

# MANUAL PARA EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LOS MUNICIPIOS DE MICHOACÁN

---

2018  
2019  
2020  
2021



**CEDEMUN**  
CENTRO ESTATAL PARA EL DESARROLLO MUNICIPAL

2018  
2019  
2020  
2021



2015 - 2021



**Secretaría  
de Gobierno**

Gobierno del Estado de Michoacán



**CEDEMUN**  
CENTRO ESTATAL PARA EL DESARROLLO MUNICIPAL



**MICHOACÁN**  
— Está en ti —

[michoacan.gob.mx](http://michoacan.gob.mx)

## **D I R E C T O R I O**

**ING. SILVANO AUREOLES CONEJO**  
GOBERNADOR CONTITUCIONAL DEL ESTADO DE  
MICHOACÁN DE OCAMPO

**ING. ISRAEL TENTORY GARCÍA**  
VOCAL EJECUTIVO  
DEL CENTRO ESTATAL PARA EL DESARROLLO  
MUNICIPAL

**PROF. JOSÉ ESTEBAN ALVARADO RUIZ**  
DIRECTOR DE ASISTENCIA A LAS HACIENDAS  
PÚBLICAS MUNICIPALES

**LIC. FAUSTO VALENZUELA GARCÍA**  
SUBDIRECTOR DE ASISTENCIA A LAS HACIENDAS  
PÚBLICAS MUNICIPALES

**C.P. LETICIA MORA IZQUIERDO**  
JEFA DE DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA  
FINANCIERA MUNICIPAL

**L.A.E MARIA LUISA RUÍZ VARGAS**  
JEFA DE DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA EN  
INVERSIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

---

**ELABORACIÓN:**

**LIC. FAUSTO VALENZUELA GARCÍA**

## **CONTENIDO**

### **1. PROCESO DE SELECCIÓN.**

- 1.1 Responsabilidad del proceso de selección.
- 1.2 Concepto de selección.
- 1.3 Competencias.

### **2. LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

- 2.1 El contrato individual de trabajo.
- 2.2 La disolución de la relación de trabajo.
- 2.3 Causas justificadas de rescisión
- 2.4 Despido
- 2.5 Operatividad de la rescisión
- 2.6 Consecuencias de la rescisión.

### **3. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.**

- 3.1 La demanda.
- 3.2 Contestación de la demanda.
- 3.3 Contenido de la contestación de la demanda.
- 3.4 La conciliación.
- 3.5 Etapa de demanda y excepciones.
- 3.6 Las pruebas en materia laboral.
- 3.7 Las resoluciones laborales. El laudo

## Resumen

La tecnología en cualquier parte del mundo es indispensable para lograr el avance productivo del mercado. El talento humano es indispensable ya en el sector privado o en el sector público. A finales del siglo XIX y a principios del siglo XX. Las empresas delegaron a un encargado de oficina la función de seleccionar al personal. De acuerdo a varios autores latinoamericanos, fue el primer especialista de personal, surgió el *jefe de recursos humanos*.

Una de las funciones del jefe de recursos humanos, es la selección de personal. La administración pública municipal, tiene un fundamento y al tratarse del personal, nos encontramos en ciertas decisiones facultativas del presidente municipal, en el nombramiento del personal de confianza y personal por contrato o temporal. Es muy importante que el personal sea seleccionado por el criterio de competencias. De esta forma se pretende que el personal que va a ser contratado posea cualidades como: gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión de información y el dominio tecnológico.

Una vez llevado a cabo el reclutamiento se da la relación de trabajo, entre el personal seleccionado y el municipio por conducto del Presidente y el Síndico municipal. La relación de trabajo, se oficializa por medio del contrato individual de trabajo, de acuerdo a esa relación laboral, se precisan los derechos y obligaciones del patrón y del trabajador, de esta forma aparece una serie de condiciones a la que ambas partes se tienen que ceñir a lo establecido en las leyes en materia laboral y contractual.

Otra situación que aparece en la relación de trabajo, es la disolución de la misma relación. La ley laboral previene y precisa, cuales son los actos a los que el patrón y el trabajador

pueden incumplir sus obligaciones, y estamos en causas de justificadas de rescisión. Cuando la rescisión es imputable al trabajador se da la separación y cuando esta es imputable al patrón se denomina despido. Cuando el trabajador incurre en irresponsabilidad de que trata las leyes laborales, el patrón puede rescindir la relación de trabajo y ajustándose a las formalidades que marca la ley, estamos en un despido justificado, en caso contrario, al carecer de esas formalidades, estamos en un despido injustificado, le deja elementos al trabajador para demandar al patrón ante las autoridades de trabajo.

La disolución de la relación de trabajo se ventila a través del procedimiento ordinario laboral. Las etapas del procedimiento ordinario laboral consta de dos etapas: a) De conciliación y b) De demanda y excepciones. Es recomendable que los ayuntamientos tengan un buen equipo de trabajo, funcionarios encargados de los recursos humanos, pero también el personal adecuado en el área jurídica, que tengan sensibilidad para oír y negociar.

Los municipios en Michoacán hoy en día se enfrentan en un problema latente, contratan personal, nace una relación de trabajo individual, se disuelve dicha relación, hay un procedimiento ordinario laboral, se abre una etapa de conciliación, en muchas ocasiones no se aprovecha esta etapa: en primer lugar por falta de sensibilidad de los representantes de la parte patronal para negociar y en segundo lugar desatienden las notificaciones de la autoridad laboral, el juicio sigue su curso por rebeldía. El juicio concluye a través de un laudo a favor de la parte actora o trabajador, obligando al municipio a pagar fuertes cantidades.

**Palabras clave:** *Selección, competencias, gestión, tecnología, trabajo, contrato, rescisión, despido, procedimiento, demanda, contestación, conciliación, excepción, pruebas, laudo.*

## Introducción.

El Estado de Michoacán geográficamente se divide para su actividad administrativa en 113 municipios, cada municipio goza de autonomía, esta autonomía, implica una administración libre de su hacienda pública municipal. Y uno de los problemas en la actualidad, en la que se están enfrentando los municipios, son los procesos administrativos en materia laboral, que terminan en un laudo a favor de la parte actora o trabajador y el municipio termina vencido; condenado a pagar las pretensiones de la actora. Esto provoca un desequilibrio en la hacienda municipal, uno de esas afectaciones es el desatino e incumplimiento al Programa Operativo Anual (POA) del municipio.

