



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CAMPUS ARAGÓN

“REFORMA A LOS ARTÍCULOS 873 SEGUNDO
PÁRRAFO Y 878 FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO, A EFECTO DE SUPRIMIR LA OPORTUNIDAD
QUE TIENE EL TRABAJADOR DE MODIFICAR SU
ESCRITO INICIAL DE DEMANDA EN LA ETAPA DE
DEMANDA Y EXCEPCIONES”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

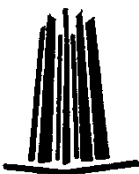
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ANDRES ESTEBAN GALICIA

ASESOR: LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO

SAN JUAN DE ARAGÓN MÉXICO 2008





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a mis padres por haberme dado la vida y por ello haber tenido todas las experiencias que he acumulado y seguiré acumulando hasta que Dios me preste vida

Invariablemente a mi mama Pilar Galicia Hernández por todo el apoyo, consejos, sustento, cariño y amor.

TE QUIERO MUCHO

A mi padre Lorenzo Esteban Pascual por los consejos, apoyo y por los buenos momentos.

GRACIAS

A la abuelita Esperanza Hernández Candelario, por todo su apoyo y comprensión.

DESCANSE EN PAZ

Claro que a mi esposa Pilarcita por la comprensión, apoyo, amor y por los dos hijos que hemos tenido juntos. TE AMO

A mis hijos Fidel Canek y Ailani, por toda la energía y motivación, por sus sonrisas.

LOS AMO MIJOS

A toda la familia ya saben, Julia, Maria, Inés, Alejandro, Gerardo, Carlos, Pedro, Salvador, Juan, Andrés, Honorio, Graciela, Laura, a todos los primos; por todo el apoyo.

MUCHAS GRACIAS

A la familia Jiménez Islas, Señora Elia, Belencita, Antonio, Belinda, Luis, Luz, Octavito, Lui, por todo su apoyo.

GRACIAS

A los Licenciados Abraham Lara Pérez, Ramón Alcalá Reyes, Gustavo Alvarado Ramírez, Moisés Gómez Maldonado, Jaime Isidro Cruz Palma, Cervantes Bravo José Manuel, Maria Eugenia Gutiérrez Martínez, por todas las experiencias profesionales y conocimientos compartidos.

A todos los amigos y compañeros con los que he compartido buenos momentos.

A TODOS MUCHAS GRACIAS

ÍNDICE

REFORMA A LOS ARTÍCULOS 873 SEGUNDO PÁRRAFO Y 878 FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A EFECTO DE SUPRIMIR LA OPORTUNIDAD QUE TIENE EL TRABAJADOR DE MODIFICAR SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO 1	
MARCO HISTORICO	
1.1. Marco Histórico Internacional del Derecho del Trabajo.....	1
1.1.2. Revolución Industrial.....	12
1.1.3. Socialismo Utópico en Inglaterra.....	14
1.1.4. Comuna de Paris de 1871	16
1.1.5. Marxismo.....	18
1.1.6. Las Internacionales Obreras del siglo XIX.....	22
Primera Internacional.....	22
Segunda Internacional.....	23
1.1.7. Movimientos Obreros Internacionales.....	24
1.2. Marco Histórico en México del derecho del Trabajo.....	25
1.2.1. Leyes de Indias.....	28
1.2.2. Constitución de 1857.....	29
1.2.3. Organizaciones y movimientos obreros entre la Independencia y la Revolución	30
1.2.4. La Revolución.....	33
1.2.5. Consagración de los Derechos Laborales	

en el artículo 123 de la Constitución de 1917.....	35
1.2.6. Federalización de las Leyes Laborales Estatales y creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	40
1.2.7. Ley Federal del Trabajo de 1970	42
1.2.8. Reforma de carácter procesal a la Ley Federal del Trabajo	42

CAPITULO 2 MARCO CONCEPTUAL

2.1. Derecho Social.....	45
2.2. Derecho del Trabajo.....	46
2.3. Derecho Objetivo y Subjetivo.....	47
2.4. Demanda.....	48
2.4.1. Proemio.....	51
2.4.2. Capítulo de Hechos	52
2.4.3. Capítulo de Derecho.....	53
2.4.4. Puntos Petitorios.....	54
2.5. El escrito de Demanda en términos de la Ley Federal del Trabajo.....	55
2.6. Prescripción.....	58
2.7. Apercibimiento	63
2.8. Conceptos de figuras jurídicas que pueden actualizarse en la etapa de demanda y excepciones	66
2.8.1. Diferimiento	67
2.8.2. Suspensión.....	70
2.8.3. Modificación.....	71
2.8.3.1. Aceptación Gramatical.....	73
2.8.3.2. Aceptación Legal.....	74

2.8.3.3. Adición y Enderezamiento	75
2.8.3.4. Criterios Jurisprudenciales.....	78
2.8.4. Ratificación	85
2.9. Principios Procesales de acuerdo a la Teoría General del Proceso	86
2.9.1. Dispositivo, de economía procesal, congruencia de la sentencia, concentración, igualdad de las partes, legalidad, probidad, Publicidad y de impulsión procesal	89
2.10. Principios Procesales del Procedimiento Laboral.....	95
2.10.1. Principio de Concentración	100
2.10.2. Principio de Economía Procesal	101
2.10.3. Principio de Celeridad	102

CAPITULO 3

MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE REFORMA A LOS ARTÍCULOS 873 SEGUNDO PÁRRAFO Y 878 FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.1. Igualdad real y formal entres las partes.....	104
3.1.1. Violentación del Principio de Equidad entre las partes de acuerdo a la Teoría General del Proces.....	111
3.2. Cargas Probatorias que imponen los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo.....	115
3.3. Presunciones legales a favor del trabajador que se contienen en los artículos 21, 784, 805 y 828 de la Ley Federal del Trabajo	124
3.4. Facultad de la Junta de subsanar la demanda incompleta en términos del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo	142
3.5. Violentación de Principios Procesales contenidos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo	149
3.5.1. Principio de Concentración.....	151

3.5.2. Principio de Economía Procesal	153
3.5.3. Principio de Celeridad	156
3.6. Existencia de la Procuraduría Federal del Trabajo como un Órgano Desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que tiene entre sus facultades orientar, asesorar y representar a los trabajadores y sindicatos en la aplicación de las leyes del trabajo	157

CAPITULO 4

PROPUESTAS DE REFORMA A LOS ARTÍCULOS 873 SEGUNDO PARAFO Y 878 FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1. Análisis del contenido actual del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.	161
4.2. Análisis del contenido actual del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en su etapa de demanda y excepciones.....	164
4.3. Propuesta de reforma al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo	167
4.4. Propuesta de reforma al artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo	171

CONCLUSIONES	176
---------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	179
---------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Durante mi desarrollo profesional he tenido la oportunidad de conocer algunas ramas del Derecho, pero hasta el momento la que ha generado en mí una gran satisfacción por los logros y conocimientos adquiridos es precisamente el Derecho del Trabajo.

Es por ello que el trabajo de investigación que he realizado se aboca a este tema, en particular a una de las problemáticas que en la práctica he detectado aquejan los procedimientos laborales.

Me refiero a la constante suspensión de audiencias por la modificación al escrito inicial de demanda que formulan los abogados representantes de la parte actora en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, al amparo de la disposición contenida en la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Considero que la Ley Federal del Trabajo, con su carácter preponderantemente reivindicador y proteccionista de la clase trabajadora, en su parte sustantiva y objetiva contiene disposiciones que nivelan las diferencias existentes entre la clase trabajadora y los detentadores de los medios de producción.

Lo que vuelve inútil y ociosa la posibilidad legal del trabajador de modificar su escrito inicial de demanda en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia a que se refiere el artículo 873 de la Ley.

En este tenor, el presente trabajo de investigación en su primer capítulo aborda el proceso histórico que ha tenido el derecho del trabajo para lograr su *status* actual, es decir, la constante lucha de clases entre obreros y patrones, considerando que este devenir histórico no es exclusivo de México, sino por el contrario ha sido una constante social en todo el mundo, de la que la clase trabajadora ha obtenido importantes conquistas laborales.

El segundo capítulo, tiene por objeto definir los conceptos de las distintas figuras jurídicas que confluyen en los procesos laborales, en específico, en su etapa de demanda y excepciones, así como la integración de un escrito de demanda, para culminar con el análisis de los principios procesales de manera genérica y a la luz de la Teoría General del Proceso para posteriormente referirnos a los principios procesales consignados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que se hayan definido las figuras jurídicas mencionadas, así como la estructuración de un escrito de demanda y los principios procesales, podremos con mayor claridad analizar los motivos y fundamentos por los que consideramos necesaria la reforma que al final de este trabajo se propone, es decir, en el tercer capítulo abordamos cada una de las razones que consideramos han vuelto ociosa la disposición contenida en la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, partiendo desde la perspectiva de que el derecho del trabajo tiene un carácter proteccionista y reivindicador de la clase trabajadora, lo que se concreta en las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, que logran nivelar la diferencia de oportunidades existentes entre las partes que intervienen en un juicio laboral.

Consecuentemente, el capítulo cuarto contiene un análisis del contenido actual de los artículos 873 y 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo y la propuesta de reforma a estas disposiciones, que tienen por objeto lograr la verdadera administración de justicia en materia laboral de manera pronta y expedita en términos del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la congruencia de las disposiciones legales de la Ley Federal del Trabajo que regulan la tramitación de los juicios ordinarios laborales con los principios a que se refiere el artículo 685 del citado ordenamiento legal.

Es menester poner en claro que con la propuesta de reforma formulada no se retrocede en ningún sentido con las conquistas laborales obtenidas a través de la lucha de clases, en razón de que la misma se incluye en la parte procesal de la Ley, no así en la parte objetiva de la misma, ya que lo único que pretende es

precisamente lograr la agilización y simplificación de los procesos laborales, en estricto apego a los principios de concentración y economía procesal a que se refiere el ya citado artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPITULO 1

MARCO HISTORICO

1.1. Marco Histórico Internacional del Derecho del Trabajo

La historia de la humanidad ha ido estrechamente vinculada al trabajo. Por lo tanto el origen de las relaciones de trabajo es remoto, basando su régimen jurídico a las civilizaciones milenarias como Egipto, Mesopotamia o la India.

A través de la Historia, debido a la evolución económica y social, las relaciones de trabajo han sido reguladas por la ley, en diferentes ordenamientos.

Al respecto Santos Azuela señala que “hacia 1950 a. de C. en el código de Hammurabi en Babilonia, se reguló la relación de trabajo; que contenía el vinculo jurídico establecido entre quien presta un servicio personal por cuenta ajena, es decir, para un tercero, y quien se beneficia del mismo mediante la obligación correlativa de pagarla”.¹

Durante la Edad Antigua al trabajo se le restó valor; era objeto de desprecio de los grandes filósofos, quienes siendo el reflejo del pensamiento dominante, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo cual, su desempeño quedó a cargo de los esclavos, los cuales eran considerados “cosas” y no personas.

La ciudad de Roma reviste gran importancia; es ahí donde se encuentran, aunque de manera superficial e imprecisa, las disposiciones que regulan la prestación del trabajo; y al que se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras de arrendamiento y compraventa, donde el objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

¹ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo, 1ª edición, Editorial McGraw-Hill, México 1998, p.19.

Posteriormente, resultado del aumento de la población y de las crisis recurrentes, el trabajo del esclavo no fue suficiente para atender los reclamos de la sociedad romana. Al no poderse allegar de más esclavos, los hombres libres habitualmente arruinados tuvieron que trabajar para obtener el sustento; ofreciendo sus servicios en arrendamiento, con el fin de que sus arrendatarios utilizaran su energía de trabajo.

De esta manera surgieron instituciones contractuales; de las cuales la *Locatio Conductio Operarum* y *Locatio Conductio Operis* son las más relevantes, en éstos contratos el denominador común, era proporcionar objetos o energía humana temporalmente y mediante remuneración.

La crisis económica del final de la República y principios del Imperio Romano, propició la quiebra de muchos ciudadanos, lo cual los orilló a contratarse para prestar su trabajo.

La figura de *Locatio Conductio Operarum* correspondía al moderno contrato de trabajo, se refería a la prestación de un servicio, es decir, es un convenio en el cual, un hombre libre se comprometía a prestar sus servicios para otro, durante cierto periodo y con el pago de una remuneración.

Al respecto Margadant opina que “a causa del fenómeno de la esclavitud, este contrato de trabajo no era muy frecuente en la antigua Roma, esto se debe a la circunstancia de que la línea divisora trazada por los romanos entre los contratos de trabajo y de obra no era siempre muy clara, con lo cual muchas relaciones hoy consideradas contratos de trabajo, eran para el jurista romano contratos de obra”.²

² MARGADANT S., Guillermo. Derecho Romano, 24ª edición, Editorial Esfinge, México, 1999, p.417.

En la segunda figura, *Locatio Conductio Operis*, se tenía por objeto la realización de una determinada obra. Era un contrato mediante el cual una persona (*locator*) encargaba a otra (*conductor*) la elaboración de una obra, que la misma realizaba a través de sus propios subordinados (personas que ocupaba para la realización de la obra), bajo su directa supervisión y responsabilidad, también mediante el pago de una determinada cantidad.

Floris Margadant indica que “el contrato de obra se diferenciaba del contrato de trabajo por el hecho de que el objeto de éste era la prestación de servicio; y el de aquél, el resultado de un trabajo.”³

De esta manera se observa que la *Locatio Conductio Operarum* y la *Locatio Conductio Operis* tuvieron valor jurídico y sirven como instituciones explicativas del derecho del trabajo, específicamente del moderno contrato de trabajo.

Para Santos Azuela, “debido a la reglamentación de la locación de servicios dentro del sistema del derecho civil, es como se puede afirmar la existencia del derecho del trabajo en Roma, pues se trataba de una institución aislada que a través de figuras civilistas regulaban la relación del trabajo”.⁴

Se tiene entonces que el trabajo apareció con la misma humanidad, recorriendo las antiguas civilizaciones; pero la reglamentación de la que se tiene datos específicos provienen del Derecho Romano con las figuras de las *Locatio*, donde encontramos las fuentes de los actuales contratos de trabajo y por lo tanto el nacimiento del Derecho del Trabajo.

Durante la Edad Media se tiene la aparición de la Servidumbre que colocó al hombre en un régimen de semiesclavitud; donde gran parte de la población se estableció en torno a señores feudales y dentro de sus dominios para trabajar

³ *Íbidem*, p.271

⁴ SANTOS AZUELA, Héctor. op. cit. p.23.

las tierras del mismo a cambio de protección, es así como el hombre se obligó a trabajar de manera desproporcionada en beneficio de los señores.

Debido a las malas condiciones de “trabajo” que sufría la servidumbre; aparecieron las corporaciones de oficios las cuales eran asociaciones laborales, que crearon las bases necesarias para la constitución posterior de los gremios.

En las corporaciones de oficios el trabajo se encontraba jerarquizado en tres figuras: Maestro, Compañero u Oficial y Aprendiz, quienes pertenecían al mismo estrato social.

Las relaciones laborales estaban reglamentadas en torno a la protección del maestro ya que estos eran los dueños de los talleres donde se laboraba y de los medios de producción. Los compañeros u oficiales, eran personas asalariadas, trabajaban al servicio del maestro. Los aprendices recibían formación en el oficio y pagaban su aprendizaje.

Respecto a las corporaciones de oficios, Dávalos José señala que “estas nacen, probablemente, con el propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, al dedicarse a una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios que, con el tiempo, se erigen en empresas monopolistas, que determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los peligrosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas”.⁵

Durante la Edad Media el artesanado tiene un gran auge y aparecen los Gremios, los cuales eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, dentro de sus funciones estaba la de determinar las condiciones

⁵ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, 13ª edición, Editorial Porrúa, México, 2003, p.4.

conforme a las cuales prestarían los servicios a sus agremiados, así como la ayuda económica recíproca entre ellos.

Es así como los Gremios se constituyeron con la finalidad de reglamentar a las Corporaciones de Oficios mediante los Estatutos, los cuales eran normas rectoras que regulaban las condiciones de trabajo y eran de aplicación general para sus miembros, cuyo fin, era el de asegurar el monopolio del oficio al que se dedicaban.

Las normas que contenían los estatutos, establecían esencialmente: la jerarquía de los miembros del grupo, las relaciones de trabajo, exigencia de descanso dominical (esto por la importancia que se le daba a la religión), prohibición de trabajo en el domicilio para evitar la competencia, los salarios y los precios de venta de los productos realizados. El fin de los estatutos era asegurar el monopolio de las corporaciones de oficios, ya que de esta manera limitaban la autonomía individual y la libertad profesional, la de industria y de comercio.

La reglamentación que resultó de los estatutos de las corporaciones y de los gremios contiene una manifestación de relaciones individuales de trabajo, es decir, se producen las primeras expresiones de relaciones colectivas, por lo cual se puede afirmar que los gremios tuvieron un gran valor en el proceso de formación de las instituciones jurídicas y laborales.

Durante la Edad Media se amplió el ámbito de producción y de comercio, con lo cual, las corporaciones y los gremios pierden valor. Esta situación que transformó a los maestros en detentadores de riquezas, orilló a los oficiales a unirse a la naciente burguesía, que comenzó a eliminar las antiguas organizaciones que frenaban su desarrollo.

Las contradicciones dentro de los gremios y las diferencias de clase así como la prohibición de libertad que las medidas de éstos llevaban consigo, con el tiempo dieron lugar a la extinción de los mismos, tal proceso se culminó con el Edicto de Turgot, del 12 de Marzo de 1776, fue inspirado por Anne Robert Jacques Turgot, quien recogió ideas fisiocráticas (atribuía el origen de la riqueza exclusivamente en la agricultura; la industria y el comercio eran consideradas accesorias) y proclamaba que los males franceses en materia de comercio e industria, eran producto de la facultad de los artesanos del mismo oficio para unirse.

En consecuencia el edicto prohibía la Agremiación, las corporaciones, los estatutos y privilegios, proclamando que el hombre tiene la libertad de dedicarse al oficio que éste escogiera. Tal edicto desconoce la vida gremial y solo permite en la producción la voluntad de los individuos y de la nación.

Posteriormente mediante la publicación de la Ley Chapellier de junio de 1791, se prohibió el restablecimiento de las corporaciones de oficios bajo el argumento de que se prohibía la asociación de ciudadanos de una misma profesión, porque existía como asociación el propio Estado. Regulaba la voluntad de la Nación y la de los individuos, pero nunca a organismos intermedios, por ejemplo los gremios o las fraternidades de oficiales, compañeros y aprendices (antecedente de los sindicatos).

Esta ley fue el instrumento legal, con el que contó la burguesía en el poder, para detener el nacimiento de la fuerza del proletariado organizado.

La decadencia de los gremios se produjo en gran medida por los abusos existentes en el régimen y jerarquía gremial que subrayaba la separación entre maestros y oficiales, además de la incapacidad de los gremios de adaptarse a las nuevas exigencias económicas y sociales de la época. Estos motivos gradualmente fueron desapareciendo a los gremios, siendo éstos sustituidos

por un sistema totalmente contrario y con criterio contrapuesto al que postulaba el derecho gremial.

Un fenómeno de gran importancia en el proceso de crisis y decadencia de los gremios fue el de las innovaciones técnicas, es decir, la Revolución Industrial.

Alonso García, señala que “existe un fenómeno que explica el tránsito de la época gremial al régimen individualista, como causa económica: “el capitalismo”⁶

En la época Moderna rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, que se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano.

Gracias a la Declaración Francesa de 1789 y la Constitución Mexicana de Apatzingán de 1814, se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo. Esta corriente esencialmente pugnaba, porque se dejara al hombre totalmente libre en el desempeño de sus actividades, esto, por ser él mismo de naturaleza libre; y dejaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar el ejercicio de aquella libertad.

El pensamiento de Adam Smith, quien es el sistematizador y precursor de la Escuela Liberal, sostuvo que no había necesidad de que esté presente ningún género de voluntad colectiva para organizar el mundo económico, y que el Estado marcha por su propio impulso.

La legislación liberal se complementó con la Ley Chapellier la cual abolió el régimen corporativo y prohibió la creación de asociaciones profesionales o económicas.

⁶ ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo, Editorial Bosch, 1958. p 129.

Este nuevo régimen se sustentó en Francia fundamentalmente en tres documentos, la Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, tales ordenamientos llegaron a tener una destacada influencia en la subsiguiente legislación de América.

La Ley Chapellier fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores a favor de mejores condiciones de trabajo, mediante una lucha organizada. Con esta ley se suprimieron los poderes normativos y jurisdiccionales de las corporaciones y se pretendió proteger con las libertades en industria y comercio la libertad del trabajo, pero de manera contrapuesta a la vida sindical.

El Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores, dentro de las normas del contrato de arrendamiento, y de esta manera imponiendo condiciones laborales evidentemente inhumanas, referentes a jornadas excesivas, salarios bajos, crueles castigos, no había distinción en cuanto edad o sexo, esto escudándose en la supuesta igualdad de todos los individuos, tampoco existía estabilidad en el empleo y los patrones fijaban sin ninguna limitación las condiciones generales de trabajo, además de ser ilícito asociarse para defenderse en sindicatos.

El Código Penal castigó con sanciones severas los actos con los cuales se pretendía obtener mejores condiciones de trabajo y salarios justos, y que interrumpieran las marchas de las fuerzas económicas, es decir, fue el medio de represión de toda manifestación de descontento en los trabajadores, las cuales eran consideradas como atentados contra la libertad y la propiedad privada.

De esta manera se hace notar que la ideología del Liberalismo descansa en la igualdad, ya que si los hombres son libres debe existir entre ellos igualdad

natural que les permita tratar libremente sobre la prestación de su trabajo. El Estado no debe intervenir en la organización del trabajo porque estaría quebrantando los principios de Libertad e Igualdad.

El principio económico del Liberalismo propugnaba por la no intervención del gobierno en los asuntos económicos y defiende el capitalismo, la libre competencia y las preferencias naturales de los consumidores como principales fuerzas que permiten alcanzarla libertad.

Las ideas individualistas y liberales alcanzaron un notable desarrollo; los principios de libertad absoluta e igualdad total se reafirman como supremos valores, fueron factores que contribuyeron en la instauración del liberalismo que supuso la desaparición de todo mecanismo u organización que proviniera del Estado o de las corporaciones o gremios, y en su lugar se dan las normas emanadas de la voluntad de las partes, quienes se vuelven legisladores de las relaciones que crean.

El liberalismo significó el establecimiento de condiciones político y social que se tradujeron en un cambio de sentido de la misma sociedad. El principio de la economía liberal se manifestó en el imperio de la ley de la oferta y la demanda, se postuló sobre el dogma de la autonomía de la voluntad que ordenaba las relaciones de los sujetos contratantes. La concepción de las relaciones de trabajo estaba dentro de una libertad absoluta y se prohibió todo fenómeno de asociación y coalición.

Con el auge de la sociedad moderna se consolidó el capitalismo bajo los esquemas del mercantilismo; el cual es un pensamiento económico que prevaleció en Europa en los siglos XVI, XVII y XVIII y que promulgaba que el Estado debía ejercer un férreo control sobre la industria y el comercio para aumentar el poder de la nación al lograr que las exportaciones superaran en

valor a las importaciones. La riqueza de una nación dependía sobre todo de la acumulación de oro y plata.

El liberalismo económico significó el predominio de la ley de la oferta y la demanda, que se impuso como principio y estableció su dominio en el mercado, fue base en el mercado y actuó como elemento regulador de los mecanismos de producción y de consumo.

Debido a la decadencia de las corporaciones, las condiciones generadas para los trabajadores debido al industrialismo y la ideología liberal-individualista y al liberalismo económico, se tornó imposible la tolerancia de los movimientos sociales, dando paso al advenimiento de un derecho positivo del trabajo.

Es durante la Época Contemporánea, donde el Derecho del Trabajo nace, en el siglo XX. Como causas se pueden considerar algunos factores; por ejemplo, la profunda división entre los hombres, lo cual produjo el sistema económico liberal, agrupando a las personas esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí, de un lado estaban los dueños del capital y, por el otro lado se encontraban los que subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo. Esto se dio durante los siglos XVIII y XIX, pero fue durante el inicio de éste último, el triunfo total del liberalismo, lo que hacía permanecer al Estado ajeno a la vida económica y las relaciones obrero-patronales.

Como se observa la libertad que se imprime en las relaciones obrero-patronales, resulta real y efectiva solo para los patrones, los cuales se ven favorecidos en sus intereses particulares.

En virtud de las desfavorables consecuencias que habían ocasionado a la sociedad la doctrina liberal-individualista, empiezan a surgir nuevas corrientes de pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de los

trabajadores y que cuestionan la bondad de los principios de la doctrina liberal, lo cual lleva a luchas a favor de un Estado más justo y humano.

Mediante luchas clandestinas el movimiento obrero logró que el Estado asumiera, sin reconocer jurídicamente, a los sindicatos de trabajadores y sus formas de reivindicación, el contrato colectivo de trabajo y la huelga.

Los pensadores socialistas que tiene gran influencia, son los alemanes Carlos Marx y Federico Engels, representantes del socialismo científico. Esta corriente logró mayor trascendencia y marcó una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación. La propuesta del socialista científico Carlos Marx, era la revolución y la abolición de la propiedad privada (marxismo).

Surgieron propuestas para solucionar el problema social, es decir, las malas condiciones de vida de los obreros en las ciudades y la situación de pobreza e indefensión de los mismos, sugirieron críticas y fórmulas para tratar de darles solución.

Los socialistas utópicos, por ejemplo, Luis Blanc, Sismondi, Saint-Simon, Carlos Fourier y otros más son los representantes del socialismo utópico, quienes aspiraban a crear una sociedad ideal, justa y libre de los problemas sociales

El representante del socialismo utópico en Inglaterra fue Roberto Owen. En Francia el utopismo tuvo un carácter filosófico. Su primer representante es Henri de Saint-Simón, quien propuso la Federación de Estados Europeos, como el instrumento político para evitar las guerras y asegurar la paz mundial.

1.1.2. Revolución Industrial

Manuel Alonso García señala que “uno de los factores más importantes en el origen de las nuevas formas y sistemas de trabajo y de la desaparición del régimen gremial, fue la Revolución Industrial”.⁷

El trabajo corporativo ya no pudo satisfacer las exigencias de la moderna economía, debido a su tendencia hacia el monopolio, el apego a las formas rutinarias de fabricación y las disputas que surgieron dentro de los gremios. Por tanto el régimen que imponía la ideología Liberal sustituyó al régimen corporativo.

La Revolución Industrial es considerada como el mayor cambio tecnológico, social económico y cultural de la historia, ocurrió a fines del siglo XVIII y principios del XIX, comenzó en el Reino Unido y se expandió por el resto del mundo. En aquella época la economía estaba basada en el trabajo manual, pero fue remplazada por otra dominada por la industria y manufactura de maquinaria.

La revolución Industrial tuvo su comienzo en la mecanización de las industrias textiles y el desarrollo de los procesos del hierro. La expansión del comercio era fomentado por el mejoramiento de las rutas y transportes como el ferrocarril. La introducción de la máquina de vapor llevó a rápidos incrementos en la capacidad de producción. El desarrollo de maquinaria en las dos primeras décadas del siglo XIX facilitó la manufactura para una mayor producción de artefactos utilizados en otras industrias.

De esta manera se observa que los progresos científicos tuvieron grandes repercusiones en las aplicaciones industriales. Al descubrirse la electricidad, se comienza con la construcción de grandes hornos de fundición de acero y hierro;

⁷ Íbidem, p. 122

los trabajos se hicieron largos y agotadores. No había descanso, si alguien enferma era reemplazado de manera inmediata con otro trabajador.

Junto a la introducción de las nuevas invenciones, ocurrió la existencia de un fenómeno que adquirió gran importancia: la División del trabajo, que incorporó a quienes antes estuvieron en un sistema de desarrollo de cualidades personales, que tuvieron que abandonar para adquirir practica en nuevos métodos y técnicas de producción.

La invención de la máquina a vapor fue una de las más importantes innovaciones de la Revolución Industrial e hizo posible mejoras en el trabajo del metal

La revolución industrial generó una apertura de los mercados extranjeros y una nueva división del trabajo. Los nuevos mercados fueron conquistados mediante el abaratamiento de los productos hechos con las máquinas, por los nuevos sistemas de transporte y la apertura de vías de comunicación.

La Revolución Industrial se divide en dos etapas: de 1760 hasta 1870, y de 1870 hasta 1914, esta revolución produjo cambios y consecuencias; por ejemplo el movimiento de la población del campo a la ciudad, crecimiento de la población, grandes diferencias entre pueblos. En materia económica se da la producción en serie, el desarrollo del capitalismo y el nacimiento del proletariado que se empezará a organizar como resultado de la aplicación de la ideología individualista y liberal.

Como ya se mencionó una de las consecuencias de la Revolución Industrial fue el éxodo de campesinos hacia las ciudades; quien con anterioridad fue agricultor se convirtió en obrero industrial. La ciudad industrial aumentó su población como consecuencia del crecimiento natural de sus habitantes y por el arribo campesino. Ésta población marginada socialmente; vivió en espacios reducidos, sin comodidades y condiciones de higiene. Aunado a esto las largas

horas de trabajo, en las que participaban hombres, mujeres y niños que carecían de protección legal frente a los dueños de las fábricas o centro de producción.

La burguesía Industrial a diferencia del proletariado industrial, fortaleció el poder económico y social de los grandes empresarios, reforzando el sistema económico capitalista, caracterizado por la propiedad privada de los medios de producción y la regularización de los precios por el mercado, de acuerdo por la oferta y la demanda. El privilegio social de la burguesía se basó fundamentalmente en la fortuna y no en el origen o la sangre. Avalados por una doctrina que defendía la libertad económica (liberalismo económico), los empresarios obtenían grandes riquezas, no sólo vendiendo y compitiendo, sino que además pagando bajos precios por la fuerza de trabajo aportada por los obreros.

Néstor de Buen, señala, que el movimiento obrero nace “verdaderamente cuando se produce el fenómeno técnico de la revolución Industrial”.⁸

Tal fenómeno creó al proletariado y sentó las bases para que se dictaran los documentos que habrían de acabar con el sistema corporativo, que son, el Edicto de Turgot y la Ley Chapellier.

1.1.3. Socialismo Utópico en Inglaterra.

El socialismo es una ideología integrada por las teorías y acciones que defendieron un sistema económico y político, basado en la propiedad y la administración de los sistemas de producción, en el control social de los sectores económicos y políticos. Tal ideología está vinculada al establecimiento de una clase trabajadora organizada, creada mediante la revolución o evolución social, con el propósito de construir una sociedad sin clases.

⁸ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo 1º, “Conceptos generales”, 13ª Edición, Editorial Porrúa, México, 2000, p. 147.

Pero en el socialismo utópico se deposita una fe excesiva y hasta ingenua en el deseo de progreso y renovación del hombre, lo cual es contrario a la naturaleza del mismo, pues aunque éste se mueve por intereses generosos siempre estarán presentes los materiales, que lo tornan egoísta y que la mayoría de las veces corrompen al individuo. Además el individuo poseedor será renuente y preferirá aferrarse al estado de cosas que le asegura el disfrute y uso de sus privilegios. El creer que tal individuo podría ser persuadido de renunciar sin lucha a lo que él considera suyo, para cambiar a un mundo perfecto en beneficio de los desprotegidos, es en lo que radica el carácter y la denominación de socialismo utópico.

Inglaterra fue la cuna del socialismo utópico. Existe una causa importante que da al socialismo utópico inglés su carácter característico: la Revolución Industrial, con su acompañamiento de miserias para la naciente clase proletaria.

