón, es en ese momento cuando comienza la desigualdad.

NOVENA.- Es innegable, la existencia de la Desigualdad Procesal, entre el trabajador y el Patrón en los juicios ventilados en los juntas de conciliación y arbitraje, por lo que hace que sea imperiosa la necesidad de modificar la fracción VII del artículo 132 de la Ley Federal del trabajo, suprimiendo la frase “a solicitud” debiendo quedar de la siguiente forma “Expedir cada quince días a los trabajadores, comprobante por escrito de los días laborados y salarios percibidos”.

DÉCIMA.- Con la modificación en la redacción de la fracción VII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, con toda seguridad, daría como resultado, la disminución de la desigualdad procesal que existe entre los trabajadores y los patronos, al dirimirse algún conflicto en el que estas dos clases antagónicas, ante las juntas de conciliación y arbitraje, debiendo ser estas un verdadero fiel de la balanza, emitiendo sus resoluciones a verdad sabida y buena fe guardada.

FUENTES CONSULTADAS

1. Barroso Figueroa Jorge, "Derecho Internacional del Trabajo", Editorial Porrúa. Ed. Primera, México D, F. 1987
2. Basurto Jorge, "La Clase Obrera en la Historia de México", Editorial Siglo XXI. Ed. Primera, México D, F.
3. Borja Soriano Manuel. "Teoría General de las Obligaciones". Editorial Porrúa. Ed. Cuarta. México, D.F.
4. Borrell Navarro Miguel. "El Juicio de Amparo". Editorial Dac. S.A. de C.V. Ed. Segunda. México, D.F.
5. Briseño Ruiz Alberto. "Derecho Individual de Trabajo". Editorial Porrúa. Ed. Cuarta. México, D.F.
6. Canabellas Guillermo. " Tratado de Derecho Laboral". Editorial Heliasta. Ed. Primera. Tomos. Tomos I,II,III. Buenos Aires Argentina
7. Castorena Jesús "Manual de Derecho Obrero" Editorial Porrúa. Ed. Sexta. México D.F.
8. Cavazos Flores Baltasar. " Las 500 preguntas más usuales sobre los temas laborales". Editorial Trillas. Ed. Tercera, México D.F.
9. De Buen L. Nestor. "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa. Ed. Novena. México.
10. De Buen L. Nestor. "La Reforma del Proceso Laboral". Editorial Porrúa. Ed. Segunda. México. D.F, 1993
11. Delgado Moya Rubén. "El Derecho Social del Presente". Editorial Porrúa. Ed. Primera. México. D.F, 1977.
12. Díaz de León Marco A. "La Prueba en el Proceso Laboral". Editorial Porrúa. Ed. Primera. México, D.F.
13. González Salazar Gloria. "Problemas de la Mano de Obra en México". Editorial Instituto de Investigaciones de la U.N.A.M. Ed. Primera. México.
14. Guerrero Eusebio. "Manual de Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa. Ed. Decimonovena. México.
15. Hernainz Márquez Miguel. "Tratado Elemental del Derecho del Trabajo I". Editorial Revista de derecho Privado. Ed. Onceava . Madrid 1972
16. Ibarra Flores Romana. "Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano", Editorial Porrúa. Ed. Primera edición, México. D.F.

17. Kaztman Rubén, Reyna José Luis. "Fuerza de Trabajo y Movimientos Laborales". Editorial "Colegio de México". Ed. Primera edición. México D.F. 1979.
18. Lastra Lastra José María. "Derecho Sindical". Editorial Porrúa. Ed. Segunda. México, D.F.
19. Martínez Alfaro Joaquín. "Teoría de las Obligaciones". Editorial Porrúa. Ed. Tercera. México, D.F.
20. Muñoz Ramos Roberto. "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa. Ed. Primera. México, D.F.
21. Ramírez Fonseca Francisco. "Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo". Editorial Porrúa. Ed. Segunda. México.
22. Ramos Eusebio. "Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo ". Editorial Cárdenas, Editor y distribuidor. Ed. Primera. México
23. Salinas Suárez del Real Mario. "Formulario Tematizado del Derecho Laboral". Editorial Pac., S.A. de C.V. Ed. Primera, México.
24. Trueba Urbina Alberto. "El Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". Editorial Porrúa. Ed. Segunda. México.
25. Trujillo Bolio Mario. "Organización y Lucha del Movimiento Obrero Latinoamericano" Editorial U.N.A.M. Ed. Primera México.
26. Souza Pablo Renato. "El Empleo en América Latina" Editorial Siglo XXI. Ed. Primera México D.F., 1976.
27. Valencia Barragán Jesús. "Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial. Cárdenas Editor y Distribuidor". Ed. Primera edición. México D.F. 1979.
28. Valencia Barragán Jesús. "Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana". Editorial. Cárdenas Editor y Distribuidor". Ed. Primera edición. México D.F. 1977.
29. Vásquez Vilard Antonio. "Tratado de Derecho del Trabajo". Editorial. Astrea. Ed. Primera edición. Buenos Aires. 1982.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

- 1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Ed. Porrúa. Ed. 79. México.
- 2.-Ley Federal del Trabajo, Editorial Sista, S.A. de C.V. Ed. Décima, México D.F. 1989.

- 3.-Ley Federal del Trabajo de 1931, Diario Oficial de la Federación, Tomo V, 6ª época, 1931.
- 4.-Código Civil para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia del Fuero Federal. Editorial Porrúa, S.A. México D.F., 28ª Edición.
- 5.-Ley del Seguro Social, Editorial Porrúa, S.A. México D.F. 15ª edición.

METODOLOGÍA

- 1.-Baena Guillermina, Sergio Montero. "Tesis en 30 Días". Editorial Editores Mexicanos Unidos. Ed. 14ª edición. México, D.F.
- 2.-Baptista Lucio Pilar, Fernández Collado Carlos, Hernández Sampieri Roberto. "Metodología de la Investigación" Editorial Mc. Graw Hill. Ed. Segunda 1985.
- 3.-González Reyna Susana. "Manual de Redacción e Investigación Documental". Editorial Trillas. Ed. 4ª edición, México D.F., 1991.
- 4.-Vargas Menchaca José Manuel. "Manual para la Elaboración de Tesis Profesionales". Ed. Primera edición. México D.F. 1993.

PAGINAS ELECTRÓNICAS

- 1.-<http://www.sunat.gob.pe/legislación/superin/1999/007.htm>
- 2.-<http://www.vom.edu.mx/trabajadores/06cananea.htm>