Este manual se divide en tres partes:

1.- PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.- Con los grandes cambios obligatorios de la globalización, el sector privado tiene la necesidad de implementar nuevos modelos de selección y reclutamiento del personal en caso de vacantes. El sector público en sus tres niveles de gobierno (Federal, estatal y municipal), tiene otras opciones diferentes para cubrir vacantes, la mayoría es por recomendación, por lo que no es en vano la recomendación, que estas vacantes se cubran por personal capacitado.

2.- EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.- Es otra etapa en este manual, se lleva a cabo una vez hecho el proceso de selección de personal. En esta parte entra el aspecto jurídico.

3.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.- Al contratar el personal, se oficializa la relación de trabajo individual, a través del contrato individual, documento donde

se establecen los derechos y obligaciones del patrón y del trabajador y las condiciones de trabajo.

En una relación de trabajo, puede haber dificultades entre el patrón y el trabajador por incumplimiento de ciertas obligaciones. La ley laboral previene este tipo de conflictos y hay un apartado denominado “Rescisión imputable al patrón” y “Rescisión imputable al trabajador”. De esta forma surgen la figuras jurídicas: la separación y el despido. Este aparatado se divide en etapa de conciliación y la etapa de demanda y excepciones.



## Objetivo general

- ✚ Conocer los conceptos fundamentales de reclutamiento para cubrir una vacante en la administración pública municipal.
- ✚ Identificar la relación jurídica trabajador-patrón dentro de la administración pública municipal.

## Objetivo Específico

- ✚ Recomendaciones que se pueden tomar en cuenta en el proceso de selección.
- ✚ Sensibilidad para escuchar y negociar del apoderado legal de los municipios en los conflictos administrativos, entre el municipio y sus empleados.

## Beneficio

Para los 113 municipios del Estado de Michoacán. Su beneficio será evitar que los laudos a favor de los demandantes, afecten los ingresos del municipio.



## 1. PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Se conoce que la tecnología de avanzada es indispensable para lograr la productividad que hoy exige el mercado, pero también se sabe que el éxito de cualquier emprendimiento depende principalmente del talento humano, puesto que de él depende la obtención de los objetivos organizacionales que conduzcan al éxito a cualquier empresa. La tecnología y la información están al alcance de todas las empresas, por lo que la única ventaja competitiva que puede diferenciar una empresa de la otra es el talento humano, y esto se logra mediante procesos de selección eficientes.

A finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, las empresas del sector privado delegaron la función de seleccionar al personal a un oficinista, que, al decir de algunos autores, fue el primer especialista de personal. Su labor se limitaba a supervisar y controlar un simple registro y nómina de personal. El primer departamento de personal instituido en Estados Unidos, en su moderna concepción, surgió en 1912; posteriormente, en 1915, se inició un programa de entrenamiento a nivel universitario para gerentes y empleados.<sup>1</sup>

### 1.1 RESPONSABILIDAD EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.

Rodrigo Naranjo en consulta de Dolan y Schuler,<sup>2</sup> opina que el Departamento de Recursos Humanos, cumple una función muy importante dentro de toda organización, empresa y en la administración pública. Es el encargado de describir las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que lo ocupe, evalúa el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo, recluta al personal idóneo para cada puesto, capacita

---

<sup>1</sup> Naranjo Arango Rodrigo. “*El Proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la Ciudad de Barranquillas, Colombia*”, Edición Universidad Autónoma del Caribe, Medellín, Colombia 2012, p. 3.

<sup>2</sup> Dolan, S y Schuler, R. *La gestión de los recursos humano*, Edit., McGraw-Hill, México 1999.

y desarrolla programas referentes al mejoramiento de los conocimientos del personal, brinda ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía, además busca solución a los problemas que se generan entre estos.

## 1.2 CONCEPTO DE SELECCIÓN

Es el proceso de escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, buscando mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal, se configura en un proceso de comparación y decisión entre dos variable, las exigencias del cargo y el perfil de las características de los candidatos que se presentan, comprenden tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quien deberá contratarse.<sup>3</sup>

## 1.3 COMPETENCIAS

De acuerdo a Rodrigo Naranjo Arango,<sup>4</sup> especialista en alta gerencia en la República de Colombia, es un tema muy reciente, que está cautivando a las empresas latinoamericanas que quieren asegurarse de contar con un personal calificado y competente; y aunque son pocas las personas y el material escrito encontrado en este campo, es necesario tener más producción literaria por parte de los encargados de recursos humanos y psicólogos.

Los estudios enfocan tres tipos de competencias fundamentales; estas se determinan teniendo en cuenta los objetivos organizacionales. Para toda empresa es de gran importancia que el candidato posea competencias básicas como la capacidad intelectual, al igual que las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas adquiridas en niveles educativos previos. Sobre las competencias básicas se debe hacer referencia a tres grupos fundamentales: habilidades básicas, desarrollo del pensamiento o actitudes analíticas y cualidades personales.

---

<sup>3</sup> Resumen Ejecutivo- Link página web.

<sup>4</sup> *Op. Cit.*, "El Proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la Ciudad de Barranquillas, Colombia".

Rodrigo Naranjo es muy enfático al decir que las competencias gozan también de gran importancia para algunas empresas y compañías. Los jefes de recursos humanos de las empresas manifiestan que es primordial que el personal que va a ser contratado posea competencias tales como:

*Gestión de Recursos.*- Se refiere a la distribución, uso y autocontrol del tiempo, dinero, materiales y equipo, personal.

*Relaciones interpersonales.*- Habilidad de relación con otras personas para lograr un objetivo específico, como trabajo en equipo, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con diversas personas.

*Gestión de información.*- Es buscar la disciplina para evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, entender sistemas, monitorear y corregir desempeño, mejorar o diseñar sistemas.

*Dominio tecnológico.*- Capacidad para seleccionar tecnologías, aplicarlas en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos.

Las competencias constituyen un pilar de gran importancia en los procesos de selección que realizan las empresas. Son la base común de la profesión y se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas.

Son una serie de características requeridas por los individuos que pueden generalizarse en una empresa y están orientadas a fortalecer la identidad, considerando que nacen de las políticas y los objetivos de la organización.

## 2. LA RELACIÓN DE TRABAJO

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.<sup>5</sup>

Para el Maestro Mario de la Cueva, *La relación de Trabajo*, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.<sup>6</sup>



---

<sup>5</sup> Artículo 20 *Ley Federal del Trabajo vigente*.