El socialista utópico inglés, de mayor importancia fue Roberto Owen (1771-1858); ha sido considerado como el fundador del socialismo utópico inglés, durante su vida tuvo un impulso hacia el cooperativismo al igual que ideas filantrópicas, de un trato digno a los obreros. Además fue el primero en considerar al proletariado como clase independiente con intereses comunes.

Participó como dirigente de la Alianza Nacional de Sindicatos Obreros; la cual tuvo su momento de mayor importancia en 1834 al igual que su desplome.

Roberto Owen fue un utopista que formuló su teoría no en el plano de las ideas puras, ni desde la perspectiva de las clases desposeídas, sino en el plano de las clases poseedoras; ya que fue un prospero industrial textil, que organizó una comunidad textil llamada New Lanark, que modeló de conformidad a sus ideas filantrópicas, para demostrar que las condiciones del medio social influyen de manera decisiva en la posibilidad de perfeccionar los métodos de producción.

En el Manifiesto Comunista de 1848, Carlos Marx y Federico Engels, expusieron opiniones acerca de éste socialismo inicial, es decir, el socialismo utópico.

Al respecto, Néstor de Buen señala algunas de las siguientes opiniones desprendidas del Manifiesto Comunista: “El socialismo utópico advierte el antagonismo entre las clases sociales, pero no advierte del lado del proletariado ningún movimiento político que le sea propio; tal antagonismo de clases va a la par del desarrollo industrial, pero no propone condiciones de emancipación proletaria; el proletariado no existe para el socialismo utópico sino bajo el aspecto de la clase que padece; desean mejorar las condiciones de vida para toda la sociedad incluso para los que gozan ya de privilegios; repudian la acción revolucionaria”.⁹

Se observa entonces que el socialismo utópico buscaba cambiar las condiciones de vida de todos los miembros de la sociedad, de una manera pacífica, sin acciones políticas ni revolucionarias organizadas por el proletariado, sino mediante una organización espontánea y gradual, que no es más ilusoria.

1.1.4. Comuna de Paris de 1871

La Comuna de Paris fue posible gracias a un levantamiento popular de todas las tendencias revolucionarias dentro de París después de que la Guerra Franco-Prusiana concluyera con la derrota de Francia.

La guerra con Prusia, comenzada por Napoleón III (Louis Bonaparte) en julio de 1870, terminó desastrosamente para Francia, y en septiembre del mismo año París quedó bajo el cerco del ejército enemigo. La grieta entre ricos y pobres en la capital se había ampliado enormemente en los últimos años. Con la escasez

⁹ Íbidem, Págs. 158-159.

de comida y sumado el constante bombardeo prusiano, se llegó a un descontento general.

Los trabajadores se vieron atraídos por ideas radicales. Una demanda específica fue la de que París debía poseer un gobierno autónomo, con una comuna elegida por la propia población, algo que ya disfrutaban la mayor parte de las ciudades francesas, pero que era negado a París por un gobierno temeroso de la rebelde población de la capital.

Hacia 1871 miles de parisinos eran miembros armados de una milicia de ciudadanos conocida como la Guardia Nacional, la cual se había expandido para ayudar a defender la ciudad. Esta ciudad y su Guardia Nacional habían resistido el ataque de las tropas prusianas durante seis meses. La población de París fue desafiante al enfrentar la ocupación y limitaron la presencia prusiana a una pequeña área de la ciudad, vigilando además los límites de ésta.

El 26 de marzo de 1871 es elegida y el 28 se proclama la Comuna de Paris. Enseguida dicta una serie de medidas de contenido social. Se decreta la abolición del servicio militar obligatorio, declarando como única fuerza armada a la Guardia Nacional y se perdonaron los pagos de alquiler de viviendas desde octubre de 1870 hasta abril de 1871, suspendieron la venta de objetos empeñados en las casas municipales de préstamo.

En la Comuna de Paris, a los extranjeros se les nombró cargos, por ser la bandera de la comuna, la de la República Mundial. Se ordenó la demolición de la Columna Triunfal de la Plaza de Vendome por incitar el odio entre las naciones.

Se acordó la separación de la Iglesia del Estado y el 6 de abril de 1871 se quemó públicamente la guillotina

La Comuna ordenó la apertura de un registro de las fabricas clausuradas por los patrones y se prepararon los planes para su funcionamiento y explotación en cooperativas de obreros que integraran una “Gran Unión”.

Por ser medios de explotación el trabajo nocturno y las oficinas de colocación, fueron suprimidas.

El gobierno francés inició el 7 de abril de 1871 el ataque sobre Paris. La llegada de tropas francesas liberadas por los prusianos, otorgó a las tropas del gobierno francés una superación numérica que aumentó la presión sobre Paris, además, la ciudad fue bombardeada constantemente, la ventaja que el gobierno observó fue tal, que negaron la posibilidad de negociaciones.

Después de este acto la supervivencia y la defensa fueron las principales consideraciones para la Comuna. El día 28 de mayo de 1871 mediante una lucha encarnizada cayeron los últimos luchadores integrantes de la Comuna. Acto seguido se instaló una feroz represión que concluyo con el asesinato de los prisioneros que tuvo lugar en el Muro de los Federados.

La Comuna de Paris fue el primer intento, en Francia, por parte del proletariado para instalarse en el gobierno y mejorar sus condiciones de vida.

1.1.5. Marxismo

Debido al crecimiento industrial y la nula atención a la situación de los trabajadores, se facilitó la creación del socialismo.

La teoría marxista se refiere a una sociedad que debe sustituir al capitalismo y desarrollarse en comunismo. El marxismo y comunismo son dos ramas muy específicas del socialismo.

Al lado del Carlos Marx, fiel representante de esta ideología, se tiene también la figura de Federico Engels.

El Manifiesto del Partido Comunista se publicó en 1848. En este documento se planteó entre otros aspectos, el problema de la división de la sociedad en dos clases enemigas: la burguesía y el proletariado. La primera instauró la conquista del poder político y estableció una explotación abierta y directa contra la clase trabajadora.

Al respecto Alberto Briceño Ruiz, señala que “los socialistas proclamaban la abolición de la forma de propiedad, porque solo beneficiaba a la clase detentadora del poder económico”.¹⁰

Desde este aspecto cabe aclarar que el rasgo distintivo del socialismo no es la abolición de la propiedad en general, sino la abolición de la propiedad de los burgueses detentadores de poder, porque el carácter de tal apropiación hacía que el obrero viviera para acrecentar el capital del propietario.

La figura de Marx es la portadora del pensamiento y fundamento de un sistema social y económico que se encuentra en contraposición a la ideología del liberalismo. Aunque realizó algunas críticas tuvo simpatía hacia el socialismo utópico, por ser una ideología profundamente humanista.

En palabras de Néstor de Buen: “(Marx) fue un profundo creyente de la libertad humana, la cual es la condición para la utilización de la razón del hombre”¹¹. Hago notar que Marx, no percibe la libertad, como lo hizo la corriente Liberal individualista, que más bien la utilizó como bandera para una explotación permitida de los trabajadores y la destrucción de sus sistemas de producción,

¹⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México, 1985, Pág. 66.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit. p.169

que despojaron al hombre de la propiedad de lo que producía, convirtiéndolo simplemente en dueño de su fuerza de trabajo.

Esta corriente, cree en la democracia, que sólo será íntegramente posible al desaparecer las clases sociales y el Estado. Entre los marxistas hubo una división entre los socialistas democráticos y los revolucionarios. En la teoría del socialismo democrático se aspiraba a llegar a una sociedad democrática que fuera la columna vertebral de un Estado de bienestar.

La economía incluye las fuerzas y las relaciones de producción, las cuales, significan la institución de la propiedad privada y las relaciones de clase entre quienes poseen la propiedad y quienes no la poseen. Las fuerzas de producción están constituidas por los recursos materiales y sociales.

La historia refleja las contradicciones entre clases sociales y sus soluciones. Es la revolución el resultado del conflicto de las fuerzas de producción materiales en desarrollo, con las fuerzas de producción, tal lucha es causada por la contradicción económica.

Las clases sociales están definidas por la relación de los hombres con los medios de producción. Constituyen la burguesía los dueños de éstos medios, y los que alquilan su fuerza de trabajo por un salario son el proletariado. De aquí viene el conflicto de intereses, es decir, de los poseedores y de los desposeídos.

Marx afirmaba que en el Capitalismo, como sistema económico, es parte de éste la explotación, que los trabajadores no escapan a su condición de explotados y está en su destino la revolución, para la conquista de derechos y privilegios políticos y legales.

Solo el trabajo humano produce valor, y aunque el trabajador reciba un salario, éste será siempre explotado en la medida de que solamente recibe una parte de ese valor creado, apropiándose de la otra parte el capitalista.

La enajenación a la que se refería Marx, no era sólo la insatisfacción con el trabajo, era sobre todo tener conciencia de que se trabaja para otro, el trabajo le es externo al trabajador y esta impuesto por las condiciones sociales.

En el sistema capitalista el Estado actúa como un medio de coerción de las clases propietarias de los medios de producción, es un instrumento de una clase.

Marx también afirmó que la crisis era inseparable del capitalismo, debido a sus contradicciones, las cuales eran cada vez mayores. Se trataba de un proceso inevitable que se detendría al ser abolido el capitalismo mismo.

No era propio de Marx intentar construir o predecir una sociedad futura, pues entraría en materia del socialismo utópico, al cual criticó como ya se observó antes; pero sí mencionó algunos lineamientos especiales que habrían de ocurrir según la ideología del socialismo científico, que él representó; algunos ejemplos son: la aparición de una primer etapa: la revolucionaria, que implicaría la expropiación de los medios de producción y cuya propiedad sería trasladada a la sociedad, con lo cual se instauraría la dictadura del proletariado. En la segunda etapa se establecería el comunismo, donde el proletariado sería la mayoría de la población de la nación y no habría distinciones de clases; se dejaría a un lado la especialización y al ser la función del Estado someter a la clase explotada, ésta desaparecería y la producción sería planeada de manera racional y sistemática.

1.1.6. Las Internacionales Obreras del siglo XIX

Primera Internacional

En 1862 Carlos Marx, propone la creación de un “Comité de trabajadores para el intercambio de correspondencia sobre las cuestiones de la industria internacional”¹² lo que anticipa la creación de la Primera Internacional.

Así se reafirma la tendencia de constituir un movimiento proletario a nivel internacional, lo que produce la creación de las Primera y Segunda Internacional. Esto se dio cuando el movimiento obrero surge de nueva cuenta.

En el año de 1864 se llevó a cabo un mitin en Londres, al que acudieron representantes de Francia, Italia y Alemania. En este lugar se acordó constituir la Asociación Internacional de Trabajadores. Los estatutos son redactados por Carlos Marx. Es aprobado en Ginebra en 1866.

Este proyecto se refiere a la emancipación de los trabajadores, la cual debe llevarse a cabo por ellos mismos, no debe tener alguna tendencia a la constitución de nuevos privilegios sino establecer para todos y por igual los mismos deberes y derechos; que la emancipación económica del trabajador debe ser el fin de todo movimiento político; la implantación de la emancipación de los trabajadores como un problema mundial.

Los estatutos que adoptó el Congreso, se refieren, a establecer una Asociación que procurara un punto central de comunicación y cooperación entre los obreros de diferentes países que tenían el mismo fin. Se estableció un Consejo General que estableció las relaciones entre las asociaciones obreras de cada país.

¹² *Íbidem*, p.182.

En 1868 un grupo que se separó, crea en Ginebra la Alianza de la Democracia Socialista, de tendencia anarquista, que es calificado severamente por Marx, esta alianza nació con el objeto conquistar la Internacional, pero ésta le negó la entrada por considerarla un peligro para la unidad de la clase obrera.

El VI Congreso se celebra en Ginebra con escasa asistencia. Paralelo a esto los anarquistas celebran también en Ginebra otro Congreso, es aquí donde toman el control de la Primera Internacional. Para 1876 se da la resolución que declara disuelto el consejo general de la AIT.

Segunda Internacional.

Durante 1889 en Paris, Francia, tuvo lugar el Primer Congreso de la Nueva Internacional. La discusión de tal reunión fue tratar los problemas concretamente del proletariado en el ámbito político. A este congreso asistieron delegaciones de dieciséis países. Los puntos a tratar en el proyecto fueron: reglamentación legal de la jornada de trabajo, trabajo nocturno, diurno, descanso para los trabajadores, prohibición de trabajo a niños menores de catorce años, prohibición de industrias y modos de fabricación perjudiciales a la salud del trabajador, supresión de cooperativas patronales, la abolición de ejércitos permanentes y el armamento del pueblo y la vigilancia en los talleres.

Lo que se pretendía era la instalación de una legislación protectora y además efectiva del trabajador, en todos los países capitalistas, dicha legislación además organizaría a los trabajadores y reclamó la libertad de asociación.

De Buen, señala que “es el Congreso de Paris de 1889, quien decide la celebración internacional del primero de mayo; lo cual se basa en un homenaje rendido a líderes obreros, condenados a muerte por manifestarse para exigir la reducción a 8 horas de la jornada de trabajo en el año 1886”.¹³

¹³ Íbidem, p. 187.

La Segunda Internacional, celebró otros congresos: Bruselas en 1891 se discutió de nuevo la legislación protectora de los obreros; Zúrich, 1893, se reconoce que la huelga es un medio de lucha política; en el año 1900 fue en París.

1.1.7. Movimientos Obreros Internacionales.

En cuanto al movimiento obrero en Alemania, se puede señalar que estaba profundamente unido al socialismo.

Como primer etapa se tiene la revolución de 1848, emprendida por la clase burguesa y la cual falló, el motivo de no haber pedido ayuda a los obreros, fue por no temer a las exigencias que en su momento pidieron los franceses. Lo único que se logró fue concesiones a favor de los campesinos quienes fueron liberados de la servidumbre, y se le otorgó el derecho electoral a las clases acomodadas.

La aparición del socialismo en Alemania fue al término de la revolución de 1848. En ese momento estaba exiliado; por lo tanto el principal exponente fue Lassalle, quien estaba en contra de la burguesía y creía en el sufragio universal y efectivo como vía para la transformación del Estado, por ser esta un instrumento de la democracia y así los obreros podrían llegar al poder.

En 1874 se llevaron a cabo tareas de unificación de los partidos alemanes, que culminaron en Congreso de Unificación de Gotha de 1875, de donde surgió el único partido social-demócrata.

También surgió un socialismo cristiano, el cual fue reprimido mediante el encarcelamiento de sacerdotes y la expulsión de clérigos.

En 1890 inició la represión contra los social-demócratas lanzándolos a la clandestinidad contrapartida.

De 1881 a 1884, se dio la creación del Seguro Social, seguro de enfermedades, de accidentes.

Otro movimiento importante es Social Católico. Fue León XIII quien trató el problema social; en su Encíclica *Quod Apostolici Muneris*, puso en claro el rechazo a dos principios fundamentales socialistas: la negación del derecho de propiedad y la lucha de clases, por estos devastadores desorden social.

Por ser Italia muy importante en los temas del socialismo y anarquismo, fue necesaria la participación de la iglesia en el movimiento obrero.

Aunque no fue escrita al parecer por León XIII la encíclica *Rerum Novarum* del 15 de mayo de 1891, éste participó en la revisión y corrección del texto, tal documento hace una invitación a la protección de la clase proletaria, también está en contra del principio socialista de acabar con la propiedad privada, pues atenta contra el derecho de los que legítimamente la poseen y altera el orden social. Plantea la concordia entre las clases, la necesidad de inculcar a los ricos deberes de justicia y caridad. También se enmarca la intervención del Estado quien debe atender al bien común y la justicia, para el bienestar público. Propone limitar la jornada de trabajo, fijar edad mínima para trabajar, el pago de un salario justo. Propone la organización de asociaciones obreras católicas.

1.2. Marco Histórico en México del derecho del Trabajo

En la historia del derecho pre colonial en México, se tienen los registros de los imperios azteca y maya.

Santos Azuela apunta que, “dentro del derecho azteca se reglamentó la contratación de los servicios, la función pública, actividades sacerdotales, de los guerreros y algunos gremios”.¹⁴

Algo significativo es que esta reglamentación se basaba en la libertad de trabajo y el derecho a la retribución. En cuanto a los trabajos forzosos se tiene a los esclavos, los siervos (llamados *mayeques*) y los cargadores (*tamemes*).

Se puede observar las figuras de la servidumbre y de los gremios, que aparecieron durante la edad media, y que también los encontramos en nuestra historia pre colonial, como sistemas de trabajo.

Un ejemplo se encuentra en lo señalado por De Buen Lozano, quien indica que “los obreros y artesanos empezaban como aprendices y solo quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte aprendido, después de aprobar un examen correspondiente”.¹⁵

Es necesario señalar que en los gremios, durante la edad media, existía un monopolio de la enseñanza y practica por parte de los maestros, a diferencia del derecho azteca, donde terminado su aprendizaje podían ejercer el oficio en libertad.

Los artesanos y obreros, eran quienes formaban los gremios, y cada uno de éstos tenía una demarcación, un jefe, un dios tutelar y exclusivas festividades.

No hay datos den cuanto a las condiciones laborales, como la jornada laboral y el salario, ni de relaciones entre trabajadores y patrones. Pero si se tiene el dato de la esclavitud, lo que debió establecer ciertas diferencias en el trabajo.

¹⁴ SANTOS AZUELA, Héctor. op. cit. p. 36

¹⁵ Íbidem, p. 295

En cuanto al derecho del trabajo en la Nueva España, al igual, que cualquier sistema colonial, el derecho español, regulo en América tres tipos de trabajo: la esclavitud, la servidumbre de la tierra y la encomienda, que tienen rasgos de regímenes serviles. De esta manera España difundió su cultura entre los indios, mediante una política religiosa y política.

Después de la Conquista y durante el proceso de colonización se promulgaron las Leyes de Indias, que tuvieron un sentido social y tutelaron el trabajo en las encomiendas, las minas y en el campo. Tristemente la aplicación de tales leyes fueron ilusorias, más bien tienen un peso histórico y no práctico; pues la aplicación de dichas leyes fracasaron ante los intereses usureros de los especuladores y los conquistadores, quienes las hicieron inservibles, pues no las respetaron.

La legislación que se promulgó durante la Independencia fue poca. Destaca el bando de Hidalgo del 6 de diciembre de 1810 que abolió la esclavitud; ordenó a los dueños de esclavos que otorgaran le libertad de éstos y de no hacerlo se les aplicaría la pena de muerte.

El decreto constitucional de Apatzingán de 22 de octubre de 1814 que consagró la libertad de trabajo. En el plan de Iguala dictado por Iturbide el 24 de febrero de 1821 se menciona que todos los habitantes sin distinción pueden optar cualquier empleo.

En la Constitución de 1824, que adoptó para México la forma de república representativa no contiene disposiciones en materia laboral. La Constitución de 1836, centralista y conservadora, tampoco contemplo ningún derecho laboral. El proyecto de Constitución de 1842 prohibió los privilegios para ejercer de manera exclusiva la industria y comercio, así como los monopolios.

Al triunfo de la revolución de Ayutla y con la convocatoria para el Congreso Constituyente de 1857, se reconocieron los derechos universales del hombre y se adoptaron algunos principios del naciente derecho laboral al ser reconocida expresamente la libertad de trabajo, asociación y reunión.

Durante la guerra de la Invasión Francesa, Maximiliano expidió el Estatuto provisional del Imperio de 1865 que reconoció principios tutelares de las relaciones laborales.

Una vez restaurada la República, se dio la promulgación del Código Civil de 1870 y donde se desechó el contrato de arrendamiento de servicios, por considerar al hombre “cosa” en el comercio.

A principios del siglo XX se promulgó la Ley sobre accidentes de Trabajo del estado de México de 1904 y la Ley de accidentes de trabajo de Nuevo León de 1906. Fue en este mismo año la represión y violencia sobre las huelgas de Cananea y Río Blanco.

El 1° de junio de 1906 se publicó el programa del Partido Liberal Mexicano que comprendió principios que se recogieron en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

1.2.1. Leyes de Indias

Las leyes de Indias es un ordenamiento jurídico, creado en la época colonial, y su propósito fue la protección de los nativos americanos, pero en ningún momento se descuidó la desigualdad existente entre conquistadores e indios; aun así este cuerpo normativo no se aplicó.

Entre los aspectos laborales más importantes de la legislación de Indias, se tiene la reducción las horas de trabajo, la jornada de ocho horas de trabajo en

1593, la protección de las mujeres embarazadas, protección contra labores insalubres y peligrosas, atención médica, la implantación de los descansos semanales (al igual que en los estatutos de los gremios, tal descanso obedece cuestiones religiosas) y la protección y fijación del salario de los trabajadores.

Entre las causas que impidieron el cumplimiento y funcionamiento real de las Leyes de Indias: la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir las leyes, la confabulación de las autoridades y encomenderos para la trasgresión de la ley.

Aun así es de notar, que las Leyes de Indias para su época contenían avances en materia de derechos sociales y laborales; que aunque no se aplicaron; la protección a los trabajadores es semejante a la proyectada a partir del siglo XX.

1.2.2. Constitución de 1857

Con el triunfo de la Revolución de Ayutla, se propició el derrocamiento y la expulsión de Santa Anna del poder. Esta revolución impuso el pensamiento liberal individualista de la época.

Comonfort en sustitución de Juan Álvarez, el 17 de febrero de 1856 reunió al Congreso Constituyente para formular un proyecto de Constitución, en la cual no se consagró ningún derecho social; esto se debe al corte liberal que impedía consagrar derechos de los trabajadores. El 5 de febrero de 1857 fue jurada la Constitución por el Congreso y por el presidente Comonfort.

De acuerdo con los señalamientos de Briceño Ruiz, “se establecen con ligereza garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores, por ejemplo el artículo 4° faculta al individuo dedicarse a la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto; el artículo 5° prevé que nadie puede ser

obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su consentimiento.¹⁶

Tales garantías consagradas se deben sobre todo a una declaración de derechos en sentido liberal e individualista defensoras de la propiedad privada, y que son disposiciones relativas al trabajo de gran importancia hasta nuestros tiempos.

Las discusiones entre los constituyentes Ignacio Ramírez, quien pugnó para que se legislara a favor de garantías para los trabajadores con el objeto de evitar la miseria de los mismos; y Luis Vallarta, que contaba con un pensamiento claramente liberal, señaló que al proteger al trabajador se arruinaría la naciente industria. Imponiéndose en dichas discusiones, éste último.

El Código Civil de 1780, reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornada y el aprendizaje. A falta de reglamentación sobre el salario, se estableció que se estaría conforme a la costumbre del lugar y tomando en cuenta el tipo de trabajo, edad, sexo y aptitud para trabajar. Es el código Civil el que representa el antecedente en la legislación laboral mexicana, ya que al regular la relación de trabajo le impuso limitaciones y formalidades pero en materia civil.

1.2.3. Organizaciones y movimientos obreros entre la Independencia y la Revolución.

En primer lugar se tiene el movimiento obrero a finales del siglo XIX. Al triunfo frente a Maximiliano, se instauró en el poder el partido liberal, el cual se dividió en dos grupos; de un lado estaba el encabezado por Benito Juárez, con Lerdo de Tejada como vital exponente, y por otra parte se encontraban los que más

¹⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto, op. cit. p. 81

adelante conformarían el grupo porfirista, y que deseaban el crecimiento apoyado en la burguesía norteamericana, a diferencia del grupo de Juárez que perseguía la capitalización autónoma.

Los salarios percibidos por los trabajadores del campo, de las minas y de las industrias eran mínimos y eran presas de pésimas condiciones de trabajo y de la explotación.

Es así como empezaron a surgir los primeros conflictos. En 1868 se produjo un conflicto que afectó aproximadamente a 900 trabajadores de diferentes fábricas, esto se debió a que los industriales con el objetivo de hacer una rebaja en los sueldos decretaron un paro. Los trabajadores se dirigieron al entonces presidente Benito Juárez, quien no respondió a los hechos que le hicieron saber y de su difícil situación. Por lo cual los trabajadores se desplazaron a diferentes pueblos. Por este motivo, los industriales, contrataron a más trabajadores a los que les impusieron abusadoras condiciones de trabajo.

En marzo de 1850, en Guadalajara, se fundó la primera agrupación de artesanos. En 1869 se produjo un movimiento agrario, el de Julio López Chávez, en Chalco (Estado de México), quien sustentó una ideología socialista y fundó una rebelión, durante un tiempo estableció control sobre pueblos donde contó mayoritariamente con la simpatía de los indios. Fue fusilado el 10 de julio de 1869.

De esta manera las ideas socialistas empezaron a tener vigencia. El primer organismo obrero importante fue “El Gran Círculo de Obreros”, fue un ensayo de unificación de los grupos obreros organizados en cooperativas, hacia 1875 contó con el apoyo moral de diferentes organizaciones obreras de ese tiempo. Este organismo pugnaba por el mejoramiento de la situación de los obreros, por vías legales, la protección de los obreros de los capitalistas, establecer la relación y contactos entre los obreros mexicanos, propagar la instrucción

correspondiente a la protección de los derechos y obligaciones de la clase trabajadora.

Entre los acontecimientos sociales que destacan, está la huelga de sombrereros y la huelga estudiantil de 1875 y el movimiento de Pinos Altos, en Chihuahua, de 1883, en el cual, los trabajadores pidieron se les pagará en efectivo y semanalmente, lo cual se les negó, y ante una revuelta de los trabajadores, el empresario a cargo fue asesinado. Esto propicio una brutal represión, que dio como resultado el fusilamiento de cinco trabajadores y la condena a trabajos forzados de varios más.

La huelga de Cananea de 1906 en el estado de Sonora, se produjo porque los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios otorgados a empleados norteamericanos. Esta huelga fue abatida con violencia e incluso con la intervención de tropas norteamericanas.

Este fue un ejemplo claro del descontento existente con el porfirismo. Detrás de este movimiento obrero existía una dirección política influenciada por las ideas de Flores Magón. Se reclamo por primera vez la jornada laboral de ocho horas y sobre todo la exigencia de igualdad de trato entre los trabajadores.

Trueba Urbina señala, que la Huelga de Río Blanco de 1907 “radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos”¹⁷

Esto significa que la huelga de río Blanco tuvo más un carácter de protesta social que el de acto obrero simplemente.

¹⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª edición, Editorial Porrúa, México, 1981, p.8.

Este movimiento llevado a cabo en Veracruz el 7 de enero de 1907, tuvo un elevado saldo de pérdidas humanas y heridos, por parte de los trabajadores. Aun así río Blanco fue la razón por la cual el régimen revolucionario, posteriormente, prohibiera las tiendas de raya.

1.2.4. La Revolución

El porfiriato, con los atroces principios políticos que manifestaba, propició el advenimiento de la Revolución Mexicana, que fue un fenómeno social y armado.

La rebelión en principio fue una rebelión burguesa que fue apoyada por masas campesinas en mayor medida y por los trabajadores en menor medida. La legislación que nace con el constituyente de 1916-1917 a pesar de ser de tipo burgués contiene normas avanzadas en materia social.

En el terreno político, Francisco I. Madero se enfrentó al régimen de Porfirio Díaz, participando en la campaña presidencial de 1910, tomando como lema el “sufragio efectivo y no reelección”.

En contra del porfiriato, se inicia el movimiento armado de forma definitiva, con el Plan de San Luis del 5 de octubre de 1910, en el cual señala el 20 de noviembre para que la ciudadanía tomara las armas contra el gobierno de Porfirio Díaz, pero en ningún momento señala ninguna tendencia social determinada.

En medio de elecciones democráticas, Madero fue electo presidente; pero conserva aun la estructura del antiguo régimen e intenta desarmara quienes lo condujeron al poder.

En cuanto las reformas sociales, Trueba Urbina señala que “en un primer momento, Madero crea la Oficina del Trabajo para intervenir en los conflictos entre el capital y el trabajo”.¹⁸

La usurpación de Victoriano Huerta, que inicia con los asesinatos de Madero y Pino Suárez en 1913, no estableció reformas sociales; por el contrario Huerta representó el regreso a formas crueles del antiguo régimen.

Incongruentemente, se conmemoró por primera vez en México el 1° de mayo, durante el régimen de éste tirano personaje de la historia de México.

Con la muerte de Madero y de Pino Suárez, el 22 de febrero de 1913, se desencadena la revolución constitucionalista comandada por Venustiano Carranza en contra de Victoriano Huerta. Al triunfo de este movimiento constitucionalista, se inicia la promulgación de leyes y decretos que van dando forma a las inquietudes de la clase trabajadora.

De Buen Lozano, opina, “que las consecuencias sociales de la revolución se produjeron, no gracias a Carranza sino a pesar de él.”¹⁹

Esto se debe a que, con excepción de Emiliano Zapata, los grandes jefes de este movimiento revolucionario no tuvieron otra ideología, más que su estancia en el poder, y a Carranza se le debe, el haber puesto los medios para que otros personajes conscientes de la realidad social, le dieran otra orientación.

¹⁸ Íbidem, p. 12.

¹⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit. Págs. 328-329

1.2.5. Consagración de los Derechos Laborales en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

El ánimo de Venustiano Carranza de reformar la Constitución de 1857, no contemplaba la intención de hacer una nueva. Para la reforma de la Constitución el Primer Jefe, promulgó el 14 de febrero de 1916 un decreto de reformas al plan de Guadalupe que le autorizó convocar a elecciones para un Congreso Constituyente que habría de verificarse en Querétaro.

El proyecto de reformas no aportaba nada a favor de los trabajadores, salvo una añadidura al artículo 5° que mencionaba los derechos políticos y civiles del trabajador.

“El artículo 123 constitucional nace de una fórmula que lleva un lenguaje marxista y soluciones burguesas, de corte nacionalista”, esto es lo que señala De Buen Lozano, respecto al dicho artículo.²⁰

Esto se debe a las tendencias en el constituyente; de un lado está la intención carrancista orientado en el sentido de omitir las reformas a favor de los trabajadores; de otro lado estaba la tendencia radical.

El origen del artículo 123 se encuentra en el dictamen del artículo 5°, el cual fue adicionado con tres garantías: la jornada de trabajo de ocho horas, prohibición de trabajo nocturno de mujeres y menores, y el descanso semanal. Fue esto lo que originó la gestación del derecho constitucional del trabajo, el cual se comienza a gestar, cuando los diputados de corte radical o jacobina reclamaron la inclusión de una reforma social que propició la formulación del artículo 123.

En una sesión del día 23 de enero de 1917 fue discutido y aprobado por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123, bajo el rubro “Del

²⁰ Íbidem, p.353

trabajo y Previsión social”; creando garantías sociales para los trabajadores; formándose así el derecho del trabajo.

Es así como el artículo 123 protege el trabajo en general y por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo; también consignó derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora.

En la Constitución política del 5 de febrero de 1917, se institucionalizaron los derechos laborales en el artículo 123, así como importantes derechos colectivos los cuales son: la sindicalización y la huelga. El contrato colectivo de trabajo se reglamentó en leyes ordinarias posteriores.

Paralelo a la Huelga se reglamentó la figura del Paro, el cual era un procedimiento de suspensión del trabajo, por parte del patrón. Como figuras protectoras de la previsión social se reglamentaron normas protectoras contra riesgos de trabajo, medidas de higiene y seguridad en los centros de labores y el servicio de colocación.

Santos Azuela opina que “la parte social de la Carta Magna, más que ser un estatuto redentor de los obreros, este ordenamiento laboral promovió los intereses de una oligarquía con nuevos ricos”.²¹

Esto es porque consolidó un instrumento de gobierno carrancista y sus sucesores para reprimir y utilizar la actuación individual y colectiva de los trabajadores.

En síntesis, el texto aprobado por el Constituyente para el Artículo 123; contenía treinta fracciones y estipulaba lo siguiente:

²¹ SANTOS AZUELA, Héctor. op. cit. p.39

“Se estableció que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberían expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región y sin contravenir las bases contenidas (en el artículo) y que regirían el trabajo de obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo.

