



SECRETARÍA AUXILIAR DE  
EXÁMENES PROFESIONALES

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE DERECHO

---

## Estudio Comparativo de la Prueba Testimonial en el Procedimiento Laboral y Civil

TESIS  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
PRESENTA

**MARIA GUADALUPE PONCE  
DE LEON TAPIA**

MEXICO, D.F., AGOSTO DE 1989

FALLA DE ORIGEN



## **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 está 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.

# I N D I C E

Pág.

## INTRODUCCION.

### CAPITULO I. NACIMIENTO DEL DERECHO CIVIL.

#### EL DERECHO CIVIL EN ROMA.

|   |    |
|---|----|
| 1.- Las Instituciones Públicas y el Derecho bajo la Monarquía .....           | 2  |
| 2.- Las Instituciones Políticas en la República y el Derecho Preclásico ..... | 3  |
| 3.- El Imperio .....  | 6  |
| 3.1.- El Principado .....   | 6  |
| 3.2.- La Autocracia o Bajo Imperio .....                                      | 7  |
| 4.- Fuentes del Derecho .....   | 9  |
| 4.1.- Fuentes Formales del Derecho .....                                      | 9  |
| 4.2.- Fuentes Reales .....  | 16 |
| 4.3.- Fuentes Históricas .....  | 16 |
| 5.- El Derecho Procesal en Roma   |    |
| 5.1.- Fases Históricas del Derecho Procesal en Roma .....                     | 16 |
| I.- Las Legis Actiones .....  | 17 |
| II.- El Procedimiento Formulario .....  | 20 |
| III.- El Procedimiento Extra-ordinem .....                                    | 26 |

### CAPITULO II. NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

|  |    |
|--|----|
| 1.- Relaciones de trabajo en el Derecho Romano .....                               | 27 |
| 2.- Factores del nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo .....              | 29 |
| 3.- La Sociedad Individualista y Liberal .....                                     | 31 |
| 4.- Edad del Movimiento Obrero y del Derecho del Trabajo (Siglo XIX) .....         | 34 |
| 5.- La era de la tolerancia .....  | 35 |
| 6.- Instituciones y Principios Jurídicos de la Legislación Ordinaria Laboral ..... | 36 |
| 7.- La Primera Guerra Mundial .....  | 38 |

|  |    |
|--|----|
| 8.- La Segunda Guerra Mundial .....                        | 40 |
| 9.- La Doctrina Social Católica .....                      | 41 |
| 9.1.- El Problema Social .....                             | 42 |
| 9.2.- Causas Ideológicas .....                             | 44 |
| 9.3.- Generalidades de la Doctrina Social Católica .....   | 44 |
| 10.- Antecedentes del Derecho Laboral en México .....      | 47 |
| 10.1.- Epoca Precolonial .....                             | 47 |
| 10.2.- Epoca Colonial .....                                | 49 |
| 10.3.- México Independiente .....                          | 51 |
| 10.3.1.- Diversas Legislaciones del México Independiente . | 52 |
| 10.3.2.- Condición de los trabajadores y obreros en los -- |    |
| años primeros de la Independencia .....                    | 53 |
| 10.3.3.- Constitución de 1857 .....                        | 53 |
| 10.3.4.- La Legislación Proletaria de la Revolución .....  | 61 |
| 10.4.- La Revolución Social de 1910 (Siglo XX) .....       | 55 |
| 10.4.1.- Condiciones de trabajo en las haciendas de México |    |
| durante el Porfiriato .....                                | 55 |
| 10.4.2.- El Movimiento Obrero .....                        | 57 |
| 10.4.3.- Las huelgas de Cananea y de Río Blanco .....      | 53 |
| 10.4.4.- El Movimiento Sindical durante la Revolución .... | 60 |

### CAPITULO III. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

|  |    |
|--|----|
| 1.- Nacimiento del Derecho Procesal del Trabajo                        |    |
| 1.1.- Declaración de Derechos Sociales - 1917 .....                    | 67 |
| 1.2.- Primer criterio.- Ejecutoria Lane Rincon Mines Incorporated      |    |
| 1918 .....   | 69 |
| 1.3.- Segundo criterio.- Ejecutoria de la Corona 1921 .....            | 70 |
| 1.4.- Ley Federal del Trabajo - 1931 y 1970 .....                      | 72 |
| 2.- Autonomía Científica y Legal del Derecho Procesal del Trabajo .... | 76 |
| 2.1.- Existencia o no de autonomía científica y legal en el Dere--     |    |
| cho Procesal del Trabajo .....   | 76 |
| 2.2.- Pruebas Autónomas del Derecho del Trabajo .....                  | 79 |
| 2.2.1.- Prueba Confesional para hechos propios .....                   | 79 |

|   |     |
|---|-----|
| 2.2.2.- El Recuento como prueba en el Derecho Procesal Laboral .....                      | 80  |
| 3.- Principios Procesales del Derecho del Trabajo .....                                   | 81  |
| 3.1.- Definición del Derecho Procesal del Trabajo .....                                   | 81  |
| 3.2.- Principios Procesales del Derecho Procesal del Trabajo .....                        | 83  |
| Principio Dispositivo o Instancia .....   | 83  |
| Principio de Sencillez, Flexibilidad, Formalidades .....                                  | 83  |
| Principio de Concentración de Actuaciones .....   | 84  |
| Principio de Publicidad .....   | 86  |
| Principio de Gratuidad .....  | 86  |
| Principio de Oralidad .....   | 87  |
| Principio de Inmediatez .....   | 87  |
| Principio de Suplencia de la Queja o de la Demanda .....                                  | 88  |
| Principio de apreciación de pruebas a conciencia .....                                    | 89  |
| 4.- Clasificación de los Procedimientos Laborales .....                                   | 89  |
| 4.1.- Definición y clasificación de Conflictos de Trabajo .....                           | 89  |
| 4.2.- Clasificación de los Procedimientos Laborales .....                                 | 91  |
| CAPITULO IV. PRUEBA TESTIMONIAL EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL Y CIVIL.                   |     |
| 1.- Diferencias entre el Derecho Procesal Civil y Laboral .....                           | 100 |
| Similitudes entre el Derecho Procesal Civil y Laboral .....                               | 100 |
| 2.- Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje .....                       | 103 |
| 2.1.- Emplazamiento .....   | 103 |
| 2.2.- Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas |     |
| 2.2.1.- Conciliación .....  | 108 |
| 2.2.2.- Demanda y Excepciones .....   | 112 |
| 2.2.3.- Ofrecimiento de Pruebas .....   | 117 |
| 2.2.4.- Admisión de Pruebas .....   | 119 |
| 3.- De las pruebas en general en el Derecho Procesal Laboral                              |     |
| 3.1.- Concepto de prueba .....  | 121 |

|   |     |
|---|-----|
| 3.2.- Diferentes medios probatorios en el Derecho Civil y el Derecho Laboral vigente en México .....        | 123 |
| 3.3.- Objetivo o finalidad de la prueba .....   | 125 |
| 3.4.- Carga de la prueba .....  | 126 |
| 3.5.- Hechos que no requieren ser probados .....  | 131 |
| 3.6.- Diversos criterios de clasificación de la prueba .....  | 132 |
| 3.7.- Características y forma de ofrecimiento en todas las pruebas procesales .....                         | 133 |
| 3.7.1.- Prueba Confesional de las partes .....  | 133 |
| 3.7.2.- Prueba Confesional para hechos propios .....  | 137 |
| 3.7.3.- Prueba Documental y los Medios de Perfeccionamiento. ....   | 140 |
| 3.7.4.- Prueba Presuncional .....   | 145 |
| 3.7.5.- Prueba Instrumental de Actuaciones .....  | 146 |
| 3.7.6.- Prueba Pericial .....   | 147 |
| 3.7.7.- Prueba de Inspección .....  | 148 |
| 4.- Prueba Testimonial en el Derecho Procesal Laboral y Civil   |     |
| 4.1.- Definición de testigo .....   | 149 |
| 4.2.- Clasificación de los testigos .....   | 150 |
| 4.3.- Características de la prueba testimonial en el Derecho Laboral, comparadas con el Derecho Civil ..... | 154 |
| 4.4.- Ofrecimiento de la prueba testimonial en el Procedimiento Laboral y Civil .....                       | 156 |
| 4.5.- Desahogo de la prueba testimonial en el Procedimiento Laboral y Civil .....                           | 163 |
| 4.6.- Tacha de testigos en el Procedimiento Laboral y Civil .....   | 174 |
| 4.7.- Valoración de las pruebas y resolución .....  | 179 |

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye la actividad más antigua y ligada al hombre. La base de esta afirmación deriva de la cita que al respecto hace Guillermo Cabanellas; "La historia del trabajo es la historia del hombre y de -- los mismos orígenes de éste ha sido su compañero inseparable." ( 1 )

Dicha actividad se refleja en aspectos sociales, económicos y políticos, por lo que surge la necesidad de un Derecho que regule las relaciones de trabajo y resuelva los conflictos laborales. Por esta razón, surge en nuestro país la Ley Federal del Trabajo, que contempla diversos procedimientos tendientes a lograr el equilibrio y equidad entre el capital y el trabajo; como consecuencia y parte de estos procedimientos, se prevén los diversos medios probatorios, los cuales proporcionan convicción ante las autoridades que desahogan dichos procedimientos.

Así pues, se regula la figura de la prueba testimonial, cuyo origen se remonta al Derecho Procesal Civil Romano, considerada como la preferida de las pruebas en tiempos clásicos. Adriano, recomendaba: "fijarse -- más en el testigo que en el testimonio".

Por su parte, el profesor Baltasar Cavazos Flores, al hacer alusión a la prueba testimonial, apunta:

"Se cuenta que en alguna ocasión, un profesor italiano de Derecho -- Procesal, al llegar a su clase para explicar la prueba testimonial, se hizo acompañar de su adjunto, y éste, en presencia de todos los alumnos, le disparó por la espalda. Después de la conmoción que provocaron los disparos, el profesor, aparentemente herido, se levantó y manifestó que todo -- había sido un simulacro, y pidió a los alumnos que tomaran papel y lápiz y describieran lo que habían presenciado. El resultado fue que ningún -- alumno coincidió con otro." ( 2 )

---

( 1 ) Cabanellas, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Editorial Bibliográfica Argentina. Vol. I Pág. 38.

( 2 ) Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Edit. Trillas. Pág. 271.

Asimismo, los profesores Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales S., - respecto del desahogo de la prueba de referencia, manifiestan: "El desahogo de esta prueba está supeditada a la buena memoria y a la buena fe de los que rindan su testimonio, por lo que esta prueba no puede, al ser relativa y subjetiva, proporcionar las garantías de precisión y exactitud - de otros medios de prueba como serían los documentos". ( 3 )

De aquí deriva esa importancia que merece la prueba testimonial y -- por la que me he inclinado a hacer este trabajo sobre la misma, concluyéndose que los testigos como seres humanos, diferentes entre sí, tienen --- reacciones diversas, es decir, le dan importancia y mayor atención a aquellas actuaciones o detalles que más les impactan, siendo totalmente diverso el enfoque y observación de cada uno.

El testigo, como persona que interviene e influye en la directriz -- del proceso, sin ser considerado desde luego como parte del mismo, es un factor importante del procedimiento, he aquí la razón por lo que los testigos deberán ser personas a las que les consten los hechos controvertidos, así como el que no los mueva algún interés y sobre todo la importancia de que se conduzcan con la verdad para fomentar con sus declaraciones la verdadera administración de justicia, la equidad entre los factores de trabajo, y lograr que realmente, el Derecho Laboral sea un Derecho Social, y con ésto, no sólo beneficiar a los dos núcleos del Derecho del Trabajo, que son el capital y la mano de obra, sino el desarrollo social y económico de un país.

## CAPITULO I. NACIMIENTO DEL DERECHO CIVIL

### EL DERECHO CIVIL EN ROMA.

La historia del surgimiento del Derecho Civil en Roma, por ser tan amplia, no podría ser tratada tan a fondo; con fines didácticos y para facilitar la comprensión de la misma, se hará el siguiente análisis y división:

- 1.- Las Instituciones Públicas y el Derecho bajo la Monarquía.
- 2.- Las Instituciones Políticas en la República y el Derecho Preclásico.
- 3.- El Imperio; constituido por dos fases:
  - 3.1.- Primera Fase: EL PRINCIPADO.- Características del Derecho en esta fase.
  - 3.2.- Segunda Fase: LA AUTOCRACIA O BAJO IMPERIO.- Características del Derecho en esta fase.
- 4.- Fuentes del Derecho.
  - 4.1.- Fuentes Formales del Derecho:
    - I.- La Costumbre
    - II.- La lex Rogata
    - III.- El Plebiscito
    - IV.- El Senado Consulto
    - V.- La Jurisprudencia
    - VI.- Los Edictos de los Magistrados
    - VII.- La Constitución
  - 4.2.- Fuentes Reales.
  - 4.3.- Fuentes Históricas.
- 5.- El Derecho Procesal en Roma.

#### 1.- LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y EL DERECHO BAJO LA MONARQUIA.

Las Instituciones Públicas en esta etapa, las constituían: el Rey, quien era elegido por representación popular; por Comicios, con aprobación del Senado, que era la segunda Institución, formada por venerables -

ancianos (Senes) designados por trescientos grupos de familias.

Otras de las Instituciones fueron los Comicios, asambleas de ciudadanos constituidos y organizados en treinta Curias, cada una con diez gentes; la mayoría de éstas determina el resultado de la votación en las --- elecciones del Rey, previa propuesta del Interrex, que era un miembro -- del Senado.

Posteriormente, aparecen los Comicios por Curias, interviniendo en - votaciones de otras Indoles; se repartían de acuerdo a su riqueza en cien to noventa y tres grupos, cada uno de los cuales recibía un voto, ocupá-- banse estos Comicios de asuntos administrativos, entre los que se cuentan: aprobación de testamentos, abrogaciones, adopciones, entre otros.

Por otra parte, los Comicios por Curias colaboraban en la elabora--- ción de las leyes, sin derecho a proponer iniciativas o realizar enmien-- das, interviniendo en las elecciones de funcionarios públicos.

Para la elaboración de una ley, se requería que se perfeccionaran -- los tres factores; el Rey proponía la ley a los Comicios, la aprobaban, y el Senado la ratificaba; en cuanto al contenido de la ley, no influían en el Derecho Privado, éste era de competencia de otros órganos como son: - la familia y la gens; los tres primeros factores intervenían en cuanto a contenido de las leyes, en asuntos administrativos, militares, o de política exterior.