<sup>6</sup> *Op Cit.*, “*El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo-Tomo I*, p. 185.

## 1.4 EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

El contrato individual de trabajo, es el documento oficial que ampara a dos partes interesadas al acordar un trabajo, se utiliza para amparar los intereses de las dos partes directamente afectadas, el contratante y el contratado, en este documento se pactan, los beneficios, prestaciones y responsabilidades de ambas partes, así como la cantidad que recibirá cada determinado plazo el contratado.

### **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO**

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL H. AYUNTAMIENTO DE \_\_\_\_\_, MICHOACÁN, REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR \_\_\_\_\_ Y \_\_\_\_\_, EN SU CARÁCTER DE PRESIDENTE MUNICIPAL Y SÍNDICO, RESPECTIVAMENTE C. \_\_\_\_\_, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ “EL PATRÓN” Y POR LA OTRA PARTE, EL C. \_\_\_\_\_ A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ “EL TRABAJADOR” AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

### **DECLARACIONES**

#### **I.- “EL PATRÓN”, declara:**

- A) Contar con la constancia de mayoría debidamente certificada por autoridad competente.
- B) Encontrarse legalmente instalado bajo la solemnidad prevista en el artículo 18 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Michoacán.
- C) Como Presidente Municipal, ser el legítimo representante administrativo del Ayuntamiento, contando con la atribución de celebrar a nombre del Ayuntamiento y por acuerdo de éste, el presente contrato.

---

<sup>1</sup> Artículo 20, segundo párrafo de la *Ley Federal de Trabajo*.

D) Ser una persona moral con fines no lucrativos constituida conforme a las leyes del país. Registrada ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público Federal de Contribuyentes \_\_\_\_\_

E) Tener su domicilio en Calle \_\_\_\_ Número \_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_ Colonia \_\_\_\_ de esta Ciudad \_\_\_\_\_.

F). Estar legalmente Registrada ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

G. Que para el correcto desempeño de los negocios administrativos del Ayuntamiento, se requiere la prestación del servicio subordinado de \_\_\_\_\_.

## **II. Por su parte “EL TRABAJADOR” declara:**

A). Llamarse como ha quedado escrito en el proemio de este contrato, de nacionalidad mexicana, de sexo\_\_ de\_\_ años de edad, estado civil\_\_ con domicilio\_\_\_\_\_.

B). Que conoce bien el trabajo que desarrollará dentro del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, y que posee las facultades y aptitudes técnicas, físicas e intelectuales necesarias para prestar sus servicios.

C). Que su número Federal de Contribuyentes es: \_\_\_\_\_y su clave única de Registro de Población \_\_\_\_\_.

D). Estar enterado de que el PATRÓN necesita de sus servicios por tiempo definido y con carácter de eventual o de confianza \_\_\_\_\_.

## **III. Ambas partes declaran:**

A). Que manifiestan tener capacidad legal para celebrar el presente contrato adquirido tanto derechos como obligaciones, motivo por el cual recíprocamente se reconocen la personalidad con la que intervienen, para todos los efectos legales a que haya lugar y manifiestan su libre voluntad para celebrarlo.

Habiendo llegado las partes a un acuerdo celebran el presente contrato de conformidad con las siguientes

## CLÁUSULAS

**PRIMERA.-** “EL PATRÓN” contrata a “EL TRABAJADOR” por un año y tendrá como vigencia cuando menos por un periodo comprendido de 90 (Noventa) días para concluir en la fecha que se designe por voluntad de cualquiera de las partes, para prestar sus servicios y labores con el puesto de \_\_\_\_\_. Mismo que entrará en vigor a la firma del presente instrumento.

**SEGUNDA.-** El presente contrato obliga a lo expresamente pactado conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo y la duración del mismo será la que se señale en la cláusula anterior por lo que al concluir su término, las partes contratantes lo darán por terminado con fundamento en el artículo antes mencionado así como en los artículos 35, 37 Fracción I, 53 Fracción III y demás relativos de la citada Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad de ninguna naturaleza para “EL PATRÓN”.

La prestación de los servicios de “EL TRABAJADOR” consistirá en \_\_\_\_\_.

**TERCERA.-** El lugar de la prestación de los servicios de “EL TRABAJADOR” será domicilio de “EL PATRÓN”.

Asimismo “LAS PARTES” convienen y acepta del “TRABAJADOR” que cuando por razones administrativas o de desarrollo de la actividad o de prestación de servicios contratados, haya necesidad de removerlo, podrá trasladarse al lugar que “EL PATRÓN” le asigne, siempre y cuando no se vea menoscabado su salario.

En este caso “EL PATRÓN” le comunicará con anticipación la remoción del lugar de prestación de servicios indicándole el nuevo asignado.

Para el caso que en el nuevo lugar de prestación de servicios que le fuera asignado variara el horario de labores, “EL TRABAJADOR” acepta dicha modalidad.

**CUARTA.-** La duración de la jornada de trabajo será de \_\_\_\_ horas semanales, quedando distribuida de acuerdo al siguiente horario de labores:

De las \_\_ a las \_\_ horas y de las \_\_ a las \_\_ horas. En términos del artículo 59 de la ley, para que “EL TRABAJADOR” disfrute de un descanso semanal mayor al comúnmente establecido, puede ampliarse el horario diario de labores y quedará como sigue:

De las \_\_\_\_ a las \_\_ horas y de las\_\_ a las horas. Los días \_\_\_\_ y los días \_\_\_\_ de las \_\_ a las \_\_ horas.

Cuando el horario de labores sea continuo “EL TRABAJADOR” tendrá derecho a media hora de descanso para tomar alimentos y le será computado dicho periodo dentro de su jornada de trabajo; quedando en su caso comprendido el mismo de las \_\_\_\_ horas a las \_\_\_\_ horas.

“EL TRABAJADOR” únicamente podrá laborar tiempo extraordinario cuando “EL PATRÓN” se lo indique y medie orden por escrito, la que señalará el día o los días y el horario en el cual se desempeñará el mismo. Para el caso de computar el tiempo extraordinario laborado deberá “EL TRABAJADOR” recabar y conservar la orden referida a fin de que en su momento quede debidamente pagado el tiempo extra laborado; la falta de presentación de esa orden solo es imputable a “EL TRABAJADOR”

**QUINTA.-** “EL TRABAJADOR” percibirá por la prestación de sus servicios como salario diario la cantidad de \$ \_\_\_\_ (\_\_\_\_ PESOS 00/100 M N.) Los cuales serán cubiertos en efectivo y en moneda Nacional. En el cual se encuentra incluida la proporción correspondiente a los séptimos días, y días de descanso obligatorio, mismos que le será pagado en forma quincenal en el domicilio de “EL PATRÓN”, o de la manera que éste mismo estipule.