Fracciones:

I. Duración de la jornada máxima de ocho horas.

II. En trabajo nocturno jornada máxima de siete horas. Prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y para los menores de dieciséis años. También se prohibió el trabajo nocturno industrial.

III. Jornada máxima de seis horas para jóvenes de doce a dieciséis años. El trabajo de los menores de doce años no es objeto de contrato

IV. Se estableció por cada seis días de trabajo uno de descanso.

Fracción V. las mujeres durante los tres meses anteriores al parto no desempeñarían trabajos físicos de esfuerzo material considerable. Al mes siguiente al parto, habría descanso forzoso, percibiendo su salario integro. En el periodo de lactancia dos descansos extraordinarios por día.

VI. Establecimiento de un salario mínimo para los trabajadores.

VII. Para trabajo igual corresponde salario igual.

VIII. Salario mínimo exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. Fijación de tipo de salario mínimo y participación en las utilidades, se formulará por cada municipio.

X. el salario será pagado en moneda de curso legal, no esta permitido hacerlo efectivo con mercancías o signos representativos que pretendan sustituir a la moneda.

XI. *En caso de trabajo extraordinario, éste se abonará como salario, con un valor mayor al fijado para las horas normales.*

XII. *En toda clase de trabajo, los patronos están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.*

XIII. *En los centros de trabajo con una población mayor a doscientos trabajadores, deberá reservarse un espacio para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos.*

XIV. *Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de los trabajadores. Deberán pagar la indemnización correspondiente.*

XV. *El patrón está obligado a observar la salubridad e higiene en los establecimientos de trabajo y adoptar medidas para prevenir accidentes en el uso de los materiales e instrumentos de trabajo.*

XVI. *Obreros y empresarios tendrán derecho a coaligarse en la defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.*

XVII. *La huelga y los paros, son derechos de los obreros y los patronos.*

XVIII. *Las huelgas serán lícitas cuando su objeto sea conseguir el equilibrio entre los factores de la producción. Serán ilícitas cuando se emplee la violencia contra las personas o las propiedades.*

XIX. *Los paros son lícitos cuando por el exceso de producción, sea necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable.*

XX. *Las diferencias o los conflictos en el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.*

XXI. *Si el patrón se niega a someter sus diferencias a la Junta o aceptar el laudo pronunciado por ésta, se da por terminado el contrato u queda obligado a indemnizar al obrero. Si la negativa fuera de los trabajadores se da por terminado el contrato.*

XXII. El despido sin causa justificada, obliga al patrón, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo.

XXIII. Los créditos de los trabajadores por salario o sueldo.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores, sólo será responsable éste mismo y no se podrán exigirse a los familiares.

XXV. El servicio de colocación de los trabajadores será gratuito.

XXVI. Los contratos celebrados entre mexicanos y extranjeros será legalizado por la autoridad municipal competente.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato.

- a) las que estipulen jornadas inhumanas por lo notoriamente excesiva.*
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a Juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*
- c) Las que estipulan un plazo mayor a una semana para la percepción del jornal.*
- d) Las que señalen un lugar diferente para el pago del salario.*
- e) Las que entrañen obligaciones de adquirir artículos de consumo en lugares determinados.*
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.*
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho.*
- h) Todas las que estipulen renunciias a los derechos de consagrados a favor del obrero en las leyes.*

XXVIII. El patrimonio de familia no podrá sujetarse a gravámenes reales ni embargos.

XXIX. Es de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, vida, cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y otros fines análogos.

XXX. Las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, son consideradas de utilidad social.”

De esta manera se observa que la formulación e inserción del artículo 123 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, abre las puertas a un nuevo derecho positivo de trabajo en nuestro país, que recogió las ideas de los movimientos nacionales e internacionales en defensa de los derechos de los trabajadores y por su reivindicación; son pues garantías mínimas para los trabajadores, que desencadenarían posteriormente la reglamentación de éstas mismas.

1.2.6. Federalización de las Leyes Laborales Estatales y creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931

El gobierno constitucionalista promovió un movimiento de legislación en los Estados de la República, con la idea de generalizar la regulación jurídica del trabajo.

En cumplimiento del artículo 123 constitucional en todos los Estados se expidieron leyes del trabajo con el objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora.

Todas las leyes reglamentarias del trabajo y la previsión social de todas las entidades federativas del país fueron compiladas por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el año 1928, bajo el título de “Legislación del trabajo de los Estados Unidos Mexicanos”.

La Federalización de las leyes del trabajo, se origina, como consecuencia de las reformas hechas a la fracción X del artículo 73 y al 123 de la Constitución del 6 de septiembre de 1929 que faculta al Congreso de la Unión para expedir las

leyes reglamentarias del trabajo, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y locales conforme a una distribución de competencia.

En virtud de tal facultad otorgada al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 se originó la federalización de la legislación en materia de trabajo en nuestro país. La aplicación de estas leyes correspondió a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones.

Santos Azuela, respecto a la federalización del trabajo menciona que “se realizó bajo la aparente convicción de concordar las contradicciones de las leyes locales de trabajo, pero fundamentalmente fue para consolidar el presidencialismo durante el maximato”.²²

De esta manera se aseguraría la injerencia del presidente en la vida sindical, y de esta manera poder implantar el proceso de centralización en el manejo de la política obrera.

La Ley Federal del Trabajo fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el entonces Presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio, el día 18 de agosto de 1931.

El proyecto de esta ley, lo formuló Aarón Sáenz, entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo. La comisión redactora la integraron Eduardo Suárez, Aquiles cruz y Ruiz García, quienes consideraron las conclusiones de una Convención obrero-patronal, organizada por la Secretaria de Industria.

Esta ley declaró derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo.

²² *Íbidem*, p. 43

En relación a las condiciones mínimas que concedió esta ley a los trabajadores, los frutos se encuentran en tres instituciones: la contratación colectiva, el sindicato y el derecho de huelga, que originaron mejoras en la situación de la clase obrera y en la paz social dentro de un desarrollo integral de las relaciones obrero-patronales.

1.2.7. Ley Federal del Trabajo de 1970

En 1960, el ex presidente, López Mateos nombró una comisión encargada de preparar un anteproyecto de ley de trabajo, el cual no fue presentado como tal, pero sirvió de base para las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

Para 1967, Díaz Ordaz designó a una segunda comisión. A principios de 1968 se concluyó el anteproyecto, el cual, a propuesta del Ejecutivo fue divulgado entre los sectores interesados para que expusieran sus opiniones al respecto.

El carácter distintivo de la Ley Federal del Trabajo de 1970, es que configuró un proceso de estudio y preparación de una ley social, en la que participaron los interesados directos, que son, los trabajadores y los patronos. Además esta ley operó en la etapa de la industrialización, por lo cual no pierde de vista la inclinación capitalista de la economía.

1.2.8. Reforma de carácter procesal a la Ley Federal del Trabajo

Respecto a este tema, Santos Azuela, señala que “hacia 1980 se modificó la Ley Federal del Trabajo con la idea de abandonar el carácter versado de esta disciplina y derogar diferentes derechos laborales. Así sucedió con la estabilidad el empleo, al legitimar la revisión de la carga de la prueba cuando se niega el despido y se ofrece, como muestra, la buena voluntad, el regreso al

puesto de trabajo, flexibilizando así el procedimiento con la tramitación del aviso”.²³

Esta reforma modernizó el aspecto procesal de la legislación del trabajo. El efecto social que tuvo fue lamentable.

El 18 de diciembre de 1979, el ejecutivo Federal presentó una iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo. Estas reformas publicadas el 4 de enero de 1980, entraron en vigor el 1° de mayo del mismo año.

La Ley Federal del Trabajo, tanto de 1931 como la de 1970, no reflejaron en el procedimiento laboral la justicia social necesaria para la reivindicación de los trabajadores, ya que se mantuvo la igualdad formal de las partes en el proceso.

Al respecto, José Dávalos señala, que “el procedimiento contenía demasiadas defensas e incidentes, que lo convertía en un procedimiento lento y costoso que perjudicaba a los trabajadores; las reformas realizadas tuvieron por objeto subsanar dichas deficiencias y cumplir con el principio de justicia social del Derecho del Trabajo. En las normas procesales existe coherencia respecto de la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las reformas laborales que destacan son los efectos del aviso del despido, preeminencia de la conciliación como el medio de resolución de conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, modificaciones en el procedimiento de huelga y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores”.²⁴

Una de las causas de las reformas fue porque entre más se prolongaba el procedimiento, era el patrón quien obtenía mayores beneficios, y lo que se

²³ Íbidem, Págs. 45-46

²⁴ DAVALOS, José. op. cit. Pág. 70

buscaba era cumplir con los principios de justicia en este derecho de clase; en la actualidad la Ley tiene como núcleo el derecho colectivo, el individual y las normas procesales.

CAPITULO 2

MARCO CONCEPTUAL

2.1. Derecho Social.

La división tradicional relativa al derecho moderno, hace la distinción entre: Público y Privado; pero una nueva rama que rompe con esta división habitualmente aceptada y que ayuda a comprenderlo de manera sistemática es la denomina Derecho Social.

Se les debe a los juristas romanos la división de las normas jurídicas en derecho público y privado. El primero de ellos se encarga de regular las relaciones de derechos y deberes entre particulares y el Estado, sobre bases de subordinación del primero hacia el segundo, o cuando los sujetos de dicha relación son órganos del poder público; en cambio el derecho privado se regulan las relaciones entre particulares, insertos éstos, en un plano de igualdad y ninguno de ellos actúa como entidad soberana, como es el caso del Estado el cual se desarrolla como un Juez o Árbitro.

De esta manera al encontrarnos frente a una norma donde los sujetos se encuentran en un mismo plano, es decir, donde exista coordinación se habla de una norma de derecho Privado; pero si uno de los sujetos de la relación se encuentra en un plano de superioridad, se está en presencia de una norma de derecho Público.

Néstor de Buen señala que el derecho social se enlaza con la división tradicional de la ciencia jurídica, al lado del Público y del Privado. Siendo esta la más importante clasificación.²⁵

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 13° edición. Editorial Porrúa. México 2000. Pág. 38.

Al derecho social, se le puede definir como el conjunto de normas y principios que salvaguardan, defienden y tienden a la reivindicación de los sujetos que viven de su trabajo y que se encuentran económicamente desvalidos.

El derecho del trabajo lo encontramos como una rama o especie de aquel, resultando ser el género; el cual tiene como objetivos tutelar y conducir el ejercicio de la dignificación de los grupos humanos más desprotegidos.

Conforme a lo expuesto por Santos Azuela, el derecho social “es una disciplina integrada por un cuerpo de normas jurídicas, las cuales regulan la existencia de los grupos sociales desprotegidos y el conjunto de conocimientos científicos que estudian la realidad jurídica de dichos complejos sociales hegemónicos y económicamente desvalidos”²⁶.

Cabe advertir que la idea del derecho Social no se refiere a la igualdad colectiva, sino a la nivelación de las desigualdades existentes entre los grupos humanos, por lo tanto el fin o la pretensión de éste derecho es la igualdad.

Concretamente dentro del Derecho Social, el Derecho del Trabajo, ha sido el que mayor desarrollo ha obtenido y tiene una función de tutela de los grupos humanos económicamente indefensos, los cuales comprenden grandes sectores de la población.

2.2. Derecho del Trabajo.

Se puede señalar que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas cuyos objetivos son presidir las relaciones entre trabajadores y patrones; así como elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios jurídicos existentes y contribuir al establecimiento de un orden social más justo.

²⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Editorial McGraw-Hill. México 1999. Pág 62.

Para Néstor de Buen Lozano el derecho del Trabajo es el “conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”.²⁷

La legislación en materia del trabajo no se encuentra limitada a un grupo de trabajadores, es decir, se extiende a toda persona que orienta su fuerza de trabajo a disposición de otra (a excepción de algunas figuras de materia civil).

Al derecho del trabajo se le puede definir como aquel conjunto de normas, principios e instituciones que tienden a la justicia social, dentro de las relaciones laborales mediante la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo.

Los fines de éste son proteger, dignificar, reivindicar y nivelar las relaciones surgidas entre trabajadores y patrones.

2.3. Derecho Objetivo y Subjetivo.

Atendiendo a lo expuesto por Eduardo García Maynez, el derecho en un sentido Objetivo, es un conjunto de normas, es decir, preceptos impero – atributivos, que además de imponer deberes otorgan facultades; y el derecho Subjetivo es una función del derecho Objetivo, es decir, es un permiso derivado de la norma.²⁸

En conclusión existe una íntima relación de uno con el otro, claro está que ninguno podría existir sin el otro, pues podemos mencionar que el derecho Objetivo contiene normas que otorgan facultades e imponen deberes, por lo que

²⁷ *Ibíd.*

²⁸ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*. 46° edición. Editorial Porrúa. México 1994. Págs. 36-37.

frente al obligado por determinada norma jurídica, encontramos que siempre existirá otra facultada para exigirle su cumplimiento, la autorización de ésta última persona se traduce en el derecho subjetivo.

Recurriendo al Derecho Romano y en palabras de Guillermo Floris Margadant, “el derecho en sentido Objetivo es el conjunto de normas que regulan con carácter obligatorio las relaciones sociales y derecho en sentido Subjetivo es la facultad que un individuo extrae del derecho Objetivo”²⁹

Por lo tanto el derecho Objetivo se refiere a normas que impiden o permiten y el derecho Subjetivo se refiere al permiso que se deriva de la norma, es decir, es una posibilidad para hacer u omitir de manera lícita algo.

2.4. Demanda.

Atendiendo a las anteriores definiciones, es evidente que deben existir instrumentos legales para poder ejercer y hacer efectivos los derechos objetivos, cuando estos pasan a ser subjetivos, es decir, cuando deben ser reclamados.

De tal suerte, que el instrumento legal por el cual se puede hacer efectivo un derecho subjetivo es la demanda.

El objeto de un proceso es satisfacer determinadas pretensiones; la acción es el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional, es importante diferenciar los conceptos Proceso, Acción y Demanda ya que suele confundírseles.

²⁹ FLORIS MARGADANT, Guillermo. Derecho Romano. 24ª edición. Editorial Esfinge. México 1999. Pág. 98.

La demanda es un instrumento formal, por medio del cual, se ejerce la acción al mismo tiempo que contiene las pretensiones; de esta manera, el ejercicio de la acción se realiza mediante la demanda. Es el acto procesal por el que se ejercita una acción y se inicia un proceso.

La fijación de la litis se forma precisamente con la demanda y contestación de ésta. La demanda.

En materia laboral, dentro de la demanda la parte actora debe señalar las circunstancias de lugar, tiempo y modo de ejecución de los hechos que motiven las pretensiones del trabajador, para que de esta, manera el demandado conozca totalmente los hechos imputados al mismo.

“La demanda es el acto inicial del procedimiento realizado por toda persona con interés legítimo, para motivar la intervención del órgano jurisdiccional, a fin de que se pronuncie al respecto, es la tutela o sanción de un Derecho”; lo anterior en palabras de Sergio Tenopala Mendizábal.³⁰

Todo escrito de demanda es un acto de voluntad que contiene las pretensiones y mediante la cual se ejercita la Acción que hace funcionar al aparato jurisdiccional, además de ser ésta un acto puramente procesal. Se trata de un instrumento formal por el cual se hace valer el derecho de acción.

Néstor de Buen señala como concepto de demanda “el punto de partida del proceso, el vehículo de las pretensiones que se hacen valer ante la autoridad judicial, reclamando su intervención ante un tercero”.³¹

La pretensión que se hace valer por medio de la demanda reviste una forma determinada; en materia laboral solamente se exige que la demanda se

³⁰ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 2003. Pág. 339.

³¹ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. Pág. 324.

presente por escrito (Arts. 712 y 872 de la Ley Federal del Trabajo) y precisar los puntos petitorios (Art. 872 de la LFT).

De esta manera la demanda es el escrito inicial mediante el cual el actor, basándose en un interés legítimo, pide la intervención de los órganos jurisdiccionales, reclamando alguna cosa o solicitando que se le declare algún derecho; es mediante ésta primera petición como se resumen las pretensiones del actor.

La pretensión puede tener por objetivo un bien material, una conducta o ambos, pero el cual siempre debe ser determinado o determinable; la demanda es pues un acto procesal.

Generalmente el escrito de demanda contiene la junta competente, el domicilio del actor, domicilio del demandado, nombre del patrón o la razón social del lugar en que labora o laboró el trabajador (si éstos datos no se conocen se enunciará el domicilio de la empresa) representante común, determinación de las prestaciones que se deriven de las acciones intentadas conforme a los hechos expuestos en el respectivo capítulo; así como la invocación del derecho que se considere aplicable y los puntos petitorios que vienen a ser un pequeño resumen de lo que se ha solicitado en el cuerpo del escrito inicial de demanda.

En su escrito de demanda el actor debe señalar domicilio para oír y recibir notificaciones; en el caso de que no lo haga, las notificaciones se harán por boletín o por estrados (art. 739 párrafo 1° de la LFT).

Si el actor no señala el nombre del demandado, la notificación de la demanda se hará en el domicilio de la empresa o del lugar donde el actor prestó sus servicios. De igual manera sucede, si al señalar el nombre del demandado éste no es localizado. Basta señalar el domicilio del lugar donde el actor prestó sus servicios al patrón. (712 y 739 2° párrafo de la LFT).

La demanda debe contener los siguientes elementos:

- a) El nombre de la autoridad ante la cual se demanda.
- b) El nombre de la persona que ejercita la acción (el actor); nombre de la persona a quien se demanda (demandado) y domicilio de ambos.
- c) Objeto de la demanda; lo anterior se refiere a lo que se está pidiendo.
- d) El fundamento de hechos, el cual, se realizará mediante un relato concreto y preciso de los hechos que motivan la demanda; éstos sirven de fundamentos a las peticiones.
- e) Fundamento de Derecho, el cual es el apoyo jurídico del demandado.
- f) Puntos petitorios.

Aunque para el Derecho del Trabajo no existe una forma determinada para promover la demanda, es importante plantearla correctamente a fin de que la autoridad del trabajo este en posibilidades de delimitar adecuadamente la litis al momento en que la parte demandada la conteste.

2.4.1. Proemio

En éste capítulo se precisará la autoridad ante la cual se demanda, es decir, aquella de la que se exige su intervención para la tutela o sanción de un derecho; debe identificarse su jurisdicción y su competencia por materia y territorio.

La identificación del actor mediante su nombre e interés jurídico, el cual no necesita justificarlo en forma expresa. Las identificaciones relacionadas con la parte actora, debe precisarse el Representante, es decir, quien demanda en nombre del actor, que debe identificarse mediante su nombre y acreditar su personalidad. Otro requisito es el Domicilio procesal en el que deban practicarse las notificaciones personales, su omisión da lugar a que dichas

notificaciones se realicen por estrados o por boletín según lo prevenga la ley. También se debe mencionar lo referente a los apoderados, que son las personas designadas por el actor para actuar en su nombre y representación, adjuntando una carta poder u otorgando dicho poder en el cuerpo mismo de la demanda, señalando el nombre o nombres de cada uno de los apoderados designados.

También se debe señalar el acto jurídico que se realiza, expresada por el verbo "Demandar". También es importante señalar la vía en la que se actúa, consistente en indicar el procedimiento que se inicia: Ordinario o Especial.

Precisar el nombre del patrón o la razón social de donde labora o laboró, es decir, la identificación del demandado, el domicilio de éste y la actividad patronal.

Las prestaciones las podemos englobar, dentro de éste capítulo; y se integran por un listado expreso y claro de las pretensiones procesales del actor, el cual considera le asisten; y las cuales deberán ser concordantes con los hechos de la demanda a fin de que la demanda sea completa.

Este listado le permitirá a la Junta cumplir con la obligación impuesta por el artículo 685 de la Ley de suplir la deficiencia de la demanda.

2.4.2. Capítulo de Hechos:

En éste capítulo se narran los sucesos o acontecimientos materia y causa del juicio.

Artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo: La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus

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

La parte actora está obligada a señalar en su demanda la circunstancias de modo, tiempo y lugar de la ejecución de los hechos que motiven las pretensiones del actor, es de esta manera como el demandado conocerá de los hechos que le imputan y tenga la posibilidad de preparar debidamente su defensa.

Además los hechos expuestos en la demanda deben ser precisos, para que la autoridad del trabajo este en posibilidad de advertir con claridad que los hechos manifestados, efectivamente se traduzcan en hechos generados de las acciones hechas valer y si es procedente condenar al demandado, imponiéndole las pretensiones u obligaciones que el actor reclama.

Sergio Tenopala Mendizábal señala que los hechos “son una relación sucinta, cronológica y circunstanciada de las causas que motivaron el conflicto fundando y motivando en ellos el derecho que se hace valer para su tutela”.³²

Lo ideal es enumerarlos en forma progresiva, para la correcta identificación, y en cada punto relatar un solo suceso o acontecimiento, a menos que sea compuesto; además la narración debe ser concreta y clara, ya que la argumentación hecha con éstos fundamentos es el determinante real para que una demanda prospere.

2.4.3. Capítulo de Derecho

Tomando en consideración que al tratarse el Derecho del Trabajo de una rama del Derecho Social, como se había apuntado con antelación, el trabajador no está obligado a detallar cuáles son los preceptos legales en que sustenta su

³² TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Op. Cit. Pág. 347.

acción, pues de conformidad con el ya citado artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, la única obligación del actor, es que la demanda sea promovida por escrito y que contenga una narración de los hechos en que se sustentan las acciones hechas valer.

Pero siempre es correcto detallar en este capítulo los preceptos legales en que se funde el ejercicio de la acción intentada, a fin de ubicar de mejor manera a la autoridad del trabajo en el marco legal que resulte aplicable, es decir, en cuanto al fondo del asunto, cuales son los supuestos legales que el actor considera se actualizan conforme a los hechos narrados.

Por otra parte, también es importante detallar el fundamento legal del procedimiento por el cual debe resolverse el conflicto puesto a consideración de la autoridad, es decir, si se trata de un procedimiento especial u ordinario.

2.4.4. Puntos Petitorios

En un sentido formal consisten en un “recordatorio” a la autoridad, de la aplicación de la ley a la presentación de la demanda; algunos ejemplos serían el pedir que se de entrada a la demanda, que se reconozca la personalidad de los apoderados, que se señale fecha para la audiencia respectiva, que se emplace al demandado y cualquier otra necesaria para el desarrollo del juicio.

Es como un pequeño resumen de lo que se ha solicitado en todo el texto que comprende el escrito inicial de demanda, a fin de poner a primera vista cuales son las solicitudes más importantes que se formulan a la autoridad jurisdiccional.

De conformidad con lo que dispone el artículo 687 de la actual Ley Federal del Trabajo, en *“las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, no se*

exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios”

2.5. El escrito de Demanda en términos de la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo señala que el procedimiento se inicia mediante la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Competente, la cual se encarga de turnarlo al Pleno o a la Junta Especial que le corresponda.

La demanda, como ya lo habíamos comentado, es un instrumento formal, por medio del cual, se ejerce la acción al mismo tiempo que contiene las pretensiones; de esta manera, el ejercicio de la acción se realiza mediante la demanda.

Conforme al Artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, se señala lo respectivo a la presentación del escrito de demanda mediante el cual se ejercita la acción y que contiene las pretensiones del actor; éste artículo a la letra dice:

“La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones”.

Es tal la importancia de narrar los hechos en que sustentan las acciones hechas valer, que los propios Tribunales Colegiados de Circuito han emitido jurisprudencia al respecto, en el sentido de que el actor debe narrar los hechos en que funde sus peticiones, puesto que toda reclamación de prestaciones presupone la causa de pedir, tan es así que de no detallar adecuadamente los hechos correspondientes la Junta esta imposibilitada para delimitar correctamente las pretensiones y en consecuencia las acciones ejercitadas

resultarían técnicamente improcedentes, pues la simple previsión de un derecho en la Ley o en algún Contrato Colectivo por si sola no hace procedente la acción intentada, que está apoyada en hechos.

Se cita textualmente la siguiente Tesis de Jurisprudencia:

Novena Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Diciembre de 1999

Tesis: III.1o.T. J/36

Página: 657

DEMANDA LABORAL. OMISIÓN DEL ACTOR EN PRECISAR LOS HECHOS QUE FUNDEN SU PETICIÓN. *Aun cuando es exacto que la demanda laboral no requiere forma determinada; sin embargo, acorde a lo establecido en el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, el actor está obligado a expresar los hechos que dan nacimiento al derecho que ejerce al momento de formularla, puesto que toda reclamación de pago de prestaciones laborales presupone la existencia de la causa de pedir, que está constituida precisamente por los motivos por los cuales se ocurre a demandar el cumplimiento del derecho ejercido, ya que de omitir esa narración, impide que la Junta responsable delimite legalmente las pretensiones de las partes y por ende, su acción no puede prosperar técnicamente, porque la simple previsión del derecho a determinada prestación contenida en la ley o en el contrato colectivo de trabajo no puede fundar, por sí, la procedencia de una pretensión no apoyada en hechos.*

*PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
TERCER CIRCUITO.*

Amparo directo 308/98. Jorge Espinoza Vázquez. 20 de enero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Rubén Tomás Alcaraz Valdez.

Amparo directo 566/98. Mariano Hernández Ramírez. 3 de marzo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: Roberto Aguirre Reyes.

Amparo directo 440/98. Cristóbal de Obeso Aguilar. 17 de marzo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: Roberto Aguirre Reyes.

Amparo directo 217/98. David Orozco Turincio y otro. 21 de mayo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Rubén Tomás Alcaraz Valdez.

Amparo directo 714/98. José Baeza Solís y coags. 6 de octubre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Rosalía Isabel Moreno Ruiz de Rivas. Secretaria: Elsa María López Luna.

En materia del Trabajo no se estipulan (como es el caso del proceso civil) en algún artículo los elementos formales que deba cubrir el escrito de demanda; además basta que se señale el nombre del demandado, si no cuenta con un documento que sea base de la acción, por ejemplo que el actor no cuente con el contrato individual de trabajo correspondiente.

En los Artículos 687 y 689 de la Ley se precisan dichas características:

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

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

2.6. Prescripción.

Como lo menciona el maestro Néstor de Buen, la prescripción puede ser extintiva o adquisitiva, es decir, la primera de las citadas es una forma de perder derechos por el simple transcurso del tiempo y la segunda es completamente lo contrario, hablamos de una forma de adquirir derechos con el transcurso del tiempo.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo, regula únicamente la prescripción extintiva, tal y como se desprende del Título Décimo de dicha Ley.

Con relación a la prescripción extintiva Leopoldo Alas, Demófilo de Buen y Enrique R. Ramos, en un trabajo elaborado conjuntamente (La prescripción extintiva, Madrid 1918) concluyen que la prescripción extintiva es “un modo de extinción de los derechos, resultante del silencio de la relación jurídica de que emanan, durante el tiempo marcado por la ley”; lo que podemos establecer como un “no ejercicio del derecho”, dentro del término previsto por la Ley para tal efecto

En materia de Derecho Procesal del Trabajo, por disposición de ley operan la caducidad y la prescripción. La inacción del reclamante y el transcurso del tiempo son los elementos que integran ambas figuras jurídicas, respectivamente.

Se aplica la Prescripción cuando el tiempo que fija la ley para ejercitar un derecho ha transcurrido; la caducidad se refiere a la extinción de la instancia por falta de promoción, es decir, se trata de inactividad de las partes, que produce como sanción la mencionada caducidad.

La prescripción debe pedirla quien se beneficie con ésta, nuestra Ley Federal del Trabajo regula la prescripción extintiva dentro de los artículos 516 al 522, se trata de una sanción impuesta por ley, debido a no ejercitar ya sea un derecho o una acción dentro del término que la misma ley estipula; pero también es un medio jurídico para adquirir o perder derechos por el solo transcurso del tiempo, de acuerdo con los requisitos de ley.

Esta figura legal ha sido objeto de diferentes críticas, que generalmente radican en que al tener el derecho del Trabajo normas de orden público, éstas son irrenunciables; otra corriente señala que la figura de la prescripción (adquisitiva o extintiva) debe estar presente en todo régimen de derecho en razón de la certeza que otorga la seguridad jurídica de saber a qué atenerse, cerrando el paso a interminables disputas jurídicas.

Respecto a tales tesis de pensamiento referentes a la prescripción, Néstor de Buena hace un apunte, que a nuestro parecer resulta atinado, pues de no existir regulación sobre la prescripción extintiva en la Ley Federal del Trabajo, la vida de las relaciones laborales sería intolerable, y no existiría más tiempo de las empresas que para la atención de sus conflictos laborales, lo que muy probablemente devendría en un efecto pernicioso para su estabilidad y por ende para los mismos trabajadores, pues no debemos olvidar que una empresa se sostiene por el capital invertido más la fuerza de trabajo de quienes en ella laboran de tal suerte que de agotarse uno de los dos factores, toda empresa no tendría otro futuro que la terminación de su funcionamiento.

En todo plazo de la figura de prescripción una de las partes perderá o ganará un derecho y lo mismo sucede con la otra parte.

En materia de Derecho del Trabajo, se reglamenta la prescripción Extintiva o Negativa; en la cual se extingue o se pierde el derecho por no ejercitarlo en el termino legal, la prescripción genérica es de un año, conforme lo prevé el artículo 516 de la Ley Federal el Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 516. *Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.*

Sin embargo, existen excepciones a la regla general, conforme los siguientes artículos:

Art. 517. Ley Federal del Trabajo:

Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Para el caso de la fracción I. la Ley señala que el término prescriptivo de este supuesto iniciara al día siguiente en que se tenga conocimiento de la causa de separación, no así de la fecha en que se actualice la causa de despido, supuesto que regula aquellos casos en que debe efectuarse alguna investigación previa para determinar si efectivamente se actualizó o no la causal de despido, investigación que puede encontrar su fundamento en algún acuerdo de voluntades consignado en un contrato colectivo.

Por lo que se refiere al segundo supuesto, en términos del artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, el ejercicio de la acción derivada del artículo 517 fracción II de la citada Ley, requiere previamente la separación misma; pues esta acción no puede ser ejercitada válidamente sin que el trabajador se haya separado previamente de su empleo. El término prescriptivo para separarse del empleo comenzará a correr desde la fecha en que el patrón haya dado motivo a la rescisión. Ahora bien, un atinado señalamiento que hace el Maestro Néstor de Buen, es que de la interpretación gramatical no se desprende que la Ley señale un plazo para ocurrir ante los tribunales a deducir la acción en comento, sino el término a que se refieren estos numerales es para efectos de que el trabajador se separe de su empleo, pero no para exigir ante los tribunales las indemnizaciones correspondientes, por lo que podría en todo caso actualizarse el término genérico de un año contenido en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro caso de excepción es el regulado por el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, que la letra dice:

Artículo 518. *Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.*

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

En este supuesto conforme el segundo párrafo del artículo en cita la prescripción comenzará a correr a partir del día siguiente a la fecha de separación, de tal suerte que tomando en consideración que del texto del artículo en cita hablamos de meses, para el cómputo correspondiente se cuantificara el número de días que a cada mes correspondan.

El último supuesto de excepción es el de dos años que regula el artículo 519 de la Ley de la Materia, que señala:

Artículo 519. *Prescriben en dos años:*

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo,

apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Para el cómputo de los distintos supuestos se tomara como fecha de inicio, aquella en que se determine el grado de incapacidad, la fecha de muerte del trabajador y el día siguiente a la fecha en que se haya notificado el laudo o aprobado el convenio

Lo anterior se refiere prescripción de dos clases: General y Específico; en el primero por ministerio de ley se establece un año para ejercitar la acción (Art. 516); en los específicos se señalan plazos de uno o dos meses y dos años.