La organización de la Antigua Roma era considerada como una confede-- ración de gentes y cada gens, a su vez, como una confederación de domus-- familias.

La Domus fue considerada como una excelente escuela de las virtudes cívicas, ampliando la grandeza nacional.

Las familias formaban gentes con religión propia, se gobernaban por su propia organización, con patrimonio independiente y sus propias normas de Derecho Privado, ejercían funciones de vigilancia moral con el objeto de suavizar el enorme poder que el pater-familias tenía sobre sus miem--- bros.

Otra importante figura de la época es el sacerdocio, contribuían a - la elaboración y conservación de las fórmulas procesales y a desahogar --

las consultas a los litigantes.

Estos órganos a los que hemos hecho alusión, eran órganos patricios, existiendo también órganos de los plebeyos, siendo los primeros los que representaban a Roma ante otros pueblos y los de mayor reelevancia.

## 2.- LAS INSTITUCIONES POLITICAS EN LA REPUBLICA Y EL DERECHO PRECLASICO.

En esta época de la historia de Roma, se substituyen y modifican algunos órganos y funciones del periodo anterior (Monarquía), organizándose de la siguiente manera: el Rey es substituido en sus funciones religiosas por el Pontifex Maximus; en su función de designar a los Senadores -- por el Censor, y en las demás atribuciones lo substituyeron dos Cónsules, nombrados en cada ocasión por un solo año.

Entre las facultades de los Cónsules, encontramos las siguientes: - la función policiaca, el mando militar, facultad de dirigir la administración de justicia, el derecho a hacer proposiciones a los Comicios, derecho a pedir la opinión del Senado, y amplias facultades financieras; al conjunto de estas funciones se le denominaba Imperium.

El Senado no posee facultades ejecutivas o legislativas, en esta etapa se rompe con las relaciones entre las gentes y el Senado, con esto se constituye un Senado cada cinco años por decisión de los Censores, los cuales a su vez eran nombrados por los Comicios por Centurias.

Los Censores podían también excluir del Senado a los miembros inmorales, escogían a los nuevos Senadores de entre los exfuncionarios, de manera que el Senado se constituyó con personas de amplia experiencia, práctica en la administración pública, y sabiduría política.

Las actividades de los Cónsules eran muy extensas, por esta causa y por las frecuentes ausencias de los Cónsules debidas a las continuas guerras en las que Roma participaba, se dá la desmembración del Consulado, propiciándose con éste, el nacimiento de un nuevo cargo: los Magistrados, que se dedicarían a las nuevas y diferentes funciones de los Cónsules; éstas son:

### 1.- El Tribunado Militar.

Los Tribunales Militares eran jefes de infantería y seleccionados entre los plebeyos.

2.- La Censura.

Los Censores organizaban cada año un censo general de población, ejercían una vigilancia moral, determinaban quién saldría y ---- quién entraría al Senado, decidían las concesiones de los contra tos en lo referente a obras públicas.

3.- La Cuestura.

Los Cuestores intervenían en la justicia penal, imponían multas, comisionados a administrar parte de las finanzas públicas.

4.- La Pretura.

Los Pretores gozaban de Imperium, (inferior al de los Cónsules); administran la justicia civil.

5.- Los Ediles.

Eran Magistrados responsables del orden en las calles y los mercados.

6.- La Dictadura.

Era la Magistratura extraordinaria para épocas de crisis naciona les pero con duración máxima de seis meses; el dictador tenía un poder limitado.

Esta época fue también conocida como Preclásica, y su Derecho se desarrolló con una serie de características, las cuales enunciaremos explicándolas resumidamente:

- a).- El Derecho Preclásico no individualiza mucho: "DURA LEX, SED -- LEX". Busca la seguridad aún en perjuicio de la equidad. Jhering, citado en la obra de Floris Margadant, define el Derecho Preclásico en su frase que dice: "Estricto y riguroso, bajo y estrecho como los castillos medievales, es el Derecho Preclásico; pero tanto mas sólidas y duraderas son sus murallas. Lo que falta en comodidades se gana en seguridad". ( 1 )

- b).- Es un Derecho nacional, especialmente en su fase arcaica; muchos actos jurídicos no pueden celebrarse sino por romanos. Para gozar de la protección de las leyes, los extranjeros tenían que afiliarse a una domus, a un pater-familias como clientes. Posteriormente, se presenta un avance en cuanto a material de extranjeros, dando a éstos un lugar dentro del sistema jurídico: la Pretura Peregrina.
- c).- Muchas de las relaciones comprendidas en el Derecho Privado eran competencia exclusiva del pater-familias y de la gens, pero a medida que avanza la República, el Estado comienza a reclamar para sí, cada vez más cuestiones de Derecho Privado.
- d).- La vida jurídica en Roma tenía unos cuantos negocios, por lo que se impedía adaptar la práctica jurídica a las necesidades concretas de la economía romana. El Derecho romano parte de una economía de conceptos, unas cuantas figuras claramente delimitadas y a las cuales la ciencia del Derecho convina a parejas y grupos mayores. La misma sencillez aparece en materia procesal, en la administración de justicia con sus cinco Legis Actiones, se podría equiparar a una máquina con resultados exactamente previsibles pero incapaz de ajustarse a necesidades individuales. No existiendo una justicia general, sino sólo una justicia aplicable a determinados casos previstos en la ley.
- e).- Este Derecho Preclásico resulta plástico, esta acepción la recibe porque los actos jurídicos adoptan la forma de pequeñas obras teatrales desarrollándose con gran publicidad, los cinco testigos de la Mancipatio representan las cinco clases en que está dividido todo el pueblo, el testamento se hace ante los Comicios y la Manumissio ante el Pretor o con la publicidad del censo. A partir del fin de la República, la vida jurídica sufre varios cambios, toma otros matices, se introduce el testamento secreto, la votación de los Comicios se vuelve secreta, los negocios "PER AEST ET LIBRAM O LA IN IURE CESSIO" se substituyen por contratos

más discretos y cómodos.

- f).- En cuanto a la publicidad del Derecho Preclásico, existe gran preocupación en la forma de los negocios jurídicos, la de ejercer concretamente una acción determinada entre muchas acciones especiales, precisar con exactitud qué clase de negocio se celebraba.

Jhering, autor citado en la obra de Margadant, considera que la importancia de la forma en el Derecho es imprescindible, y manifiesta:

"Así como el Senador o el Caballero se distinguen por su indumentaria, los asuntos se revisten de uniformes jurídicos que -- permiten diferenciarlos inmediatamente" ( 2 ); concluyendo con ésto las características del Derecho Preclásico.

### 3.- EL IMPERIO.

Esta fase de la Historia Romana, se constituye de dos épocas:

#### 3.1.- Primera Fase, denominada EL PRINCIPADO.

Características del Derecho en esta fase.

Esta época se inicia con el nombramiento del líder Octavio, más tarde conocido como Augusto, hijo adoptivo de Julio César y quien se convierte en su sucesor. Reúne en su persona varias funciones republicanas, es Senador, Cónsul, más tarde Tribuno, Pontifex Maximus, Jefe de la Organización Central para el Abastecimiento Alimenticio en Roma (Annona), Director de la Moneda, Supremo Jefe Militar; todas estas Instituciones ya existían, el cambio es que todas se depositan en una sola persona.

A esta fase del Imperio, se le llama también la Epoca de la -- Diarquía; es decir, un gobierno repartido entre el Emperador y el Senado.

Los Comicios decaen; ya no intervienen en la elaboración del -- Derecho.

El primer siglo imperial es una época de transición, se habla de restaurar la República, pero en realidad los movimientos políticos --- tienden a evitar la restauración, al retorno de las tradiciones y la organización republicana.

En el segundo siglo del Imperio, se consolida una nueva situación jurídico-política en la que un solo ciudadano tiene un amplio poder central, en forma vitalicia.

La población disminuye, el latifundismo aumenta, germanos y partos ejercen tremenda presión en las fronteras, el cristianismo causa problemas, el principado comete el error de conceder al ejército ingerencia política; esta época final del principado se caracteriza por la peste, inflación, hambre, piratas y bandidos.

#### Características del Derecho del Principado.

En este período se da el mayor florecimiento del Derecho Romano, - en este Derecho prevalece y predomina el intelecto y su deseo de realizar el principio de la equidad. Se tiende a individualizar las soluciones jurídicas, aún en perjuicio de su previsibilidad, los clásicos resisten la seducción del rigor lógico, cuando éste entra en conflicto con intereses reales; existe una abundante y espléndida literatura jurídica.

Se afianza el régimen municipal predominado como tipo administrativo, los habitantes participan en la ciudadanía romana.

La jurisdicción criminal compete al proefectus urbi, hasta 100 millas de Roma y al praefectus praetorio en el resto de Italia.

La jurisdicción civil corresponde al praetor urbanus o al peregrinus.

Las provincias se dividen en:

Senatoriales.- Provinciae Senatus o Populi Romani.

Imperiales.- Provinciae Caesans o Principis. Según queden respectivamente bajo el mandato o vigilancia del Senado o del Príncipe.

### 3.2.- Segunda Fase, LA AUTOCRACIA O BAJO IMPERIO.

Diocleciano preparó al caótico siglo III, volviendo a darle la importancia al Estado como único órgano de poder, ya no tiene el Senado influencia única, los Cónsules y Senadores son únicamente servidores del Emperador, gozan de títulos honoríficos, todos los funcionarios públicos dependen del Emperador.

El aspecto general del Bajo Imperio en esa época, fue muy poco optimista; existió falta de libertad individual, abuso del fisco, inseguridad en las carreteras, bajo nivel cultural, suicidio de la raza, originando infecundidad a alto grado, la principal fuerza poder del Estado Dictatorial su arma era la política secreta, el principal factor de cohesión social era la omnipresente sombra del verdugo, el cristianismo se convierte en la religión oficial e intolerable.

La ciencia jurídica de esta época decayó notablemente, a tal grado que se le denominó al Derecho como "Derecho Vulgar" el posterior a Diocleciano.

Si en el Derecho Preclásico ha predominado la inflexibilidad y la rudeza, y en el Derecho Clásico el intelecto, el Derecho Posclásico sufrió un exceso de sentimentalismo, no compensado por un sentido de propia responsabilidad o por penetración dogmática.

La decadencia del Derecho en esta época, no se refleja en cuanto a cantidad de Derecho, sino, a calidad; las innovaciones incorporadas en -- Constituciones Imperiales, eran en realidad adaptaciones al cristianismo y socialismo de Estado.

En el Occidente, el Derecho Romano Vulgar perdura hasta la entrada de la Edad Media, pero en el Oriente el ambiente vulgarista cedió su lugar al Corpus Iuris Civilis en tiempos de Justiniano (527-565).

En el año 476, ocurrió un hecho que los súbditos y dirigentes romanos ya podían predecir. "La Caída del Imperio de Occidente", invadido por los jefes de los reinos Visigodos, Burgaños, Ostrogodos, Vándalos, entre otros, algunos trataron de constituir el Imperio Romano, en un Imperio Godo, pero los godos no saben respetar las leyes y se dieron cuenta de la importancia de éstas, ya que sin las leyes no podía haber Estado.

Otros prefirieron fundar su gloria en el restablecimiento del Imperio Romano, respetando el Derecho Romano, ordenando su compilación y tratando de ampliar este refinado Derecho a sus toscos súbditos.

En cuanto al Imperio de Oriente, más rico y civilizado con menos infiltración de Bárbaros, continúa con la tradición de Augusto y de Diocleciano Constantino.

A Justiniano (527-565), Emperador Romano. se debe el conocimiento del Derecho Romano, que él conservó en una gran compilación, el Corpus -- Iuris Civilis, con la cual logra remozar el Derecho y acercarlo al nivel del pensamiento jurídico del principado.

#### 4.- FUENTES DEL DERECHO.

Dentro de la historia externa del Derecho Romano, se pueden distinguir y estudiar varias clases de fuentes jurídicas, como son:

##### 4.1.- Fuentes Formales del Derecho.

- I.- La Costumbre.
- II.- La Lex Rogatae.
- III.- El Plebescito.
- IV.- El Senado Consulto.
- V.- La Jurisprudencia.
- VI.- Los Edictos de los Magistrados.
- VII.- La Constitutio.

##### La Costumbre.

Se habla de Costumbre Jurídica cuando hay uniformidad en los actos positivos (acciones) y los negativos (omisiones) que realizan los miembros de un grupo social en ciertas circunstancias y por largo tiempo, --- siempre y cuando esta uniformidad se base en la opinión general "así debe uno comportarse".

El Derecho Consuetudinario (Derecho basado en la costumbre), constituye la primera manifestación de la vida jurídica, cuando un grupo primitivo comienza su transformación en una sociedad.

Es muy importante que todo el grupo social tenga plena convicción de que ésa es la manera en que se deben de comportar.

##### Lex Rogatae.

Estas leyes surgen de la colaboración entre los Magistrados (Cónsules), los Comicios por Centurias y el Senado.

El proceso de elaboración de las leyes, se inicia con el proyecto o propuesta presentada por los Cónsules, la cual era sometida a la opi---

nión de los Comicios por un período preparatorio de veinticuatro días, en el cual se discutía en asambleas informativas (Contiones) con disuaciones en contra y disuaciones en pro.

"Lex en el sentido técnico, es una declaración normativa que des-- cansa en un acuerdo, puede ser pública o privada.

Ley por antonomasia es la ley pública, definida por Capítón como - "GENERALE IUSSUM POPULI", rogante magistratu.

La Ley Rogata se distingue de la Ley Data por un Magistrado en uso de facultades delegadas por los Comicios que tienen por contenido normas administrativas". ( 3 )

Después de este período preparatorio, la ley era aprobada o rechazada en su totalidad, sino, existía la posibilidad de que los Comicios le introdujeran alguna modificación.

Las votaciones se realizaban depositando en unas urnas pedacitos - de cerámica con gravados de A (antiquio), U (uti), R (rogas), es decir, - "según el antiguo derecho "o" como propones ahora", eran las dos opciones de los ciudadanos para elegir si se modificaba el Derecho o no.