Del salario anterior “EL PATRÓN” hará por cuenta de “EL TRABAJADOR” las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a impuestos sobre la renta, seguro social, cuota sindical etc.

**SEXTA.-** “EL TRABAJADOR” recibirá el pago de su salario en el domicilio del lugar de la prestación de sus servicios.

**SÉPTIMA.-** “EL TRABAJADOR” tendrá derecho por cada seis días de labores a descansar uno con el pago de salario diario correspondiente. Queda establecido preferentemente como día de descanso semanal el día \_\_\_\_ de cada semana, pudiendo ser cambiado el mismo.

**OCTAVA.-** Cuando “EL TRABAJADOR” por razones administrativas tenga que laborar el día domingo, “EL PATRÓN” le pagará, además de su salario ordinario, un 25% (Veinticinco por ciento) como prima dominica sobre el salario ordinario devengado. Independientemente del día de descanso semanal, al que tendrá derecho.

**NOVENA.-** Quedan establecidos como días de descanso obligatorio los señalados en el artículo 74 de “LA LEY”.

**DÉCIMA.-** “EL TRABAJADOR” tendrá derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones según lo establecido en el artículo 76 de “LA LEY”

tomando en consideración la antigüedad en el trabajador así como a disfrutar del salario que le corresponda. De igual modo recibirá la Prima Vacacional respectiva, equivalente al 25% del importe pagado por concepto de vacaciones.

**DÉCIMA PRIMERA.-** “EL TRABAJADOR” tendrá derecho a recibir por parte de “EL PATRÓN”, antes del día 20 de diciembre de cada año, el importe correspondiente a quince días de salario como pago del aguinaldo a que se refiere el artículo 87 de “LA LEY”, o su parte proporcional por fracción de año.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** “EL TRABAJADOR” acepta someterse a los exámenes médicos que periódicamente establezca “EL PATRÓN” en los términos del artículo 134 fracción X de “LA LEY”, a fin de mantener en forma óptima sus facultades físicas e intelectuales, para el mejor desempeño de sus funciones. El médico que practique los reconocimientos será designado y retribuido por “EL PATRÓN”.

**DÉCIMA TERCERA.-** “EL TRABAJADOR” deberá integrarse a los planes, programas y comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento así como a los de seguridad e higiene en el trabajo que tiene constituidos “EL PATRÓN”, tomando parte activa dentro de los mismos según los cursos establecidos y medidas preventivas de riesgos de trabajo.

**DÉCIMA CUARTA.-** “EL TRABAJADOR” deberá observar y cumplir todo lo contenido en el Reglamento interior de Trabajo con que cuenta “EL PATRÓN” y que tiene fijado en las áreas de mayor visibilidad.

**DÉCIMA QUINTA.-** acepta y por ende queda establecido que cuando por razones convenientes para “EL PATRÓN” éste modifique el horario de trabajo, podrá desempeñar su jornada en el que quede establecido ya que sus actividades al servicio de “EL PATRÓN” son prioritarias y no se contraponen a otras que pudieren llegar a desarrollar.

**DÉCIMA SEXTA.-** “EL TRABAJADOR” deberá dar fiel cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 134 de “LA LEY” y que corresponden a las obligaciones de los trabajadores en el desempeño de sus labores al servicio de “EL PATRÓN”.

**DÉCIMA SÉPTIMA.-** “EL TRABAJADOR” deberá presentarse puntualmente a sus labores en el horario de trabajo establecido y firmar las listas de asistencia acostumbradas o checar su tarjeta de asistencia en el reloj checador diariamente. En caso de retraso o falta de asistencia injustificada podrá “EL PATRÓN” imponerle cualquier corrección disciplinaria de las que contenía el Reglamento Interior de Trabajo o “LA LEY”.

**DÉCIMA OCTAVA.-** Para todo lo no previsto en el presente “CONTRATO” se estará a lo contenido en el contrato colectivo de trabajo con que cuente “EL PATRÓN” o bien lo prescrito por “LA LEY” o el contrato ley respectivo en su caso así como el reglamento interior de trabajo.

**LEÍDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO POR QUIENES EN EL INTERVIENEN LO RATIFICAN; E IMPUESTOS DE SU CONTENIDO, VALOR, ALCANCE Y CONSECUENCIAS LO SUSCRIBEN POR TRIPLICADO QUEDANDO EL ORIGINAL EN DEPÓSITO ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y LAS COPIAS UNA VEZ REGISTRADAS EN PODER DE CADA PARTE. EN LA CIUDAD DE \_\_\_\_\_A LOS DÍAS \_\_\_\_\_ DEL MES DE \_\_\_\_\_ DEL AÑO \_\_\_\_\_**

---

“EL TRABAJADOR”

---

“EL PATRÓN”

---

TESTIGO

---

TESTIGO

## CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

Que celebran el SR. \_\_\_\_\_ como patrón y el SR.  
\_\_\_\_\_ como trabajador o empleado eventual, que proporciona las  
siguientes

### GENERALES:

**PATRÓN:** Edad \_\_\_\_\_ años, sexo \_\_\_\_\_, nacionalidad  
\_\_\_\_\_ estado civil \_\_\_\_\_, con domicilio en  
\_\_\_\_\_.

**TRABAJADOR:** Edad \_\_\_\_\_ años, sexo \_\_\_\_\_,  
nacionalidad \_\_\_\_\_ estado civil \_\_\_\_\_, con  
domicilio en \_\_\_\_\_.

### CLÁUSULAS

Por medio del presente, formalizan el convenio verbal que han tenido en el sentido de que a partir de esta fecha, le va a prestar servicios con el carácter de \_\_\_\_\_ y con un salario de \$ \_\_\_\_\_ diarios en la inteligencia que por tratarse de un trabajo eventual, consistente en \_\_\_\_\_ éste tendrá como máximo, una duración de \_\_\_\_\_ días a partir de la fecha de la misma.