Por lo que hace a la interrupción de la prescripción la Ley es clara y señala expresamente en su artículo 521 dos formas de interrumpirse, a saber, la presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca el derecho de aquella contra quien prescribe, ya sea que dicho reconocimiento se actualice de forma verbal o por escrito o por hechos indudables.

Es importante mencionar que la Ley señala que no será un obstáculo para la interrupción de la prescripción que la demandada sea presentada ante una Junta incompetente; supuesto que está previsto por la fracción I. del artículo 521 de la Ley, que en lo conducente dice: “No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente”.

2.7. Apercibimiento

El apercibimiento, según la definición que proporciona el Maestro Rafael de Pina Vara, es una corrección disciplinaria consistente en la amonestación que la

autoridad competente dirige a una persona intimidándole a evitar la repetición de una falta. Es una prevención o aviso.³³

La acepción gramatical de la palabra apercibimiento, que da la Real Academia de la Lengua Española, se acerca en mucho a la definición legal que hemos anotado, pues la define de la siguiente manera: *“Corrección disciplinaria que consiste en anotar una infracción al culpable y que en caso de que se repita dará lugar a una sanción más grave.”*

La Tesis de Jurisprudencia, con número de registro 191,904, dictada en materia administrativa, de la novena época, emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito, que tiene como rubro: *APERCEBIMIENTO PLASMADO DE MANERA GENÉRICA EN UNA ORDEN DE VISITA, CONSTITUYE TAN SÓLO UNA ADVERTENCIA, Y NO UN ACTO DE MOLESTIA*, nos proporciona otra concepción de lo que para los Tribunales representa la figura jurídica del “apercibimiento” y en dicha Tesis Jurisprudencial señalan: *“El apercibimiento plasmado de manera genérica en una orden de visita con la que se inicia el procedimiento en el que la autoridad verifica las obligaciones fiscales del contribuyente, no es violatorio del artículo 16 constitucional ni del 38 fracción III del Código Fiscal de la Federación, pues no le depara perjuicio alguno al constituir tan sólo una advertencia que la autoridad exactora hace al contribuyente, en la que le informa que de no cumplir una obligación que le impone la ley, se le pueden imponer las sanciones previstas en el ordenamiento tributario en comento; de lo que se sigue que se trata de una simple reiteración, es decir, el apercibimiento genérico decretado en la orden de visita que antecede a la liquidación constituye en sí un acto futuro e incierto, ya que está sujeto al incumplimiento que pudiera darse por parte del contribuyente visitado en el curso del procedimiento de verificación, y sería hasta entonces cuando la autoridad estaría obligada a citar el motivo y fundamento de la*

³³ DE PINA VARA, Rafael. *Diccionario de Derecho*. 36ª edición. Editorial Porrúa. México 2007. Pág. 91.

sanción que le correspondiere, de ahí que no es posible concluir que el apercibimiento resulte violatorio de la garantía de fundamentación y motivación.

Cosa distinta resulta ser el apercibimiento como acto de molestia que sí puede ocasionar un perjuicio al contribuyente cuando trae implícita una amonestación ante el incumplimiento de una decisión de la autoridad, cuestión ésta que en la especie no acontece, sino que se trata de un simple apercibimiento que constituye únicamente la reiteración de una obligación que le impone la propia ley al particular.

Del texto de la tesis citada con antelación, concluimos que el apercibimiento, efectivamente puede ser un aviso o prevención para obligar al gobernado a llevar a cabo determinada conducta o también puede incluso traer implícita ya una amonestación o sanción.

La Ley Federal del Trabajo, contiene expresamente algunos apercibimientos, por ejemplo en su artículo 873 que expresamente refiere: *“ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia”*; el ejemplo propuesto se trata de un apercibimiento en el que se pone sobre aviso a la parte demandada de las consecuencias procesales de su incomparecencia a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pero tales advertencias dependen de la voluntad del demandado de presentarse o no a la citada audiencia.

Otros apercibimiento están regulados en los artículos 789 y 814 relacionados con la prueba confesional y la testimonial, respectivamente; dichos apercibimientos imponen como sanción tener por fictamente confeso de las posiciones que sean calificadas de legales al absolvente propuesto que deje de presentarse al desahogo de la audiencia correspondiente, y por otra parte el segundo de los ejemplos aportados atañe al apercibimiento de presentar al

testigo propuesto por conducto de la policía para el caso de que se niegue a presentarse.

2.8. Conceptos de figuras jurídicas que pueden actualizarse en la etapa de demanda y excepciones.

Conforme al artículo 878 de la Ley Federal de Trabajo, concretamente en la fracción II el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola:

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

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

Dentro de esta etapa, pueden actualizarse, varios escenarios, el primero y el ideal es que la parte actora ratificara su escrito inicial de demanda y se continuara con el procedimiento para que la parte demandada diera contestación al escrito inicial de demanda,. Mencionamos que este sería el escenario ideal, pues de esta manera, observaríamos a cabalidad los principios de concentración, sencillez, economía procesal y celeridad.

Empero, la misma fracción II del artículo 878 de la Ley, faculta a la parte actora, para modificar su escrito inicial de demanda, lo que puede ocasionar que la audiencia se suspenda y se señale nuevo día y hora para su continuación, lo que en muchas de las ocasiones retrasa considerablemente los procesos laborales.

Ahora bien, con la posibilidad de modificar la demanda, se han generado otros conceptos que encuentran su sustento en criterios aislados de jurisprudencia, como lo son la adición o el enderezamiento, que en si mismos constituyen una modificación al escrito inicial de demanda, pero que en la vida litigiosa son utilizados como figuras distintas a la modificación, para retrasar aún más la tramitación de los procesos laborales.

Es decir, es de considerarse que con la fracción II del artículo 878 de la Ley, se está generando el retraso por demás innecesario de los juicios, pues la facultad de la parte actora para modificar su demanda, se ha estado utilizando no como una herramienta para mejorar la demanda, sino como una mera artimaña para retrasar el procedimiento y en su caso generar más salarios caídos.

En este entendido, antes de entrar a analizar la problemática que genera en la praxis esta disposición, abordaremos algunos conceptos de figuras jurídicas que pueden actualizarse en la etapa de demanda y excepciones.

2.8.1. Diferimiento

Durante la elaboración del capitulado correspondiente al presente trabajo, efectivamente teníamos una idea clara de lo que queríamos aportar, pero no así de la confección del citado capitulado, por lo que tratando de ordenar las ideas fuimos elaborándolo, sin embargo, ya durante el desarrollo de cada uno de los puntos que decidimos abordar, nos hemos percatado de algunos errores en cuanto al orden que le dimos a cada uno de los temas, para ser específicos, estamos frente a uno de estos problemas, pues en este apartado, trataremos de hablar un poco del diferimiento, pero para que esta figura jurídica se actualiza, uno de los supuestos se deriva del “*enderezamiento*” de la demanda, y es aquí donde nos percatamos que tendremos que hablar de éste último sin siquiera

haberlo definido, pero aún con estos pequeños errores de planeación, vamos a tratar el tema, adelantarnos un poco al orden del capitulado en comento.

Según la Real Academia de la Lengua Española, el verbo “*Diferir*”, se define como: “*aplazar la ejecución de un acto*”.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, puede diferirse o aplazarse cuando alguna de las partes no está notificada con por lo menos diez días de anticipación como lo exige el artículo 873 de la Ley, en este caso la audiencia tendrá que diferirse y señalarse de nueva cuenta día y hora para su celebración.

Otro de los supuestos por los que puede diferirse la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se actualiza cuando la parte actora endereza su escrito inicial de demanda en contra de otra persona, contra la que no había sido interpuesta.

En este entendido, a grandes rasgos hablaremos del enderezamiento de la demanda, que básicamente significa, interponer o dirigir la demanda ya presentada en contra de un tercero que debe ser notificado y emplazado a juicio.

Esta situación, aunque no está expresamente regulada por la Ley, es común que suceda, pues encuentra su sustento en algunas Tesis Aisladas, como la que se cita textualmente:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

VI, Octubre de 1997

Tesis: I.5o.T.114 L

Página: 739

DEMANDA LABORAL. SU ENDEREZAMIENTO EN CONTRA DE DIVERSO TERCERO. OPORTUNIDAD PARA EFECTUARLO. Si el actor promueve que su demanda sea enderezada en contra de diverso tercero, sin que se haya cerrado o siquiera celebrado la audiencia de demanda y excepciones, la Junta debe acceder a tal petición, pues si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo no establece precepto alguno al respecto, en cambio es de considerarse que la solicitud de referencia se encuentra dentro del lapso legal para hacerlo, en tanto no haya sido superada aquella etapa procesal.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 305/97. Esmelda Camargo Soto y otros. 23 de abril de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Hablamos de que la audiencia en comento se difiere cuando se endereza la demanda, porque como se desprende de la citada Tesis, el enderezamiento puede suceder sin que se haya siquiera celebrado la etapa de demanda y excepciones, es decir, antes de iniciar esta etapa en la praxis se permite llevar a cabo tal enderezamiento.

Entonces, ¿Que sucede cuando se actualiza alguno de los supuestos citados con antelación?, Decimos que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se difiere, es decir, se aplaza para otro día y hora que la autoridad del trabajo señale, por lo que esta audiencia, ni siquiera empieza, pues no se abre ninguna de sus etapas y se traslada en todo su conjunto, en todas sus partes para otro día.

Pudiera confundirse este término con el de *suspensión*, pero en realidad existe una gran diferencia entre ambos conceptos, que detallaremos en su momento, para dejar en claro que sucede con cada una de ellas.

2.8.2. Suspensión.

La Real Academia de la Lengua Española, define a la suspensión como; *“Acción y efecto de suspender”*; y el verbo suspender se define como: *“Detener o diferir por algún tiempo una acción u obra”*.

En este entendido, no existe propiamente una definición legal el concepto “Suspensión”, salvo aquellos que se refieren, a la suspensión de la relación de trabajo, suspensión de garantías, suspensión provisional, suspensión definitiva, que en nada tiene que ver con la suspensión a que nos referimos.

De tal suerte, que tomando en consideración, la definición que la Real Academia de la Lengua Española da del verbo suspender, podemos diferenciar esta figura de la de diferimiento, pues a pesar de que la definición antes citada dice: *“detener o diferir algo”*; somos de la idea de que para efectos jurídicos, si existe una diferencia grande entre ambos conceptos, pues efectivamente retomamos la definición gramatical de que suspender es detener una acción u obra.

En este orden de ideas, para efectos legales consideramos que la suspensión es la detención de un acto procesal, por la actualización de supuestos legales que así lo exigen.

Es así que, una vez que construimos una definición de suspensión de acuerdo a la definición gramatical que nos da la Real Academia de la Lengua Española, podemos diferenciar la figura de suspensión con la de diferimiento, en el sentido

de que la primera detiene la ejecución del acto procesal porque se actualizan supuestos legales que así lo exigen, es decir, el acto procesal ya se inicio, pero sobrevienen estos supuestos legales que hacen necesaria la detención en su estado del acto procesal ya iniciado. Por el contrario el diferimiento, traslado en su conjunto el acto procesal para otro día y hora, es decir, lo aplazan completamente, no permitiendo si quiera que este inicie, es en este punto donde consideramos radica la diferencia entre ambos conceptos.

El ejemplo más claro y que es el que conviene a este trabajo de investigación, es el que se actualiza cuando el actor modifica sustancialmente su escrito inicial de demanda, en este momento, la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, debe suspenderse, pero es claro que ya se agoto la etapa de conciliación y la facultad del actor de modificar su escrito inicial de demanda; por lo que la autoridad laboral deberá suspender la audiencia en su estado, para señalar nuevo día y hora para continuarla en la etapa de demanda y excepciones quedando en uso de la voz la parte demandada para dar contestación al escrito inicial de demanda, así como a las modificaciones formuladas.

2.8.3. Modificación.

Consideramos importante detenernos a revisar este concepto, pues la propuesta de modificación de la fracción II del artículo 878 de la Ley, para suprimir la posibilidad del trabajador de modificar su escrito inicial de demanda, es el objetivo final de esta investigación.

De nueva cuenta, nos referimos al concepto gramatical que nos proporciona la Real Academia de la Lengua Española, con relación al concepto de modificar: *“Transformar o cambiar algo mudando alguno de sus accidentes”*.

Por su parte, el artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente:

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

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios...”

El concepto de modificar es bastante amplio y con ese carácter se puede transformar o cambiar todo el escrito de demanda, se pueden modificar los hechos, se pueden cambiar los hechos, se pueden ampliar las acciones y se pueden cambiar las acciones, se puede aclarar el nombre del demandado, se puede llamar a otra persona al juicio (enderezar la demanda), es decir, en esta etapa el actor puede cambiar cualquier parte de su demanda, tal y como sucede en la práctica.

De tal manera que cuando hablamos de modificación, podemos incluir varios verbos dentro de éste, tales como: adicionar, aclarar, precisar, ampliar y hasta enderezar la demanda.

Tales formas diversa de ampliar, han generado en la práctica problemas de interpretación, pues sucede que cuando la demanda es modificada de forma substancial la audiencia debe de suspenderse para continuarse posteriormente, pero cuando hay modificaciones que no son de fondo la audiencia debe continuarse, estos criterios se han sustentado en criterios de jurisprudencia que serán estudiados con mayor detenimiento con posterioridad, pero en este apartado cabe anotar que las Juntas en la praxis, no se apegan a tales criterios, pues en su mayoría la suspensión o continuación queda a discreción de la Junta, pues a pesar de que las modificaciones formuladas no sean de fondo, las autoridades laborales suspenden la audiencia a fin de evitarse el trabajo de

llevar las audiencias de manera completa, retrasando con esto considerablemente los juicios que son sometidos a su jurisdicción.

Otra acepción que se le da a la modificación de la demanda, es el enderezamiento de la misma en contra de otra persona que no había sido llamada a juicio, lo que en estricto derecho debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones no antes ni después, sin embargo, también existen malos hábitos de las juntas y de los litigantes, que cuando se trata de enderezar la demanda optan por no entrar a ninguna etapa de la audiencia a que se refiere el artículo 873, llevando a cabo de manera ilegal este enderezamiento incluso antes de entrar a la etapa de conciliación.

Es así que la posibilidad de modificar la demanda en la etapa de demanda y excepciones, trae aparejadas una serie de violaciones al procedimiento y de prácticas *chicaneras* que afectan a las partes por igual, así como a las mismas autoridades del trabajo.

2.8.3.1. Acepción Gramatical.

En este apartado, pretendemos dar la concepción gramatical de las anteriores figuras legales que hemos abordado, tales como el diferimiento, la suspensión y la modificación.

Sin perjuicio de que en los respectivos subtemas ya se han abordado tales definiciones, con la finalidad de agotar correctamente todos los subtemas detallados en el capitulo del presente trabajo, reiteraremos de manera puntual las definiciones gramaticales que nos ocupan.

Por lo que hace al concepto de “*diferimiento*”, anotamos en su momento, que esta palabra como tal no la encontramos en el diccionario, pero nos remitimos

al verbo sin conjugar y según la Real Academia de la Lengua Española, el verbo “*Diferir*”, se define como: “*aplazar la ejecución de un acto*”.

Ahora bien, por lo que se refiere al concepto de suspensión la Real Academia de la Lengua Española, define a la suspensión como; “*Acción y efecto de suspender*”; y el verbo suspender se define como: “*Detener o diferir por algún tiempo una acción u obra*”.

Sobre ambos conceptos, comentamos que a pesar de que la Real Academia de la Lengua Española, define el verbo suspender como detener o diferir, consideramos que no podemos hablar de suspender y diferir como sinónimos, pues mientras diferir lo consideramos como aplazar la ejecución de un acto, entendiendo a este acto en su totalidad, suspender es detener quizá este mismo acto, es decir, cuando nos referimos a diferir el acto no inicia sino se aplaza en su totalidad para otro momento y cuando se trata de suspender el acto ya inicio y se detiene para continuarse con posterioridad.

En último término, sobre la modificación, tenemos que *modificar*, es definido como “*Transformar o cambiar algo mudando alguno de sus accidentes*”; de tal manera que dentro del concepto modificar podemos incluir ampliar, adicionar, precisar, aclarar, etc.

2.8.3.2. Aceptación Legal

Derivado de que no hay propiamente una definición legal dentro del Derecho del Trabajo de las figuras que hemos abordado con antelación, nos hemos permitido construir definiciones con tal carácter retomando las definiciones gramaticales y los efectos jurídicos que traen consigo.

El diferimiento lo podemos definir como el aplazamiento del desahogo de un acto procesal en su conjunto para un nuevo día y hora en atención a la

imposibilidad legal para iniciarlo por falta de algunos de los requisitos que la misma Ley exige para su realización,

Como ya lo habíamos apuntado, consideramos que la suspensión desde el punto de vista legal es la detención de un acto procesal, por la actualización de supuestos legales que así lo exigen.

Otra definición de suspensión puede concretarse a la paralización del procedimiento por la realización de un hecho o por el establecimiento de una situación que impide temporalmente el desarrollo normal del mismo.

Por lo que se refiere a la modificación, se traduce en la facultad concedida a la parte actora para aclarar, corregir o adicionar el escrito inicial de demanda en la etapa de demanda y excepciones dentro de un procedimiento laboral.

2.8.3.3. Adición y Enderezamiento.

Durante el desahogo de las audiencias de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, escuchamos varios voces que utilizan los abogados litigantes para modificar su escrito inicial de demanda, tales como: *“Que en este acto vengo a modificar”*, *“En este acto vengo a ampliar”*, *“En este acto vengo a aclarar”*, *“En este acto vengo a precisar”*, *“En este acto vengo a enderezar”*, etc.

Como lo revisaremos con posterioridad de acuerdo a las Tesis de Jurisprudencia la audiencia a que se refiere el artículo 873 de la Ley, puede suspenderse en el momento en que el escrito inicial de demanda es modificado substancialmente, pero si solo aclara, corrige o precisa en cuestiones que no son de fondo la parte demandada está obligada a darle contestación al escrito inicial de demanda conjuntamente con las modificaciones no substanciales formuladas en ese momento.

El vocablo “*modificación*” es muy amplio, pero tomando en consideración que las modificaciones substanciales son las que ocasionan que la audiencia de Ley se suspenda, podemos arribar a la conclusión de que las modificaciones que introducen nuevos hechos o la reclamación de nuevas prestaciones, son las que suspenden la audiencia en comento, es decir, debe de tratarse de aquellas modificaciones que adicionan el escrito inicial de demanda.

Porque aquellas modificaciones, que aclaran, corrigen o precisan algún dato como el horario, el salario, el lugar de adscripción, los días de vacaciones, o alguna otra prestación; pueden contestarse en el momento mismo de la audiencia.

De tal manera que efectivamente de la lectura de las Tesis de Jurisprudencia que se han emitido al respecto, es claro que únicamente las modificaciones que adicionan el escrito de demanda suspenden la audiencia de Ley.

Luego entonces si es importante, hacer una distinción clara entre las modificaciones que traen consigo una adición al escrito inicial de demanda y aquellas que únicamente corrigen, aclarar o precisan; entendiendo por “*adición*”, de acuerdo a lo previsto por la Real Academia de la Lengua Española “*la añadidura o agregación de una cosa a otra*”, en este sentido, la adición al escrito inicial de la demanda es aquella que la modifica agregando o introduciendo nuevos hechos o la reclamación de nuevas prestaciones.

¿Qué pasa con el enderezamiento de la demanda?

El concepto como tal ya lo hemos abordado, pero para fines prácticos lo reiteramos, quedando en el entendido de que el diferimiento no es otra cosa sino “*interponer o dirigir la demanda ya presentada en contra de un tercero que debe ser notificado y emplazado a juicio*”.

En estricto sentido cuando la demanda es presentada se detalla en la misma contra quien o quienes se promueve la demanda, a fin de que se emplace a juicio, o en su defecto, para el caso de desconocimiento del nombre del patrón, basta con que el trabajador indique en su escrito inicial de demanda el domicilio del lugar, empresa, establecimiento u oficina donde trabajo así como la actividad a la que se dedica el patrón, tal y como lo previene el artículo 712 de la Ley.

Cuando estamos en el último supuesto, es claro que la figura del enderezamiento es útil para el trabajador, pues de apersonarse el patrón notificado del cual desconocíamos su nombre y al dar contestación detalla con claridad de quien se trata, en ese momento si es válido que la demanda se enderece contra el patrón que ya ha quedado plenamente identificado.

Nos referimos a esta figura, porque consideramos que desde el planteamiento de la demanda se detalla contra quien se promueve, cuando el patrón está plenamente identificado, de tal suerte que un enderezamiento en contra de un tercero constituye una modificación al escrito inicial de demanda, que debe en todo caso de permitirse en la etapa de demanda y excepciones en uso de la facultad de modificación del escrito inicial de demanda de acuerdo a las disposiciones vigentes.

Sin embargo, la figura del enderezamiento se ha vuelto una práctica chicanera mas, porque la misma se utiliza de manera indiscriminada fuera de todo control legal, pues el enderezamiento se estila promoverse incluso antes de entrar a la etapa conciliatoria, cuando lo correcto de acuerdo al derecho vigente sería que este enderezamiento se formulara en la etapa de demanda y excepciones pues se trata de una modificación al escrito inicial de demanda, agotando con esto la posibilidad del actor de llevar cabo esta modificación, para continuarse la audiencia en la misma etapa pero en el momento en que el demandado tiene el

uso de la voz para dar contestación al escrito de demanda, pero este supuesto retrasa por igual los procesos laborales, pues recordemos que el fin último es suprimir la posibilidad del actor de modificar su demanda.

En las condiciones actuales, un primer acto chicanero es enderezar la demanda en contra de “Juan Pérez”, para *ganar* por lo menos tres o cuatro meses y el segundo acto chicanero es modificar el escrito de demanda para tener otros cuatro meses más, de tal suerte que la administración de justicia pronta y expedita que es una garantía constitucional se ve completamente atropellada por disposiciones legales secundarias a la propia Constitución y los principios procesales del derecho laboral contenidos en la misma Ley Federal del Trabajo también se ven violentados.

2.8.3.4. Criterios Jurisprudenciales.

La fracción II del artículo 878 de la Ley, ha sido objeto de varias interpretaciones por parte de los Tribunales Colegiados de Circuito que han emitido criterios diversos por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha tenido que intervenir para unificar criterios al respecto, a continuación se citan dos Tesis d Jurisprudencia de la Octava Época, que señalan únicamente la posibilidad de suspender la audiencia cuando existe una modificación substancial del escrito de demanda en la etapa de demanda y excepciones:

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

59, Noviembre de 1992

Tesis: 4a./J. 27/92

Página: 26

Genealogía: Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 39, página 25.

AUDIENCIA LABORAL, EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. PUEDE SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUBSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA. De la interpretación armónica e integral de los artículos 873, párrafo primero, 875 y 878, fracciones II, VII y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por equidad procesal, por analogía, conforme lo preceptuado por el artículo 17 del ordenamiento legal antes mencionado, y, además, por respeto a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, **las Juntas pueden válidamente ordenar la suspensión de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, previa solicitud del demandado, para continuarla a más tardar dentro de los cinco días siguientes, cuando en dicha audiencia el actor modifique substancialmente su escrito inicial de demanda, ya sea porque introduzca hechos nuevos, o bien, porque ejercite acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas, porque si bien en el ordenamiento mencionado no se establece expresamente la posibilidad de suspender dicha audiencia, el silencio de la ley no es suficiente para aceptar que no proceda tal suspensión, porque de ser así, se contravendría el artículo 14 constitucional**, haciendo nugatoria la garantía de audiencia que acoge el párrafo primero del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece la obligación de correrle traslado al demandado, con copia de la demanda, cuando menos diez días antes de la celebración de la audiencia de referencia, con lo que se hace patente la intención del legislador en el sentido de garantizar que dicha parte pueda preparar su defensa en forma adecuada y oportuna. Además, la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece una hipótesis análoga a la descrita en la fracción II del precepto legal antes mencionado, y en aquel caso sí se permite la suspensión de la audiencia relativa. Por otro lado, de

aceptarse la postura de los Tribunales Colegiados Primero y Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, se dejaría al demandado en estado de indefensión, ya que sin tener noticia previa de ello, se le obligaría a contestar hechos nuevos y a oponer excepciones respecto de acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en el escrito inicial de demanda; máxime si se toma en cuenta que, como se desprende de lo establecido por los artículos 875 y 878, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas tiene lugar inmediatamente después de concluido el período de demanda y excepciones, en la misma audiencia de que se habla, por lo que también se forzaría al demandado a ofrecer pruebas respecto de hechos o acciones desconocidos hasta ese momento por él; lo cual resalta el estado de indefensión en el cual quedaría colocado, con notoria violación a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional.

Contradicción de tesis 58/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Tercero y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 19 de octubre de 1992. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Gerardo Domínguez.

Tesis de Jurisprudencia 27/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y dos, por Cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
68, Agosto de 1993
Tesis: I.2o.T. J/17
Página: 52

**AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES,
OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, SUSPENSIÓN DE
LA.**

*Aun cuando la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo sólo prevé la suspensión de la audiencia inicial del juicio cuando existe reconvención del demandado, **es evidente que aplicando el principio de equidad a que alude el artículo 17 de la propia ley, en los casos en que se ejercitan nuevas acciones al ampliarse la demanda en la etapa de demanda y excepciones, debe también suspenderse la audiencia para que el demandado pueda oponer las defensas y excepciones que a sus intereses convenga.***

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo en revisión 314/83. Petróleos Mexicanos. 30 de septiembre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa.

Amparo en revisión 102/90. Carlos Carbajal López y otros. 9 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Pedro Pérez Popomeya.

Amparo en revisión 302/91. Jorge Jordán Legorreta. 17 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Pedro Pérez Popomeya.

Amparo en revisión 1102/91. Germán Ontiveros García. 13 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretaria: Ma. Guadalupe Hernández.

Amparo en revisión 92/92. Alejandro Alvarez Hernández. 17 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretaria: Ma. Teresa Negrete Pantoja.

NOTA: La Cuarta Sala estableció criterio al respecto en la tesis número 27/92, publicada en la Gaceta número 59, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, página 26.

En un criterio aún más avanzado la Suprema Corte de Justicia de la Nación emite otra Tesis de Jurisprudencia que posibilita a las Juntas a suspender la audiencia en su etapa de demanda y excepciones cuando el actor modifica substancialmente su escrito inicial de demanda, pero ahora deja en claro que cuando estas modificaciones no son de fondo la parte demandada esta obligada a contestar la demanda y sus modificaciones.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

VII, Marzo de 1998

Tesis: 2a./J. 11/98

Página: 257

AUDIENCIA LABORAL. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL. *Del análisis relacionado de los artículos 871, 873, 875, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende, en términos generales, que en la etapa de demanda y excepciones el*

actor puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda. En el primer supuesto debe estimarse que el demandado está en aptitud de responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por éste, oponiendo, además, sus excepciones y defensas, y aun reconvenir al demandante. **En cambio, cuando el actor modifica sustancialmente su escrito inicial de demanda (lo cual ocurrirá cuando aduzca hechos nuevos, desvirtúe los alegados para introducir otros que contradigan los que originalmente narró, o bien ejercite acciones nuevas o distintas de las inicialmente planteadas), el demandado no se encuentra obligado a producir la contestación al escrito inicial de demanda en el momento en que se realiza esa modificación porque no tendría oportunidad para preparar sus excepciones y defensas, ni las pruebas respectivas, atendiendo a los cambios efectuados por el demandante.** En este orden de ideas, debe concluirse que si en la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, pero si se introducen modificaciones sustanciales, la Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización, en la cual podrá aquél contestar la demanda en su totalidad.

Contradicción de tesis 14/97. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de enero de 1998. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Luz Cueto Martínez.

Tesis de jurisprudencia 11/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública de veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XV, Mayo de 2002

Tesis: 2a./J. 28/2002

Página: 47

AUDIENCIA LABORAL. PROCEDE SU DIFERIMIENTO DE OFICIO, CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA Y EL DEMANDADO NO ESTÁ PRESENTE EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. *Del análisis relacionado de los artículos 17, 873, 878, fracción II y 879 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que si bien es cierto que cuando en la etapa de demanda y excepciones el actor ratifica o modifica su escrito inicial, pero la parte demandada no asiste a la audiencia respectiva, la Junta del conocimiento dictará un acuerdo en el que tenga por contestada en sentido afirmativo la demanda, como consecuencia procesal por su inasistencia, también lo es que cuando existan cambios sustanciales en relación con las acciones intentadas o respecto de los hechos invocados, sobre los cuales el demandado no ha sido emplazado, con la imposibilidad jurídica que ello representa, de preparar su defensa en forma adecuada y oportuna, la Junta debe ordenar, de oficio, el diferimiento de la audiencia y correr traslado a aquél con copia cotejada del escrito de modificación de la demanda o de la audiencia en la que el actor hubiera realizado tales modificaciones, para que tenga conocimiento de ello y pueda*

controvertir los hechos y oponer las excepciones y defensas que estime convenientes, toda vez que de no hacerlo así, se equipara a una falta de emplazamiento, violatoria no sólo del artículo 873 de la ley mencionada, sino también de la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que no se actualiza el supuesto de sanción procesal previsto en el indicado artículo 879, pues la contestación en sentido afirmativo sólo puede referirse al escrito inicial de demanda, pero no a las modificaciones de ésta, sobre las cuales el demandado no tiene conocimiento, es decir, solamente puede operar respecto de aquellas acciones y hechos sobre los que no se produjo un cambio sustancial y que debieron ser objeto de contestación por parte de la demandada.

Contradicción de tesis 1/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito y el Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 2002. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Tesis de jurisprudencia 28/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de abril de dos mil dos.

2.8.4. Ratificación.

La Real Academia de la Lengua Española dice que la ratificación es: “Aprobar o confirmar actos, palabras o escritos dándolos por valederos y ciertos”, dicho concepto no se alega mucho de lo que legalmente debemos entender por ratificación, y mucho menos en el procedimiento laboral, pues efectivamente cuando la fracción II del artículo 878 de la Ley dice que. “El actor expondrá su

demanda, ratificándola o modificándola precisando los puntos petitorios”, exige únicamente, atendiendo al principio de oralidad del procedimiento laboral, que el actor apruebe, confirme y de por ciertos los hechos que ya detallo en su escrito de demanda.

Es este pues, el escenario ideal para que el procedimiento laboral sea realmente ágil, fluido, económico y sencillo; pues no debemos olvidar que con la ratificación del escrito de demanda, lo que inmediatamente sucede es que se continúe con el procedimiento hasta la admisión de las pruebas, quedando pendiente únicamente el desahogo de las mismas.

2.9. Principios Procesales de acuerdo a la Teoría General del Proceso.

Los principios procesales son la base o fundamento de las instituciones en el proceso; éstos tienen como función dirigir y orientar la realización de los actos adecuados dentro de todo proceso.

Para Sergio Tenopala Mendizábal los principios procesales son “las bases o fundamentos que sustentan el desarrollo del proceso, dándole una estructura jurídica determinada y una fisonomía específica”.³⁴

Estos principios rigen la finalidad y reglas del proceso, lo cual, lleva a la correcta interpretación y aplicación de las normas de carácter procesal.

En cuanto a la clasificación y aplicación de los principios rectores de todo proceso, aun no se ha llegado a una clasificación restringida o uniforme entre los diversos autores; tan es así que como lo detalla el Maestro Cipriano Gómez Lara, en su obra Teoría General del proceso, existen enormes divergencias y variaciones de criterio, inclusive de enunciación de los mismos.

³⁴ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. 36ª edición. Editorial Porrúa. México 2007. Pág. 273.