La Lex Rogatae se componía de los siguientes elementos:

a).- La Praescriptio. Es una mención del Magistrado que había tomado la iniciativa y datos sobre la asamblea comicial que había dado su - aprobación.

b).- La Rogatio. El contenido dispositivo de la norma.

c).- La Sanctio. La determinación de las consecuencias de violar la parte dispositiva de la ley.

Faltando este último elemento, La Sanctio, tendríamos una ley im-- perfecta, la sanción consiste en un castigo al transgresor, es la anula-- ción del acto violatorio de la ley, cuando se dá la anulación, se consti-- tuye la Lex Plus Quam Perfecta.

El quebrantar una prohibición legal, implica automáticamente la nu

lidad del acto violatorio de manera que desaparecen las leyes imperfecta-en y la minus quam perfecta (esta última cuando queda intacto el resultado del acto violatorio).

Se conocen muy pocas leyes rogatae sobre Derecho Privado, la razón estriba en que los romanos desconfiaban del Derecho Legislado y prefieren que las normas jurídicas nazcan en el momento del caso al que se van a -- aplicar, espontáneamente, que surjan de las opiniones de los prestigiados jurisconsultos y de medidas procesales tomadas por el Pretor y el Edil -- que eran en esa época los Magistrados más íntimamente vinculados con la - administración de la justicia.

Esta postura se expresa claramente en la primera cita del Digesto D. 50.17 "El Derecho no debe nacer de alguna regla, sino, que la regla de be nacer del Derecho existente." ( 4 )

Esta postura considera que existen cuatro elementos creadores del Derecho:

- a).- La conciencia popular;
- b).- La práctica judicial;
- c).- La doctrina; y
- d).- El Legislador.

La primera Ley del Derecho Romano fue "La Ley de las XII Tablas", ésta, dá las bases de los Derechos Públicos y Privados de la antigua Roma.

En 451 a. de J.C. los decenviri (todos patricios) codificaron en - diez tablas los puntos esenciales del Derecho de esa época, con la si---- guiente distribución:

Tablas I, II, III.- Derecho Procesal.

Tabla IV.- Derecho de Familia. Contiene reglamentada la Patria Po testad, así como el derecho del padre de matar al niño que nazca deforme.

Tabla V.- Derecho Sucesorio. Reglamenta la libertad testamentaria.

Tabla VI.- Derecho de cosas. Se establece la división y distin---- ción entre propiedad y posesión.

Tabla VII.- Derecho Agrario. Se incluyen materias para la comunidad agrícola en Roma, como son las diversas servidumbres legales.

Tabla VIII.- Derecho Penal. Predominio de la Ley del Talión para lesiones graves, y tarifas de composición para lesiones menores, con la diferenciación entre culpa y dolo en materia de incendio, y la especificación de muy graves penas para delitos que afecten el interés público, como son entre otros el testimonio falso o la corrupción judicial.

Tabla IX.- Derecho Público.

Tabla X.- Derecho Sacro. Prohíbe manifestaciones lujosas durante las exequias.

Posteriormente los romanos se vieron en la necesidad de hacer a estas diez primeras tablas modificaciones y añadiduras y se formó una segunda comisión, con participación plebeya, formulando un proyecto de dos tablas adicionales, las cuales fueron aprobadas en el año 449 a. de J.C.

#### Plebiscito.

Al principio los plebiscitos son medidas administrativas o legislativas tomadas por los concilia plebis e inicialmente válidas sólo para la plebe.

"Plebiscito.- Plebiscitum- es la deliberación de la plebe en su asamblea- concilium plebis - tal como lo define Gayo - plebiscito es quod --- plebs iubet otque constituit." ( 5 )

A partir de la Lex Hortencia (287 a. de J.C.) la Roma patricia también tiene que acatar y respetar los plebiscitos dándoseles el nombre genérico de Leyes.

#### El Senado Consulto.

El Senado intervenía directamente en la formación del Derecho Romano, se necesitaba de su ratificación para que una Lex Rogatae fuera considerada válida.

Al principio el Senado expidió Senado-consultos, que eran simples con-

---

( 5 ) Bravo Valdez, Beatriz. Bravo González, Agustín. Derecho Romano. Primer Curso de Derecho Romano. Editorial Pax Mex., 1983. Pág. 64.

sejos paternas, u opiniones dirigidas a otras autoridades o al pueblo, Pretores, Magistrados, tendientes a resolver algún problema, así se constituyó el Derecho Honorario.

Sin embargo, la influencia senatorial en el Derecho Romano, tomó mayor importancia y participación en momentos de crisis nacional, el senado expedía normas necesarias para hacer frente a la situación, normas de obligación general sobre todo en materia administrativa.

A fines de la República, el Senado-Consulta degenera y se convierte en una mera confirmación de la voluntad del caudillo.

El Senadoconsulta del principio versa sobre materias de Derecho Privado correspondiendo a la voluntad del Emperador.

#### Jurisprudencia.

La Jurisprudencia se define como "caudal de opiniones expresadas por - peritos en Derecho que, basados en sus conocimientos de Derecho Positivo y en su fina intuición de lo justo, resuelven casos problemáticos." ( 6 )

En el Derecho Clásico Romano existió gran influencia en su formación - de los jurisconsultos.

Los primeros jurisconsultos fueron los sacerdotes quienes disponían de normas rígidas para la celebración de contratos y actos procesales.

Posteriormente se lleva a cabo la secularización de la Ciencia del Derecho y a partir de esto la Jurisprudencia se desarrolla en íntimo contacto con la práctica y la enseñanza, evolucionando con éste el Derecho.

#### Edictos de los Magistrados.

Surge en esta época otra rama del Derecho Romano, es el Ius Honorarium creado por el Pretor y el Edil, Gobernador Provincial o Cuestor, otorgando ciertas medidas procesales de Derecho adjetivo en beneficio de los litigantes que se encuentran en situaciones jurídicas consideradas por el Pretor como dignas de protección.

Este nuevo Derecho, en ocasiones ofrecía tramitación más fácil y rápida.

da que el Ius Civile, llenando las lagunas que se presentaran en éste, -- dándose entre estos dos Derechos, contradicciones, creándose nuevas insti tuciones jurídicas más equitativas y de eficacia procesal.

Se crearon edictos anuales, como su nombre lo indica se realizaban cada año al iniciarse la tarea de cada Pretor, Edil, Gobernador, Cuestor; - consistía en un enlistado de acciones, excepciones, que se proponían conceder al público, durante el año en cuestión y que era obligación de estos funcionarios su observancia y aplicación.

Estos edictos anuales a los que nos hemos referido, tenían dos principales cualidades, son las siguientes:

- A).- Eran una excelente transacción entre las exigencias, de que el Derecho sea seguro, previsible por una parte y por otra flexible.
- B).- Era una avenencia entre el carácter científico que el Derecho debe tener y el fundamento pragmático y realista de nuestra disciplina, es decir, realizar el edicto en contacto con las controver sias realmente planteadas en la vida procesal.

Se realizó una recopilación de todos los edictos anuales y se creó la obra "El Edicto de Adriano o Edicto Perpetuo", existiendo un dualismo entre el Derecho Civil y el Derecho Honorarium.

#### La Constitutio.

En esta etapa el Emperador organizaba la administración de la justicia con sus propios tribunales, podía realizar sus propias ideas jurídicas, - las instrucciones dirigidas por el Emperador a sus empleados, fueron fuen tes importantes de Derecho Administrativo.

"Existieron 4 clases de Constituciones Imperiales:

- a).- Los Edicta.- Contienen disposiciones o preceptos dados por propia iniciativa imperial con carácter obligatorio para todos, regulando uno o varios puntos del Derecho.
- b).- Los Mandata.- Instrucciones dirigidas a un funcionario de carácter político y Administrativo sobre su actuación, sin interés para el Derecho Privado por regla general.

- c).- Los Rescripta.- Respuestas dirigidas a un magistrado, a un juez o a un particular que consultaron al Emperador sobre un punto determinado del Derecho.
- d).- Los Decreta.- Son asuntos judiciales." ( 7 )

Al final de la fase clásica, se había terminado con el Edictum Perpetam y quedó como única fuente del Derecho, las Constituciones expedidas por el Emperador, introduciendo nuevos rasgos al Derecho Postclásico.

Las Codificaciones importantes en Roma, después de las XII Tablas y -- los Edictos de Adriano, fueron:

- A).- El Código Gregoriano.- Dirigida por el Jurista Gregorio, abarcaba las Constituciones más interesantes desde 196 hasta 302. En una compilación privada realizada en la época de Dioclesiano, que consta de 15 libros divididos en títulos.
- B).- El Código Hermogeniano.- Comprendía Constituciones más importantes desde 291 hasta 365.
- C).- Código Sirio-Romano.- Se cree fue elaborado por San Ambrosio, sirve para comprobar que el Derecho aplicado en las provincias era una transacción entre el Derecho Romano puro y el Derecho Provincial.
- E).- Las Leyes Romanae Barbarorum.- Compilación de los pueblos de los Reinos Germánicos del Imperio de Occidente después de 476, se constituyeron con normas germánicas generalmente consuetudinarias para bárbaros y normas romanas para los ciudadanos romanos.
- F).- Brevario de Alarico.- Se creó por órdenes del Rey Visigodo Alarico en 506, son extractos de las obras de Gayo, Paulo y Papiniano.
- G).- Lex Romana Burgundiorum.- Se dió en el año 516.
- H).- Edicto de Teodorico.- Era un código que debía valer, tanto para romanos y bárbaros, tomando en cuenta el sistema de territorialidad.
- I).- Código Justiniano.- Realizado por el Emperador Justiniano de 528

a 534; es la compilación de las más importantes Constituciones, - recibiendo el nombre de "Corpus Iuris Civilis"; consta de cuatro - libros subdivididos en cuatro títulos:

- 1.- Instituta.
- 2.- Digesto.
- 3.- Codex.
- 4.- Novelia.

#### 4.2.- Fuentes Reales del Derecho.

Son los acontecimientos y situaciones sociológicas que dan lugar a determinadas medidas jurídicas, es decir, situaciones que influyen directamente en la creación del Derecho.

#### 4.3.- Fuentes Históricas del Derecho.

Son documentos, antecedentes escritos, por los cuales se conoce la existencia del Derecho.

### 5.- EL DERECHO PROCESAL EN ROMA.

El Derecho Procesal surge en la época romana motivado por la necesidad de quienes se encuentran impedidos por otros de ejercer sus derechos y de ben de recurrir a organismos oficiales, instituidos para administrar justicia, creándose el Derecho de acudir a estos organismos llamado Derecho de Acción. El Derecho Procesal se puede definir como el conjunto de normas que regulan, rigen un proceso y procedimiento, entendiendo por Proceso el camino que va de la acción a la sentencia y su ejecución, y por Procedimiento el conjunto de formalidades que se observan en el Proceso.

Entendiendo el procedimiento como parte del proceso.

#### Fases Históricas del Derecho Procesal en Roma.

El Sistema Procesal Romano tiene tres fases históricas:

- I.- Las Legis Actiones Ordo iudiciorum
- II.- El Procedimiento Formulario
- III.- El Proceso Extra Ordinem

Las dos primeras fases se unen bajo el término de Ordo iudiciorum, lo que significa que el proceso se divide en dos instancias, la primera se denomina In iure y se desarrolla ante un Magistrado, se determina la constelación jurídica del caso. La segunda se llama in iudicio ó apud iudicem que significa delante del Juez, es decir, esta etapa se desarrolla ante un tribunal de ciudadanos seleccionados, o ante un Juez Privado, en esta fase se ofrecen, se admiten y se desahogan las pruebas, las partes presentan sus alegatos y el Juez dicta sentencia.

En estas fases la actividad de la autoridad pública se limita a ejercer presión para que el demandado acepte el arbitraje.

Los Magistrados tenían la facultad de conceder o denegar una actio, -- permitir o prohibir el acceso al arbitraje de jueces privados, esta facultad se conoce como La Jurisdictio.

La Jurisdictio del iudex es otra facultad de los magistrados distinta a la mencionada y faculta a éstos para dictar sentencia.

En el período formulario la autoridad pública se limitaba a vigilar -- que se planteara correctamente el problema jurídico ante el arbitro, imponiéndole a éste cierto programa de actuación y prescribiendo la sentencia que debería dictar.

La tercera fase es la del Procedimiento Extraordinario, en esta desaparece la división del Proceso en dos instancias, por regla general el Magistrado investiga los hechos y dicta él mismo la sentencia.

### I.- LAS LEGIS ACCIONES.

Son los medios de poner en actividad el contenido de la ley, específicamente de las XII Tablas, en la época del Corpus Iuris ya no existían.

"Actio: La palabra de Actio es empleada por los romanos en un doble sentido:

a) En Sentido Formal éste es como instrumento que abre puertas al proceso, tratase de un acto de las partes enderezado al logro de la tutela jurisdiccional.

b) En Sentido Material, es decir, cual reclamación de un Derecho Civil obligatorio. Actio se traduce aquí por lo que los modernos llamamos pre-

tensión." ( 8 ) Definición aportada por el Jurista Juan Iglesias.

La etapa es excesivamente formulista, un pequeño error, una tentativa de adaptar mejor la fórmula al caso concreto y el proceso se perdía, estas fórmulas estaban ligadas a lo establecido en las XII Tablas; era el fundamento de la acción ejercida.

El proceso de las legis acciones, se desarrollaba como teatro, los papeles están exactamente preescritos, el actor que representaba mal su papel en el foro, era sancionado con la pérdida del proceso y como consecuencia su derecho.

Existían cinco clases de Legis Acciones:

1.- Legis Actio Sacramento (apuesta sacramental). Esta acción servía para reconocer derechos reales y personales. Eugene Petit en su obra de Derecho Romano, afirma: "cualquiera que sea el objeto del litigio, la acción sacramental es el procedimiento de Derecho común y debe emplearse todas las veces que la ley no ha sometido el asunto a otra acción." ( 9 )

En la acción personal, el procedimiento comenzaba con la notificación que era un acto privado, si el demandado se negaba a presentarse ante el Magistrado y no ofrecía un fiador para garantizar su futura presentación, el actor podía llamar testigos y llevar a la fuerza al pretor.

Cuando se trataba de derechos reales, ambas partes debían afirmar su derecho de propiedad, el actor debía comprobar su derecho de propiedad y el demandado continuaba siendo poseedor, sólo en caso de que el actor no lograra fundar su derecho con pruebas convincentes.