El trabajado o empleado eventual está conforme en que su salario o sueldo sea liquidado los días sábados de cada semana; que gozará de su descanso semanario el día domingo, con goce de salario o sueldo y si dentro de esta eventualidad corresponde algún descanso legal, le será pagado con salario o sueldo íntegro.

El trabajador o empleado eventual está conforme con las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo de esta negociación, el cual se compromete acatar en sus disciplinas, horarios, obligaciones, y los demás resultados, con el objeto de que no se viole la disciplina del mismo.

El trabajador o empleado eventual dada la eventualidad de este convenio o contrato de trabajo, se compromete a respetar los dictados del patrón, jefes inmediatos y autoridades que puedan dictar órdenes para el caso, incluso las de salubridad.

El horario de trabajo será de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_  
de las \_\_\_\_\_ horas a las \_\_\_\_\_ horas, con un descanso  
para tomar alimentos de \_\_\_\_\_ minutos de las \_\_\_\_\_ a las  
\_\_\_\_\_ horas.

Leído que fue por ambas partes este documento ante los testigos que firman, e  
impuestas de su contenido.

Lugar, \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
“EL TRABAJADOR”  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
“EL PATRÓN”  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
TESTIGO  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
TESTIGO  
\_\_\_\_\_

## 2.2 LA DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Al respecto señala el Maestro Mario de la Cueva, la disolución de las relaciones Individuales de Trabajo puede únicamente decretarse por el patrono si existe una causa justificada; en ausencia de ella, el patrono que hubiere disuelto la relación, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario”.<sup>4</sup>

Mario de la Cueva, define *la rescisión de la relación de Trabajo, como* la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

\_\_\_\_\_  
<sup>4</sup> Op Cit., p 240.

La rescisión es el resultado del ejercicio de un Derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del Derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así por ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el patrón puede separarlo, pero también puede conservarlo.



### 2.3 CAUSAS JUSTIFICADAS DE RESCISIÓN.

El Artículo 46 establece que “el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”. De ahí surge la idea de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones.

- 1.- Faltas de probidad.
- 2.- Injurias.
- 3.- Actos de violencia, amagos y malos tratamientos.
- 4.- Actos intencionales e imprudencia grave.
- 5.- Actos inmorales.

- 6.- Revelación de secretos.
- 7.- Faltas de asistencia al trabajo.
- 8.- Desobediencia del Trabajador.
- 9.- Negativa a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades.
- 10.- La ebriedad y el uso de narcóticos o drogas enervantes.
- 11.- La sentencia penal condenatoria.

José Dávalos, opina que no es lo mismo que rescinda el patrón a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento, se puede mantener viva la relación. En el segundo, ésta queda extinguida por el acto de rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quién es imputable la responsabilidad consiguiente.<sup>10</sup>

#### 2.4 DESPIDO.

Al respecto Ramón Muñoz, dice que la conducta u omisión desplegada por el trabajador que implique incumplimiento grave de las obligaciones constitutivas de la relación individual de trabajo, otorga al patrón el derecho de decretar la rescisión, a este derecho lo denominamos Derecho de despido, el cual el mismo autor lo define como “la facultad que tiene el patrón para impedir que el trabajador siga prestando sus servicios con el fin de disolver el vínculo laboral”.<sup>11</sup>

#### 2.5 OPERATIVIDAD DE LA RESCISIÓN.

Cuando el trabajador incurre en una o algunas de las causales establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y Artículo 38 Fracción VI, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, nace el derecho del patrón para rescindir la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad alguna, es decir, para despedir justificadamente al trabajador.

---

<sup>10</sup> Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Artículo 38 Fracción VI, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios.

<sup>11</sup> Dávalos, José. Op Cit., p. 142-143.

<sup>12</sup> Muñoz, Ramón Roberto. *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Porrúa 1993 p. 351.

Si el patrón rescinde la relación de trabajo, tiene obligación de entregar al trabajador el aviso del despido, el cual deberá ser por escrito, dirigido al trabajador, señalando la fecha a partir de la cual se le rescinde, explicando las faltas que motivaron el despido, dando circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se cometieron las mismas. Si el trabajador se niega a recibir el aviso rescisorio, el patrón dentro de los 5 cinco días siguientes al del despido, deberá hacerlo del conocimiento al Tribunal o Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitándole le haga llegar al trabajador el mencionado aviso de rescisión, para lo cual deberá proporcionar el domicilio que tenga registrado el trabajador.

Si el patrón no entrega el aviso rescisorio al trabajador o ante su negativa a recibirlo, no informa al Tribunal o Junta, el despido se considera injustificado, y por ende, basta con que en el juicio respectivo, se demuestre que el trabajador fue despedido para que la Junta o Tribunal condene al patrón a cumplir con la acción ejercitada.

El trabajador podrá solicitar ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le instale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del depósito hasta que se cumplimente el laudo.

## 2.6 CONSECUENCIAS DE LA RESCISIÓN

Cuando un trabajador es despedido injustificadamente, puede ejercitar en contra del patrón algunas de las acciones establecidas en la fracción XXII, del artículo 123 Constitucional, es decir, le puede demandar el pago de la indemnización, consistente en 3 tres meses de salario y el pago de los salarios que deje de percibir desde el día del despido,<sup>35</sup> o

---

<sup>35</sup> El 30 de noviembre del 2012, se publicó en el Diario Oficial de Federación, la llamada Reforma Laboral. Efectivamente, reforma al artículo 123 de la Constitución General de

bien, si el trabajador lo prefiere, le puede reclamar la reinstalación en el empleo y el pago de los salarios caídos, en la inteligencia que el trabajador, deberá presentar su demanda ante el Tribunal o Junta correspondiente dentro de los 60 sesenta días siguientes a la fecha del despido, pues de hacerlo con posterioridad la acción estaría prescrita.

Cuando el patrón incurre en una o alguna de las causales previstas por el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo nace el derecho del trabajador para rescindir la relación de trabajo, es decir, para retirarse del empleo y presentar su demanda ante el Tribunal o Junta de Conciliación correspondiente, reclamándole al patrón el pago de la indemnización constitucional, consistente en tres meses de salario, así como también el pago de los salarios caídos, contados desde la fecha en que el trabajador se separa del trabajo, hasta el día en que el patrón le cubra las indemnizaciones a que nos hemos referido con anterioridad, en la inteligencia de que el trabajador cuenta con el término de 30 treinta días, contados a partir del día siguiente de que se dé la causal para retirarse del empleo y presentar su demanda.