Un ejemplo claro es la enunciación que hace Eduardo Pallares, quien identifica como principios rectores del procedimiento los de: *“acumulación eventual, adaptación al proceso, adquisición procesal, concentración, congruencia de las sentencias, consumación procesal, contradictorio, convalidación, economía procesal, eficacia procesal, eventualidad, igualdad, impulsión procesal, inmediación, probidad, protección, prueba pro escrito, publicidad, subrogación y subsistencia de las cargas, sustanciación, dispositivo e inquisitivo”*.

Por su parte, De Pina y Castillo Larrañaga, quien se apoya en Chiovenda, enumera solo cuatro principios que denomina fundamentales y que son: El principio lógico, que está representado por la selección de medios eficaces y seguros para buscar y descubrir la verdad con el menor margen de error; por otra parte el principio jurídico, que tiene a proporcionar a los litigantes la igualdad en la contienda y la justicia en la decisión; el principio político, que propone introducir en los procesos la garantía social de los derechos con el menor sacrificio de la libertad individual; y el principio económico, que exige que los pleitos no sean materia de graves impuestos y trata de evitar que por su duración y por los gastos solo sean accesibles a personas con una posición económica privilegiada. Como se puede desprender cada uno de ellos atiende a distintas cuestiones que efectivamente son inherentes a todo proceso y que esta por demás decirlo son necesarias, pero que no atienden a un punto de vista estrictamente de análisis jurídico.

Briceño Sierra, señala como principios procesales el de imparcialidad del juzgador, el de transitoriedad, el de igualdad de ocasiones de instancias de las partes y el de la eficacia funcional.

De las anteriores opiniones, podemos desprender que algunos de los denominados principios por cada uno de los autores, pudieran no ser

procesales o atienden a distintas disciplinas científicas, como son la Economía, la Sociología o la Teoría Política.

Otro gran problema para identificar los principios procesales rectores de cualquier proceso, es que con la intención de fundamentar la autonomía de cada uno de los distintos procesos, podemos hablar de que existe otra clasificación que dependerá de si tratamos de un proceso laboral, agrario, penal o de cualquier otra índole, los que invariablemente durante su desarrollo presentan características peculiares que se ven elevadas o jerarquizadas en principios que corresponden a cada tipo de procesos.

Sin embargo, como lo expresa el Maestro Cipriano Gómez Lara, existen elementos que son invariables en todo tipo de procesos y que son los que deben ser tomados en consideración para hablar de principios procesales fundamentales. De tal suerte que para poder concluir tan difícil tarea se debe tener en cuenta cuestiones que podríamos considerar bastante lógicas, como son tener presente que el contenido de un proceso es litigioso, a su vez que la finalidad de todo proceso es la de resolver el conflicto, así mismo, es importante señalar que en todo proceso interviene un juez o tribunal y dos partes que están supeditadas al tribunal, y tienen intereses contrapuestos; aunado a lo anterior, afirma el Maestro Cipriano Gómez Lara, todo proceso presupone la organización de tribunales con jerarquías y competencias; además de que todo proceso se desarrolla mediante una secuencia u orden de etapas desde que éste inicia hasta que termina y finalmente también existe la posibilidad de impugnar las resoluciones dictadas, cuando estas no estén dictadas conforme a derecho o sean incorrectas, equivocadas o irregulares.

En conclusión para el Maestro Cipriano Gómez Lara, estas ideas nos conducen a principios fundamentales de la estructura del proceso, que según su parecer son:

- El contenido de todo proceso es un litigio y su finalidad es la de resolver éste.
- Toda relación procesal tiene una estructura triangular en la el Juez o Tribunal está colocado en el vértice superior, y las dos partes con intereses contrapuesto en lo dos vértices inferiores.
- El proceso es un fenómeno dinámico, transitorio y proyectivo, entendido a la proyectividad en cuanto a la relación que hay entre las partes y al eslabonamiento esencial entre un y otro acto procesal.
- En último término, el principio de impugnación, que abre la puerta a la revisión y análisis de las resoluciones del juzgador, señalando que hay impugnación procesal, en virtud, de que el juzgador debe actuar imparcialmente, observando las reglas de la lógica, de la igualdad de las partes y de la legalidad, lo que lleva forzosamente a los principios de congruencia y motivación de las sentencias, los cuales deben estar presentes en todo tipo de procesos.

2.9.1. Dispositivo, de economía procesal, congruencia de la sentencia, concentración, igualdad de las partes, legalidad, probidad, publicidad y de impulsión procesal.

Como lo analizamos en el punto anterior, no existe una unidad doctrinal de clasificación o enumeración de principios procesales, por lo que en este apartado analizaremos algunos de los que consideramos los más importantes.

En este momento me referiré a los principios procesales que se presentan indistintamente en todo proceso, incluyendo los que se detallan en el inciso que se desarrolla, no importando la materia de cada uno de los procesos existentes.

Principio de Inmediación: En éste principio radica la comunicación del juez con las partes y con todo el material del proceso, es decir, se refiere a la comunicación que el juez debe tener con las partes.

Principio de Publicidad: Mediante éste principio se ha querido establecer que el público mediante su presencia, influya para que el juez obre con equidad y 0. El objetivo de este principio es anular todo tipo de corrupción, mediante la presencia de la actuación pública.

Principio de Impulsión Procesal: Son los actos cuya tendencia es asegurar el paso de una etapa a otra. Con éste principio se procura conducir el procedimiento desde el escrito de demanda hasta la conclusión.

Principio de Concentración: Mediante éste principio se asegura el menor número posibles de audiencias, a fin de resolver en el menor tiempo posible, garantizando así la administración de justicia pronta y expedita.

Luis Dorantes Tamayo opina al respecto lo siguiente: “ciertas cuestiones litigiosas o incidentales se van acumulando para ser resueltas en un solo acto en la sentencia definitiva.”³⁵

Principio de Igualdad de las partes: Las partes deben encontrarse en situación idéntica ante el juez, y de esta manera se deben eliminar ventajas, privilegios y hostilidades en perjuicio de una de ellas. Esta igualdad de posibilidades se refiere a la acción y a las defensas.

Es mediante éste principio procesal, que las partes cuentan con el mismo trato, las mismas oportunidades para hacer valer derechos y ejercitar defensas,

³⁵ DORANTES TAMAYO, Luis. Teoría del Proceso. 8° edición. Editorial Porrúa. México 2002. Pág. 283.

dentro de la ya inevitable desigualdad producto de la condición de demandado y actor.

Es importante hacer un alto en este principio, pues en la praxis en materia laboral no podemos hablar de una igualdad real ni formal entre las partes, por cuestiones ajenas pero inherentes a cada una de ellas, desde las posibilidades económicas hasta el trato desigual que la Ley Federal del Trabajo otorga a cada una de las partes, situaciones que se abordaran en el siguiente capítulo, durante el desarrollo del tema central de este trabajo de investigación.

Principio de Congruencia de las Sentencias: Debe existir correspondencia entre lo establecido en las sentencias y las actuaciones seguidas en juicio. En base a éste principio se debe resolver todos los puntos cuestionados en el litigio que corresponde al proceso que se resuelve.

Una sentencia no debe contener afirmaciones o resoluciones contradictorias entre sí, además debe adecuarse a los puntos cuestionados y controvertidos, es decir, no debe resolver más de lo que las partes le pidieron al juez ni dejar de resolver los puntos que las mismas plantearon.

Principio de Economía Procesal: Conforme a éste principio se establece que el proceso debe desarrollarse con el mayor ahorro de tiempo y costo posible, de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

La economía procesal en razón del tiempo, se refiere a la simplificación y disminución de los actos procesales y de igual manera acortar los plazos. En cuanto a la economía de los costos, se refiere a que los procesos no deben ser más onerosos que el objeto reclamado.

Principio de Preclusión: También conocido como principio de eventualidad. Se trata de dos principios unidos; en el de eventualidad existe a favor de las

partes la libertad para hacer valer sus derechos procesales; los cuales si no se hacen valer dentro del momento procesal oportuno opera la Preclusión, con el que se cierra esta oportunidad y se pierde el derecho procesal correspondiente.

Al respecto Carlos Arellano García señala: “a las partes se conceden derechos procesales que deban hacer valer dentro de la etapa correspondiente. Si no los hace valer oportunamente la posibilidad correspondiente se cierra y el proceso sigue adelante. Por lo tanto cabe la eventualidad de que el derecho no se haga valer y, cuando ello ocurre, opera la preclusión y el proceso sigue su marcha, habiéndose perdido el derecho que, en su tiempo pudo haberse ejercitado.”³⁶

Por lo tanto el principio al que se hace mención consiste en la pérdida o extinción de una facultad procesal cuando no es ejercida oportunamente

Principio de Consumación Procesal: Se refiere a que los derechos procesales se extinguen una vez que han sido ejercitados, y que por regla general, no se permite su ejercicio por segunda vez, es decir, no se puede repetir el acto ya realizado. El oportuno ejercicio del derecho también da lugar a la Preclusión.

De esta manera se puede resumir que con éste principio los derechos y facultades procesales se extinguen con el ejercicio valido de los mismos.

Principio del Contradictorio: La parte demandada tiene el derecho a defenderse con argumentos y pruebas en contra de las reclamaciones que se han hecho. Gozando también de la oportunidad de ser oído y defender sus intereses. En este principio opera igualmente el de Preclusión.

³⁶ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. 2° edición. Editorial Porrúa, México 1984. Pág. 40.

Principio de Convalidación: Si un acto nulo en el proceso no se impugna se convalida. Es mediante éste principio que se llega a la mayor de las convalidaciones y que es la institución de la cosa juzgada o verdad legal, estrato al que se eleva una sentencia definitiva que no es impugnada.

Principio de Eficacia Procesal: El proceso no debe producirse en perjuicio de quien se ve en la necesidad de promoverlo, para ejercitar sus derechos o acudir a él para la defensa de los mismos.

Como manifestación de éste principio esta la obligación del patrón de pagar al trabajador los salarios caídos durante el tiempo que dure el proceso laboral.

Principio de Probidad: El juez debe dictar las medidas necesarias evitar que los litigantes conviertan al proceso en un instrumento contrarias al funcionamiento de la justicia, mediante la mala fe o hechos fraudulentos cometidos por las partes.

En suma este principio consiste en la obligación de las partes de actuar de buena fe y honradamente. Es por eso que de éste principio depende la actuación de buena fe de las partes, sus actuaciones procesales deben estar basadas en la probidad, sin que el proceso sea un medio para obtener beneficios ajenos al derecho. En materia laboral la Ley Federal del Trabajo faculta a la Junta a sancionar la mala fe existente (artículos 856 y 891):

Artículo 856.- Los Presidentes de las Juntas, podrán imponer a la parte que promueva la revisión o la reclamación notoriamente improcedente, una multa de dos a siete veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo en que se cometió la violación.

Se entenderá que es notoriamente improcedente cuando a juicio de su Presidente, según el caso, aparezca que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia

Artículo 891.- Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes

Principio Dispositivo: El ejercicio de la acción procesal se encomienda a las partes y no al juez, es decir, las partes impulsan el proceso; el juez no puede actuar sino a petición de éstas; por lo tanto, si las partes no actúan el proceso definitivamente no avanza.

Al respecto Luis Dorantes Tamayo señala, que éste principio se apoya en la idea de que los órganos jurisdiccionales sólo deben actuar cuando las partes lo soliciten, en los asuntos en que sólo este en juego un interés privado ³⁷.

Principio de Adquisición Procesal: Consiste en que las pruebas rendidas por una de las partes, pueden ser aprovechadas por la otra, aunque no sea ésta la que las haya ofrecido ni rendido.

Principio de Impugnación: Se abre la posibilidad de revisión y análisis de las resoluciones del juzgador, a fin de garantizar la imparcialidad de las resoluciones dictadas por el juzgador y en caso de que estas sean ilegales, incorrectas o equivocadas la partes tenga oportunidad de solicitar la revisión de las mismas, mediante el recurso o medio de impugnación previsto por las leyes.

³⁷ DORANTES TAMAYO, Luis. Op. Cit. Pág. 279.

Principio de Legalidad: Consiste en que todo acto de autoridad, por tanto toda resolución judicial, debe fundamentarse en la norma jurídica aplicable.

En este sentido hablamos de resolución judicial, refiriéndonos a autos y proveídos dictados en un juicio, resoluciones interlocutorias e incluso la resolución final.

2.10. Principios Procesales del Procedimiento Laboral.

En el Título Catorce, Derecho Procesal del Trabajo, Capítulo I Principios Procesales, artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra la declaración y manifestación de los principios procesales que rigen el procedimiento en materia laboral, y que aunque la Ley de 1970 no los estableció en forma detallada, si se encontraban disgregados en su texto.

Néstor de Buen en su obra Derecho Procesal del Trabajo señala como definición de “los principios generales del derecho procesal laboral, las ideas fundamentales e informadoras del procedimiento laboral” ³⁸

En primer término es necesario señalar que los Principios Procesales cuentan con un carácter universal, y deben contar con una exigencia de validez que no admitan alteraciones.

Para el correcto estudio de los Principios Procesales contenidos en la Ley Federal del Trabajo es necesario citar el Artículo 685 de la misma:

“Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas

³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pág. 65.

necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

Del texto transcrito desprendemos que El Principio de Publicidad se refiere a que las actuaciones de la junta deben ventilarse en audiencias públicas; claro está que en forma general así sucede en las diferentes expresiones del derecho procesal. Por excepción, conforme al Artículo 720 de la Ley, las audiencias serán públicas, pero la Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral y las buenas costumbres.

El objetivo de ordenar que las actuaciones sean públicas, tiende a revestir de la mayor seriedad y solemnidad a las actuaciones judiciales, pues con la presencia de “público” se evitan alteraciones o detrimentos en la administración de justicia.

La administración de justicia debe practicarse a la luz pública, por lo cual toda persona puede constatar su aplicación concurriendo a los tribunales y presenciado las audiencias, aunque no tengan un interés directo en el asunto.

Respecto al Principio de Gratuidad, cabe señalar, que en materia laboral no existen costas judiciales; además la misma Ley en el artículo 19 señala que

todos los actos y actuaciones que se relacionan con la aplicación de las normas del trabajo no causarán impuesto alguno.

Nuestra norma Suprema, en el artículo 17 Constitucional se establece: *“Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales”*

La Inmediatez, es uno de los principios centrales y fundamentales del procedimiento laboral, atañe en principio a la importancia que tiene el hecho de que el juzgador conozca de cerca toda la trayectoria de los asuntos sometidos por las partes en juicio, ante la Junta; se pretende que quienes tienen que juzgar en los conflictos de materia laboral, estén durante todo el proceso en constante contacto con las actuaciones y de ésta manera estén en posibilidad de resolver correctamente y como lo manda la Ley.

Este principio se basa en la cercanía o proximidad, implicando la existencia de un contacto directo entre el juzgador y las partes del juicio.

El artículo 885 de la Ley señala la obligación del auxiliar de la Junta a formular un proyecto de resolución en forma de laudo, dentro de los diez días siguientes a la fecha del cierre de la instrucción.

Con éste principio se procura que haya continuidad con el Auxiliar que interviene en cada proceso, en la conciliación, la instrucción y en la formulación del proyecto del laudo, para que exista así, una verdadera compenetración con lo actuado a largo del proceso y el laudo pueda dictarse a verdad sabida y buena fe guardada (Art. 841).

En síntesis es importante que el auxiliar de la Junta que elabore el proyecto de resolución; sea quien permaneció en íntimo contacto con el juicio y por lo tanto conozca todos los detalles y desarrollo de las etapas del procedimiento.

Principio de Oralidad. Los diversos actos dentro del procedimiento laboral son orales predominantemente; lo cual propicia un mayor grado de comunicación directa entre las partes y el juzgador; incluso la oralidad en el procedimiento laboral agiliza las actuaciones y refuerza el principio de inmediatez, aunado a que con el seguimiento de un procedimiento escrito se restringe cierto grado el principio de publicidad que resulta ser otro de los principio procesales del Derecho el Trabajo.

El procedimiento laboral no es totalmente oral, pero se encuentra en un término mixto, ya que es indispensable la presencia de las partes en el procedimiento para asegurar la verificación del principio de inmediatez, pero también resulta necesario dejar constancia por escrito de las actuaciones celebradas conforme lo exige el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de brindar certeza de todo lo actuado y para posibilitar a la autoridad para resolver el asunto en cuestión mediante el estudio de las constancias escritas que integran el expediente correspondiente.

De hecho históricamente el único procedimiento exclusivamente oral fue el ordálico o juicio de Dios, esto en razón de que las ordalías se basaban en conceptos mágicos o religiosos, de los que se separó el derecho al hacerse laico.

Tocante a la Instancia de Parte, se refiere, a que se requiere de un incitador, es decir, de alguien que teniendo interés promueva la acción de la Junta. Un juicio laboral no se puede iniciar de oficio; es decir, es una característica de la actividad jurisdiccional que se ejercite a petición de los particulares, esto a

diferencia de la función legislativa o administrativa en donde el Estado puede actuar por iniciativa propia.

Tan es así que el numeral 870 de la Ley Federal del Trabajo, señala expresamente que el procedimiento se inicia con la presentación de la demanda ante la oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente.

Sin embargo, la facultad que concede la Ley las partes, relacionada con la instancia de parte, corresponde básicamente al principio dispositivo, del que ya hemos hecho algunos apuntes; pero en la actualidad únicamente opera con relación a la presentación de la demanda y a la facultad de las partes de promover las actuaciones que convenga a sus intereses, pues de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, debe existir un impulso procesal de oficio y una participación activa de las Juntas en el desarrollo del proceso, así mismo existe una amplia facultad el a Junta para recabar pruebas, atribuciones que tienen las Juntas y que se desprenden de los artículos 771, 772, 782, 784, 790 fracción VI, 803, 883 y 884 fracción III, 804, 886 y 940 de la Ley Federal del Trabajo, de cuya revisión deducimos las facultades a que nos referimos en líneas anteriores y que deben hacer efectivas las autoridades del trabajo

En este contexto, hemos desarrollado algunos de los principios procesales del Derecho del Trabajo contenidos en el artículo 685 de la Ley, sin embargo, es claro que del contenido de toda la Ley podemos desprender varios principios que rigen el procedimiento laboral, pero que para el objetivo de la presente investigación no aportarían elementos adicionales para sustentar la propuesta hecha; empero, existen tres principios contenidos en el mismo artículo 685 de la ley, que si resulta por demás importante comentarlos para concatenarlos con el resto de los argumentos que fundamentan y motivan la propuesta de reforma que se plantea en el presente trabajo.

Efectivamente hablamos de los principios de concentración, economía procesal y celeridad incluyendo también el de sencillez, que están íntimamente relacionados entre sí.

2.10.1. Principio de Concentración.

Como lo señalan los Maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, en su obra Derecho Procesal del Trabajo, de acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación; pues la antítesis de este principio es la dispersión de los actos procesales que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en el derecho civil.

El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los artículos que se detallan:

- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley. (Artículo 761.)
- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señala día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá. (Artículo 763)
- Además, de acuerdo con el artículo 848 de la Ley, las resoluciones de las Juntas no admiten recurso alguno. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros.

Por lo que se refiere al último punto tratado, el artículo 686 de la Ley expresa que las Juntas ordenarán se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que esto implique que se puedan revocar sus propias determinaciones.

Básicamente, se patentiza en la substanciación y resolución de los incidentes dentro de la misma audiencia en que se promueven.

2.10.2. Principio de Economía Procesal.

De nueva cuenta citando a los Maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, este principio suele confundirse con el de gratuidad, con el de concentración y también con el de sencillez, derivado de la relación tan estrecha que existe entre ellos.

El principio de economía procesal deviene en precisamente ahorrar en la medida de lo posible tiempo, dinero y esfuerzo; así las cosas, para la observancia de este principio, se deben realizar los actos procesales que lo permitan en conjunto a fin de obviar tiempos, lo que pone en evidencia la relación que tiene este principio con el de concentración.

Por lo que respecta al punto de vista económico, es prudente mencionar que todo proceso es un medio, que de ninguna manera puede exigir la dilapidación de recursos superiores al valor de los bienes u objeto que este en controversia, que se traducen en el fin; por consiguiente y a manera de conclusión la proporción que debe existir entre el medio y el fin debe ser presidida por la economía del proceso. Esta idea encuentra su abstracción en la eliminación de los gastos y costas judiciales en la Ley Federal del Trabajo, con la excepción de los gastos que origine la ejecución de un laudo. Podemos concluir que desde este punto de vista el principio de economía también persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

En otra perspectiva, también podemos relacionar este principio con el denominado **Principio de Sencillez**, pues con el fin de optimizar el tiempo, se reducen las formalidades en el proceso, transformándolo en un proceso fluido a través de la oralidad.

Dado que mientras el proceso civil es imperante la rigidez e inflexibilidad, en el derecho laboral ocurre lo contrario, en atención a que el legislador vislumbró que en la mayoría de los casos el trabajador carece de conocimientos jurídicos quedando en desventaja con el patrón.

Este principio se traduce esencialmente en la ausencia de formalismos en el procedimiento, pudiendo incluso las partes limitarse a precisar los puntos petitorios, sin la exigencia de fundamentarlos adecuadamente, tal y como lo dispone el artículo 687 de la Ley.

El principio de sencillez en el procedimiento tiene un impacto importante en el reconocimiento de la personalidad de los apoderados de los trabajadores o sindicatos, pues deja abierta la puerta a la Junta para tener por acreditada la personalidad sin sujetarse a las reglas que detalla el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando de la documentación que se exhiba se arribe a la conclusión de que quien comparece lo hace efectivamente en representación de aquellos.

2.10.3. Principio de Celeridad.

Derivado de los anteriores principios llegamos al Principio de Celeridad que constituye una exigencia indispensable para la justicia laboral.

Es así que a través de la concentración de las actuaciones procesales que puedan desahogarse en conjunto, la oralidad que redundará en la sencillez del

proceso laboral y a su vez en que este sea mas fluido, y la economía procesal, que atiende a la optimización de los tiempos y recursos económicos, es que la Justicia Laboral tendría que ser en estricto sentido y en apego al artículo 17 constitucional pronta y expedita.

Es decir, la Ley Federal del Trabajo presupone con las disposiciones contenidas en su artículo 685 que la administración de justicia se imparta de la manera más rápida posible, en atención a las prioridades económicas del trabajador, quien desde el punto de vista dogmático tiene la necesidad de ser reinstalado en su empleo a fin de seguir percibiendo el ingreso económico que puede ser en muchos de los casos el único ingreso familiar, de tal suerte que a fin de que tal determinación sea pronunciada por la Junta competente en el menor tiempo, se consignan en el artículo 685 de la Ley, los principios de concentración, economía procesal y sencillez, los cuales confluyen todos y cada uno de ellos en el principio de celeridad del procedimiento laboral.

Empero, como lo analizaremos en el próximo capítulo la intención del legislador de atender con la mayor premura las necesidades de la clase trabajadora, en cuanto a la administración de justicia se refiere, ha quedado de lado, pues lejos de que los procesos laborales se desahoguen con prontitud (celeridad), la administración de justicia laboral se ha convertido en una maquinaria completamente aletargada que vuelve a los juicios tardados cayendo en prácticas funestas por parte de muchos abogados litigantes, que utilizan algunos de los medios que la Ley prevé para proteger al trabajador, para retardar los procedimientos por diversas causas.

CAPITULO 3

MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE REFORMA A LOS ARTÍCULOS 873 SEGUNDO PÁRRAFO Y 878 FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.1. Igualdad real y formal entres las partes.

La igualdad ha sido definida por la Real Academia de la Lengua Española, como: *“Correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo”*.

No olvidemos que el Derecho del Trabajo, está clasificado como una rama del Derecho Social que en nuestro primer capítulo lo definimos como una disciplina integrada por un cuerpo de normas jurídicas, las cuales regulan la existencia de los grupos sociales desprotegidos y el conjunto de conocimientos científicos que estudian la realidad jurídica de dichos complejos sociales hegemónicos y económicamente desvalidos.

Por lo que resaltamos que el Derecho Social, incluido en este el Derecho del Trabajo, se refiere no a una igualdad colectiva, sino por el contrario, atiende y procura la nivelación de las desigualdades existentes entre los diversos grupos humanos.

En este orden de ideas, es claro que en México, como en muchos otros países, existen grupos sociales desiguales o desprotegidos a una media nacional existente. En el caso concreto nos referimos a la clase trabajadora, la que por cuestiones de naturaleza económica no detenta los medios suficientes para hacerle frente, en igualdad de circunstancias, en un proceso legal al capital, es decir, a la clase social pudiente que detenta los medios de producción, es aquí donde la igual real entre las partes se rompe.

Refiriéndonos, expresamente, a esa igualdad real entendida como las posibilidades económicas de uno y otro grupo, que evidentemente son desproporcionadas, si tomamos en consideración que el salario mínimo ascendió en el año 2007 a la cantidad de \$50.57 (CINCUENTA PESOS CON CINCUENTA Y SIETE CENTAVOS, MONEDA NACIONAL), y un obrero o empleado común tanto de la iniciativa privada como del sector público, percibe alrededor de 3 a 4 salarios mínimos diarios en los mejores de los casos, con los que tiene que sostener sus necesidades personales y familiares.

Es así que como lo señala el ilustre Estagirita: *“La desigualdad entre iguales, y la disparidad entre pares es contraria a la naturaleza: y ninguna cosa contraria a la naturaleza es honesta”*

En este contexto, el Maestro Ovalle Favela, citando a su vez a Mario de la Cueva, dice: “el derecho procesal del trabajo adquirió la función que le corresponde dentro de la idea general del derecho laboral: un derecho procesal de naturaleza social que ha superado una vez más la concepción individualista del derecho; un proceso que ya no quiere ser la contienda de las desigualdades por el triunfo del más fuerte y mejor armado, sino, de conformidad con su esencia, el camino para la búsqueda apasionada de la justicia social”.³⁹

De tal suerte que la idea de correspondencia y proporción a que se refiere la definición de igualdad, que nos da la Real Academia de la Lengua Española, deja de tener aplicabilidad al caso concreto, pues como lo hemos abordado, en los procesos laborales intervienen dos grupos sociales con características económicas diferentes que difícilmente afrontarían un proceso legal en igualdad de oportunidades, por lo que el derecho procesal del trabajo, viene a suplir esas desigualdades.

³⁹ OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Editorial Oxford University Press Harla. México 1998. Pág 65.

La igualdad parece y es justa, pero no entre todos, sino, más bien entre iguales.

Por otra parte, nos referimos a la igualdad formal, es decir, a la idea de igualdad desde el punto de vista jurídico.

Rafael de Pina Vara, dice que la Igualdad ante la Ley, se traduce en un trato “igual” en circunstancias iguales, que significa la prohibición de toda decisión o norma legal de carácter discriminatorio por parte de los órganos estatales.⁴⁰

En principio, conforme al artículo 1º constitucional, todos somos iguales, es decir, la igualdad es un garantía individual que según el Maestro Ignacio Burgoa, es un elemento consubstancial al sujeto en su situación de persona humana frente a sus semejantes todos, independientemente de las condiciones jurídicas parciales y particulares que aquel pudiese reunir. En conclusión podemos decir que la igualdad como garantía individual, traducida en esa situación negativa de toda diferencia entre los hombres, proveniente de circunstancias y atributos originarios emanados de la propia personalidad humana particular, es el fundamento de la igualdad jurídica que opera en cada una de las posiciones determinadas y correlativas derivadas de los distintos ordenamientos legales.⁴¹

El Maestro Burgoa, en la segunda idea del párrafo transcrito con antelación, hace la distinción entre la igualdad entendida como garantía individual y la igualdad jurídica como tal, señalando que la primera es la base o fundamento de la segunda, la cual ya abre la puerta a los distintos ordenamientos legales que se actualizan dependiendo de las posiciones determinadas en que se ubican las personas, como es el caso de un trabajador o un patrón, cuya igualdad entre sí, sería la misma si hablamos de la garantía constitucional que es inherente a

⁴⁰ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. México 2007. Pág. 313.

⁴¹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las garantías individuales. Editorial Porrúa. México 2007. Pág. 255

cualquier persona y que se sustenta en la situación negativa de cualquier diferencia (nivel económico), pero es distinta cuando tratamos de la igualdad jurídica, pues ésta ya atiende y difiere de cada individuo dependiendo de la posición determinada en que este ubicado como consecuencia de los ordenamientos legales aplicables.

A mayor abundamiento, citando de nueva cuenta al Maestro Burgoa, la situación en que existe la igualdad como garantía individual no se forma para el sujeto a virtud de la celebración de un acto jurídico previo y necesario, ni como resultado de una cierta posición económica o jurídica, sino surge concomitantemente con la persona humana. Por tal motivo, la igualdad, como contenido de la garantía individual, es una situación en que está colocado todo hombre desde que nace.⁴² Nacemos iguales.

Del análisis conjunto de la igualdad formal o legal y la igual real, concluimos que ambas convergen en un punto en donde derivado de distintas condiciones sociales, económicas y hasta políticas, de facto existe una desigualdad real entre los sujetos, por lo que aplicando el principio aristotélico que enseña “*tratar igualmente a los iguales y desigualmente a los desiguales*”, el Derecho del Trabajo se adecua en su carácter de Derecho Social y contiene en si mismo preceptos que se traducen en una desigualdad entre las partes para nivelarlas dentro de un proceso legal, logrando de esta manera la igualdad formal o legal.

En tal entendido, el Maestro Néstor de Buen, cita a Guasp quien dice: En todo proceso las partes se hallan en una posición jurídica doble, igual y contradictoria.⁴³

⁴² Ibidem

⁴³ DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1990. Pág. 220

La posición doble o principio de dualidad de las partes significa que en todo proceso hay, necesariamente, dos partes y no pueden ser más de dos; independientemente de que el proceso se vaya en rebeldía o que exista pluralidad de partes, pues esto solo implica que alguna o ambas partes estén integradas por varios sujetos, en razón de que se trata de una exigencia abstracta.

La posición contradictoria, supone que para satisfacer una pretensión es necesario atender la contradicción del adversario, en el entendido de que la contradicción es una mera posibilidad y no una real actualidad de que las partes se contradigan.

En último término, la posición igual, que es la que nos interesa, trae consigo la condición de que cada parte debe tener un contenido equivalente, es decir, que no pueden diferir en sustancia los deberes y derechos de una parte y otra.

Esta posición dogmática de la igualdad de las partes, es retomada por el Código Federal de Procedimientos Civiles, que en su artículo 3 dice:

ARTICULO 3º.- Las relaciones recíprocas de las partes, dentro del proceso, con sus respectivas facultades y obligaciones así como los términos, recursos y toda clase de medios que este Código concede para hacer valer, los contendientes, sus pretensiones en el litigio, no pueden sufrir modificación, en ningún sentido, por virtud de leyes o estatutos relativos al modo de funcionar o de ser especial de una de las partes, sea actora o demandada. En todo caso, debe observarse la norma tutelar de la igualdad de las partes dentro del proceso, de manera tal que su curso fuera el mismo aunque se invirtieran los papeles de los litigantes.

La antítesis del artículo citado, son precisamente los artículos 6º y 18 de la Ley Federal del Trabajo, que preceptúan:

Artículo 6° Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de vigencia.

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

Ambos numerales, contienen la línea definida del Derecho Social tendiente a reivindicar los derechos de la clase desprotegida, a saber, la clase trabajadora, en el caso concreto; en contrapunto con lo que prevé el Código Federal de Procedimientos Civiles, que es completamente riguroso en la aplicación del concepto de igualdad de las partes.

Es importante destacar que el concepto de igualdad de las partes es criticado pues se limita a proclamar una igualdad formal (jurídica) de las partes, pero en una sociedad como la nuestra plagada de graves desigualdades sociales, la igualdad formal no garantiza de ninguna manera la justicia en la solución de los conflictos, sino por el contrario patentiza y ratifica jurídicamente los privilegios sociales.