Tratándose de un bien inmueble, las partes traían al Magistrado una parte del mismo, hacían un viaje simulado, luego seguía el simulacro de un combate en el que intervenía el pretor, ordenando a las partes entregar el objeto, después, el actor y el demandado apostaban quinientos ases o cincuenta ases dependiendo del valor del objeto, declarando que abandonarían el importe del depósito a favor del erario, si las partes no compro

( 8 ) Iglesias, Juan. Ob. Cit. Pág. 197.

( 9 ) Eugene Petit. Tratado Elemental de Derecho Romano. Traducción de: D. José Fernández González. Editora Nacional. México, 1971. Pág. 620.

baban sus afirmaciones.

La *litis contestatio* era el último acto de esta audiencia, se invitaba a los testigos presentes a que fijaran en su memoria lo sucedido en la -- primera fase para luego oralmente hacer constar dichos sucesos, apareciendo la figura del Testigo.

Treinta días después, el pretor daba a conocer el nombramiento de su *iudex*, posteriormente tres días después en el *comperendinus dies*, comenzando el procedimiento probatorio, después de éste y los alegatos, el --- Juez dictaba la sentencia.

Al lado de la *Litis sacramento* que era la más general y servía para de terminar tanto Derechos Reales, como Personales, surgen dos *litis* para ca sos especiales.

2.- La *Judicis arbitrive postulatio* (petición de un Juez o Arbitro). Esta acción se aplicaba frecuentemente en dos casos:

a) Cuando se trataba de la división de una copropiedad o herencia, del deslinde de terrenos o fijación del importe de daños y perjuicios.

b) Cuando se trataba de la determinación de Derechos y Obligaciones, - nacidos de la *stipulatio*; la cual era considerada como una fuente de dere chos personales.

3.- La *Condictio* (el emplazamiento). Esta acción procedía cuando el - actor reclamaba un bien o una cantidad de dinero determinada, su ventaja en la práctica consistía en un período de treinta días entre la primera - audiencia y la segunda, se contribuía a un arreglo extraoficial entre las partes, en este período debía de ser nombrado el *iudex*.

4.- *Manus Iniectio* (aprehensión corporal). Esta *actio* se ejercía en - los casos de que un deudor no pudiera o no quisiera cumplir una condena - judicial o un deber reconocido ante una autoridad, o cuando era evidente que alguien debiera algo a otro, el acreedor llevaba al deudor ante el -- pretor, recitaba una fórmula y si cumplía con las formalidades, el pretor le atribuía al deudor y se lo llevaba el acreedor a su cárcel privada.

Durante sesenta días el acreedor exhibía al deudor una vez cada veinte días en el mercado, y si nadie pagaba su deuda, podía venderlo o matarlo.

5.- Pignoriscaipio (toma de prenda). El acreedor podía pernoctar en casa del deudor, pronunciando cierta formalidad y sacar de ella una prenda, ésto sólo en caso de deuda militar, fiscal o sagrada.

La prenda en manos del acreedor, podía ser destrozada, rescatada por el deudor, venderla y cobrarse lo que le debían, y regresar la demasia, o por el simple paso del tiempo convertirse en propietario.

El proceso de las legis acciones, no era rápido, porque existían diversos plazos dentro del procedimiento, tratando que el deudor pudiera cumplir su obligación, el procedimiento de una deuda comprobada no duraba menos de seis meses.

## II.- EL PROCEDIMIENTO FORMULARIO.

Es el constituido principalmente por la fórmula, la que el Jurista Eugéné Petit, define como: "Es una instrucción escrita, redactada por el Magistrado en términos sancionados por concepta verba, y por la cual - después de haber indicado al Juez la cuestión a resolver, le concede el poder de condenar o absolver al demandado." ( 10 )

Este procedimiento surge en la segunda fase del desarrollo del Derecho Procesal en Roma, sus características son:

a) Per verba concepta.- Esta característica consistía en la exposición por las partes de sus pretensiones con palabras de su propia elección, disminuyendo con ésta la dependencia de administración de justicia respecto del ius civile.

b) El pretor se convierte en un organizador, determinando el programa procesal de cada litigio, señalando derechos y deberes procesales a las partes.

c) El proceso se constituía de dos fases, como ya se había mencionado en la etapa anterior, las cuales son la in iure y la in iudicio, creándose como eslabón entre estas fases la fórmula con sus tres funciones:

- La fórmula contenía instrucciones y autorizaciones que enviaba el Magistrado al Juez, dichas instrucciones contenían la pretensión del actor

en contra del argumento del demandado, la réplica del actor determinaba - si el iudex debía condenar o absolver.

- La fórmula era una especie de contrato procesal, pues las partes tenían que estar de acuerdo con ésta, sino, el pretor con su imperium tenía facultades y medios para obligarlos.

- La fórmula se presenta por escrito y substituye las memorias de los testigos de la instancia in iure, de los que ya hemos explicado su función.

d) Cada proceso podía referirse a un sólo punto controvertido, es decir, por cada elemento controvertido se ejercía una acción.

Por otra parte, encontramos que la fórmula se constituía de elementos principales y accesorios, los cuales son:

Elementos Principales:

- a) Institutio iudicis.- Es decir el nombramiento del Juez.
- b) Demonstratio.- Indicación breve acerca de la causa del pleito, era necesaria para delimitar el campo probatorio.
- c) Intentio.- Contenia la pretensión del actor, el Juez investigaba - si estaba fundada o no.

Este elemento intentio se divide en:

- Intentio in ius.- El Juez debía examinar si el actor tenía el derecho subjetivo que pretendía.
- Intentio in factum.- El pretor se apartaba del Ius Civile y ordenaba al Juez investigara si existía o no cierto hecho.
- Intentio ficticia.- Se debía probar la situación ficticia o real.
- Intentio in rem.- Acción real, servía para dar eficacia a un derecho real.
- Intentio in personam.- Acción personal.
- Intentio certa.- El objeto reclamado podía ser un objeto determinado, o una cantidad, u otros bienes específicos, se refiere a un objeto -- cierto.

- Intentio incerta.- Se refiere a un objeto incierto, indeterminado.

d) Adjudicatio o Condenatio.- La primera era la autorización que daba el Magistrado al Juez para que atribuyese derechos de propiedad y en la -condenatio autorizaba al Juez para que impusiese una condena al demandado.

La Condenatio se clasifica en:

- Condenatio certa.
- Condena con cláusula arbitraria o sin cláusula.
- Condena con o sin trasposición de personas.
- Condena con o sin beneficio de competencia.

El Procedimiento In Iure. Se inicia con la in jus, la cual consistía en la invitación que hacía el actor al demandado a que lo acompañara ante el Magistrado, si no lo hacía inmediatamente, se señalaba fecha para su -presentación, nombrando a un fiador (uindex) para garantizar su asistencia, si se negaba tanto a acudir con el Magistrado como a que se nombrara a un fiador, podía llamar testigos y llevarlo por la fuerza ante el pretor. En la época de Marco-Aurelio, se permitió al actor enviar a su adversario una notificación escrita (denuntiatio litis) explicando el objeto de la demanda y el día señalado para comparecer.

Si el deudor salía de Roma, el acreedor podía solicitar al Pretor, el embargo sobre los bienes que dejase en Roma, y después de plazos muy largos, podía vender los bienes.

Cuando se presentaba el demandado ante el pretor, el actor exponía sus pretensiones y el demandado podía negar los hechos y tenía que reunir --- pruebas para acreditar sus argumentos (Accipere actionem); alegar otros -hechos que destruyeran el fundamento de la acción, cumplir con la obligación reclamada, reconocer la existencia del deber reclamado.

En el caso de litigio por un objeto cierto, el actor podía exigir al -demandado que jurara que no debía aquel objeto y el demandado a su vez, -exigir que jurara que tenía derecho a aquel objeto, con tales juramentos se daba fin al proceso.

- La Litis Contestatio.- Servía para determinar el valor de las pres-

taciones reclamadas, era una acción temporal, hacia transmisibles por herencia, acciones personalísimas, el poseedor de buena fe, no tenía derecho a los frutos, convierte el objeto del litigio en una res litigiosa, - tenía efecto novatorio.

Efectos de la litis constestatio: "Su efecto es que transforma el derecho primitivo del actor, por un lado crea una obligación nueva entre -- las partes, por otro lado, el anterior derecho del actor se agota, no pudiendo ya deducirlo en un proceso." ( 11 )

- El Procedimiento Apud indicem.- La parte medular de este procedi--- miento es la tentativa de las partes de probar hechos en que se fundaran sus acciones, excepciones, réplicas. Los hechos controvertidos debían de ser probados.

En la práctica jurídica, la materia probatoria era fundamental.

Margadant, en su obra Derecho Privado Romano, define a la prueba como: "La prueba es el precio por el cual en un proceso puede cada uno obtener la eficacia de sus derechos." ( 12 )

El tema del procedimiento probatorio tuvo mayor auge a fines de la República, estableciéndose una clasificación de los medios probatorios, entre otros.

En cuanto a la carga de la prueba, se estaba a las máximas, algunas de las que tuvieron mayor aplicación en el Derecho Procesal son: "no hay necesidad de probar hechos negativos.", "el actor tiene la carga de la --- prueba.", "el demandado se convierte en actor por lo que se refiere a la prueba de la excepción."

Existía un principio teológico que establecía que la carga de la prueba sería repartida según la mayor posibilidad de cada parte de aportar el material probatorio y el interés que cada parte tuviera en las pruebas. Siendo para mi criterio, un principio equitativo porque en materia laboral el patrón controla la documentación y tiene mayor posibilidad de apor

( 11 ) Bravo Valdez, Beatriz. Bravo González, Agustín. Ob. Cit. Pág. - 295.

( 12 ) Margadant S., Guillermo Floris. Ob. Cit. Pág. 158.

tar pruebas en el proceso, por lo tanto la carga de la prueba deberá recaer en él.

En el Derecho Clásico, existía un sistema de pruebas basado en la mezcla del principio del sistema de pruebas tasado y libre; así vemos que la prueba testimonial era inferior a la documental pública.

Las pruebas en el Derecho Romano son las siguientes:

a) Documentos Públicos y Privados, cuya importancia crece en el Derecho Romano, perjudicando la prueba testimonial.

b) Testimonial; era considerada la prueba preferida en la época del Derecho Clásico, no existiendo la obligación como ciudadano de declarar sobre hechos que le constacen, sólo si alguien se ofrecía como testigo, después no se podía negar a declarar.

c) El Juramento; no era considerada una prueba decisiva.

d) Confesión; considerada la reina de las pruebas, declaración de los hechos por las partes en el procedimiento.

e) Peritaje; esta prueba sólo se ofrecía para cuestionar hechos y derechos.

f) La fama pública; es el medio de probar en juicio la común opinión o creencia que tienen todos o la mayoría de las partes de los vecinos de un pueblo acerca de un hecho.

g) Inspección Judicial.

h) Presunciones humanas y legales; no son considerados auténticos medios de pruebas, en el Derecho Procesal Romano.

Las presunciones legales pueden ser admitiendo prueba en contrario o no admitiendo prueba en contrario.

Después del desahogo de pruebas, las partes presentaban sus alegatos, criticando las pruebas de la contraparte y dando su punto de vista de cómo se debería resolver el asunto.

El Juez, después de esta etapa, dictaba sentencia, la cual debía ser motivada para evitar la corrupción, para facilitar su interpretación y comprensión. El Juez, en caso de no comprender, debía declarar que no --

sabía en qué sentido dictar sentencia y las partes solicitaban al pretor, nombrara un nuevo Juez.

Una vez transcurrido el término de impugnación de la sentencia, ésta - se convertía en la expresión de la verdad legal.

Después de la sentencia, las partes podían optar por:

- a) Acatar; se concedía para ésto un plazo de treinta días.
- b) Exponerse a una ejecución forzosa.
- c) Impugnar la sentencia; por medio de los recursos que la ley contemplaba como son: la "IN INTEGRUM RESTITUTIO", "LA REVOCATIO IN DUPLUM", -- "LA APPELLATIO".
- d) Excepción de la no existencia de la sentencia.
- e) Action in factum.

Características del sistema formulario:

- 1.- El proceso debía versar sobre un asunto particular.
- 2.- El Juez fungía como mandatario de partes.
- 3.- En el proceso sólo se admitían y se desahogaban las pruebas ofrecidas por las partes.
- 4.- Debía existir un contrato procesal.
- 5.- El proceso constaba de dos fases.
- 6.- La notificación se realiza como acto privado.
- 7.- La plus-petitio tiene consecuencia desastrosa para el actor.
- 8.- La sentencia es la opinión respecto del asunto litigioso de un árbitro, designado por el pretor.
- 9.- La sentencia puede ser en dos sentidos, condenando o absolviendo - al demandado.
- 10.- La condena debe tener objeto monetario.
- 11.- El Juez debe estar a lo reclamado en la demanda, en caso de condenar al demandado.
- 12.- La Ejecución se realiza mediante la venditio bonorum, cessio bono

rum, pigmus ex causa indicati captum.

### III.- PROCEDIMIENTO EXTRA-ORDINEM.

Características del Procedimiento Extraordinario:

- 1.- El proceso debe versar sobre un asunto público.
- 2.- El Juez es una autoridad.
- 3.- El Juez puede ordenar desahoguen y admitan otras pruebas independientes a las ofrecidas por las partes.
- 4.- No existe un contrato procesal.
- 5.- El proceso consta de una sola fase.
- 6.- La notificación se realiza como un acto público.
- 7.- La plus-petito pierde sus consecuencias perjudiciales.
- 8.- La sentencia es un acto de autoridad.
- 9.- La sentencia puede ser en tres sentidos, condenando o absolviendo al demandado, o condenando al actor.
- 10.- El Juez puede condenar por menos de lo que reclama el actor.
- 11.- La condena puede tener objeto monetario o material.
- 12.- Los recursos son: appellatio, in integrum restitutio.
- 13.- La ejecución se realiza mediante la distractio bonorum, cessio bonorum, y man militari.

Como se desprende del análisis de las características tanto del sistema formulario y del procedimiento extraordinem, dichas figuras jurídicas son totalmente contradictorias, opuestas, existiendo evolución en el Derecho Procesal de la primera a la segunda, por ejemplo, el procedimiento extraordinario contempla en su característica mencionada y marcada con el número nueve, la reconvencción, considerando ésta como una aportación al procedimiento en general.