### **SOLICITUD AL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DEL TRABAJADOR**

#### **H. TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

\_\_\_\_\_, en mi carácter de (patrón o representante legal de la empresa), tal y como lo acredito con la documentación que exhibo a la presente (describir la documentación que avale como patrón o representante legal de la empresa), y señalando como domicilio para recibir notificaciones \_\_\_\_\_ en esta Ciudad, ante este H. Tribunal comparezco y expongo:

Que por medio del presente curso, en la vía paraprocesal y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 47 fracción X y 991 de la Ley Federal del Trabajo, vengo a solicitar a esta autoridad laboral que notifique al trabajador

---

la República y a la Ley Federal del Trabajo. Esta indemnización parte desde los salarios vencidos que puede reclamar el trabajador en un conflicto de rescisión, se le puso un tope, y precisa la Ley laboral literalmente: “A que se la paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses....”

\_\_\_\_\_ la rescisión que de su contrato individual se hace sin ninguna responsabilidad para el Patrón, toda vez que ha faltado en forma injustificada y sin permiso a la fuente de trabajo los días ocho, nueve, diez, once y doce del presente mes y año, persona a quien se trató de hacer entrega del aviso rescisorio que adjunto a la presente en su domicilio particular ubicado en \_\_\_\_\_ y que se negó a recibir en forma por demás grosera.

Por lo antes expuesto y fundado, a este Tribunal respetuosamente pido:

PRIMERO. Tenerme por presentado a través de este escrito en la vía paraprocesal dando por rescindido el contrato individual de trabajo celebrado con el trabajador \_\_\_\_\_ sin ninguna responsabilidad para el patrón por la causal involucrada en el mismo.

SEGUNDO. Notificar al mencionado trabajador en su domicilio particular la rescisión que de su contrato individual de trabajo se hace sin ninguna responsabilidad para el patrón.

TERCERO. Ordenar al Ciudadano Actuario de este Tribunal que al cumplimentar la diligencia en cuestión levante el acta circunstanciada correspondiente.

RESPECTUOSAMENTE

\_\_\_\_\_ PATRÓN O SU REPRESENTANTE  
\_\_\_\_\_ a de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

### **3. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

¿Cuál es el Procedimiento ordinario Laboral?

El procedimiento laboral, desde el punto de vista doctrinario está diseñado, para que sea expedito, con una etapa conciliatoria y otra arbitral, citando a las partes en controversia en primer momento, para que arreglen sus diferencias a través de un convenio, en donde el consentimiento de las partes es la máxima, así pues, si ambas partes convienen, el tribunal da fe de dicho convenio elevándose a laudo, sin contravenir lo

dispuesto por la ley laboral. De no haber arreglo conciliatorio entre las partes se cierra por la administradora de justicia la etapa conciliatoria; pasándose a la etapa arbitral.

¿Cuáles son las etapas del procedimiento ordinario laboral?

El artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la audiencia constara de dos etapas:

- a). De conciliación;
- b) De demanda y excepciones.

### 3.1 LA DEMANDA.

Trueba Urbina, afirma que “La demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones”.<sup>13</sup>

Se inicia con la presentación de la demanda y sus copias ante la oficialía de partes, en esa oportunidad el actor puede presentar pruebas, aunque esto no es aconsejable, dicha demanda deberá establecerse por escrito y aunque la ley solo dice deberán señalarse los hechos, nosotros consideramos que también es conveniente para el actor, fundamentar el derecho de la reclamación planteada en la demanda.

La demanda deberá contener: I.- El nombre y domicilio del reclamante; II. El nombre y el domicilio del demandado; III. Una relación de los hechos; y IV. La indicación del lugar en que pueden obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Consultado por Néstor de Buen Lozano, *Derecho Procesal del Trabajo*. Porrúa, México, 2015 p. 341.

<sup>14</sup> Artículo 101 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios.

Rafael Tena complementa al respecto, afirmando que en la demanda se expresarán los hechos en que se funden las peticiones, y de estimarse se exhibirán las pruebas pertinentes, las cuales no se tendrán por ofrecidas de no ser ratificadas en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, en virtud del principio de oralidad que prevalece en el procedimiento laboral.<sup>15</sup>

### 3.2 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Una vez que se le notifica al demandado el auto admisorio de la demanda, éste tiene la posibilidad de contestarla o no. Si el demandado opta por contestar la demanda, debe ceñirse a las indicaciones siguientes: se presentará en un término que no exceda de cinco días contados a partir del siguiente de la fecha de su notificación, deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas.<sup>16</sup>

La contestación a la Demanda presenta las siguientes condiciones:

- a).- La contestación a la demanda puede hacerse oralmente o por escrito.
- b). Si el demandado opta hacer su contestación por escrito, deberá entregar copia simple de su contestación al actor. De no hacerlo así el Tribunal expedirá la copia a su costa.
- c). En la contestación “opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos y negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes”<sup>17</sup>

¿Cuál es el significado que la ley atribuye a los conceptos de “excepciones y defensas”?

---

<sup>15</sup> *Op. Cit.*, Derecho Procesal del Trabajo, p.190.

<sup>16</sup> Artículo 102 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios.

<sup>17</sup> Artículo 878 Ley Federal del Trabajo.

La ley no lo dice de manera expresa, aun cuando establece disposiciones que implican, por sí mismas, una idea diferente de ambas instituciones. Al hacer referencia a la ausencia del demandado, el artículo 879, en su tercer párrafo indica que “... la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que son ciertos los hechos afirmados en la demanda”. Esta situación de desventaja procesal ha sido interpretada en el sentido de que la falta de contestación impide la oposición de excepciones, entendida como argumento que aceptando la veracidad de los hechos invocados por el actor, conduce a aducir otros en contrario que desvirtúan el alcance legal que el actor pretende. Pues el mejor ejemplo es la prescripción.

*La defensa*, en cambio, es la pura negación de los hechos afirmados por el actor. En la posición procesal de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, se permite al demandado probar “en contrario” los narrados por el actor, con lo que sus pretensiones, fundadas en esos hechos, pueden quedar desvirtuadas.<sup>18</sup>

### 3.3 CONTENIDO DE LA CONTESTACIÓN

El consejo del Maestro emérito, Néstor de Buen Lozano, la contestación a la demanda debe procurar, narrar los hechos de acuerdo al planteamiento que se pretenda llevar a cabo, obviamente con los medios de prueba con que se cuente, luego se debe constituir una conclusión evidente de la referencia a las excepciones y defensas: excepciones, en cuanto derecho subjetivo público para oponerse o detener el proceso y defensas, en el sentido de negar los hechos de la demanda y oposición a la pretensión.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed., Porrúa, México 2015, p. 367-368.