Es por ello que la Ley Federal del Trabajo ha desplazado el concepto de igualdad de las partes, pues contiene una serie de disposiciones que van desde la facultad que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje de perfeccionar el escrito inicial de demanda hasta la descarga de la prueba en beneficio del trabajador y en perjuicio del patrón, con lo que se coloca a las partes en un claro terreno desigual durante la tramitación del proceso.

En las relatadas circunstancias, existe una plena justificación desde el punto de vista social, económico y político, para que la Ley Federal del Trabajo adopte y haga patente en la tramitación de los juicios correspondientes, una desigualdad procesal entre las partes que se concretizan primordialmente en la imposición de la carga de la prueba al patrón y en la facultad de la Junta de subsanar la demanda incompleta en términos del artículo 685 aunado a la posibilidad de requerir al trabajador para que subsane cualquier irregularidad que notare la Junta, previo señalamiento de los defectos u omisiones en que haya incurrido el operario, conforme lo prevé el numeral 873 de la Ley, supuestos legales que serán abordados con mayor detenimiento en el desarrollo del presente capítulo.

Justificación que conforme lo expresa Norberto Bobbio, cuando explica las justicia conmutativa y la justicia distributiva, en su obra Estado, Gobierno y Sociedad; encuentra su sustento en la diversidad de situaciones objetivas, pues mientras la justicia conmutativa regula la sociedad de iguales, la llamada justicia distributiva regula una sociedad de desiguales, comúnmente bajo la premisa de “a cada uno según su necesidad”.⁴⁴

Pero esta justificación de la desigualdad procesal, solo atañe precisamente a ello, a tratar de nivelar las fuerzas entre ambas partes, pero no alcanza a justificar la dilación de los procesos con una oportunidad más para que el trabajador pueda modificar su demanda en la etapa de demanda y excepciones como actualmente lo permite la fracción II del artículo 878 de la Ley, pues si tomamos en consideración que de conformidad con la desigualdad procesal de las partes en atención a la desigualdad real de las mismas, en un primer momento la Junta puede subsanar la demanda incompleta o señalarle al trabajador las irregularidades u omisiones que contenga su escrito de demanda, para que éste las subsane, no existe ya ningún alegato que convalide dicha

⁴⁴ BOBBIO, Norberto. Estado, gobierno y sociedad. Editorial Fondo de Cultura Económica, México 2001. Pág. 21

posibilidad, pues previo a llegar al momento procesal en que deba desahogarse esta etapa (demanda y excepciones) ya hubo una necesaria nivelación de fuerzas cuando la Junta subsano o requirió al actor para corregir la demanda, es decir, consideramos excesiva y por demás innecesaria la disposición que contiene la citada fracción II del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

3.1.1. Violentación del Principio de Equidad entre las partes de acuerdo a la Teoría General del Proceso

El punto en específico ha sido analizado en líneas anteriores de este mismo capítulo, cuando hablamos de la Igualdad Formal o Jurídica, de tal suerte que citamos el contenido del artículo 3° del Código Federal de Procedimientos Civiles, que como premisa mayor tiene en su texto la regulación del Principio de Igualdad de las Partes.

Es necesario detenernos un momento para aclarar que no obstante el título de este punto se refiera al Principio de Equidad de las partes, nos referimos precisamente al Principio de Igualdad de las Partes, es decir, tomamos como sinónimos la palabra equidad e igualdad, aunque en estricto sentido, la equidad por si sola es otra fuente del derecho.

Una vez hecha tal aclaración, continuamos con el señalamiento de que conforme lo preceptúa el artículo 3° del Código Federal de Procedimientos Civiles, para éste debe observarse el Principio de Igualdad de las Partes, es decir, para el Derecho Común, el principio que rige esta relación procesal debe ser de igualdad.

Por esta razón como lo explica el Maestro Néstor de Buen, en la exposición de motivos de la Iniciativa de Ley de 1970, al hacer referencia a las fuentes del derecho laboral, incluidas en el artículo 17 (Que por un error involuntario se asentó artículo 16), se señala que el artículo 16 no menciona el derecho común,

en primer lugar, porque éste término es ambiguo, y en segundo, porque cuando contenga principios generales se aplicará en la vida del derecho del trabajo de conformidad con la ya citada formula del artículo 14 de la Constitución.⁴⁵

En qué consiste la formula contenida en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos?

El cuarto párrafo del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala:

Artículo 14. ... En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho.

De ahí resulta la oposición a que en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se incluyeran el derecho común, pues entendemos como tal a las disposiciones del Derecho Privado, cuya más amplia expresión es el Derecho Civil, que como ya lo hemos referido uno de sus principios generales es el de la “Igualdad de las Partes”.

¿A que nos referimos cuando hablamos de la violentación al principio de equidad de las partes?

Básicamente a las formas en que la Ley Federal del Trabajo ha materializado la desigualdad formal de las partes dentro de un proceso laboral, a saber, la reiterada imposición de la carga probatoria al patrón, así como la facultad de subsanar la demanda incompleta o requerir al trabajador para que la aclare o la corrija previo el señalamiento de las irregularidades detectadas.

⁴⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 2000. Pág. 120

En este entendido, retomamos la violentación al principio de equidad de las partes como un todo que incluye las formas en que la Ley lo ha patentizado, resultando ser esta violentación una causa primaria de la necesidad de reformar la fracción II del artículo 878, pues como lo afirma José Alfonso Bouzas Ortiz, quien a su vez cita a Ross Gámez, existen instituciones jurídicas en las que no es posible establecer un proteccionismo a menos que la institución se distorsione y pierda su funcionalidad. No podemos olvidar que nuestra concepción del derecho procesal laboral está en función directa e inmediata de la actividad jurisdiccional que en un momento dado despliega el órgano estatal para la impartición de justicia y que precisamente por ello la misión juzgadora debe de estar reglamentada por normas jurídicas que le permitan poder encontrar la verdad material y que por ello sólo lo puede lograr si a las partes en pugna, independientemente de la clase que representen, se les conceden las mismas oportunidades de acción y defensa.... Si el derecho sustantivo es proteccionista, ante el principio del trato desigual para los desiguales, no necesariamente debemos concluir con la existencia de una disparidad procesal.

Continúa diciendo: No es lo mismo tutela y suplencia en aquello que se puede y debe ejercer (cómo en materia de deficiencias en la demanda) que igualdad de las partes ante la ley, que si no existe simplemente vuelve ociosa la función del juzgador.⁴⁶

Consideramos este argumento en parte atinado, pues efectivamente, cuando la propia Ley Federal del Trabajo, en su parte sustantiva protege considerablemente los intereses de la clase trabajadora con la imposición de la carga probatoria al patrón y con las facultades de las autoridades del trabajo que se desprenden de los artículos 685 y 873 de la Ley, resulta por demás innecesaria la facultad que concede a los trabajadores la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, para modificar su escrito inicial de demanda

⁴⁶ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y procesal del trabajo. Editorial Iure, México 2007. Pág. 214.

en la etapa de demanda y excepciones, pues tal disposición es en sí misma una violentación más al principio de igualdad de las partes o paridad procesal, que si bien es cierto, no vuelve del todo ociosa la actividad del juzgador, si retrasa considerablemente los procesos laborales.

En conclusión tenemos que la Violentación al Principio de Equidad de las Partes es un primer motivo que sustenta la propuesta de reforma que se formulará en el presente trabajo, insistiendo que retomamos esta causa como un todo que incluye tres puntos importantes:

- La imposición de la carga probatoria en perjuicio del patrón y en beneficio del trabajador.
- La facultad que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje derivadas de los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo.
- La posibilidad del trabajador de modificar su escrito inicial de demanda conforme lo preceptúa el artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

El orden en que iniciamos la exposición de los motivos y justificaciones de la propuesta que se formulara en el presente trabajo de investigación no es en atención al orden de importancia de los mismos, pues consideramos que el problema planteado es complejo y las causas que lo generan no pueden ser jerarquizadas, sino deben entenderse y atenderse como una problemática conjunta que atiende a la urgencia de modernización del Derecho del Trabajo, en beneficio de la administración de justicia.

3.2. Cargas Probatorias que imponen los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el Derecho Procesal del Trabajo, como para todas las ramas del Derecho Procesal, resulta necesaria una Teoría de la Prueba, al respecto Hugo Alsina apunta lo siguiente: “Una teoría general de la prueba permite establecer el modo como el juez va adquiriendo conocimiento de las cosas, explica la formación lógica de los distintos medios de prueba, y la vinculación que entre ellos existe, base de la prueba compuesta; suministra, por último, el criterio para la valoración de la prueba en la sentencia.”⁴⁷

Cuando hablamos de la prueba, debemos hacer referencia a dos aspectos importantes, que son: la carga de la prueba y los sistemas de valoración de las mismas.

Primeramente hablaremos someramente de los sistemas de valoración. En este entendido dice el Maestro Néstor de Buen quien a su vez cita De pina Vara que existen tres sistemas de valoración de la prueba; el sistema de la prueba libre; sistema de prueba legal o tasada, y el sistema mixto.

Por lo que hace al sistema de la prueba libre, otorga al Juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas, esta potestad se extiende, igualmente, a la libertad de selección de las máximas de experiencia que sirven para su valoración.

El sistema de la prueba legal o tasada, es rígido y la valoración de las pruebas no dependen del criterio del juez, sino su valoración se encuentra previamente regulada en la Ley y el Juez debe aplicarla rigurosamente sin atender a criterios personales.

⁴⁷ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México 2003. Pág. 374.

El sistema mixto, pretende atenuar los inconvenientes que representa la aplicación de ambos sistemas descritos, con una tendencia a resolver el contraste tradicional entre la necesidad de la justicia y la certeza. Se trata de un sistema que concede al Juez cierto grado de discrecionalidad para valorar las pruebas que el legislador no reservó en cuanto a la tasación de su alcance y valor probatorio.

El Derecho Procesal del Trabajo, retoma el sistema mixto, pues a pesar de que el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, exime a las Juntas de sujetarse a reglas o formulismo sobre la valoración de las pruebas, exige que expresen los motivos y fundamentos legales en que se apoyen para tal efecto.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

VIII, Diciembre de 1991

Tesis: V.2o. J/13

Página: 129

Genealogía: Gaceta 48, diciembre de 1991, página 81.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Segunda Parte, tesis 873, página 604.

PRUEBAS. APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Aunque el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a las Juntas para dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, ello no las faculta para omitir el estudio de dichas pruebas, las cuales deben analizar pormenorizadamente, con

expresión de las razones que han tenido en cuenta para llegar a la conclusión respectiva, para que la parte afectada pueda conocerlas y controvertirlas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 120/91. David Antonio Tapia Fregoso. 24 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández. Secretario: Secundino López Dueñas.

Amparo directo 198/91. Relacionado con el 199/91. Financiera Nacional Azucarera, S. N. C., Síndico de la Quiebra de Compañía Minera de Cananea, S. A. de C.V. 5 de junio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: Jacobo López Ceniceros.

Amparo directo 269/91. Juan Ozuna Sepúlveda. 21 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Julio César Vázquez- Mellado García. Secretario: Isidro Pedro Alcántara Valdés.

Amparo directo 309/91. Financiera Nacional Azucarera, S.N.C. 18 de septiembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Julio César Vázquez-Mellado García. Secretario: Isidro Pedro Alcántara Valdés.

Amparo directo 294/91. Francisco E. Terrazas Rivera. 16 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.

De tal suerte que no existe una plena discrecionalidad del juzgador para valorar las pruebas de acuerdo únicamente a criterios personales que emanen de su experiencia obtenida, sino que si bien es cierto, tiene la facultad de aplicar ese

criterio también debe sustentarlo expresando los motivos por los que concede o no valor probatorio a los medios de prueba aportados y por otra parte debe precisar cuáles son los preceptos legales en que se apoya para tal efecto, lo que necesariamente lo remite a la Ley para fundamentar adecuadamente la valoración de las pruebas que detalle en la resolución correspondiente.

El siguiente de los puntos que es importante mencionar cuando nos referimos a la prueba, y que resulta ser el que importa para este capítulo y para el trabajo de investigación en conjunto, es precisamente quien está obligado a probar y que es lo que debe probar, concretamente, la carga probatoria.

Es más común para el grueso de las ramas del derecho procesal, sujetarse a la opinión de que tanto el actor como el demandado deben probar los hechos constitutivos de su acción y de su excepción, respectivamente, es decir, existe en los ordenamientos legales vigentes una clara tendencia de obligar a cada una de las partes a asumir la carga probatoria de los hechos que invoca.

En estas condiciones a todas luces se advierte una amplia diferencia entre las disposiciones contenidas en el Código Federal de Procedimientos Civiles, que sirve de apoyo para la estructuración de otras ramas del derecho procesal, incluso resulta ser supletorio de las mismas y las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Para el Derecho Civil, la regla general respecto de las cargas probatorias es la que versa: *“El que afirma está obligado a probar”*, tal como se desprende del artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles, que a la letra dice:

ARTICULO 81.- El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones.

Regla general que tiene sus excepciones, que son detalladas en el artículo 82 cuyo texto, señala:

ARTICULO 82.- El que niega sólo está obligado a probar:

I.- Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho;

II.- Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante, y

III.- Cuando se desconozca la capacidad.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, rompiendo con este principio general relativo a las cargas probatorias, impone al patrón la carga probatoria respecto de varios elementos de la relación de trabajo, como lo son su temporalidad, la jornada de trabajo, el salario, las formas de terminación de la relación laboral, entre otros aspectos.

El artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, de 1970, indicaba que *“Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de la verdad de los hechos o al esclarecimiento de la verdad”*; disposición que recibió una crítica de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba, que Néstor de Buen la considera justa, en el sentido de que la nueva teoría procesal había desechado el concepto de obligación de probar por el de carga de la prueba; así que es absurdo obligar a las partes a aportar elementos probatorios”⁴⁸

Argumento que encuentra su explicación en la diferencia que existe entre una obligación procesal y una carga procesal, pues mientras la primera es exigible la segunda no lo es, pero si es un derecho de ejercicio necesario, que implica el riesgo de no obtener lo que se pretende si no se hace valer en tiempo y forma.

⁴⁸ DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1990. Pág. 416

Sin embargo, la disposición contenida en la Ley de 1970, pretendía obligar a los trabajadores a probar la existencia de la relación de trabajo, del hecho del despido y de la inexistencia de la causa justificativa, lo que encontraba su explicación en el hecho de que esta Ley recogía aún las disposiciones del derecho común respecto de las cargas probatorias, es decir, el principio que versa *“El que afirma está obligado a probar”*.

De tal suerte que fue la Ley Federal del Trabajo de 1980 la que dejó atrás, las formulas rígidas que sustentaban la carga de la prueba en función de la actitud procesal (el actor está obligado a probar sus afirmaciones y el demandado sus excepciones) y optó por tomar una decisión con sentido social que le imputaba directamente al patrón la carga probatoria, disposiciones que Mozart Víctor Russomano consideró de revolucionarias.

La exposición de motivos de la reforma de 1980, comenta Néstor de Buen, dice algunas mentiras. Señala que quizá la más destacada es la que afirma que se mantiene el principio de la igualdad de las partes en el juicio. Citando dos frases contenidas en dicho documento: *“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... De esta manera se logrará la verdadera igualdad en los procedimientos laborales al asegurar a todos los que forman parte de la sociedad, igual protección a sus derechos y a sus oportunidades”*.

En este contexto, se afirma que evidentemente no existe tal idea de igualdad, por lo menos no como punto de partida, sino tal vez como objetivo final; en atención a una desigualdad de origen, que apuntamos al hablar sobre la igualdad real y la igualdad formal de las partes, con esta reforma se pretende

llegar a una igualdad final mediante el apoyo a los trabajadores consistente en la mejoría de la demanda y en la distribución de la carga probatoria.

Es así que, la exposición de motivos de las reformas procesales de 1980, es contundente al hablar de una igualdad de las partes, afirmación que a pesar de que para el Maestro Néstor de Buen es una mentira, consideramos que se trata de la igualdad jurídica o formal que viene a nivelar las desigualdades reales como son la condición económica, social y cultural.

En estas condiciones el legislador, optó hacer patente ésta igualdad formal de las partes y determinó que la actual Ley Federal del Trabajo, impusiera al patrón la carga probatoria en términos de los artículos 784 y 804 que a la letra dicen:

“Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;*
- II. Antigüedad del trabajador;*
- III. Faltas de asistencia del trabajador;*
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;*
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de 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 las vacaciones;*
- XI. *Pago de las 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 Vivienda.”*

El artículo 804 de la Ley señala:

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

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;*
- II. Lista de raya o nomina 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 de las primas a que se refiere esta Ley; y*
- V. Los demás que señalen las leyes.”*

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

laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

El incumplimiento del resguardo o exhibición en caso de requerimiento de las Juntas de la documentación a que se refieren los artículos anteriores traen consigo apercibimientos que se detallaran con posterioridad, pero que en concreto se traducen en presunciones legales a favor del trabajador.

En este orden de ideas, como lo venimos apuntando, de acuerdo a la exposición de motivos de las reformas procesales de 1980, estas tienen como finalidad asegurar a todos los que forman parte de la sociedad, igual protección a sus derechos y a sus oportunidades; lo que se ha tratado de lograr con las facultades a que ya nos hemos referido, derivadas de los artículos 685 y 873 de la Ley, y con el tema que nos ocupa que es la propia distribución de la carga probatoria en perjuicio del patrón y en beneficio del trabajador, bajo el argumento de que es el patrón y no el trabajador quien tiene los medios y los documentos para acreditar en juicio las condiciones laborales de un trabajador, so pena, de que de no resguardarlos o implementarlos se tienen por presuntivamente ciertos los hechos que aduzca el trabajador relacionados con esta documentación.

Consecuentemente en el orden expuesto en el presente capítulo tenemos un motivo más que vuelve innecesaria la disposición contenida en la fracción II del artículo 878 de la Ley, que faculta al trabajador a modificar su escrito inicial de demanda en la etapa de demanda y excepciones.

Tomando en consideración que durante la tramitación del juicio correspondiente, específicamente en la etapa de instrucción, el que debe acreditar cuales fueron las condiciones imperantes en la relación de trabajo es el patrón, por lo que el trabajador únicamente tiene que referirlas en su escrito inicial de demanda, al expresar los hechos en que funde sus acciones.

De esta manera es que la Ley puede lograr la consecución de la igualdad formal en los procedimientos laborales, mediante la imposición de la carga probatoria al patrón, respecto de todos y cada uno de los elementos de la relación de trabajo que se detallan en los artículos 784 y 804 de la Ley; pues es éste quien tiene los medios de prueba necesarios para satisfacerla y está obligado a aportarlos en juicio, en caso de controversia.

3.3. Presunciones legales a favor del trabajador que se contienen en los artículos 21, 784, 805 y 828 de la Ley Federal del Trabajo.

Derivado de las cargas probatorias que corresponden al patrón en términos de los ya citados artículos 784 y 804 de la Ley, su insatisfacción se puede traducir en presunciones legales a favor del trabajador.

Como lo sugerimos en líneas anteriores, la finalidad de este trabajo es proponer una alternativa que venga a reducir los actuales problemas que en cuanto administración de justicia laboral se presentan en la práctica, atendiendo a distintos aspectos que están relacionados entre sí porque son parte de un todo, que es el proceso laboral, tales como los temas que ya abordamos: principios procesales, principios procesales del derecho del trabajo, igualdad real y formal, cargas probatorias, etc.

Consecuentemente, consideramos necesario anotar en primer término que para algunos autores la presunción no es medio de prueba, atendiendo a que la presunción no tiene materialidad, es decir, no está en ninguna parte físicamente, sino entraña un mecanismo de razonamiento del juzgador por el que a través de la deducción o inducción llega al conocimiento de un hecho que fue desconocido, teniendo como punto de partida la existencia o el conocimiento de otro hecho.

Otro concepto de presunción, es el que afirma que se trata de un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho, con fundamento en las máximas generales de la experiencia, que le indican cual es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos.

La Ley Federal del Trabajo dice en su artículo 830 que la presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Ahora bien, la misma Ley en su artículo 831 detalla que existe presunción legal cuando la Ley la establece y presunción humana cuando de un hecho probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

En este entendido existe otra clasificación de presunciones que son la presunciones que no admiten prueba en contrario, *iure et iure*; y las que si la admiten *iuris tantum*; por regla general las presunciones humanas siempre admiten prueba en contraria y las presunciones legales pueden o no admitirla.

¿Qué es la prueba en contrario? Debemos recordar que las presunciones se basan o sustentan en meros indicios, de los que se pretenden desprender hechos no conocidos, por lo que no existe una certeza de que dicha presunción se haya concretado en un hecho real o que este haya sucedido o que sea cierto, pues únicamente se trata de una presunción que puede ser entendida como una sospecha o una conjetura a la que se llega por tener indicios o señales para arribar a ella, por ejemplo, si voy caminando por la calle y veo subir al transporte colectivo a una mujer de mediana edad con un niño en sus brazos, podría yo presumir que se trata de madre e hijo, aunque en realidad no sea así, de tal suerte que por esta razón, la presunción admite prueba en contrario, no otra simple presunción sino un medio probatorio fehaciente que destruya completamente la presunción legal o humana.

Así tenemos que la Ley Federal del Trabajo prevé presunciones legales a favor del trabajador, que en su mayoría admiten prueba en contrario, y son las que se derivan de los artículos 21, 784, 805 y 828. La citación de las presunciones legales que abordamos es meramente enunciativa mas no limitativa.

En este contexto, tenemos que como un beneficio más para el trabajador, resultante de la reivindicación de sus derechos y de la nivelación de desigualdades reales, es la disposición contenida en el artículo 21 de la Ley que presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Este artículo tiene una íntima relación con el diverso artículo 26 de la ley, que se refiere básicamente a la falta de la formalidad del contrato de trabajo por escrito, lo que no impide de ninguna manera al trabajador el disfrute de sus derechos, pues la falta de esta formalidad es imputable al patrón y no al trabajador.

Como consecuencia de la presunción derivada del artículo 21 de la Ley, tenemos que en la práctica, solo basta que el trabajador en su demanda, manifiesta haber trabajado para determinado patrón, para que esta presunción opere en su favor, en razón de que como lo señala el Maestro Néstor de Buen en su obra Derecho Procesal del Trabajo, cuando trata lo relativo a las presunciones, si el trabajador manifiesta determinadas condiciones de trabajo, estas se tienen por ciertas por parte de las autoridades del trabajo, salvo que se pruebe lo contrario; lo mismo sucede, insistimos, con la posibilidad a que nos referimos de que no exista un contrato de trabajo por escrito y el trabajador alegue en su demanda que efectivamente prestó sus servicios a tal o cual empresa, para que esta afirmación se tenga por cierta, con los bemoles que esto implica, pues es claro que la empresa demandada en todo caso podría ocurrir a juicio y negar de manera general la relación de trabajo, con lo que revertiría completamente la carga de la prueba, pero en principio ya fue

notificada y emplazada a juicio la demandada para que se apersonara al mismo, en atención a la presunción que deriva del artículo 21 de la Ley, lo que en cualquier otra materia no sucede de esta manera.

Por otra parte, la prestación de este trabajo personal, no necesariamente tendría que traducirse en la existencia de una relación de trabajo, pues bien podría ser de naturaleza diversa, sin embargo, con la presunción derivada del artículo 21 de la Ley mientras no se pruebe lo contrario dicha relación se presume como una relación laboral con todas las consecuencias que esto implica, es decir, con todos los derechos y obligaciones que corresponde al patrón otorgar al trabajador, en este sentido, en el caso de que la parte demanda se defendiera negando la relación de trabajo lisa y llanamente, bastaría que el trabajador presentare testigos que hayan presenciado la prestación del trabajo en cuanto a las condiciones de modo, tiempo y lugar para que se presumiera que efectivamente esa relación se tratara de una relación de trabajo. Como lo cita la Tesis de Jurisprudencia que dice:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXI, Mayo de 2005

Tesis: 2a./J. 57/2005

Página: 483

RELACIÓN DE TRABAJO. PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA. REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LAS DECLARACIONES DE LOS TESTIGOS PARA OTORGARLES VALOR PROBATORIO. El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo establece que se presumen la existencia del contrato y de la relación laboral entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. En ese sentido, se concluye que para que se acredite la prestación y, por ende, opere esa

presunción, basta que las declaraciones rendidas por los testigos sean congruentes respecto a las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se percataron de la prestación del trabajo personal, sin que sea necesario que declaren en torno al origen de la obligación de prestar los servicios personales subordinados, el horario y lugar específicos en que se desarrollaban, así como el salario que percibía el trabajador, toda vez que en términos del artículo 784 de la ley citada, cuando existe controversia sobre esos hechos, la carga probatoria corresponde al patrón.

Contradicción de tesis 15/2005-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito y el entonces Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, actualmente Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito. 22 de abril de 2005. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Luis Rafael Cano Martínez.

Tesis de jurisprudencia 57/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal en sesión privada del veintinueve de abril de dos mil cinco.

Claro que la complejidad de la tramitación de un proceso laboral en cuanto al contenido de la demanda, la contestación de la misma y el ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración de las pruebas, es mucho mayor, pero en el presente apartado pretendemos poner ejemplos sencillos que sean claros y congruentes con la idea que estamos desarrollando, en el sentido de dejar constancia de que efectivamente esta presunción legal es un elemento más a favor del trabajador que prevé la Ley con la intención de nivelar la desigualdad real entre las partes en un proceso laboral de la que tanto hemos platicado.

Otra presunción legal que prevé la Ley es la que se desprende del artículo 784 que a su vez tiene una estrecha relación con la distribución de la carga probatoria que consigna la Ley en este mismo artículo.

Del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la parte patronal tiene determinadas cargas probatorias relacionadas con hechos y prestaciones que se generan con la existencia, desarrollo y terminación de la relación laboral. Además, que en caso de controversia sobre alguno de los puntos alegados, si el patrón incumple con dicha carga probatoria, se genera en su contra una sanción, consistente en que se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que al respecto haya alegado el trabajador en su demanda.

Esta sanción, por el incumplimiento de la obligación referida, admite prueba en contrario, pues la inobservancia de dichas obligaciones no le impide acreditar los hechos controvertidos, con algún otro elemento o medio probatorio que la Ley de la materia reconoce y admite, en razón de que no se establece en los preceptos invocados, ni en algún otro, la exclusividad de la prueba documental para la demostración de esos hechos, pues la referida sanción no es absoluta, toda vez que no implica que éstos se deban tener por ciertos, sino que existe la posibilidad de desvirtuarlos con otra u otras pruebas

En este punto, es importante que retomemos la diferencia entre la obligación procesal y una carga procesal, pues mientras la primera es exigible la segunda no lo es, pero si es un derecho de ejercicio necesario, que implica el riesgo de no obtener lo que se pretende si no se hace valer en tiempo y forma.

En el caso concreto si estamos ante una obligación del patrón de exhibir en juicio los documentos que sirvan de prueba para controvertir adecuadamente cada uno de los supuestos que prevén las fracciones del artículo 784 de la Ley, que en general se trata de todas las condiciones de una relación de trabajo, pues el modo para exigirle al patrón la exhibición de estos documentos es el

apercibimiento mismo de que se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Pero paralelamente a la obligación procesal referida, consistente en la exhibición de los documentos correspondientes, existe también la distribución de la carga probatoria en perjuicio del patrón para que en caso de controversia sobre alguno de los puntos a que se refieren las fracciones del artículo 784 de la Ley sea éste quien deba desvirtuar las alegaciones hechas por el trabajador al respecto.

Esta afirmación encuentra un mayor sustento en un comentario de Juan B. Climent Beltrán, es que en el artículo 784 reside el principio mas revolucionario de las reformas procesales de 1980, al relevar de la carga de la prueba al trabajador en las cuestiones fundamentales de la relación laboral a que se refiere dicho precepto, imponiendo para tal efecto al patrón la obligación de exhibir los documentos que legalmente debe conservar en los términos del artículo 804... Ahora bien, las reformas de 1980, han dado el siguiente paso decisivo: arrumbar la carga, sustituyéndola por la obligación, cambio inspirado por la posibilidad probatoria, toda vez que al disponer el patrón de los medios de pruebas, a él le corresponde la obligación de probar.⁴⁹

Es así que estamos ante dos aspectos fundamentales de la reivindicación de los derechos de los trabajadores mediante la nivelación de las desigualdades de las condiciones sociales, políticas y culturales de la clase trabajadora y el capital, que están entrelazadas entre sí y que son:

- En un primer momento la imposición de la carga probatoria al patrón de los elementos fundamentales de la relación de trabajo en términos del artículo 784 de la Ley.

⁴⁹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo comentarios y jurisprudencia. Editorial Esfinge, México 2003, Pags. 492 y 493

- En segundo término la presunción legal que se deriva de este mismo artículo en caso de que el patrón incumpla con la obligación de exhibir documentación relacionada con estos aspectos fundamentales de la relación laboral.

La presunción derivada del artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, que es otra de las que citamos en el subtítulo de este apartado, es consecuencia legal de la imposición de la carga probatoria que se deriva del artículo 804 de la citada Ley.

Dicho artículo 804 de la Ley, obliga al patrón a conservar y exhibir en juicio los contratos individuales de trabajo, cuando no existan contratos colectivos o ley aplicables; listas de raya o nomina personal o recibos de pago, controles de asistencia, comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos y de las primas a que se refiere la Ley.

Por su parte el artículo 805 textualmente señala lo siguiente:

“Artículo 805. El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior (804), establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos salvo prueba en contrario.”

En este contexto, podemos hacer referencia a las cargas procesales y a las obligaciones procesales.”

Por lo que se refiere al texto de los artículos 804 y 805 de la Ley, consideramos que las disposiciones contenidas en ambos, contienen en si mismos, una obligación procesal, conclusión que se desprende de la lectura textual del citado artículo 804 de la Ley, que en lo conducente dice: *“El patrón tiene la obligación*

de conservar...”; esto se colige con lo que prevé el numeral 805 de la Ley, que es el que establece como sanción el establecimiento de la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en caso de que el patrón incumpla la obligación que le impone el numeral citado con antelación, es decir, el artículo 804; esto en el entendido de que la obligación procesal se distingue de la carga en el hecho de que la obligación puede ser exigible y en el caso concreto que mejor manera propone la Ley para exigir este cumplimiento que establecer en la misma esta posibilidad de tener por presuntivamente ciertos los hechos que el actor aduce respecto de las cuestiones que abordan estos numerales.

Presunciones legales que evidentemente se sientan en perjuicio del patrón y en beneficio del trabajador. Hay que tomar en consideración que estos artículos 804 y 805 devienen del artículo 784, que es el que propiamente impone la carga probatoria al patrón respecto de los aspectos fundamentales de la relación de trabajo, a este respecto consideramos que estos tres artículos sientan la estructura de la distribución de la carga probatoria en la Ley Federal del Trabajo, con una bien definida línea que inicia obviamente con el artículo 784 que es el que dispone que la Junta deberá eximir de la carga de la prueba al trabajador, para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que tiene obligación legal de conservar (artículo 804) y en último término prevé el apercibimiento de tener por ciertos los hechos alegados por el trabajador en relación a los aspectos fundamentales de la relación laboral que señala el artículo 784, es decir, un primer artículo distribuye la carga probatoria (imponiéndosela desde luego al patrón), otro obliga y el último sanciona el incumplimiento de la obligación.

A nuestro parecer insistimos que las disposiciones contenidas en los numerales 804 y 805 de la Ley contienen una obligación procesal, pues no puede existir mejor sanción en caso de incumplimiento que tener por presuntivamente ciertos los hechos que aduce el trabajador, sin ninguna necesidad de arrestar o multar a determinada persona, en razón de que una multa o un arresto no puede ser

más perjudicial que la emisión de un laudo que tomando en consideración las presunciones aludidas resuelva en perjuicio del patrón condenándolo al pago de salarios caídos ya reinstalar o indemnizar al trabajador según sea el caso.