## CAPITULO II. NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para efectos de mayor comprensión de la historia del Derecho del Trabajo, el capítulo se dividirá en los siguientes subtítulos:

- 1.- Relaciones de trabajo en el Derecho Romano.
- 2.- Factores del nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo.
- 3.- La sociedad individualista y liberal.
- 4.- Edad del movimiento obrero y del Derecho del Trabajo (Siglo XIX).
- 5.- La era de la tolerancia.
- 6.- Instituciones y principios jurídicos de la legislación ordinaria - laboral.
- 7.- La Primera Guerra Mundial.
- 8.- La Segunda Guerra Mundial.
- 9.- La Doctrina Social Católica.
- 10.- Antecedentes del Derecho Laboral en México.
  - 10.1. Epoca Precolonial.
  - 10.2. Epoca Colonial.
  - 10.3. México Independiente.
  - 10.4. La Revolución Social de 1910 (Siglo XX).

### 1.- RELACIONES DE TRABAJO EN EL DERECHO ROMANO.

El Derecho Romano carece de principios y conceptos jurídicos laborales, por lo que se ha recurrido siempre y tomando como base los principios jurídicos del Derecho Civil. Algunos autores consideran que en Roma se crearon figuras como la Manumisión, que consistía en un acto mediante el cual por voluntad del dueño o señor, el esclavo obtenía su libertad.

El Jurista Manuel Alonso García, en su obra de Derecho Romano, --- afirma que "La Manumisión es una institución a través de la cual se hacen patentes las relaciones de trabajo incipientes en su independencia, adqui

riendo un desarrollo cada vez más acusado, y marcando el tránsito de la - esclavitud al régimen de subordinación." ( 13 )

Según la definición transcrita, esta figura jurídica sería el origen de la subordinación y de la relación laboral, porque dicha institución otorga al esclavo la libertad y la capacidad jurídica, convirtiéndolo en un hombre libre y con la posibilidad de contratar sus servicios a terceros.

Sin duda, la Institución Romana que más relevancia ha tenido como antecedente de las relaciones laborales, ha sido la Locatio (arrendamiento), bajo esta figura quedan englobadas tres clases de arrendamiento:

a) Locatio Conductio Rerum.- Se refiere al arrendamiento de las cosas.

b) Locatio Conductio Operis.- Es el arrendamiento de obra.

c) Locatio Conductio Operarum.- Arrendamiento de servicios; esta última es la que estudiaremos por tratarse del antecedente directo de la relación laboral, teniendo íntima relación con la Manumisión, porque mientras el trabajador fue esclavo, el arrendamiento de sus servicios se consideraba como arrendamiento de cosa, el hombre esclavo carecía de capacidad jurídica y se le trataba como cosa.

Por lo que al convertirse el esclavo en hombre libre (liberto), y arrendar sus servicios a terceros, se crea la figura de la Locatio Conductio Operarum, definida por el autor Manuel Alonso García como: "La locatio conductio operarum implicaba la prestación de unos servicios por cuenta de una persona, pero sin tener en cuenta el resultado final globalmente valorado en precio, sino fijando la remuneración en función del tiempo de prestación y corriendo el locator con los riesgos derivados de la prestación." ( 14 )

Sin embargo, yo no considero que dichas instituciones romanas constituyan propiamente figuras jurídicas en materia laboral, sino, se trata

---

( 13 ) Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ediciones Ariel. Pág. 54.

( 14 ) Alonso García, Manuel. Ob. Cit. Pág. 56.

riendo un desarrollo cada vez más acusado, y marcando el tránsito de la esclavitud al régimen de subordinación." ( 13 )

Según la definición transcrita, esta figura jurídica sería el origen de la subordinación y de la relación laboral, porque dicha institución otorga al esclavo la libertad y la capacidad jurídica, convirtiéndolo en un hombre libre y con la posibilidad de contratar sus servicios a terceros.

Sin duda, la Institución Romana que más relevancia ha tenido como antecedente de las relaciones laborales, ha sido la Locatio (arrendamiento), bajo esta figura quedan englobadas tres clases de arrendamiento:

a) Locatio Conductio Rerum.- Se refiere al arrendamiento de las cosas.

b) Locatio Conductio Operis.- Es el arrendamiento de obra.

c) Locatio Conductio Operarum.- Arrendamiento de servicios; esta última es la que estudiaremos por tratarse del antecedente directo de la relación laboral, teniendo íntima relación con la Manumisión, porque mientras el trabajador fue esclavo, el arrendamiento de sus servicios se consideraba como arrendamiento de cosa. el hombre esclavo carecía de capacidad jurídica y se le trataba como cosa.

Por lo que al convertirse el esclavo en hombre libre (liberto), y arrendar sus servicios a terceros, se crea la figura de la Locatio Conductio Operarum, definida por el autor Manuel Alonso García como: "La locatio conductio operarum implicaba la prestación de unos servicios por cuenta de una persona, pero sin tener en cuenta el resultado final globalmente valorado en precio, sino fijando la remuneración en función del tiempo de prestación y corriendo el locator con los riesgos derivados de la prestación." ( 14 )

Sin embargo, yo no considero que dichas instituciones romanas constituyan propiamente figuras jurídicas en materia laboral, sino, se trata

---

( 13 ) Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ediciones Ariel. Pág. 54.

( 14 ) Alonso García, Manuel. Ob. Cit. Pág. 56.

simplemente de antecedentes de la relación laboral, porque las mismas distan mucho de ser realmente instituciones de derecho laboral, concluyendo que en Roma no existió propiamente lo que podría llamarse un régimen jurídico laboral.

## 2.- FACTORES DE NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Rousseau explica el origen y los fundamentos de la existencia de - desigualdades entre los hombres, llegando a la conclusión de que la pro- piedad privada es la causa de dicha desigualdad, creando la organización, un poder para protegerla.

Por otra parte, Carlos Marx en su obra el Manifiesto Comunista, -- analiza el problema de la desigualdad entre los hombres, tomando en cuenta su experiencia en este campo de los primeros cincuenta años del siglo, concluyendo que la propiedad privada divide a los hombres en propietarios y en los sin-tierras, creando en consecuencia dos clases, con oposición - entre ambas, surgiendo el fenómeno de "Luchas de clases", siendo este fe- nómeno la ley de la historia, perfilándose la Concepción Dialéctica General del Marxismo, que afirma: "La prehistoria es la tesis, la etapa en la que la tierra y sus frutos, los instrumentos de la caza y las piezas co- bradas, son de todos para beneficiar de todos, la historia es la antítesis, pues en ella, la tierra, los instrumentos materiales de la producción y - aún los hombres y los bienes producidos, son propiedad de los amos de los señores o de los empresarios. La síntesis será el mundo del mañana, la - gran utopía de nuestro siglo, la que nació cien años después de la utopía de la igualdad y de la libertad que se expresó en el contrato social de - Juan Jacobo Rousseau, la utopía de una sociedad en la que cesará la explo- tación del hombre por el hombre, una sociedad nueva dueña de la tierra y de sus frutos y de los instrumentos de la producción en la que los bienes producidos den a cada persona lo que necesite para vivir plenamente, una sociedad que rompa las cadenas de las fuerzas económicas que tienen ahe- rojados a los hombres, será entonces cuando el hombre actualmente enaje- nado a su trabajo, capture su libertad y viva para usarla según sus pro- pias inclinaciones." ( 15 )

( 15 ) Marx, Carlos. Engels, Federico. La Ideología Alemana. El Ma- nifiesto Comunista. El Papel del Trabajo en la Transforma- ción del Mono en Hombre. Editorial Andreus, 1979. Pág. 122.

Este es el concepto social marxista del problema que históricamente se presentó y que fue una realidad, la desigualdad de clases.

La lucha del derecho del trabajo, comprende la liberación y dignificación del hombre en su integridad, rompe con el pensamiento individualista y liberal, esta lucha perseguía tres metas fundamentales: las libertades sindicales de negociación, contratación colectivas y de huelga; un derecho laboral que propiciaría un mínimo de justicia social; y una previsión social que defiende al hombre frente a los riesgos e infortunios del trabajo.

El primer factor que influye en la creación del derecho del trabajo surgió en la Revolución Industrial consistente en "el tránsito del taller a la fábrica", el trabajo se desempeñaba por una gran aglomeración, entre éstos el maestro-propietario de los útiles del trabajo, compañeros u oficiales, y aprendices entre los que se gestionaron las primeras inconformidades en contra de las injusticias, entre la multitud surgieron conversaciones sobre el tema, porque estaba latente la situación de los trabajadores que sufrían accidentes de trabajo a causa de las máquinas, ésto les hizo luchar por condiciones humanas en su trabajo.

El segundo factor es el crecimiento y fortalecimiento del movimiento obrero, influyendo dentro del mismo movimiento la actividad de los sindicatos, como es el enfrentamiento entre estos últimos y el sistema jurídico-político de la burguesía, cuyo principal móvil era evitar el que se creara alguna legislación que regulara las relaciones de trabajo reflejada en la actitud abstencionista del Estado expresada en la fórmula "Laissez-faire, laissez-passer", convirtiéndose los patrones en enemigos de los trabajadores y el Estado en cómplice de los primeros.

En oposición a la crueldad y deshumanización de los patrones, surge interrumpiendo las actividades de estos últimos, un tercer factor que influye en la lucha, y al que podría llamarse "La rebelión del pensamiento", en esta fase surgen los escritores y polemistas de los diferentes sectores y pueblos pertenecientes a la clase media la mayoría, sustentando ideas en las que la base consistía en modificar el sistema cruel de la propiedad privada y cambiar el orden económico, existiendo entre estos letrados dos grupos: el primero de ellos formado por los expositores del so

cialismo utópico, (obra de Carlos Marx) y el socialismo racionalista (conocido así por Sombar), encontrando en este grupo a hombres como el Conde de Saint-Simón, quien fue creador de las corrientes Saint-Simonianos destinadas a procurar el bien humano.

El industrial Roberto Owen, llegó a la conclusión de que todos los males y vicios de la clase obrera, eran consecuencia de la miseria en que vivían, trató de elevar sus condiciones de vida, contribuyó a la formación de la primera organización sindical "el trade-unismo".

Charles Fourier, pugnó por la creación de los falansterios que eran comunidades libres de trabajadores, cuyo fin era la producción de bienes adecuados a las necesidades de los hombres.

Sismonde de Sismondi, fue uno de los iniciadores de las críticas al liberalismo económico, afirmó que la verdadera riqueza de las naciones, consistía en la extensión de los beneficios a todos, convenía tomar medidas para regular las relaciones laborales como protección a los niños, limitación de las jornadas, pensiones de vejez e invalidez, y libertad de coalición entre otras.

Etienne Cabet, es el prototipo de los utopistas, creía en el cambio pero a través del conocimiento y no de la lucha.

El segundo grupo se constituía por las ideas de Louis Auguste Blanqui, no fue nada más un pensador, sino que se caracterizó por ser un luchador, interviniendo en los disturbios que hubo en Francia, partidario de la acción revolucionaria, para él, el cambio se daría a través de la Dictadura del Proletariado, logrando la desaparición del Estado, buscando una organización industrial basada en las asociaciones cooperativas. Tesis sostenida por Mario de la Cueva, en su obra de Derecho Mexicano del Trabajo.

### 3.- LA SOCIEDAD INDIVIDUALISTA Y LIBERAL.

El individualismo, establece las bases para el derecho natural y la promulgación de los derechos del hombre. Así mismo, considero prudente transcribir el concepto de individualismo que nos ofrece el Profesor Alberto Briseño Ruíz, en su obra de Derecho Individual del Trabajo: "los ideales del individualismo traducían la concepción filosófica de la sociedad

dad y del hombre, estimaron que la persona constituía por sí, el centro de atención y la máxima preocupación del Estado. Nada podía demeritar el ser; la libertad de pensar, de expresar, de trasladarse, eran tan valiosas como la posibilidad de decidir y determinar". ( 16 )

Rousseau nos proporciona la concepción jurídica y política del individualismo, afirmando: "Los hombres son por naturaleza libres e iguales no obstante lo cual, al nacer son envueltos por las cadenas de la sociedad". ( 17 )

Esta idea se plasma y se expresa ante la Asamblea Nacional de Derechos Naturales del Hombre de 1789, basándose en los principios de la idéntica libertad de todos, de la igualdad natural de los derechos del hombre, el hombre como ser humano por el simple hecho de serlo, posee un conjunto de derechos eternos, inmutables, inalienables, imprescriptibles, cuyo fundamento se encuentra en la naturaleza misma del hombre.

Esta libertad natural se vió minada y restringida con el nacimiento de la propiedad privada, pero aún a pesar de ésto, aparece regulado el derecho a la propiedad en la declaración de Derechos Naturales del Hombre, ya que se considera que la actividad económica-social de un país, es factor determinante de su avance y desarrollo, esta actividad no consciente reglamentación alguna dentro de su orden natural, surgiendo la famosa fórmula de los fisiócratas "Laisser-faire, laisser-passar", existiendo en esta época figuras como Adam Smith, considerado el fundador de la Ciencia - Económica.

El liberalismo político, tuvo como finalidad garantizar a la Burguesía los principios del Derecho Natural y de la Economía Liberal.

Guillermo de Humbold, acuñó la frase perfecta para aquel sistema: "La mayor cantidad posible de libertad y la menor cantidad posible de Estado y de Derecho". ( 18 )

Morazé, organizó el régimen político y jurídico con tres documen--

---

( 16 ) Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios. México, 1985. Pág. 58.

( 17 ) De la Cueva, Mario. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 6.

( 18 ) Ibidem. Pág. 8.

tos: La ley de Chapelier, el Código Penal y el Código Civil. Lanzando -- con esta legislación, un arma que usaría la Burguesía; el Código Penal -- que bajo el pretexto de asegurar el libre juego de las leyes económicas - naturales y garantizar las libertades de industria y de trabajo, castigaba severamente y en forma ejemplar, los actos que "a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos", tuvieran como efecto inmediato poner obstáculos a la marcha progresista de las fuerzas económicas.

La Ciencia sostenía que los salarios no podían ser determinados ca prichosamente por el hombre, ya que éstos se debían a una ley natural, de la oferta y la demanda, si los trabajadores o el hombre intervenía, rompe ría el equilibrio natural de esta ley económica y con ello el orden del - Universo.