<sup>19</sup> *Op. Cit.*, pp. 370-371.

### *Ausencia de la parte actora.*

La solución legal aparece en el artículo 879 segundo párrafo que literalmente establece: “si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial”.

La ausencia del actor puede deberse a varios motivos. Uno dado por su desinterés en comparecer, si debidamente notificado de la fecha y hora de la audiencia, no acude a ella por sí mismo o por conducto de apoderado, en la hipótesis de que ello fuera posible, en el segundo caso. El segundo motivo, en la práctica mucho más frecuente, deriva de que el actor, por cualquier razón generalmente no imputable a su voluntad, no puede comparecer a la etapa de conciliación, en cuyo caso la ley exige que lo haga personalmente a la de demanda y excepciones.

### *Ausencia de la parte demandada.*

La Ley Federal del Trabajo establece la regla general de que “La audiencia de Conciliación, demanda y excepciones en el procedimiento ordinario se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes”.<sup>»</sup> Se trata de la expresión de un principio de impulso procesal por parte de la autoridad congruente con las características de concentración y celeridad que se procuran para el procedimiento laboral. La ausencia del actor lo coloca en una posición de relativa incomodidad. La contumacia del demandado tiene efectos mucho más contundentes. El párrafo tercero del artículo 879 es rotundo: “Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”.

---

<sup>»</sup> Artículo 879.



### 3.4 LA CONCILIACIÓN.

Francisco Carnelutti,<sup>23</sup> califica a la conciliación, como un “equivalente jurisdiccional”, para referirse a un medio de solución de un conflicto cuando este ya existe como litigio o proceso, y se desea que se resuelva antes de llegar al laudo o resolución jurisdiccional o arbitral, agregando que estos medios son distintos del proceso jurisdiccional y que, mediante ellos (donde se encuentre la conciliación), el litigio resuelve o compone, es decir, se concilia por obra de las partes mismas, o por un tercero distinto del oficio judicial. Es válido concluir que la conciliación en nuestro Derecho laboral, como elemento primordial de la solución a los problemas de la conflictiva laboral, es el acuerdo a que llegan las partes a conflicto, por recomendación oficial o por convencimiento propio, evitándose así, todo un proceso e desgastante para ambos contendientes; toda esta teoría, concuerdan con nuestras disposiciones legales, en efecto, el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, párrafo segundo que establece:

---

<sup>23</sup> Autor consultado por Gómez Alcántara Antonio Isaac. Ensayo “*Conciliación y mediación en el derecho del trabajo*”, p. 8 publicado en el Link [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx).

“Todo Convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito; contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante La Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”

### *Audiencia de Conciliación.*

¿En qué consiste la etapa de conciliación?

Se llama Audiencia de conciliación a la reunión que convocará a las partes inmiscuidas en el proceso, y a través de la cual la autoridad, dentro de un término de 24 veinticuatro horas a que haya recibido la demanda, señalará la fecha, el día y la hora para reunirlos, cabe señalar que la autoridad tendrá el término de 15 quince días para hacer reunir a las partes complicadas, haciendo dicha citación por medio de la notificación personal a las partes o sus representantes.

Dicha audiencia de conciliación se tratará de dos etapas: la primera consistirá en lograr la conciliación entre las partes y la segunda consistirá en demanda y excepciones. Respecto de la conciliación se da cuando se presentan las partes al llamado de la autoridad y comparecen de forma personal con la finalidad de llegar a un arreglo o a alguna solución conciliatoria, esto ayudados por personal que labora en la Junta o Tribunal de Conciliación los cuales fungirán como mediadores en cual buscará en todo momento exhortarlos lleguen a un arreglo entre las partes, sugiriéndoles varias opciones de arreglo en el que ambas partes se encuentren de acuerdo. Si dichas partes logran ponerse de acuerdo, se entenderá que el conflicto ha llegado a su fin, ratificando su conformidad a través del convenio respectivo, el cual será validado por la Junta o Tribunal y por ende generará efectos de laudo.

### 3.5 ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

En esta segunda etapa se ratificará o modificará la demanda, podrá haber réplica o dúplica y también puede haber reconvencción en este caso podrá dársele cinco días al actor para contestar suspendiéndose esta hasta entonces para continuarla también en el caso de modificar la demanda a petición del demandado deberá suspenderse la audiencia a fin de que tenga tiempo de estudiar y preparar sus defensas en relación con las modificaciones que hizo el actor a su demanda inicial.



### 3.6 LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.

Concepto.

La prueba tiende a demostrar en juicio, con los elementos que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Tena Suck Rafael/ Ítalo Morales Hugo. *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas, México 2015, p. 129.

La prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido, así probar es evidenciar algo. Esto es, lograr percibir con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales. Esta certeza en el resultado del raciocinio, la investigación y el análisis lógico-jurídico. Rafael Tena, afirma que en la prueba encontramos tres elementos:

- a). El objeto de la prueba;
- b). Los medios de prueba;
- c). El fin de la prueba.

#### *Objeto de la Prueba.*

Sólo los hechos están sujetos a prueba; el derecho lo estará únicamente cuando se funde en usos o costumbres o se apoye en leyes o jurisprudencias.

En sentido similar el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que “las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos”; pero agrega “cuando no hayan sido confesados por las partes”. También lo ha puntualizado el procesalista Alcalá-Zamora, por los hechos discutibles; es decir, solo son objeto de prueba los hechos que sean a la vez discutidos y discutibles.

#### *Medios de Prueba.*

El medio de prueba en el procedimiento o mecanismo utilizado por las partes para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, provocando una convicción en el juzgador, motivo por el cual su correcta utilización es transcendental en el proceso.

La ley laboral ha adoptado el principio de que “son admisibles en el proceso todos los medios de prueba” que no sean

contrarios a la moral, al Derecho, en especial, en forma enunciativa y no limitativa, y señala:

I.- La confesional.- II. Documental.- III. Testimonial.- IV. Pericial.- V. Inspección.- VI. Presuncional.- VII. Instrumental de actuaciones.- VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos.....<sup>23</sup>

### *Fin de la Prueba.*

El elemento teleológico de los elementos de comprobación es, sin lugar a dudas, el realizar convicción en el ánimo del juez o tribunal del hecho controvertido que constituye su objeto, y que se deriva de un litis planteada por las partes, la cual en el proceso laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones.