A este respecto, el Maestro José Dávalos menciona que la carga de la prueba, no constituye un deber, sino una posibilidad del demandado para probar porque si fuera una obligación, entonces la Junta lo apercibiría de multa o de arresto.

En este contexto, apunta José Dávalos, las reformas de 1980 colocaron al derecho procesal sobre la ruta que conduce a la idea de un proceso nuevo, en la búsqueda constante de la verdad y de la justicia... La grandeza filosófica y social de la norma radica en que dio satisfacción plena a la naturaleza del proceso laboral imponiéndole la carga de la prueba al que dispone de los elementos materiales, tales como libros de registro, nóminas, declaraciones, etcétera, que permiten a las juntas alcanzar la verdad y la justicia.⁵⁰

En último término, otra presunción legal es la que se desprende del artículo 828 de la Ley, la cual consideramos es bastante amplia, y a la fecha ha tenido que ser acotada por la Jurisprudencia para definir cuando debe dictarse el apercibimiento correspondiente de tener por presuntivamente ciertos los hechos consignados en los documentos que correspondan.

La presunción legal derivada del artículo 828 de la Ley, la debemos ubicar dentro de la prueba de inspección a que se refiere el artículo 827, que detalla cuales son los requisitos que se deben reunir al ofrecer la prueba de inspección, a saber, se debe precisar el objeto materia de la citada inspección, el lugar donde deba practicarse, los periodos que abarcara, objetos y documentos que deben ser examinados, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar en sentido afirmativo.

⁵⁰ DAVALOS, José. Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo. Editorial Porrúa, México 2006, Pags. 190 y 191.

Por su parte el artículo 828 de la Ley, señala lo siguiente: *“Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar...”*

Es así que de la lectura del artículo transcrito, desprendemos que la presunción legal que se deriva del mismo es bastante amplia, pues solo dice que en caso de que alguna de las partes tenga en su poder los objetos o documentos que deban de inspeccionarse y no los exhibe se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se traten de probar, sin embargo, recordemos que la carga probatoria que le corresponde al patrón es la que se deriva del artículo 784, y cualquier otra cuestión que derive de la relación de trabajo que no esté prevista en este artículo, le debe corresponder la carga probatoria al trabajador, poniendo de ejemplo el caso de las prestaciones extralegales, en este sentido la redacción del citado artículo no especifica en qué casos se podrá hacer efectivo el apercibimiento previsto por el numeral 828, por lo que consideramos que si se trata de documentación que contenga hechos ajenos a los que por disposición legal le corresponde al patrón acreditar, no se debe de dictar el apercibimiento de tener por ciertos los hechos que se pretenden demostrar pues en todo caso no está obligado a conservar y exhibir otro tipo de documentación, por lo que desde el momento de objetar el ofrecimiento de la prueba de inspección se debe hacer la manifestación correspondiente en tal sentido, a fin de que en caso de que la Junta indebidamente dicte acuerdo que contenga dicho apercibimiento, pueda en todo caso impugnarse en la vía del Amparo Uninstancial. A este respecto se ha pronunciado la Suprema Corte de Justicia de la Nación al emitir la siguiente Tesis de Jurisprudencia:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

V, Mayo de 1997

Tesis: 2a./J. 19/97

Página: 284

INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. EL APERCIBIMIENTO A LA PARTE QUE LOS HA DE EXHIBIR, DEBE HACERSE TOMANDO EN CUENTA LA CLASE DE DOCUMENTOS Y LA PARTE QUE LOS PUEDE TENER EN SU PODER. A efecto de determinar la procedencia del apercibimiento previsto por el artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo, deben distinguirse las siguientes situaciones: a) Si se trata de documentos previstos por el artículo 804, que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio; y b) Si ha de versar sobre cualesquiera otros documentos no comprendidos en el artículo 804 y leyes a las que remite. En el primer supuesto, la obligación probatoria la impone la ley al patrón sin importar el carácter con que concurre al proceso. Por ello, tratándose de ese tipo de documentos, la autoridad laboral, al preparar la prueba de inspección, debe requerir al patrón para que los exhiba apercibido que de no hacerlo se tendrá el hecho como presuntivamente cierto, salvo prueba en contrario, proceder que se ajusta a los principios que rigen la obligación probatoria, derivados de los artículos 784, 804 y 805 de la propia ley, de los cuales se infiere, en principio, que los documentos existen y están en poder del patrón. En cambio, el apercibimiento no se justifica en el supuesto mencionado en el inciso b), aun cuando el obligado sea el patrón, a menos que haya, por lo menos, un indicio de que la parte obligada tiene el documento en su poder, porque la ley no impone conservar, ni presume siquiera, la existencia de documentos como los anotados. En esta virtud, debe entenderse con base en la interpretación razonada, lógica y sistemática de la ley, que impone a la autoridad

del conocimiento el deber de formular el apercibimiento en cuestión, no en forma indiscriminada, sino condicionado a que existan indicios de que los documentos a inspeccionar obran en poder de la parte obligada a exhibirlos; en caso contrario, no se justifica el apercibimiento de tener por presuntivamente ciertos los hechos a probar, para no propiciar prácticas insanas de la oferente, como manifestar que obra en poder de su contraparte un documento que realmente no existe, con la finalidad de que se tenga por cierto, aun en forma presuntiva, al no ser exhibido, pese que esto obedezca a una imposibilidad jurídica o material.

Contradicción de tesis 42/96. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Noveno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 9 de abril de 1997. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Mercedes Rodarte Magdaleno.

Tesis de jurisprudencia 19/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de nueve de abril de mil novecientos noventa y siete, por cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

Existe una figura legal que ha surgido del a Jurisprudencia que es aquella consistente en el hecho de “no prejuzgar sobre la existencia de los originales”; esto en razón de que en la práctica, efectivamente al momento de objetar el ofrecimiento de una inspección o de un cotejo, se puede hacer la manifestación de que los documentos sobre los que se pretende llevar a cabo la inspección (vgr. Controles asistenciales) o el desahogo de un cotejo no existen, por lo que derivado de dicha inexistencia el patrón estaría imposibilitado para exhibirlos, bajo el argumento de que nadie está obligado a lo imposible, de tal suerte que

se solicita que para el indebido caso de que la inspección o el medio de perfeccionamiento, consistente en un cotejo, sea admitido deberá hacerse sin prejuzgar sobre la existencia de los originales, de tal suerte que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dictaban sus acuerdos incluyendo este formulismo “*sin prejuzgar sobre su existencia*”; en este contexto en un primer momento se emitió jurisprudencia al respecto, en el sentido de que dicho formulismo incluido en el acuerdo que ordena la preparación de la prueba de manera indiscriminada, resultaba incorrecto jurídicamente y ameritaba la concesión del Amparo para que se repusiera el procedimiento, bajo el argumento de que el artículo 828 consignaba el apercibimiento en comento. Cito textualmente la Tesis mencionada:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

***Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
V, Mayo de 1997***

Tesis: 2a./J. 20/97

Página: 307

INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. LA PRÁCTICA DE MANDARLA PREPARAR "SIN PREJUZGAR SOBRE SU EXISTENCIA", ES JURÍDICAMENTE INCORRECTA Y AMERITA LA CONCESIÓN DEL AMPARO PARA QUE SE REPONGA EL PROCEDIMIENTO, SI LA VIOLACIÓN TRASCIENDE AL SENTIDO DEL LAUDO. *Cuando la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 828 consigna que "... si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar.", impone a las autoridades del trabajo la obligación de tomar en consideración las diversas hipótesis sobre las que puede versar la prueba, para dar a cada una de ellas el*

trato que ameritan; de allí que si de modo indiscriminado, mediante el formulismo indicado o algún otro de contenido similar, la Junta ordena la preparación de la prueba de inspección, procede conceder el amparo para que se reponga el procedimiento, siempre y cuando esta violación trascienda efectivamente al sentido del laudo reclamado.

Contradicción de tesis 42/96. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Noveno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 9 de abril de 1997. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Mercedes Rodarte Magdaleno.

Tesis de jurisprudencia 20/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de nueve de abril de mil novecientos noventa y siete, por cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

Posteriormente, esta situación viene a ser superada y aclarada con otra Tesis que en lo medular se refiere a que aquella que tiene como rubro "INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. LA PRÁCTICA DE MANDARLA PREPARAR 'SIN PREJUZGAR SOBRE SU EXISTENCIA', ES JURÍDICAMENTE INCORRECTA Y AMERITA LA CONCESIÓN DEL AMPARO PARA QUE SE REPONGA EL PROCEDIMIENTO, SI LA VIOLACIÓN TRASCIENDE AL SENTIDO DEL LAUDO."; no se refería en si a la inclusión de la expresión "sin prejuzgar sobre su existencia" como la violación procesal sino al uso indiscriminado de la misma, aclarando que este formulismo si podría ser usado en los casos en que el apercibimiento no fuera procedente, es decir, aquí esta nueva Tesis da la posibilidad a que no en todos los casos el apercibimiento debería ser decretado; resultando ser la Jurisprudencia que a la letra dice:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXIII, Junio de 2006

Tesis: II.T. J/29

Página: 1035

INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS. ADMITIRLA "SIN PREJUZGAR SOBRE SU EXISTENCIA" NO ES SIEMPRE VIOLACIÓN PROCESAL. De la jurisprudencia 2a./J. 20/97, publicada en la página 307 del Tomo V, mayo de 1997, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, de rubro: "INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. LA PRÁCTICA DE MANDARLA PREPARAR 'SIN PREJUZGAR SOBRE SU EXISTENCIA', ES JURÍDICAMENTE INCORRECTA Y AMERITA LA CONCESIÓN DEL AMPARO PARA QUE SE REPONGA EL PROCEDIMIENTO, SI LA VIOLACIÓN TRASCIENDE AL SENTIDO DEL LAUDO.", así como de la ejecutoria de la cual derivó, se advierte que no es la mera limitante de admitir la prueba de inspección "sin prejuzgar sobre la existencia de los documentos que ha de versar", lo que constituye la violación procesal, sino el hacerlo de "modo indiscriminado", específicamente en los casos en que sí procede formular el apercibimiento al patrón que de no exhibirlos se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que el oferente pretenda probar. Consecuentemente, sólo en estos últimos supuestos genera agravio al oferente y no en los casos en que no procede formular apercibimiento alguno, en los que la citada expresión "sin prejuzgar sobre la existencia de los documentos que ha de versar" simplemente se significa como una precisión en el sentido de que no procede el apercibimiento multicitado.

*TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
SEGUNDO CIRCUITO.*

Amparo directo 721/99. Roberto Arellano Cano. 28 de octubre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Amparo directo 876/99. Antonio Rico Aguirre. 9 de diciembre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero.

Amparo directo 415/2001. Abel Navarrete Yáñez. 30 de agosto de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: Raúl Díaz Infante Vallejo.

Amparo directo 238/2002. Alejandra Gómez Martínez. 12 de junio de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Díaz Cruz, secretario de tribunal autorizado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretaria: Lidia López Villa.

Amparo directo 720/2005. Abel Morales Albarraz. 14 de diciembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Rosario Moysén Chimal.

Esta última Tesis viene a compaginarse con la que tiene como rubro INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. EL APERCIBIMIENTO A LA PARTE QUE LOS HA DE EXHIBIR, DEBE HACERSE TOMANDO EN CUENTA LA CLASE DE DOCUMENTOS Y LA PARTE QUE LOS PUEDE TENER EN SU PODER, para tener claridad sobre los supuestos

en que el apercibimiento puede ser decretado y aquellos en los que se podría admitir la prueba “sin prejuzgar sobre la existencia de los originales”.

En las relatadas condiciones, tenemos que la presunción legal a que se refiere el artículo 828 no opera en todos los casos, pero al final del día está consignada en la Ley como un elemento más de protección y de intención de resolver los procesos laborales bajo la línea de la obtención de la justicia social, es decir, es un elemento más que trata de nivelar las desigualdades reales existentes entre las partes de las que tanto hemos hablado.

En conclusión, respecto de este apartado tenemos que estas presunciones legales previstas a favor del trabajador vienen a fortalecer la distribución de la carga probatoria prevista por la Ley, imponiendo como sanción efectivamente estas presunciones que en la tramitación de un juicio pueden resultar fundamentales para su resolución a favor de una de las partes contendientes, en específico del trabajador pues es en beneficio de este que se valoran al momento de dictarse el laudo correspondiente.

Consecuentemente, estamos frente a un elemento más que viene a resaltar la innecesaria disposición que contiene el artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, pues el elemento de las presunciones fortalece en lo medular el derecho procesal del trabajo en beneficio de la clase trabajadora.

Máxime que si comparamos las disposiciones que hemos tratado con las que se contienen en el Código Federal de Procedimientos Civiles no existe un parámetro de comparación, pues como ya lo hemos referido para este ordenamiento legal el que afirma es el que está obligado a probar, por lo que no existen este tipo de presunciones a favor de alguna de las partes, en el entendido de que las contiendas judiciales de carácter civil suponen la igualdad real y formal de las partes en una claro contrapunto a la praxis laboral que atiende a contiendas entre desiguales.

3.4. Facultad de la Junta de subsanar la demanda incompleta en términos del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo

El artículo 685 de la Ley, se ocupa, según José Dávalos del principio que denomina de la *suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador*, señalando que su inclusión en las reformas procesales de 1980 conjuntamente con la carga de la prueba al patrón, valen por si mismos toda la reforma procesal.⁵¹

Consideramos que dicho principio deviene directamente de la denomina suplencia de la queja, la cual Rafael de Pina la define como la potestad conferida al juez para que en los casos señalados por el legislador subsane en la sentencia el error o la insuficiencia en que incurrió el quejoso al formular su queja. Continúa diciendo, el ejercicio de esta potestad no lo deja el legislador al arbitrio del juez, sino que lo impone como una verdadera obligación de éste.⁵²

Varios autores dividen esta facultad de la Junta de suplir la deficiencia de la demanda del trabajador en dos supuestos: Cuando se suple la demanda y se completa esta y cuando se le hace del conocimiento de trabajador cuales son las omisiones o irregularidades que presenta su demanda para que éste las subsane.

El primer supuesto es el que interesa a este apartado y es el que se contiene en el artículo 685 de la Ley. El segundo supuesto en razón de su importancia lo abordaremos en este apartado y se contiene en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

El segundo párrafo del artículo 685 de la Ley, dice textualmente:

⁵¹ Ob. cit. José Dávalos. Pag. 131.

⁵² DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. México 2007. Pág. 466

“Artículo 685. ... Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.”

Este numeral se refiere básicamente a la complementación de las prestaciones reclamadas por el trabajador, en el entendido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligadas a completarlas tomando en consideración la acción hecha valer, (acción principal) y conforme a los hechos expuestos, siendo necesario puntualizar que este numeral únicamente se refiere al capítulo de prestaciones o pretensiones no así al de hechos.

Juan B. Climent, advierte que la acción a que alude se refiere a la acción como pretensión reclamada, esto es, al derecho material exigido en la demanda, y no a la acción como facultad de promover la actividad del órgano jurisdiccional, que es un derecho autónomo, integrándola con las prestaciones que se desprenden de los hechos expuestos por el actor.⁵³

Otra observación que hace Climent, va en el sentido de que la expresión “acción intentada o procedente”, no significa que se trate de dos acciones, la intentada por el trabajador y la que indique la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues ésta no está facultada para variar las acciones hechas valer por el trabajador, pues en todo caso implicaría no suplir la demanda sino sustituirla, lo que traería consigo una imparcialidad completa en el proceso laboral, pues de sustituirse la demanda por parte de la Junta esta vendría a ser juez y parte.

⁵³ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo comentarios y jurisprudencia. Editorial Esfinge, México 2003, Pag. 450.

Consecuentemente Climent, considera que este posible exceso se ve salvado en la práctica, en el momento en que la Junta requiere al trabajador actor para que aclare su demanda, en el supuesto de que omita ejercitar la acción correspondiente conforme a los hechos expuestos, en términos del artículo 873 último párrafo, y con el mismo fundamento deberá requerírsele si se trata de una acción improcedente por errónea o de acciones contradictorias, pues la finalidad de este precepto citado es que la demanda se plantee conforme a los hechos expuestos por el trabajador, de tal manera que le corresponderá a éste y no a la Junta subsanar la acción, que es completamente distinto a subsanar la demanda incompleta

Esta disposición legal tiene varios detractores, entre los que se encuentra el Maestro Baltasar Cavazos Flores, quien afirma que este segundo párrafo del artículo 685 de la Ley es anticonstitucional, pues en el momento en que la Junta subsana la demanda automáticamente se vuelve Juez y parte, lo que es antijurídico.

Sin perjuicio del análisis que hace Climent, y de la oposición de Baltasar Cavazos, la disposición legal a que nos referimos está vigente en la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia existe la posibilidad de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ejercicio de sus facultades, subsanen la demanda incompleta con toda la intención de nivelar las desigualdades reales existentes entre las partes.

Como lo hemos analizado el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley, nos remite al artículo 873 que en lo conducente señala lo siguiente:

“Artículo 873. ... Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones

contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.”

Esta disposición se traduce en otra manifestación de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, y en este supuesto la Junta está obligada a requerir al trabajador para que corrija o aclare el escrito inicial de demanda, previo señalamiento que haga la autoridad del trabajo de cuáles son estas irregularidades, es importante mencionar que la Junta no solo debe hacer indicar cuáles son las irregularidades o errores cometidos por el actor al momento de redactar su demanda sino que debe señalar en qué consisten estos errores.

Tal disposición opera también cuando el actor en su demanda hace valer acciones contradictorias, y en este supuesto la Junta de Conciliación y Arbitraje también está obligada a hacer el señalamiento respectivo para que el actor corrija su escrito inicial de demanda

Dice José Dávalos que el acuerdo que dicte la Junta prevendrá al trabajador de que en caso de que no subsane su demanda dentro del término de tres días, se correrá traslado al demandado con el mismo texto que la presentó, y que en todo caso podrá hacerlas corrección en la etapa de demanda y excepciones, como lo dispone la fracción II del artículo 878.⁵⁴

Esta afirmación , la consideramos errónea, pues no existe sustento legal que así lo prevea, pues el referido artículo 878 fracción II, solo se refiere a que si el trabajador no hubiese cumplido los requisitos omitidos o subsanado la irregularidades anotadas, la Junta lo podrá prevenir para que lo haga en ese momento, pero es importante mencionar que esta disposición se refiere a la forma en que se desahogará el proceso laboral en su etapa de demanda y

⁵⁴ Ob. cit. José Dávalos. Pag. 134.

excepciones, no así a la facultad de la Junta de apercibir al actor trabajador en el sentido que anota José Dávalos, en conclusión no existe contenido en el artículo 873 de la Ley apercibimiento alguno que se le deba formular al actor trabajador cuando no subsane la demanda conforme a los señalamientos hechos, lo que creemos atiende a una falta de técnica legislativa que a la postre en la vida cotidiana ha generado un sin fin de dilaciones procesales que no son necesarias.

Tanto las disposiciones del artículo 685 como las que se derivan del artículo 873 de la Ley, únicamente operan cuando los conflictos son obrero patronales, porque si se trata de conflictos entre trabajadores no se da la situación de desigualdad que deba ser nivelada. Así mismo, como lo hemos platicado las disposiciones contenidas en ambos artículos no son potestativas para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino se trata de disposiciones legales que obligan a las autoridades del trabajo, so pena de que se declare como una violación procesal la omisión de las Juntas de a cabalidad las disposiciones contenidas en estos numerales, tal y como se desprende de la siguiente Tesis de Jurisprudencia:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

X, Diciembre de 1999

Tesis: 2a./J. 134/99

Página: 189

DEMANDA LABORAL. LA OMISIÓN DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA ACLARE O CORRIJA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE, AMERITA LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL SUPUESTO DE QUE AFECTE LAS PRETENSIONES DEL ACTOR Y TRASCIENDA AL

RESULTADO DEL FALLO. *Cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios tiene defectos u omisiones, la Junta debe examinar integralmente el ocurso y las demás constancias de autos para saber qué acciones se vienen deduciendo, pero cuando ni siquiera de esa relación puede superarse el defecto, debe requerir la aclaración. De lo contrario, el silencio de la Junta de señalar los defectos u omisiones en que hubieran incurrido el trabajador o sus beneficiarios en el ocurso de demanda, y de prevenirlos para que los subsanen, constituye una violación al procedimiento análoga a las que establece el artículo 159 de la Ley de Amparo, que reúne las características esenciales determinadas en los artículos 107, fracción III, inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 158 de la ley de la materia, en tanto que afecta sus pretensiones y trasciende al resultado del fallo, pues si queda incompleta o con errores, no podrá después la Junta resolver sobre acciones que no se hicieron valer, por lo que en esas hipótesis se debe conceder el amparo y protección de la Justicia Federal para el efecto de que la autoridad jurisdiccional responsable deje insubsistente el laudo reclamado y reponga el procedimiento con la finalidad de reparar la infracción que cometió y, posteriormente, dicte el nuevo laudo conforme a derecho proceda.*

Contradicción de tesis 68/98. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Primer Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito, Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. 5 de noviembre de 1999. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

Tesis de jurisprudencia 134/99. Aprobada por la Segunda Sala de

este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.

Siguiendo la estructura que hemos desarrollado en el presente capítulo y atendiendo a que estamos abordando la motivación y fundamentación de la propuesta de reforma que plantearemos en el último capítulo, tenemos que referirnos a las disposiciones analizadas como un elemento más que caracteriza al Derecho Procesal del Trabajo como un Derecho nivelador de desigualdades.

En este contexto, el artículo 685 segundo párrafo y 873 segundo párrafo, los podríamos considerar como un filtro que conforme a las disposiciones vigentes operan en la tramitación de los procesos laborales, de tal suerte que si en un primer momento la Junta puede subsanar la demanda incompleta respecto de las prestaciones y sin perjuicio de esto se requiere al trabajador para que aclare o corrija las irregularidades contenidas en la demanda previo señalamiento que debe hacer la Junta, no existe la necesidad de que aún con estas posibilidades de completar la demanda de manera adecuada previo a la celebración de la etapa de demanda y excepciones todavía en esta etapa el trabajador la pueda modificar.

Pero claro que se requieren algunas precisiones a los artículos en comento a fin de poder suprimir la facultad otorgada al trabajador de modificar la demanda en la etapa de demanda y excepciones, como es el caso de modificar el texto del artículo 873 de la Ley, adicionándole un apercibimiento para el caso de que el trabajador sea omiso respecto de subsanar la demanda aclarando o corrigiendo aquellos defectos que le haya señalado la autoridad del trabajo; apercibimiento que consideramos debe ser inserto en el sentido de que para el caso de que no atender a dichos requerimientos se le deberá dar trámite a la demanda en los términos propuestos de manera inicial sin posibilidad de modificarlo en la primera audiencia en la etapa de demanda y excepciones.

En así que tenemos dos características más del Derecho Procesal del Trabajo que hacen innecesaria la disposición contenida en la fracción II del artículo 878 de la Ley, a saber:

- La facultad de la Junta de subsanar la demanda incompleta.
- La facultad de la Junta de señalarle al trabajador los errores o irregularidades contenidos en la demanda para que los subsane.
- Entendiendo las dos facultades anteriores como filtros para que la demanda quede debidamente integrada antes de llegar a la etapa de demanda y excepciones para evitar mayores dilaciones procesales con la posibilidad actual de poder modificar una vez más el escrito inicial de demanda durante el desahogo de la primera audiencia.

3.5. Violentación de Principios Procesales contenidos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo

Hemos platicado de los motivos positivos que consideramos existen y que son suficientes para la plena justificación de la propuesta de reforma que se planteara en el último capítulo de este trabajo.

Nos referimos a los mismos como motivos positivos, porque en general atienden a la protección de los derechos de los trabajadores mediante la nivelación de oportunidad dentro del proceso, mediante la imposición de la carga probatoria al patrón de los elementos fundamentales de la relación de trabajo así como con la facultad de las Juntas de suplir la deficiencia de la demanda en sus dos vertientes analizadas, a saber, la posibilidad de subsanar la demanda o la posibilidad de hacer los señalamientos al trabajador de las

irregularidades u omisiones que contenga el escrito reclamatorio, para que sea el trabajador quien subsane su escrito.

En este entendido, también los consideramos como motivos positivos porque no generan una dilación mayor al procedimiento ni ponen trabas para su desahogo.

Con la única aclaración de que efectivamente el artículo 873 de la Ley, que fue uno de los numerales analizados, lo consideramos incompleto, pues no previene la existencia de un apercibimiento para el caso de que el trabajador omita corregir o aclarar los señalamientos que le haya hecho la Junta, pero en realidad esta es parte de la propuesta que se formula con el presente trabajo de investigación.

Sin perjuicio de lo anterior, insistimos dichas disposiciones complementan adecuadamente el derecho del trabajo, en su búsqueda por alcanzar la justicia social y la equidad en beneficio de la clase trabajadora.

Pero evidentemente, la propuesta que formularemos atiende no solo a que el Derecho Procesal del Trabajo ya prevé suficientes disposiciones que ayudan en gran medida a la nivelación de desigualdades entre las partes en un proceso laboral, sino también atiende a que en la actualidad existe una problemática bastante grave en la administración de justicia laboral de manera pronta y expedita como lo exige el artículo 17 constitucional, pues es por todos conocido, (hablando de abogados litigantes) que los procesos laborales son tardados en perjuicio tanto de la clase trabajadora como de los empresarios o de los dueños de las fuentes del trabajo y claro también del Estado mismo.

¿Pero qué ha sucedido con los procesos laborales?

De la breve experiencia que nos ha dado la práctica en materia de Derecho Procesal del Trabajo, nos hemos percatado que la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo que señala: *“El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;...”*; genera una gran dilación de los procesos laborales por la posibilidad legal de modificar la demanda en la etapa de demanda y excepciones, la cual se ha utilizado de manera indiscriminada y sin restricción alguna, convirtiéndose en una *“práctica chicanera”*.

Esta fracción II del artículo 878 de la Ley, es completamente contradictoria con lo que prevé el artículo 685 del mismo ordenamiento legal, porque con la posibilidad de modificar el escrito inicial de demanda, el proceso laboral deja de observar el principio de concentración, de economía procesal y en consecuencia el de sencillez, es decir, estamos ante la presencia de motivos negativos que justifican la modificación de la fracción II del artículo 878 de la Ley.

3.5.1. Principio de Concentración

En efecto, el principio de concentración supone el menor número posible de audiencias, a fin de resolver en el menor tiempo posible, garantizando así la administración de justicia pronta y expedita.

Es decir, su objeto es que la tramitación de los procesos laborales, en todas sus partes, se lleve a cabo en conjunto, de tal suerte que la naturaleza misma de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas a que se refiere el artículo 873 de la Ley atiende a la correcta verificación del principio de concentración.

Así mismo las cuestiones incidentales conforme lo prevé el numeral 763 de la Ley, deberán substanciarse dentro de la misma audiencia en que sean promovidos y resolverse de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato, salvo que se trate de nulidad, competencia, acumulación y excusas para lo cual la Junta deberá señalar día y hora dentro de las veinticuatro horas siguientes para el desahogo de la audiencia incidental.

Como se puede desprender del contenido del artículo 763 de la Ley, éste también pugna porque exista concentración en el proceso laboral.

Sin embargo, la fracción II del artículo 878 de la Ley, rompe completamente con este principio de concentración, pues como lo hemos analizado esta posibilidad de modificar el escrito inicial de demanda en la etapa de demanda y excepciones, dilata considerablemente los procesos laborales si tomamos en cuenta dos elementos:

- La posibilidad de modificar el escrito inicial de demanda no está acotada, es decir, en la práctica existe la posibilidad de modificarla hasta en dos ocasiones, pues en un primer momento al amparo de la fracción II del artículo 878 de la Ley, el apoderado legal del actor endereza su escrito inicial de demanda, lo que en sí mismo constituye una modificación al escrito reclamatorio, como lo analizamos en su momento, para posteriormente en una segunda audiencia, modificar en el estricto sentido de la palabra el escrito de demanda, ya sea corrigiéndolo, adicionándolo, aclarándolo, ampliando, etc.
- El segundo elemento que debemos de considerar es que esta posibilidad de modificar el escrito inicial de demanda, trae como consecuencia la suspensión de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; para su

desahogo en un nuevo día y hora, que comúnmente, dependiendo de la carga de trabajo que tenga cada Junta Especial, podría llevarnos a un periodo de retraso de por lo menos tres meses entre audiencia y audiencia.

En este orden de ideas, es claro que la citada disposición, es completamente contradictoria con la intención y la finalidad del principio de concentración a que se refiere el artículo 685 de la Ley y por consiguiente con el proceso mismo.

3.5.2. Principio de Economía Procesal

Este es un principio más de los contenidos en el artículo 685 de la Ley, y también es un principio más vulnerado por esta fracción II del citado artículo 878.

El principio de economía procesal lo explicamos en el Capítulo II y pretende que el proceso se desarrolle con el mayor ahorro de tiempo y costo posible, de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

De tal manera que nos referimos a la economía desde dos perspectivas, a saber, la económica procesal y la economía de los costos.

La primera de ellas se refiere a la simplificación y disminución de los actos procesales y de igual manera acortar los plazos, con lo que ahorramos tiempo y verificamos adecuadamente el principio de concentración, en este sentido vislumbramos una estrecha relación del principio de concentración con el de economía procesal.

La economía de los costos, se refiere a que los procesos no deben ser más onerosos que el objeto reclamado, en el entendido de que todo proceso es un medio, que de ninguna manera puede exigir la dilapidación de recursos

superiores al valor de los bienes u objetos que estén en controversia, lo que resultan ser el fin.

La economía procesal, se logra mediante la inclusión de otro principio más que es el de sencillez del procedimiento laboral, pues con la intención de optimizar el tiempo, se reducen las formalidades en el proceso, transformándolo en un proceso fluido a través de la oralidad.

Como se puede apreciar, un principio del Derecho Procesal del Trabajo nos lleva a otro, una cuestión por demás lógica si estamos en el entendido de que los principios procesales son las bases o fundamentos que sustentan el desarrollo del proceso, dándole una estructura jurídica determinada y una fisonomía específica.⁵⁵

Claro que entre cada uno de ellos existe una conexión distinta, pero por lo que hace a los principios de concentración y economía procesal la relación es muy estrecha al igual que con el de celeridad del procedimiento.

En este sentido, sobra decir, que si se violenta uno de ellos la consecuencia inmediata es la violentación del resto, resulta por demás obvio que dejando de observar el principio de concentración al suspender audiencias por la modificación del escrito inicial de demanda en la etapa de demanda y excepciones, es necesario señalar un nuevo día y hora para desahogar la diligencia suspendida lo que se traduce inexorablemente en un gasto más de tiempo, quizá de dinero, si el trabajador, a pesar de estar representado en juicio por un apoderado legal opta por acudir audiencia con audiencia de manera personal, lo que de igual forma sucede en muchos de los casos.

⁵⁵ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 2003. Pág. 273.

Pero no solo el trabajador es el que eroga mayores recursos, con la suspensión de la audiencia por virtud de una modificación al escrito de demanda hecha por el actor, también la parte demandada (patronal), se ve en la necesidad de cubrir los gastos de representación legal que entre mayor tiempo pase más costosos son, no es óbice a tal argumento el hecho de que el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo tengan una visión protectora de la clase trabajadora únicamente, pues no debemos olvidar que toda empresa se constituye por la fuerza de trabajo y el capital mismo, de tal suerte que si uno de los dos elementos se ve gravemente mermado, la consecuencia puede ser la extinción de esta empresa, lo que lejos de beneficiar a los trabajadores los perjudica considerablemente si tomamos en consideración que se extinguiría la fuente de trabajo.