Las normas estructurales del Estado se fundaban en el siguiente ra zonamiento: El Derecho Natural proviene y regula que ninguna persona puede ser obligada a trabajar, consecuentemente todo hombre es libre de ---- arrendar su trabajo o permanecer inactivo; a la vez, estas normas prevenen que nadie podrá exigir por medio de presión o mediante acción sindical o huelga, a otra persona que celebre contratos, o acepte determinadas claúsulas o condiciones, violando con ésto la libertad de la Economía, entonces, intervendrá el Estado para establecer el orden.

Este ordenamiento se encuentra al margen de la realidad, ya que se les olvidó contemplar un factor determinante de la época, que es el Hom-- bre Real el que se consumía en las fábricas, el que moría por la acción - de las máquinas y quien la miseria de su hogar lo condenaba a vivir entre sombras de tristeza y desesperanza.

Por otra parte, la Ley Civil regula el Contrato de Arrendamiento, agravando los principios en perjuicio de los arrendadores y en beneficio de los empresarios, la libertad de contratación no existió nunca, ya que el trabajador apremiado por la miseria, no se podía dar ese gusto y debía someterse a la voluntad del patrón quien sí se encontraba en posibilidad de esperar a que vinieran a solicitar el empleo, usando el poder de su li bertad con sentido utilitario y crueldad, valiéndose del trabajo de los - niños; fijando jornadas de catorce o más horas, fijando como salario la - cantidad de dinero indispensable para cubrir las necesidades primarias --

dentro de su subsistencia más animal que humana.

Durante muchas décadas, se argumentó y vanaglorió bajo el principio de "Igualdad de las partes en el Proceso", dicho principio se estreñó en el artículo 1781 del Código Civil Francés, el cual reza: "El patrono será creído bajo palabra si afirma el monto de los salarios, el pago de los del año vencido, y la existencia de anticipos sobre el año siguiente".

La idea principal y básica del principio, fue la de considerar que el patrono era merecedor de mayor confianza que los obreros.

#### 4.- EDAD DEL MOVIMIENTO OBRERO Y DEL DERECHO DEL TRABAJO (SIGLO XIX).

Se lucha por la libertad sindical, por los derechos de huelga y de negociación, contratación colectiva, enfrentándose a la impotencia del Estado, bajo su principio "Laisser-faire, Laisser-passer", teniendo como escenario de esta lucha Inglaterra.

A fines de este período, se produjeron dos grandes acontecimientos:

1.- El Marxismo como pensamiento básico de las luchas de los trabajadores en el año de 1848 se publica en Londres, el manifiesto comunista expone principios, ideas dirigidas a la clase obrera y uniones sindicales, como son:

- I.- La ley fundamental de la lucha de clases.
- II.- La tesis que sostiene que dentro del sistema de la propiedad, la contratación entre las clases es inevitable.
- III.- La teoría de la Revolución, afirmando que sólo a través del Movimiento Revolucionario, se podría poner fin a la lucha, - que este movimiento está a cargo de la clase obrera, su realización.
- IV.- La visión de la sociedad socialista de futuro contemplando - la posibilidad de que desaparecería la propiedad privada sobre los instrumentos de producción y con ello la explotación del hombre por el hombre mismo.
- V.- La idea de que en esa misma sociedad del mañana perecería la figura del Estado como creación de la Burguesía, con la finalidad de mantener bajo su dominio a los trabajadores.

## 2.- Las Revoluciones Europeas.

En París estalló en esta época la Revolución, inclinándose por la forma republicana, llevando a la abdicación de Luis Felipe a favor de su hijo Alphonse de Lamartine, estando a su lado durante el gobierno provisional Louis Blanc y el obrero Albert.

El movimiento obrero plasmó una serie de principios en los -- que basó la creación del Derecho del Trabajo, considerando que si el liberalismo económico facilitó la explotación del proletario, el derecho del trabajo sería la barrera que pondría la clase trabajadora para detener -- tal explotación.

Se cita como precedente de la libertad sindical al artículo - 20 de la Constitución Belga de 1831, sin que dicho precepto tuviera aplicación real en su época.

Tampoco se encuentran datos fundamentales en otros países como Alemania y Austria, ya que los únicos cambios sociales que se registra ron, se relacionan con la supresión de las corporaciones y de la servidum bre de los campesinos.

Concluyendo la edad heroica con el reconocimiento de las li-- bertades de coalición y asociación sindical.

Francia reconoce la libertad de asociación en 1824 y es hasta 1864 cuando reconoce el Derecho de Sindicatos y Huelgas, levantando las - prohibiciones de las normas penales que sancionaban la formación de sindi catos y huelgas.

En Alemania, el Estado levanta sus prohibiciones entre 1841 y 1859; en 1872 se emite una ley en la que se generalizan las libertades.

## 5.- LA ERA DE LA TOLERANCIA.

Denominada así por el autor Mario de la Cueva, época en la que los trabajadores podían asociarse libremente sin temor de ser perseguidos y - sin la posibilidad de la intervención del Estado en su constitución, no - existiendo ninguna ley o reformas a las leyes existentes, que le dieran a estas asociaciones reconocimiento legal como personas jurídicas, siendo - por lo tanto asociaciones de hecho y no de derecho, por lo que los empre-

sarios no estaban obligados a contratar o negociar colectivamente las condiciones de trabajo.

El trabajador tenía la libertad de suspender su trabajo pero no podían paralizar las actividades de la empresa, porque la ley y la fuerza pública regulaban y acudían en auxilio del patrono para que pudiera continuar con su actividad económica y contratar nuevos trabajadores.

Por otra parte, el Código Penal deja de preveer a la huelga como un delito, pero lo regula la ley civil como un ilícito de aspecto civil, que facultaba al patrón a rescindir los contratos de arrendamiento de servicios, en virtud del incumplimiento de las obligaciones pactadas por el arrendador.

Sin poder precisarse fechas acerca de la duración, inicio y terminación de esta época.

#### 6.- INSTITUCIONES Y PRINCIPIOS JURIDICOS DE LA LEGISLACION ORDINARIA - LABORAL.

Los albores de las instituciones jurídicas y principios laborales, comienzan en los primeros años en Prusia y posteriormente en 1870 en el Imperio con figuras como Bismark, quien poniéndose a su servicio, lanzándose a la lucha y conquista de los mercados internacionales, fortaleciendo con ésto su economía, dándose cuenta que el progreso económico no podía fincarse, sin tener bases en la miseria y explotación de las masas.

Las ideas socialistas cobraron en esta época gran fuerza, conduciendo a la creación y formación de la Organización Internacional Comunista y la creación por Fernando Lassalle del Partido Obrero Social Demócrata.

En 1869, en Eisenach se celebró un congreso que constituyó en esa época la fuerza del movimiento sindical, de la libertad que iniciaba a ser disfrutada, se aprobó un programa en el que se contemplaba una amplia reivindicación de los beneficios que deberían corresponder a los trabajadores en el proceso de la producción.

Por otro lado, Bismark, conocido como el Canciller de Hierro, inicia la llamada política social, con la que se da la primera separación ge

neral de los principios de la escuela económica liberal, esta política -- tiene repercusiones en la actitud del poder político, llevando a éste al Intervencionismo del Estado, contribuyendo a la corriente de los profesores alemanes integrantes del Socialismo de Cátedra.

La esencia de la Política Social consistía en la promoción del bienestar de los trabajadores y en base a este fin se promulgó en 1869 la -- primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX, llamada "Die gewerbeordnung".

El movimiento obrero crecía hondamente, dejando huella ante sus seguidores socialistas, en el año de 1875 se crea una obra importante del -- socialismo ortodoxo que era representada por Bebel y Liebknecht, en unión de los Lassallianos aprobaron el famoso programa de Gútha, constituyendo ésto un segundo esfuerzo en defensa de los derechos del trabajo.

En vista de estos acontecimientos se promulga en 1878 por Bismark la ley antisocialista, que tendiera a la transformación del régimen so-- cial, económico y político, provocando la inquietud obrera, la que fue -- amortiguada por un mensaje del Emperador Guillermo I en 1881, anunciando la creación de la institución de seguros sociales.

Después del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo en Ber-- lin el Reichstag revisó la ley de 1859, cuyo resultado constituyó la le-- gislación más progresista de su tiempo.

Blanqui intentó en 1870 establecer un gobierno socialista y en --- 1871 ocurrió el episodio de la comuna de París, una vez que había retorna-- do la paz en el marco de las estructuras políticas democráticas a Francia, ésta penetra en el terreno de la legislación social y es en el año de --- 1884 cuando una ley del parlamento reconoce a las asociaciones sindicales la personalidad jurídica que siempre se les había negado, tratando de des-- conocer con ésto su existencia real en la vida jurídica. En el año de -- 1898 se expidió la ley de Accidentes de Trabajo, la cual es la fundadora e iniciadora de la tan famosa y útil teoría sobre riesgos profesionales.

En los últimos años del siglo XIX, se hace resaltar por su impor-- tancia las actividades del Ministerio Waldeck-Reasseau, del que formó par-- te el Partido Socialista y Millerand; fueron varias las normas legislati--

vas, destacando entre estas la reducción de la jornada de trabajo diez ho-  
ras, por encima de estas mejoras, el gabinete aprobó a los sindicatos, --  
una política de apoyo a los sindicatos en la lucha para obtener la cele-  
bración de los contratos colectivos.

Encontrando dentro de este período los avances más marcados de la  
legislación laboral, beneficiando con ésto a la clase obrera, fin y móvil  
principal del derecho del trabajo que se caracteriza por ser un derecho -  
de clase, Derecho Social.

Dándose en esta etapa histórica, la pauta para la creación y avan-  
ce de las instituciones jurídicas y del Derecho del Trabajo, una vez que  
proporcionan bases para el desarrollo jurídico laboral.

#### 7.- LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL.

En los años de 1914 a 1918 se lleva a cabo la transformación de --  
las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX.

Entre otros autores Radbruch realiza un enfoque de los efectos más  
importantes que produjo la guerra en la economía alemana y sobre todo su -  
repercusión en las instituciones jurídicas:

1.- Primeramente el Estado se ve presionado y obligado a interve-  
nir en los procesos de producción y distribución con la finalidad de obte-  
ner elementos suficientes y necesarios para sostener el ejército, lo que  
dio origen a un derecho económico activo.

2.- Por otra parte, los trabajadores se impusieron al Estado obli-  
gándolo a superar en beneficio de los primeros la Legislación obrera, dan-  
do origen con ésto a un Derecho del Trabajo de nuevo cuño, los dos estat-  
utos que ya no pertenecían al derecho público ni al derecho privado consti-  
tuyeron el llamado derecho social del porvenir, creciendo la importancia  
de este derecho día con día, como un repudio a un régimen social, económi-  
co y jurídico más justo.

3.- En 1914 los trabajadores de los Estados en guerra, lanzaron la  
idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las -  
normas necesarias y fundamentales para regular la protección futura de --  
los trabajadores, tendencia que llegó a su culminación con la propuesta -

del Secretario del Estado, francés Justín Godard para que se redactara -- una carta internacional del trabajo.

4.- Por último la Revolución de Octubre en Rusia, creando un régimen comunista, el cual hizo ver a los hombres y los pueblos la realidad de su existencia y la urgencia de encontrar sistemas cuyas bases fueran principios de la justicia social.

En los años que siguieron a la guerra, se presenciaron dos sucesos determinantes en la historia y evolución del derecho del trabajo Europeo, estos sucesos son: La creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en el tratado de Versalles de fecha 28 de Junio de 1919 y la proclamación de la Constitución Alemana de Weimar de fecha 11 de Agosto de 1917, dando estos dos sucesos una transformación radical en el derecho e instituciones laborales.

El Jurista Nestor de Buen, al respecto afirma: "La constitución de Weimar es la primera en Europa que dedicó un capítulo completo a los derechos del trabajo, según la doctrina de Carlos Schmitt se creó en esta Carta Magna una nueva decisión política y jurídica fundamental para el derecho del trabajo, confirmando la tesis de Gustavo Radbruch acerca del derecho social del porvenir, dándoles un rango superior a las leyes y normas constitucionales del derecho del trabajo frente a las leyes del poder legislativo". ( 19 )

Dentro de la declaración de los derechos del trabajo, se prevén disposiciones que constituyeron un gran avance para la evolución del derecho del trabajo como son: El derecho colectivo, comprendía las libertades sindicales de negociación, contratación colectivas y de huelga, consejos de empresa y económicos.

Surge la seguridad social partiendo de la protección que se dio a la trabajadora embarazada, educación y protección a la salud y la vida de los trabajadores, ayuda al hombre y su familia cuando los riesgos de la actividad que desempeña provocan una imposibilidad de trabajar, operando de entonces un cambio radical en las relaciones laborales de esos años, creándose un derecho nuevo constituido por la totalidad de las normas de

( 19 ) De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 189 y ss.

derecho del trabajo, leyes y contratos colectivos.

Poco tiempo duró la tranquilidad ya que pronto se inquietaron las conciencias y el espectro de la guerra comenzó a manifestarse, los sistemas totalitarios que llevaron la idea del derecho del trabajo haciendo de éste un ordenamiento de esclavitud, convirtiéndose en la explotación del trabajo para pretendidos fines suprahumanos, los juristas se vieron obligados a volver sus actividades y atención al derecho internacional debido a la cercanía de conflictos de guerra.

#### 8.- LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL.

La más grande consecuencia de la segunda guerra mundial, fue la -- destrucción de dos grandes reinos totalitarios: Alemania e Italia, originando con éste la formación del gran Imperialismo Económico encabezado -- por las tres grandes superpotencias: Estados Unidos del Norte, China y Rusia, creando una división en el mundo entero entre pueblos ricos y explotadores y pueblos pobres y explotados, buscando modos más perfeccionados los países poderosos para explotar a los débiles, obstruyendo con éste el avance del derecho, así como la marcha a la creación de un régimen nacional, universal y justo.

En los años de guerra se creó un plan de protección y seguridad para el pueblo obrero, Sir Willian Beveridge, creador de éste, lo expresó - en las palabras "Seguridad Social", tal expresión que se reviste por tres principios, los cuales son:

1.- Justicia en lugar de fuerza como conciliador en los conflictos entre Naciones.

2.- Oportunidad razonable al pueblo trabajador para desarrollar un trabajo productivo.

3.- Seguridad de ingresos que sean suficientes para llevar una vida decorosa, sin que por la pérdida del empleo por un tiempo razonable, - los obreros se vean sin protección ante la indigencia.