### *La Carga de la Prueba.*

La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio. En el proceso del trabajo moderno debe probar el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo; independientemente de las afirmaciones o negaciones producidas; por lo que es una obligación y un derecho de las partes cumplir con el impulso procesal que la ley les impone.<sup>24</sup>

## 3.7 LAS RESOLUCIONES LABORALES.

### Concepto

Las resoluciones laborales son todas aquellas declaraciones formales del juzgador que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la

---

<sup>23</sup> Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>24</sup> Tena Suck Rafael/ Ítalo Morales Hugo. *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas, México 2015, p. 132-133.

controversia, siendo sus principales características las siguientes:

- + Son actos de jurisdicción ;
- + Mediante ellas el órgano expresa su voluntad y ordena o prohíbe;
- + Son unilaterales y se lleva a cabo por conducto del tribunal;
- + Mediante las resoluciones, se tramita, suspende o resuelve el proceso.

### *Laudo o sentencia.*

Para Rafael Tena Suck, Laudo en materia procesal, es el acto jurisdiccional, en virtud del cual la junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del Derecho.<sup>25</sup>

### *Contenido de los laudos*

El Laudo contendrá:

- I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Extracto de la demanda y su contestación;
- IV. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento;
- VII. Los puntos resolutivos.<sup>26</sup>

Retomando la opinión de Néstor de Buen, el *Laudo* tiene influencia de la sentencia civil, en las Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje se observan fórmulas sacramentales en la redacción de los laudos que la ley no exige pero que en la práctica se lleva a cabo.

---

<sup>25</sup> *Op. Cit.*, p. 172.

<sup>26</sup> Artículo 840 Ley Federal del Trabajo.

**El introito o proemio-** Se hace referencia con la frase y “vistos los presentes autos...” a la identificación que exige la ley en los apartados I y II del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo.

**Resultandos-** expresa los antecedentes de la reclamación y, por regla general, cumple con las exigencias de las fracciones III, IV y V del mismo artículo.

**Considerandos-** Contiene las apreciaciones de la Junta o del Tribunal sobre la carga de la prueba y la manera como se ha cumplido o no con ella y establece las razones por las cuales la Junta o Tribunal estima o no procedentes las pretensiones o excepciones y defensas planteadas resolviendo, de hecho, en ese capítulo.

**Puntos resolutivos-** Son simplemente, las consecuencias que la junta extrae de las razones incluidas en los considerandos y que determinan la absolución o la condena.<sup>27</sup>

### *Aclaración de Laudos*

Al respecto coinciden Rafael Tena y Néstor de Buen Lozano al abordar que la ley concede a las partes la posibilidad de aclaración del laudo, pero esta no constituye un recurso, ni se interpone incidentalmente, solamente procede para corregir errores o precisar algún punto que resulte confuso o inexacto, además de que el término de tres días que la ley concede a las partes para su ejercicio, no suspende el de 15 quince días para su posible impugnación mediante el juicio de amparo correspondiente.<sup>28</sup>

### *Ejecución de Laudos.*

---

<sup>27</sup> *Op. Cit.*, Derecho Procesal del Trabajo, p. 569.

<sup>28</sup> Obras consultadas bajo el mismo título *Derecho Procesal del Trabajo*, p. 175 y p. 576.

Ejecución significa el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución laboral. La ejecución de los laudos corresponde a los Presidentes de las Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, también participan en la ejecución otros funcionarios y de manera especial, los actuarios.

Esta función debe ejercerla, en principio, el Presidente de la Junta o Tribunal de conciliación y Arbitraje que conoció del conflicto y lo resolvió. Sin embargo, puede ocurrir que deba intervenir otro funcionario de rango semejante, si corresponde a su jurisdicción y no a la de la junta que primero conoció del conflicto; cuando la reinstalación o el embargo, en su caso, deben efectuarse en lugar distinto. En este caso, el Presidente de la otra Junta, a la que habrá de dirigirse un exhorto, será el encargado de la ejecución.

Los laudos deben cumplirse dentro de la 72 setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación hecha al condenado. En la práctica es difícil que se respete ese plazo, fundamentalmente porque las juntas, el momento en que reciben la promoción de la parte interesada, recaban previamente informes de su sección de amparos para averiguar si existen o no alguna demanda y el correspondiente trámite de suspensión.

## Conclusión

Con esta temática, esperamos haber cumplido con el objetivo de orientar a los municipios en los tres rubros: 1. Proceso de selección de personal.- 2. El contrato individual de trabajo.- 3. EL procedimiento ordinario laboral.

Para el primer rubro nos apoyamos en las sugerencias de personas que han hecho la tarea de reclutar en empresas y poca acción en el ámbito público, claro esto no significa que es deficiente el presente manual. Y el apoyo de bibliografía selecta de profesionistas expertos en el reclutamiento en países latinos como por ejemplo, Colombia.

Ya el segundo y el tercer rubro, entramos al aspecto legal, tuve un gran respaldo por uno que otro maestro de la Facultad de Derecho de nuestra máxima casa de estudios. Un acervo bibliográfico muy útil, ejemplo el Maestro Néstor de Buen Lozano, Mario de la Cueva, José Dávalos, Juan Climent Beltrán etc.,

De antemano quedamos a sus órdenes.

## Bibliografía

BUEN Lozano, Néstor de. Derecho del trabajo, Porrúa, México, 2005, Tomo I.

BUEN Lozano, Néstor de. Derecho Procesal del trabajo, Porrúa, México, 2015.

CUEVA, Mario de la. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo. T. I

CLIMENT Beltrán, Juan. Ley Federal del Trabajo-comentada, México, Esfinge, 1992.

TENA Suck, Rafael/ ÍTALO Morales, Hugo. *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas, México 2015, p. 129.

NARANJO Arango Rodrigo. “*El Proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la Ciudad de Barranquillas, Colombia*”, Edición Universidad Autónoma del Caribe, Medellín, Colombia 2012, p. 3.

DOLAN, S y Schuler, R. *La gestión de los recursos humanos*, Edit., McGraw-Hill, México 1999.