Cualquier rama de Derecho Procesal, supone una tercera persona que es la que resuelve o dirime la controversia puesta a su consideración, que en todo caso puede ser el juez o el árbitro, el cual en el caso concreto forma parte de una estructura organizacional destinada por los Gobiernos de los Estados o por el Gobierno Federal a resolverlos conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones; ésta estructura organizacional cuenta con un recurso destinado vía presupuestal para lograr sus fines. Pero, ¿Qué pasa si un juicio ordinario laboral cuya tramitación se pretende concluir en seis meses lleva en su tramitación un periodo de veinticuatro meses? La respuesta es sencilla, la erogación de recursos estatales o federales es mayor, así como mayor el trabajo que representa este juicio para los servidores públicos que laboran en esta estructura organizacional.

En conclusión, no hay lugar a dudas de que la fracción II del artículo 878 de la Ley, de igual forma vulnera gravemente el Principio de Economía Procesal, en perjuicio del trabajador, del patrón y de la misma autoridad jurisdiccional; sin que exista una razón suficiente para que se mantenga la disposición a que nos

hemos referido intacta y sin una adecuación a las condiciones actuales que imperan en la vida del Derecho Procesal del Trabajo.

3.5.3. Principio de Celeridad

La conjunción del principio de concentración, economía procesal y sencillez, redundan en la integración de otro principio más que es el de celeridad, pues a través de la concentración de las actuaciones procesales, la oralidad que tiene como consecuencia la sencillez del proceso y que este sea más fluido, y la economía procesal, que tiene como finalidad la optimización de los tiempos y recursos económicos, es que la Justicia Laboral tendría que ser en estricto sentido y en apego al artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos pronta y expedita.

La celeridad del proceso laboral, no es exclusiva del Derecho Procesal del Trabajo, pues si estamos al contenido del citado artículo constitucional, la administración de justicia debe darse de manera pronta y expedita.

Sin embargo, el Derecho Procesal del Trabajo tiene una característica muy propia, que es el hecho de que una de las partes contendientes es un trabajador, de cuyo empleo probablemente fue separado de manera injustificada, lo que obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a administrar justicia con la mayor prontitud a fin de que el citado trabajador se reincorpore a su fuente de trabajo a la mayor brevedad, en el entendido de que el Derecho del Trabajo, es en México, un derecho tutelar de los trabajadores, a nivel individual, administrativo y procesal.⁵⁶

Sin embargo, la fracción II del artículo 878 de la Ley, obstaculiza esta tutela procesal, volviendo completamente aletargados los procesos laborales, resultando ser una antítesis del principio de celeridad, pues derivado de la

⁵⁶ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 2000. Pág. 74

aplicación desmesurada de esta disposición legal vigente, los actos procesales lejos de concentrarse se dispersan desde el inicio del procedimiento mismo, es decir, desde antes de entrar a cualquier etapa o en su defecto desde la etapa de demanda y excepciones, redundando esta situación en una mayor dilapidación de recursos (tiempo, dinero, esfuerzo).

3.6. Existencia de la Procuraduría Federal del Trabajo como un Órgano Desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que tiene entre sus facultades orientar, asesorar y representar a los trabajadores y sindicatos en la aplicación de las leyes del trabajo.

Uno de los argumentos que sustentan la naturaleza del Derecho del Trabajo y del Derecho Procesal del Trabajo como un Derecho Social que tutela y protege a la clase trabajadora es la desigualdad económica que existe con la parte patronal, aunque para Mario de la Cueva, aceptar esta Tesis proteccionista es negar la fuerza de los trabajadores y que es tanto como admitir que las normas del derecho laboral han sido dación graciosa del Estado.

Néstor de Buen, acotando esta idea, conviene en precisar ¿Qué entendemos por norma protectora? Y dice, partiendo del supuesto de una determinada relación jurídica, la norma protectora será aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que ésta en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente.

Continúa diciendo: Pese al desarrollo del sindicalismo mexicano, tan precario en algunos aspectos, no cabe duda de que en la mayor parte de los casos, el trabajador enfrenta sus menguadas fuerzas de individuo y su estado de necesidad, a la condición siempre infinitamente superior del patrón, quien dicta unilateralmente las condiciones de trabajo. ... En estas condiciones es evidente que las normas de trabajo, partiendo del supuesto indiscutible de esa diferencia

entre las partes crean todo un sistema de mínimos y máximos, siempre a favor de los trabajadores y llevan su espíritu protector al grado de que, amparando al trabajador contra su permanente estado de necesidad, nulifican de pleno derecho las renunciaciones que este haga valer... El proteccionismo laboral nace particularmente, respecto del derecho individual. La síntesis de las disposiciones de fondo con las orgánicas que desarrollan las figuras estatales que tiene a su cargo la tutela, integra el marco proteccionista.⁵⁷

Derivado de los anteriores razonamiento del Maestro Néstor de Buen, es atinado conjeturar que efectivamente el Derecho del Trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora y en consecuencia incluye dentro de la Ley Federal del Trabajo, las figuras estatales que tiene a su cargo la tutela de los derechos de la clase trabajadora, específicamente en su artículo 523, que en lo conducente dice:

“Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;”

En estricto apego a la función tutelar que le compete a la citada Procuraduría, el artículo 530 de la Ley, le impone como funciones la de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato y la de proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

⁵⁷ Ob. Cit. DE BUEN, Néstor. Pags 65 y 66.

Además la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 534 prevé que los servicios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos. Con lo que se viene a suplir la deficiencia económica de los trabajadores en relación a la posición económica de los patrones.

Este organismo está constituido como una autentica defensoría gratuita para trabajadores y sindicatos, así las atribuciones que le señala la fracción II del artículo 530 de la Ley, para interponer recursos ordinarios y extraordinarios en nombre de unos u otros, no se limita a las autoridades del trabajo administrativas o jurisdiccionales, sino a cualquier otra autoridad civil, penal o administrativa en general, siempre que se trate de cuestiones relacionadas con la aplicación de disposiciones laborales.

Esto se robustece con las disposiciones contenidas en las fracciones IV y VI del artículo 4 del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, que en lo medular señalan: *Artículo 4... IV. Formular las denuncias que correspondan ante las autoridades competentes por el incumplimiento y violación a las norma de trabajo y de previsión y seguridad sociales y ante le Ministerio Público los hechos que presuntamente constituyan ilícitos penales; VI Representar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, cuando éstos así lo soliciten, ante los órganos jurisdiccionales, administrativos y cualquier institución pública o privada.*

Por consiguiente, no puede tener cabida, como sustento de la posibilidad de que el trabajador pueda modificar su escrito de demanda en la etapa de demanda y excepciones; el argumento de la diferencia económica, entre las partes, para hacerse de una representación legal adecuada, pues lejos de que los trabajadores e incluso los sindicatos estén desprotegidos desde el momento en que tiene la necesidad de buscar los servicios de profesionales del derecho para promover las acciones correspondientes, en caso de considerarlo necesario, existe la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como un ente de

representación de la clase trabajadora ante cualquier autoridad de naturaleza diversa.

Es así que un mal planteamiento de la demanda, que genere la necesidad de modificarla como lo prevé la fracción II del artículo 878 de la Ley, queda desvirtuado con la existencia de la citada Procuraduría, aunado a la posibilidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de subsanar la demanda o hacerle el señalamiento al actor trabajador de las irregularidades u omisiones que contenga el escrito inicial de demanda para que este la aclare.

CAPITULO 4

PROPUESTAS DE REFORMA A LOS ARTÍCULOS 873 SEGUNDO PARAFEO Y 878 FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1. Análisis del contenido actual del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, regula como debe conducirse el Pleno o la Junta Especial una vez presentado el escrito inicial de demanda, señalando los términos en los que debe de dictar acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, lo que debe de hacer dentro de las 24 horas siguientes a la presentación de dicho escrito reclamatorio y la audiencia debe de celebrarse dentro de los quince días siguientes a la fecha de recepción de la demanda.

También prevé que en el mismo acuerdo se debe ordenar su notificación personal a las partes, la que debe llevarse a cabo por lo menos con diez días de anticipación a la fecha de celebración de la audiencia; de tal suerte que si notifican a alguna de las partes con nueve días de antelación no está obligada a apersonarse a la diligencia en cuestión, pero si comparece subsana la notificación mal hecha u omitida de conformidad con lo que prevé el artículo 764 de la Ley.

Uno de los aspectos relevantes de este numeral son los apercibimientos que prevé para el caso de que la parte demandada no concurra a la audiencia de Ley, los cuales atienden a cada una de las etapas de la audiencia de Ley, a saber la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y consisten en tenerlo por inconforme con cualquier arreglo conciliatorio (evidentemente dentro de la etapa de conciliación), por contestada

la demanda en sentido afirmativo (demanda y excepciones) y por perdido su derecho para ofrecer pruebas (ofrecimiento y admisión de pruebas).

Es relevante el apercibimiento que se le formula a la parte demandada para el caso de incomparecencia a la etapa de demanda y excepciones, pues en este supuesto se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, apercibimiento que es congruente con el carácter proteccionista de la Ley Federal del Trabajo, pero contradictorio con las disposiciones que pudiéramos considerar análogas del Código Federal de Procedimiento Civiles, en razón de que el artículo 332 de dicho ordenamiento legal, prevé que: *“cuando haya transcurrido el término del emplazamiento, sin haber sido contestada la demanda, se tendrán por confesados los hechos, siempre que el emplazamiento se haya entendido personal y directamente con el demandado, su representante o apoderado; quedando a salvo sus derechos para probar en contra. En cualquier otro caso se tendrá por contestada la demanda en sentido negativo.”*

Comparando las disposiciones contenidas en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo y lo que dispone el numeral 332 del Código Federal de Procedimientos Civiles, tenemos que existe similitud en el sentido de que ambos numerales disponen para el caso de que no se conteste la demanda en el momento procesal oportuno se tendrá, de acuerdo al primer ordenamiento legal, por contestada la demanda en sentido afirmativo y en el segundo supuesto por confesados los hechos, sin embargo, la legislación civil es expresa en señalar que únicamente se podrán tener por confesados los hechos cuando no se conteste la demanda siempre y cuando la notificación se haya entendido personalmente con el demandado, su representante o apoderado, pero si dicha notificación no se entiende con cualquiera de ellos la demanda se tendrá por contestada en sentido negativo; es decir, no es una regla general tener por confesados los hechos cuando no se conteste en tiempo y forma la demanda, por el contrario para la Ley Federal del Trabajo si se trata de una

regla general, sin perjuicio de que se puedan ofrecer pruebas en contrario en términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, en el supuesto de que no se de contestación a la demanda.

Las anteriores disposiciones son las que prevé el primer párrafo del artículo 873 de la Ley, pero en lo medular lo que nos interesa es el segundo párrafo el citado artículo que a la letra dice:

“Artículo 873. ... 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 señala los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.”

En estricto derecho, este numeral prevé lo que denominados principio de suplencia de la demanda, en el entendido de que la Junta está obligada a requerir al actor para que subsane la demanda en caso de que tenga defectos u omisiones o que este ejercitando acciones contradictorias, requerimiento que el actor debe atender en el término de tres días, sin embargo, el numeral en comento no prevé ningún apercibimiento para el caso de que no subsane las irregularidades señaladas por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Dicha falta de apercibimiento, tiene una explicación en lo que dispone la fracción II del artículo 878 de la Ley, pues esta fracción señala que cuando el promovente, siempre que sea el trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

Sin embargo, la intención de este trabajo de investigación es precisamente proponer una reforma a los artículos 873 y 878 fracción II de la Ley, a fin de evitar que los procesos laborales se retrasen dejando de observar los principios de celeridad, concentración, sencillez y economía procesal.

De tal manera que consideramos necesario que el artículo 873 en su segundo párrafo prevea un apercibimiento que obligue al trabajador a satisfacer los requerimientos hechos, antes de que se actualice la fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y dentro de los tres días siguientes a que se le notifique el acuerdo correspondiente.

4.2. Análisis del contenido actual del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en su etapa de demanda y excepciones.

El numeral 878 de la Ley, regula el desahogo de la etapa de demanda y excepciones de la audiencia a que se refiere el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en este sentido, conforme está redactado el citado numeral tenemos que en primer momento el Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes para que logren conciliarse, de no ser así se le dará el uso de la voz a la parte actora para que exponga su demanda.

Es en este momento cuando el actor, según lo dispone el artículo 878 de la Ley, fracción II, puede ratificar o modificar su demanda, con la seguridad, en el primer supuesto, de continuar con la secuela procedimental, y con la posibilidad en el segundo supuesto de suspender la audiencia para su posterior continuación.

“Artículo 878. ... II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios”

Como lo referimos anteriormente, el actor, en caso de no haber satisfecho las observaciones hechas a su escrito de demanda en términos del artículo 873 de la Ley, en este momento puede hacerlo.

Una vez expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá a dar contestación a la misma, lo que puede hacer de manera verbal o por escrito, y una vez que se haya dado contestación al escrito de demanda, el actor tendrá de nuevo el uso de la voz para hacer valer su replica con relación a las excepciones y defensas opuestas en el escrito de contestación, y enseguida el demandado tendrá un último uso de la voz en esta etapa para contrarreplicar.

La fracción V del citado numeral 878 de la Ley, señala expresamente que la excepción de incompetencia no exime al demandado de dar contestación al escrito inicial de demanda, por lo que en este caso y en cualquier otro se le debe de dar contestación a la demanda en el primer uso de la voz que tenga la parte demandada.

Ahora bien, otro de los supuestos que se pueden actualizar es el hecho de que el demandado reconvenga al actor, en este caso el actor podrá dar contestación a la reconvencción o solicitar la suspensión de la audiencia para poder darle contestación a la reconvencción planteada adecuadamente.

En este contexto, la fracción II del artículo 878 de la Ley, supone la posibilidad de que el actor modifique su demanda, lo que conforme a la Jurisprudencia emitida al respecto, tendrá como consecuencia la suspensión de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, siempre y cuando las modificaciones hechas por el actor sean substanciales, (Cito los rubros de las Tesis Jurisprudenciales que fueron citadas en el capítulo 2 y que tiene relación con el tema abordado AUDIENCIA LABORAL, EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. PUEDE SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUBSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE

DEMANDA; AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, SUSPENSIÓN DE LA; AUDIENCIA LABORAL. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL.); en su defecto, si las modificaciones no tienen este carácter se deberá continuar con la audiencia, empero, en la práctica la suspensión de la audiencia, cuando se modifica la demanda es común, sin importar si las modificaciones son o no son de fondo, en atención a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen una “*considerable carga de trabajo*” que las obliga a sustentarse en la fracción II del citado artículo 878 de la Ley, para suspender audiencias y desahogar, aunque sea por el momento, su carga de trabajo.

Otro vicio que se ha generado con fundamento en la disposición legal citada, es la práctica chicanera que es recurrente en la vida cotidiana de las autoridades del trabajo, que se traduce en el enderezamiento de la demanda en una primera audiencia y en la modificación de la demanda en la segunda audiencia, para retrasar en dos ocasiones la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, con lo que los procesos laborales se retrasan en su tramitación por lo menos de seis a ocho meses.

Es por estas razones que consideramos necesaria una reforma al artículo 878 fracción II de la Ley, a fin de evitar que los procesos laborales sigan retrasándose sin justa causa, suprimiendo la posibilidad de modificar el escrito inicial de la demanda en la etapa de demanda y excepciones, en razón de que esta posibilidad resulta ser por demás innecesaria si atendemos a los motivos que hemos abordado uno a uno en el capítulo 3 del presente trabajo de investigación.

4.3. Propuesta de reforma al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

La propuesta de reforma al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, tendrá por objeto obligar al actor trabajador a atender los requerimos u observaciones que le haga la Junta, respecto de las irregularidades u omisiones que contenga el escrito inicial de demanda, antes de la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y dentro de los tres días siguientes al día en que se le notifique el acuerdo correspondiente, resultando ser la siguiente:

“Artículo 873. ... Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días, apercibido que en caso de no desahogar ésta prevención se le dará trámite a la demanda en los términos propuestos sin posibilidad posterior de subsanarla o corregirla y la Junta resolverá con los elementos que contenga el escrito presentado .”

Como se puede observar la propuesta de reforma impacta únicamente al párrafo segundo del artículo 873 de la Ley, y prevendrá al actor trabajador para que desahogue la prevención hecha, con el consecuente perjuicio para el caso de inobservancia de que se le dará curso legal a la demanda en los términos propuestos en el escrito presentado y la Junta resolverá con los elementos aportados en este escrito.

De tal manera que si el escrito inicial no es corregido, las consecuencias que se generen serán soportadas por el actor trabajador, atendiendo a que con el

apercibimiento propuesto se le impone una carga procesal que en caso de no ser satisfecha los perjuicios que se generen quedan a cargo de quien no observe o satisfaga la carga procesal correspondiente.

Además, con la propuesta hecha no violentamos o afectamos las conquistas laborales de los trabajadores, sino se pretende únicamente modificar la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo para que los procesos laborales sean verdaderamente sencillos y atiendan su tramitación a los principios procesales contenidos en el artículo 685 de la Ley, en específico los de concentración, economía procesal y celeridad, en beneficio de ambas partes y de las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En este entendido de no cumplimentar la prevención que en su momento pudiera hacerse al actor trabajador, posiblemente se actualizaría lo previsto por la siguiente Tesis de Jurisprudencia:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

VII, Junio de 1991

Tesis: III.T. J/20

Página: 159

Genealogía: Apéndice 1917-1995, Tomo V, Tribunales Colegiados, tesis 806, página 553.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Tribunales Colegiados, tesis 887, página 609.

OBSCURIDAD, EXCEPCION DE. REQUISITOS DE LA. Para que la excepción de obscuridad impida la procedencia del reclamo a que se dirige es indispensable que ocasione a la parte que la alegue un

estado de indefensión que no le permita oponer las defensas que al respecto pudiera tener, ya sea porque no se precisan determinadas circunstancias que necesariamente pueden influir en el derecho ejercido, o bien, porque el planteamiento se hace de tal manera que impide la comprensión de los hechos en que se sustenta la pretensión jurídica.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 312/89. Cortés Joyeros. 25 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Víctor Jáuregui Quintero.

Amparo directo 140/90. Inmobiliaria Técnica y Desarrollos, S.A. de C.V. 15 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

Amparo directo 173/90. Luis Marroquín Lomelí. 15 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Antonio Hernández Lozano.

Amparo directo 209/90. Fábrica de Calzado Celo, S.A. de C.V. 12 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Amparo directo 91/91. Industrias Aluminio Constructa, S. A. 15 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, 42, junio de 1991, página 119.

Sin embargo, con toda la intención de respetar la oportunidad del actor trabajador de modificar su escrito de demanda para efecto de que el mismo este bien planteado, es que se debe mantener íntegra la facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para poder hacer los señalamientos que sean necesarios respecto de las probables omisiones o irregularidades que contenga, pero esta posibilidad debe estar por supuesto acotada en virtud de que una vez que se ha presentado una demanda es claro que el trabajador ya fue asesorado legalmente, de tal manera que la actual posibilidad de poder modificar su escrito de demanda en la primera audiencia, no beneficia a los trabajadores sino a los abogados que presentan demandas deficientes por desconocimiento de la materia laboral, por negligencia o simplemente porque no les dio tiempo de preparar adecuadamente su demanda.

Pues como lo menciona José Alfonso Bouzas Ortiz, la naturaleza tutelar y expedita del procedimiento laboral pretendió también sencillez del procedimiento, imaginado por el legislador de 1917, como un procedimiento en el cual los trabajadores pudieran comparecer solos incluso a hacer valer sus derechos y las partes, ante un juzgador de conciencia y equidad, encontrarán la solución más adecuada a sus diferencias. Qué lejos estaba el Constituyente de imaginarse el desarrollo que las relaciones laborales y su conflictividad iban a tener y cuanta limitación tuvo al no apreciar el cúmulo de perversiones que alrededor de ello y en perjuicio de los trabajadores y del trabajo se iban a desarrollar.⁵⁸

En este entendido la propuesta hecha atiende por supuesto a necesidades jurídicas, económicas y sociales actuales que se actualizan día con día en el

⁵⁸ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Editorial Iure, México 2007. Pág. 212.

mundo del litigio de los asuntos laborales.

4.4. Propuesta de reforma al artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

La propuesta de reforma del artículo 873 de la Ley que hemos hecho, evidentemente tiene impacto en lo previsto por la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, pues el texto vigente de esta última disposición previene que en caso de que el actor no haya cumplido los requisitos omitidos o no haya subsanado las irregularidades que se hayan indicado en el planteamiento de las adiciones al demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento, es decir, durante el desahogo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

De tal manera que si ya existe un apercibimiento en el numeral 873 de la Ley, dirigido al actor, para el supuesto de que haga caso omiso de subsanar su demanda conforme se lo haya señalado previamente la Junta, se le de curso legal a la demanda en los términos propuestos con las deficiencias que no hayan sido subsanadas, la segunda parte de la fracción II del artículo 878 deja de tener una razón de existir, por lo que la misma debe ser derogada de dicha fracción.

En este orden de ideas, en un primer momento la modificación a la disposición legal que nos ocupa, se concreta precisamente en derogar lo que actualmente señala la segunda parte de la misma que a la letra dice:

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

II.... Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento”

Ahora bien, por lo que se refiere a la primera parte de la citada fracción que dice:

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

II. ... El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola precisando los puntos petitorios.”

Hemos platicado que tal disposición deja de ser necesaria en el momento en que existe la posibilidad de que la propia Junta subsane el escrito de demanda si considera que esta es incompleta en cuanto a las prestaciones reclamadas, de acuerdo con los hechos expuestos por el trabajador, lo que puede hacer cuando admita la demanda, en términos de lo que dispone el artículo 685 de la Ley, del cual ya hemos platicado en el capítulo 3 de este trabajo de investigación. Esto es un primer filtro para que la demanda sea corregida por la propia autoridad del trabajo, lo que por supuesto beneficia al trabajador sobre manera pues no podría haber nadie mejor que la propia autoridad del trabajo para que la demanda sea completada.

Un segundo filtro, lo es el propio artículo 873 que hemos propuesto modificar, solo en cuanto a introducir un apercibimiento que obligue al actor a subsanar la demanda conforme se lo señale la Junta, pero dejamos intocada la parte que faculta a la Junta para que haga los señalamiento al trabajador de los errores, omisiones o irregularidades que contenga la demanda, de tal suerte que la demanda deficiente tiene la oportunidad de complementarse en función de la

facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de que en el primer acuerdo que recaiga a la presentación de la demanda, se pueda requerir al trabajador para que corrija, subsane o aclare su escrito de demanda, con el apercibimiento propuesto, (artículo 873 de la Ley) y posteriormente, una vez satisfechos estos requerimientos o prevenciones, al momento de admitirla la propia Junta puede subsanar la demanda incompleta en cuanto a todas las prestaciones que le correspondan al trabajador en función de los hechos expuestos y ya subsanados, es decir, hasta este momento la demanda ya fue revisada en dos ocasiones para complementarla en el supuesto de que así se requiera, por consiguiente no hay necesidad de que exista una oportunidad más para modificar el escrito de demanda si hasta antes de la celebración de la audiencia de Ley, ya fue revisada y completada conforme las disposiciones a las que hemos hecho referencia.

Aunado a lo anterior, tenemos otros motivos que de manera conjunta hacen ociosa la disposición contenida en la fracción II del artículo 878 de la Ley, como lo son de manera general la desigualdad formal de las partes, que viene a suplir la desigualdad económica de los trabajadores y los patrones; la imposición de la carga probatoria en perjuicio del patrón y en beneficio del trabajador; las presunciones legales que se contienen en diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en beneficio del trabajador, que ya hemos abordado con oportunidad.

Un elemento más que sustenta la propuesta de reforma a la fracción II del artículo 878 de la Ley, es la existencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Esto en razón de que un argumento que sustenta la defensa de la Ley Federal del Trabajo en los términos en que se encuentra vigente, es la protección a los trabajadores en virtud de su carencias económicas para hacerse de una representación legal adecuada que les permita defender sus derechos de la mejor manera; sin embargo, la propia Ley prevé la existencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que tiene entre sus funciones la de

representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato y la de proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas; consecuentemente las deficiencias económicas de la clase trabajadora no puede ser un argumento válido para defender la posibilidad de modificar la demanda en la primera audiencia, pues en todo caso existe la citada Procuraduría para atender y representar adecuadamente los intereses de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y ante cualquier autoridad, de manera gratuita, incluyendo la elaboración de escritos de demanda bien integrados, motivados y fundamentados que aseguren la administración de justicia en beneficio de los trabajadores si existe causa legal para ello.

Consecuentemente, la propuesta de reforma al artículo 878 fracción II de la Ley, es la siguiente:

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

II. El actor expondrá su demanda, con la única finalidad de que la ratifique conjuntamente con las aclaraciones y correcciones que en su caso haya formulado a su escrito inicial por requerimiento de la Junta en términos del artículo 873 de esta Ley. Para el caso de que no haya desahogado oportunamente los requerimientos hechos se le hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el citado artículo 873 y se continuara con la audiencia para que el demandado de contestación a la demanda.”

De esta manera, se elimina la posibilidad de que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas sea suspendida, retrasando con esto la administración de justicia en materia del trabajo y se lograría la observancia de los principios procesales contenidos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, beneficiando con esto a todas las partes que interviene en un juicio laboral, pues al actor trabajador se le administrara justicia de manera más pronta y si fuera el caso de que haya solicitado la reinstalación en su fuente de trabajo será reincorporado a su fuente de trabajo con mayor prontitud, por lo que hace al demandado, erogará menos recursos económicos para el pago de profesionales del derecho que lo representen y defiendan en juicio, pues dicha representación legal será más corta (tiempo), asimismo para el caso de que llegase a ser condenado la tramitación de un juicio más corto, genera un menor pasivo contingente que deba ser cubierto por la empresa de la iniciativa privada o por dependencias y entidades de la administración pública en su tres niveles.

En último término, también se benefician las propias autoridades del trabajo (Juntas de Conciliación y Arbitraje); pues con la eliminación de la posibilidad de suspender las audiencias por virtud de modificaciones a la demanda, optimizarán recursos económicos, humanos y temporales, administrando justicia de mejor manera en beneficio, se insiste, de las partes contendientes.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Existe actualmente un retraso considerable en la administración de justicia en materia laboral, derivado de muchos vicios que aquejan considerablemente el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDA.- Uno de estos vicios es el que ha generado la disposición contenida en la fracción II del artículo 878 de la Ley, que posibilita a los actores (trabajadores) a modificar su escrito inicial de demanda en la etapa de demanda y excepciones. Esta posibilidad legal, se ha utilizado en la práctica como una artimaña o *chicana* para ganar tiempo y evitar que se desahogue de manera completa la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, como lo prevé la Ley, por cuestiones imputables a los abogados representantes de los trabajadores.

TERCERA.- El Derecho del Trabajo está inmerso en la subdivisión que comprende el derecho social con plena vocación proteccionista y reivindicadora en beneficio de la clase trabajadora, en atención a las diferencias sociales, políticas y económicas existentes entre ésta y los detentadores del capital, es decir, la parte patronal.

CUARTA.- Esta vocación proteccionista y reivindicadora se materializa en las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, y su aplicación en la tramitación de juicios laborales logran nivelar las diferencias existentes entre las partes contendientes (cuando se trata de trabajador contra patrón). Los mecanismos son varios, desde la señalada posibilidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de subsanar la demanda incompleta (artículo 685), la facultad de las autoridades del trabajo de hacer los señalamientos al actor de las deficiencias de su escrito de demanda para que éste a su vez las corrija o subsane; la imposición de la carga probatoria al patrón, respecto de los

aspectos fundamentales de la relación laboral; las presunciones legales contenidas en diversas disposiciones de la Ley que se generan en beneficio de los trabajadores, y la existencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que tiene entre sus facultades orientar, asesorar y representar a los trabajadores y sindicatos en la aplicación de las leyes del trabajo, ante cualquier autoridad.

QUINTA.- La posibilidad de modificar el escrito inicial de demanda en la etapa de demanda y excepciones, consignada en la fracción II del artículo 878 de la Ley, es una disposición legal por demás ociosa, en virtud de que ya existen elementos suficientes que nivelan adecuadamente las diferencias entre las partes, por lo que de ninguna manera existe una justificación legal o social para la existencia de dicha disposición. Por lo que tomando en consideración, que de acuerdo a los criterios jurisprudenciales emitidos por los Tribunales Colegiados de Circuito y por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el caso de que el trabajador modifique substancialmente su demanda se podrá suspender la audiencia, lo que genera un retraso considerable en la tramitación de los juicios laborales.

SEXTA.- La disposición contenida en la fracción II del artículo 878 de la Ley, se contrapone directamente con los principios del derecho del trabajo a que se refiere el artículo 685, específicamente a los de economía y concentración. Por consiguiente, es urgente que el Derecho Procesal del Trabajo se modernice y mediante este trabajo de investigación hacemos una propuesta que pretende optimizar los tiempos de las autoridades del trabajo, beneficiando con esto tanto a la parte actora como demandada en función de tres elementos de suma importancia: el económico, el social y el temporal.

SEPTIMA.- Existe una justificación adecuada y una motivación suficiente para que las propuestas de reforma hechas prosperen y si fuera posible se incluyeran en el texto vigente de la Ley Federal del Trabajo para lograr el

objetivo que pretende esta investigación que es la verificación del contenido del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto a la administración pronta y expedita de justicia, claro está en beneficio de ambas partes y de las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje, aprovechando de mejor manera los recursos económicos y temporales; observando a cabalidad los principios procesales del derecho del trabajo de economía y concentración.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo, Editorial Bosch, 1958.
- 2.- ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. 2° edición. Editorial Porrúa, México 1984.
- 3.- BOBBIO, Norberto. Estado, gobierno y sociedad. Editorial Fondo de Cultura Económica, México 2001.
- 4.- BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y procesal del trabajo. Editorial Iure, México 2007.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México, 1985.
- 6.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las garantías individuales. Editorial Porrúa. México 2007.
- 7.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo comentarios y jurisprudencia. Editorial Esfinge, México 2003.
- 8.- DAVALOS, José. Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo. Editorial Porrúa, México 2006.
- 9.- DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, 13ª edición, Editorial Porrúa, México, 2003.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 13° edición. Editorial Porrúa. México 2000.
- 11.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1990.
- 12.- DORANTES TAMAYO, Luis. Teoría del Proceso. 8° edición. Editorial Porrúa. México 2002.
- 13.- FIX ZAMUDIO, Héctor y CARPIZO, Jorge. La naturaleza jurídica de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Editorial Junta de Conciliación y Arbitraje. México 1975.
- 14.- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 46° edición. Editorial Porrúa. México 1994.

15.- H. CAMARA DE DIPUTADOS LIV Legislatura; Comisión de Trabajo y Previsión Social. Audiencias Públicas sobre reformas al artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo. Editorial Talleres Gráficos de la Cámara de Diputados, México 1989.

16.- MARGADANT S., Guillermo. Derecho Romano, 24ª edición, Editorial Esfinge, México, 1999.

17.- OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Editorial Oxford University Press Harla. México 1998.

18.- SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo, 1ª edición, Editorial McGraw-Hill, México 1998.

19.- TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 2003.

20.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª edición, Editorial Porrúa, México, 1981.

LEGISLACIÓN

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.- Ley Federal del Trabajo

3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

4.- Código Federal de Procedimientos Civiles

5.- Código Civil Federal

METODOLOGIA

1. MÜCH, Lourdes y Ernesto Ángeles. Métodos y técnicas de investigación. 2ª Edición, Editorial Trillas, México 1998.

DICCIONARIOS

1.- DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. 36ª edición. Editorial Porrúa. México 2007.