El Dr. Mario de la Cueva en su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", resume la expresión de seguridad social y sus principios básicos, en la siguiente transcripción: "Seguridad a cada Nación para que --

pueda en un ambiente de paz universal, conducir una vida independiente, y seguridad a cada hombre de que encontrará en su pueblo una oportunidad para desarrollar su actividad y de que recibirá por ella los elementos que le permitan, en su presente y en su futuro, conducir una existencia decorosa, en unión con su familia". ( 20 )

En los años posteriores a los terribles años de guerra, los países se inclinaron nuevamente por la constitucionalización, surgiendo constituciones como la Francesa de 1946, la cual ratifica los principios de la declaración de derechos de 1789, previendo el derecho de los hombres a un trabajo libre y la Italiana de 1947 reconoce el derecho al trabajo a todos los ciudadanos, previendo las condiciones en que se debe desempeñar - el mismo.

Creándose en las grandes potencias lo que Marcuso llamó como "explotación refinada de la sociedad opulenta", cuyo prototipo es los Estados Unidos de Norteamérica, pues el trabajador aparte de ser explotado, - se encuentra enajenado, ésto es, fuera de sí mismo, lo que hace más difícil explicar al obrero la explotación más refinada de que es objeto, por esta sociedad.

#### 9.- LA DOCTRINA SOCIAL CATOLICA.

La doctrina social católica se funda primordialmente en las Encíclicas de los Sumos Pontífices durante la situación anárquica que sufría el mundo con la estructura del régimen corporativo del medievo y la aparición del régimen liberal, en perjuicio de los trabajadores, situación que fue aprovechada por los patrones.

Los principales documentos bases de la Doctrina Católica, son:

- 1.- La Encíclica Rerun Novarum del Papa León XIII-1891.
- 2.- La Encíclica Longicua Oceani del Papa León XIII-1895.
- 3.- La Encíclica Singulari Quedan del Papa Pio X-1912.
- 4.- El Código Social de Malinas-1920.
- 5.- La Encíclica Cuadragésimo Anno del Papa Pio XI-1931.

## 6.- Las Bases de la Organización del Sindicalismo Obrero-1932.

### 9.1. EL PROBLEMA SOCIAL.

La Doctrina contempla como objeto o punto principal de estudio "El Problema Social", comprendiéndose en éste la cuestión obrera de la época, la operación del egoísmo humano, el abuso de la dignidad humana, de la dignidad moral y de los justos derechos de los obreros, la mal distribución de las riquezas, entre otras cuestiones de carácter económico-social.

Resolver este problema social presenta dificultad en la manera de dar la medida justa de los derechos y obligaciones que regulan las relaciones de ricos y proletarios, capital y trabajo, entre los dos bandos constituidos por los empresarios que tienen bajo su poder todas las empresas productoras y comercio, y la muchedumbre pobre y débil.

Considera que es necesario y conveniente dar auxilio a las clases infimieras que se hayan en condiciones de miseria, el capital ha lo grado aprovecharse excesivamente, reclamando todos los productos para sí, y al obrero sólo le dejan lo suficiente para reparar y construir sus fuerzas, se decía que para una ley de economía incontrolable, la acumulación de capital era en provecho de los afortunados y los obreros estaban condenados a la pobreza perpetua.

Existiendo quienes además abusan de la religión y se cubren con sus excepciones injustas para defenderse de las reclamaciones justas de los obreros.

Añádase a ésto un ejército ingente de asalariados del campo reducidos a las más estrechas y miserables condiciones de vida y desesperanzadas, pues jamás podrán participar en la propiedad de la tierra, existiendo hombres bajo el azote de la desocupación, especialmente los braceros que se encuentran en un estado de colocación parcial.

Siendo tratados toda esta muchedumbre como esclavos, como instrumentos sin importarles sus intereses superiores, tratándolos como cosas por los hombres codiciosos, con tal de aumentar sus ganancias abusan de los obreros.

Las causas de este problema social según la Doctrina Social Cristiana, se clasifican en tres clases:

I.- Causas Económico-Sociales:

a) Industrialismo; ha originado dentro de la sociedad:

- 1.- Opresión de los obreros.
- 2.- Degradación de los obreros.
- 3.- El paro obrero.
- 4.- Ha obligado a la mujer a salir de su hogar para trabajar - en oficinas y empresas.

b) Opresión de los proletariados:

- 1.- Ha soliviantado a los obreros; es decir, los obreros cada vez se precipitan más por el abismo de los patrones que -- los utilizan como instrumentos sin preocuparse por sus intereses y sus almas.
- 2.- Favoreciendo la propaganda comunista, comunicando a las másas los ideales de igualdad, justicia y fraternidad en el trabajo.
- 3.- La opresión causada por los católicos, va alejando a los -- obreros de la iglesia, conduciéndolos al materialismo y -- ateísmo.

c) Competencia desenfrenada, originando descontrol entre las clases ("Lucha de Clases"), prepotencia económica, consistente en la acumulación de poder y de recursos por los poderosos, originando transtornos en la economía; la desenfrenada especulación hace aumentar y disminuir los precios a capricho y avaricia de los fabricantes.

d) Capitalismo:

- 1.- El capitalismo abusivo es contrario al derecho natural.
- 2.- La esfera del capitalismo se extiende ocasionando el despotismo económico.
- 3.- El capitalismo origina un triple conflicto, económico-ci--vil-internacional.

- 4.- Ha vuelto cruel la economía, causando el desprestigio del Estado, por la confusión y mezcla de las atribuciones de la autoridad pública y la economía.

## 9.2. CAUSAS IDEOLOGICAS.

- a) Irreligión.
- 1.- Descristianización.
  - 2.- Laicismo.
  - 3.- Ateísmo.
  - 4.- Materialismo.

La irreligión nace debido al desamparo en que se encuentran las masas ante la iglesia, no se les conceden siquiera los derechos para cumplir con sus deberes religiosos y continuar el camino de la iglesia, desviándose con esta situación de los principios pregonados por la misma, y aceptando las ideas comunistas.

- b) Amoralidad.

Los capitalistas patrones, pretenden aumentar sus ganancias de cualquier manera y defender por todos los medios las riquezas acumuladas, lograr fortuna con la menor fatiga.

La guerra podría considerarse como causa, pero más bien sería un elemento agravante para el problema social, porque arrastra --- tras de sí, inmensa miseria, falta de habitación y de alimentos, enfermedad, hambre, desorganización, entre otras, ocasionando con ésto, el descontrol de la época que se vive, así como agudiza los problemas sociales.

## 9.3. GENERALIDADES DE LA DOCTRINA SOCIAL CATOLICA.

### I.- Características.

- a) Elaborada profundamente.
- b) Inmutable en lo fundamental pero adaptable a los tiempos.
- c) Obligatoria para todos.
- d) Es la única que puede remediar los daños del capitalismo y comunismo.

- e) Debe conocerse y aplicarse.
- f) Une las exigencias de la justicia y de la caridad.
- g) Está al servicio del bien común.
- h) No se opone a la ley natural.
- i) Aplica lo perenne a lo transitorio.

#### II.- Fuentes de la Doctrina Social Católica.

- a) Evangelio.
- b) Documentos pontificios.
- c) Ciencia social.

#### III.- Fundamento de los principios de la Doctrina Social Católica.

- a) Ley natural.
- b) Verdad, justicia y caridad.
- c) Ley divina.

#### IV.- Solución verdadera del problema social según la Doctrina Católica.

A lo largo de la vida religiosa, se fue formando en la Encíclica Rerum Novarum, en la que se desarrollan las acciones de la doctrina social, así como los principios básicos con los cuales se pudiera resolver cristianamente la cuestión obrera y en general el problema social que vive la sociedad, y defender los derechos legítimos de la clase obrera.

El contenido de este documento elaborado por el Pontífice León XIII, tiende a la reconstrucción del sector económico-social de la humana convivencia.

"La Encíclica Rerum Novarum se inicia con una introducción que contiene un llamamiento para que se acuda "en auxilio de la clase proletaria, porque sin merecerlo se hayan la mayor parte de ellos en una condición desgraciada y calamitosa" (párrafo citado por Nestor de Buen en su obra y tomado del texto del Encíclicas, - La Prensa, México, 1962, pp. 13 y 55). ( 21 )

"En esta obra se considera que el trabajo debe ser valorado y tratado no como mercancía, sino como expresión del ser humano, para la mayoría de la gente el trabajo es el medio de obtener lo necesario para subsistir, por lo que la remuneración del trabajo no puede depender de las leyes del mercado, deben ser determinados según la justicia y la equidad, la propiedad privada la considera como un derecho natural.

Al respecto, el Jurista Briseño Ruiz opina: "El Estado debe juzgar un papel importante en el mundo económico, debe estar presente en él, para promover la producción suficiente y abundante de bienes materiales cuyo uso es necesario para tutelar los derechos de todos los ciudadanos y en especial los más débiles, mujeres, niños y obreros." ( 22 )

El Estado debe contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de los obreros, pero procurando que las condiciones de trabajo estén reguladas según la justicia y la equidad, que en los ambientes de trabajo no sufran mengua en el cuerpo ni en el espíritu la dignidad humana.

A los trabajadores se les reconoce como natural el derecho de formar asociaciones, de conferir a estas asociaciones la estructura y organización que juzguen más convenientes y con ésto asegurar sus intereses económicos-profesionales, tienen y se les reconoce el derecho de moverse con autonomía y por iniciativa propia en el interior de sus agrupaciones, para conseguir y proteger sus intereses.

Obreros y empresarios regulan sus relaciones basadas en los principios de solidaridad humana y fraternidad cristiana y la concurrencia de tipo liberal y la lucha de clases marxista son contrarias a la concepción cristiana de la vida y la naturaleza.

La doctrina social exhorta a los hombres a buscar en estas bases el impulso y orientación para resolver la cuestión social en forma más en consonancia con el mundo que se vive.

Todos los problemas económicos y sociales tienen su raíz en - la persona humana, la solución del problema social gira en torno - al hombre.

Los problemas económicos se mitigan y llegan a solucionarse - con una distribución de riquezas, ésta es imposible de realizar si antes no se reconoce la igualdad substancial de los hombres, pue-- blos, razas y el deber humano de ayudarse mutuamente, ayudar a --- quien se encuentra en condiciones inferiores, ésto es la fraterni-- dad humana.

Una economía de servicios, una disposición al servicio de los demás, una reducción de exigencias personales para que todos ten-- gan un mínimo de exigencias humanas y con ésto se colocaría simienu los sólidos para construir un edificio social, con buenas bases.

Para Nestor de Buen "el valor de la Rerum Novarum se encuen-- tra en que, aún cuando tardío, encierra una llamada de atención ha cia el problema social. Las fórmulas que propone como solución -- son, obviamente, imprácticas, ello sin prejuzgar acerca de los su-- puestos en que se apoya." ( 23 )

#### 10.- ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO.

- 10.1. Epoca Precolonial.
- 10.2. La Epoca Colonial.
- 10.3. La Epoca de la Independencia.
- 10.4. Revolución Social Siglo XX.

##### 10.1. EPOCA PRECOLONIAL.

En el pueblo azteca existía división entre las clases principal-- mente entre dos, los Macehuales y la segunda denominada Nobles, constituy da por guerreros y sacerdotes. Dentro de las costumbres indígenas exis-- tía la prohibición de explotar al hombre, todo aquel que realizara algún

trabajo recibía a cambio una remuneración.

La esclavitud se regulaba como una especie de sanción, perdía su libertad y se convertía en esclavo aquel que cometiera un delito, por con siguiente los hijos de los esclavos nacían libres.

La esclavitud se convierte en un sistema de opresión para el pueblo indígena a la llegada de los españoles.

Lucio Mendieta y Nuñez, afirma: "No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial. La sociedad había alcanzado suficiente complejidad para ofrecer como ofrecía, una varia división en las ocupaciones, los antiguos mexicanos se dedicaban: oficial mecánico, oficial de pluma, platero, herrero, lapidario, cantero, al bañil, pintor, canteros, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc.

Entre los mercaderes los había dedicados exclusivamente a la venta de artículos determinados. Las mujeres pobres se dedicaban también a oficios especiales cuando no ayudaban a los hombres de la familia en cier tas labores del campo. Trabajaba la mujer como hilandera, tejedora, costurera, cocinera y médica. Los artesanos y los obreros en general formaban gremios." ( 24 )

Con los gremios se constituyen las primeras organizaciones entre trabajadores.

La segunda carta de relación dirigida de Hernán Cortés a Carlos V, dice a la letra: "hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios esperando quién los alquile por sus jornales." ( 25 )

De lo que se desprende que cuando una persona contrataba los servicios de estos maestros de oficios, se conceptuaba una relación laboral, fijándose el salario o percepción que se recibía a cambio del alquiler de sus servicios.

( 24 ) Mendieta y Nuñez, Lucio. El Derecho Precolonial. Editorial Porrúa, S.A. Cuarta Edición. México, 1981. Pág. 129.

( 25 ) Hernán Cortés. Cartas de Relación. Nota preliminar de Manuel Alcalá. Editorial Porrúa, S.A. Décima Edición. México, 1978. Pág. 31 y ss.

## 10.2. EPOCA COLONIAL.

En esta etapa de la historia de México, se crea una institución - legislativa con un alto grado de valor humano, con la finalidad de proteger al indígena de América. se trata de las Leyes de Indias, impidiendo - con ésta la explotación despiadada de estas razas indígenas por los españoles.

Mario de la Cueva, transcribe en su obra respecto de las Leyes de Indias, el pensamiento de: "De acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas se reconoció a los indios su categoría de seres humanos pero en la vida social, económica y política no eran iguales de los vencedores. No existía en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el - amo sino que son más bien medidas por el remordor de las conciencias, con cesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada". ( 26 )

Existió una organización de gremios regidas por las ordenanzas de gremios, este tipo de organización surge por un acto de poder del gobierno absolutista para controlar la actividad de todos los hombres, ayudando a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península.

El régimen corporativo en la Nueva España adopta algunas posiciones europeas agregando a éstas los conquistadores rasgos propios, los Reyes de España protegieron al indígena, tratando de regular por medio de - las Leyes de Indias al contrato de trabajo, un trato humano, limitar la - edad de incorporarse al trabajo, entre otras.

Toribio Esquivel Obregón, en su obra afirma acerca de la colonización de España en América que: "España no estableció colonias en el nuevo mundo, sino centros de difusión de su cultura grecoromana y católica - entre los indios. Para ello necesitó una organización no comercial sino política y religiosa, no concedió Chartistas para los colonos sino que dictó leyes atendiendo al bien de todos, pero mirando principalmente el buen -- tratamiento y cultura de los naturales, por éso las Leyes no hablan de co

lonias, sino de reinos.

Era una familia cuya prosperidad vinculaba a todos sus individuos y lejos de buscar fines exclusivamente utilitarios como requería la colonia, se llenó el país de hospicios, hospitales, escuelas, colegios, universidades, templos, obras de artes riquísimas, alhóndigas, pósitos, casas de comunidad, misiones, y colegios de propagación de la fe, que revelaban un plan humanitario no económico, un esfuerzo único en la historia en bien de los pueblos inferiores." ( 27 )

La legislación de Indias y las legislaciones de la colonia, pueden ser consideradas como modelos a seguir para cualquier legislación laboral, porque contenía las siguientes disposiciones, que son fundamentales en materia laboral:

1) Reducción de la jornada laboral.

2) Regulaba en su ley VI del título VI del libro III, la jornada de ocho horas repartidas convenientemente.

3) En su ley XVII en el título I de la Recopilación de Indias, regula los descansos semanales, otorgados principalmente por motivos religiosos, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar.

Por otra parte, Felipe II en la ley XII título VI libro III, establece que los sábados por la tarde se alce de la obra una hora antes para que se paguen los jornales.

4) El pago del séptimo día contemplado en la Cédula Real de 160 - sobre alquileres de Indios, que establece: "la ley den a los indios y paguen por cada semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes por la tarde, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, abastecimiento, ni en otro género de cosas que lo valga aunque digan que los mismos lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga ni detenerlos más tiempo del referido por ninguna -

---

( 27 ) Esquivel Obregón, Toribio. Apuntes para la Historia del Derecho en México. Tomo III. México, 1943. Pág. 529 ss.

vía". ( 28 )

5) Asimismo, se regula la protección al salario de los trabajadores y en especial lo concerniente al pago en efectivo, oportuno e íntegro, obligando al patrón o amo a hacerlo en presencia de alguna persona que lo calificará para evitar el fraude y el engaño. Sus antecedentes se encuentran en la Ley X, título VIII, libro VI de la Recopilación, así como en la Ley XXI, título XVI, libro III ordenado por Felipe II.

6) En 1576 el Virrey Enriquez, trata de fijar el salario ordenando se paguen 30 cacaoas al día como salario a los indios macehuales.

En 1599 el Conde de Monterrey ordena se cubra como salario diario un real de plata y otro por cada seis leguas de vuelta a sus casas para los indios.

En 1603 se establece un salario mínimo para los indios en labores y minas, de un real y medio por día o un real y comida suficiente.

7) En las leyes de Burgos de 1512, se contempla la protección a las mujeres embarazadas, también señalan en esta obra la edad de 14 años como mínima para ser admitido en un trabajo.

8) En el capítulo V de la Real Cédula de 1790 dictada por el Virrey Antonio Bonilla, contempla el principio de casa y locales higiénicos, donde presten sus servicios los trabajadores.

9) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad se contempla en el Bando sobre la Libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas, mandato real del año de 1785.

### 10.3. MEXICO INDEPENDIENTE.

Para mayor facilidad de aprender y explicar este tema, subdividiremos las diversas situaciones suscitadas en esta época, de la siguiente manera:

10.3.1.- Diversas legislaciones de México Independiente.

10.3.2.- Condición de los trabajadores y obreros en los años primeros de la Independencia.

### 10.3.3. Constitución de 1857.

#### 10.3.1.- Diversas legislaciones del México Independiente.

1.- El Bando de Hidalgo de 1810 en su artículo primero, ordena a los dueños de esclavos que les diesen la libertad en un término de diez días, o pena de muerte.

2.- Los Elementos constitucionales elaborados por Ignacio López Rayón en sus artículos 24 y 30, determinan la abolición de la esclavitud y de los exámenes de artesanos que quedarían calificados por el desempeño de su trabajo, lo que significa la eliminación del sistema gremial, respectivamente.

3.- Los Sentimientos de la Nación conocido también como veintitres puntos, elaborado en Chilpancingo en 1813, en su punto doce establece: "Que como la buena le es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". ( 29 ) En el punto quince prohíbe la esclavitud y las diferencias de castas.

4.- El Decreto Constitucional para la libertad de la -- América Mexicana elaborado en Apatzingan el 22 de octubre de 1814 a instancia de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio.

5.- El Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821, regulando que todos los ciudadanos sin distinción, pueden optar por cualquier empleo.

### 10.3.2.- Condición de los trabajadores y obreros en los años primeros de la Independencia.

Esta época podría ser ubicada entre los años comprendidos de 1821 a 1856.

En estos años la principal preocupación del gobierno y de toda la gente en general es por cuestiones políticas, es decir, no hay durante estos años grandes mejoras o aportaciones a las condiciones generales de -- trabajo que regían antes de la Independencia.

Por otra parte, encontramos que el autor de la Obra "El movimiento obrero en México", Guadalupe Rivera Marín, menciona: "hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de 18 horas laboradas y salarios de -- dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños, se destinaba un --- real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada -- hubiere disminuído en más de una hora, lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos". ( 30 )

Hacia el año de 1843 y bajo el gobierno de Adolfo López Santa --- Anna, se forman las primeras organizaciones artesanales, se crean las lla -- madas juntas de Fomentos de artesanos y las Juntas menores que trataron -- de proporcionar y fomentar la protección de la industria extranjera, crea -- ban fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas se -- manarias, para el socorro de los beneficiarios, tratando de establecer ca -- jas y bancos de ahorro.

Bien mencionaba el autor citado Guadalupe Rivera Marín, en esta -- época de independencia no existió gran avance ni aportaciones al derecho -- laboral, así como fue raquítica la creación de instituciones jurídicas y -- de protección en materia laboral.

### 10.3.3.- Constitución de 1857.

Esta constitución, es creada en la época del Presidente Comonfort, -- su corte liberal le impidió regular derechos para favorecer a la clase --

trabajadora.

"El artículo 4º faculta al individuo a abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. El artículo 5º modificado en 1873 y 1898, prevé que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, careciendo de valor en contrato, -- pacto o convenio que tuviera por objeto el menoscabo, la pérdida o el --- irrevocable sacrificio de la libertad del hombre". ( 31 )

De la transcripción de los únicos dos artículos de la constitución de 1857, se desprende que en dicho precepto legal, no se regula ni se aporta institución o figura jurídica alguna que favorezca la situación y condiciones en que desempeñan sus labores la clase obrera.

Por otra parte, el maestro Nestor de Buen en su obra de Derecho - Laboral, transcribe el discurso de Vallarta que constituye una crítica al proyecto y que a la letra dice:

"El más grave de los cargos que hago a la comisión, es de haber - conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre - que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios.

Las invenciones prodigiosas de la industria, se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo". ( 32 )

Nigromante en su discurso propone al congreso, que los trabajadores participen en las utilidades de la empresa, pero desgraciadamente parece ser que dichas palabras se pronunciaron al vacío porque no fueron to madas en cuenta al elaborar la constitución de referencia.

( 31 ) Briseño Ruiz, Alberto. Ob. Cit. Pág. 81 y ss.

( 32 ) De Buen, Nestor. Ob. Cit. Pág. 273.

#### 10.4. REVOLUCION SOCIAL DEL SIGLO XX (1910).

La Revolución Mexicana abarca muchas épocas y diversas vivencias imposibles de resumirse, por lo que trataremos de analizar a grandes rasgos la situación vivida en esa época, así como sus principales aspectos. Para tal efecto, subdividiremos el tema de la siguiente forma:

##### 10.4.1.- Condiciones de trabajo en las haciendas de México durante el Porfiriato.

En la época del General Porfirio Díaz, o mejor conocida como época porfiriana, las condiciones de trabajo estaban influidas y determinadas por la creciente demanda de productos agrícolas, unido a la valiosa y cuantiosa inversión extranjera en nuestro país, generando un aumento de peonaje por endeudamiento en el sureste de México, en condiciones muy semejantes a la esclavitud.

En cambio en el norte estos mismos factores y la creciente demanda de brazos en las minas y la industria debilitaron el peonaje.

Dentro de la organización de las propias haciendas, había una estratificación de clases sociales, existiendo el hacendado, el administrador o mayordomo, unos cuantos empleados favorecidos y la gran masa de peones. En cuanto a los empleados, éstos a su vez se dividían en tres grupos.

Primer grupo.- Tenían acceso a los bienes, a la tierra, libertad de movimiento y seguridad, movilidad ascendente, en éste se encontraba el mayordomo, técnicos contratados para manejar la maquinaria y el personal de vigilancia.

Segundo grupo.- En este grupo están los acasillados, que habían logrado conservar el uso de tierra de la hacienda y algún adelanto de su salario, los arrendadores y trabajadores eventuales del norte de México, porque al vivir en la frontera tenían más posibilidades de acumular riqueza por el auge de la industria y la minería en esa zona.

Tercer grupo.- Se integra por los medieros que eran aldeanos que habían sido despojados de sus tierras, arrendatarios, trabajadores eventuales, así como acasillados que perdieron el uso de la tierra; primor---

dialmente dentro de las situaciones que se vivían, los trabajadores de las haciendas y a criterio de el recopilador de la obra "Cien años de lucha - de clases en México", quien resume que existían factores que determinan - dichas situaciones, tomando las mismas tres formas:

"a) Pérdida de las tierras o más duras condiciones para utilizarlas. Casi todos los trabajadores eventuales y los arrendatarios de este grupo procedían de pueblos despojados de sus tierras comunales. Para los acasillados de este grupo, perder el acceso a la tierra no fue tan grave, pues el ingreso derivado de las tierras de la hacienda era sólo una parte de sus ingresos. Los arrendatarios siguieron alquilando tierras, pero en condiciones mucho más onerosas que anteriormente. La situación de los -- trabajadores por contrato, mucho de los cuales habían sido terratenientes, empeoró todavía más.

b) Disminución del valor real de los salarios en las haciendas. Aunque los salarios nominales permanecieron más o menos estables durante el porfiriato, los precios subieron por lo menos 30 por ciento.

c) Pérdida de la movilidad que afectó a buena parte de este grupo, sobre todo en el sureste de México, debido al aumento del porcentaje por endeudamiento". ( 33 )

Estoy de acuerdo con el criterio de referencia, cabiendo agregar al mismo, las condiciones en que se prestaba el trabajo en las haciendas, condiciones insalubres y con una jornada excesiva.

Las condiciones en general podrían resumirse como: el servicio - contra la voluntad del trabajador, (porcentaje por endeudamiento, deudas transmitidas por generaciones de padre a hijo), ausencia de jornales, escasa alimentación y azotes, los trabajadores eran considerados como propiedad mueble de los hacendados, reciben jornales nominales que varían en tre 25 y 50 centavos diarios, no reciben un sólo centavo en efectivo, --- sino que se les paga en valores de crédito de la tienda de raya de la hacienda, obligándolos a comprar en ésta, a pesar de los precios exhorbi--

---

( 33 ) Colmenares M., Ismael. Gallo T. Miguel A., González G. Francisco, Hernández N., Luis. Cien Años de Lucha de Clases en México (1876-1976). Tomo I. Ediciones Quinto Sol, S.A. México, 1988. - Pág. 42.

tantes.

El 80% de todos los trabajadores de las haciendas y plantaciones de México, son esclavos o están sujetos a la tierra como peones por deudas. El otro 20% lo constituyen los considerados trabajadores libres y -viven una existencia precaria.

Jhon Kenneth T. en su obra México Bárbaro, critica al gobierno -- del General Porfirio Díaz, resumiendo la situación en que prestaba su trabajo el pueblo mexicano con las siguientes palabras: "Bajo su gobierno, la esclavitud y el peonaje se establecieron en México sobre bases más inmisericordes que las que existieron en tiempos de los españoles." ( 34 )

Con ésto nos podemos dar una idea de las condiciones en que gente de nuestro pueblo prestó sus servicios como peones a los terratenientes y hacendados de la época porfirista.

#### 10.4.2.- El movimiento obrero.

Existen tres factores principales que determinaron la intervención, incorporación de los obreros mexicanos en la lucha revolucionaria, éstos son:

a) El reducido número y la inmadurez de la organización de la clase trabajadora, en esta situación los pequeños grupos sindicales concentraron su atención en los problemas inmediatos y en exigir mejores salarios y condiciones de trabajo.

b) La conducta de los jefes revolucionarios (de los cuales la figura de Madero es el símbolo), que procedían de la elite y de la clase media, no mostraron ningún interés por los problemas de la clase trabajadora del país, y las masas no estaban dispuestas a ser simples espectadores de los manejos políticos.

Los caudillos revolucionarios sucesores de Madero, se dieron cuenta de la necesidad de adoptar una política que pusiera de su lado a los obreros y campesinos, así como aliarse con los grupos populares y el medio era atendiendo sus demandas.

c) En la época de máxima violencia revolucionaria y desorganización económica y social la organización sindical no pudo orientar a los obreros del país a que definieran su situación ante la situación política que se vivía en esa época.

#### 10.4.3.- Las Huelgas de Cananea y de Río Blanco.

- Huelga de Cananea.- 31 de mayo y 3 de junio de 1906.

Este movimiento obrero responde a la condición y situación que vivían en esa época los obreros en Cananea en el Estado de Sonora a una influencia de gentes preparadas para la lucha como son: Flores Magón, Manuel M. Dieguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón, principalmente, mediante un proceso de peticitación; sin una formación sindical -- previa.

El 1º de junio de 1906 se presenta por los huelguistas un pliego de peticiones en el que se exigía igualdad de trabajo, jornada de ocho horas, igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros, salario mínimo, entre otras peticiones.

Sin embargo, como ya se mencionó, la falta de organización y de formación sindical hicieron que dicho movimiento obrero por lo menos en su momento acarrearra el fracaso y la muerte de muchos dirigentes, viéndose frustradas las aspiraciones de la clase obrera de lograr una igualdad social.

Este movimiento obrero constituye una gran aportación y ejemplo para nuestra legislación laboral mexicana, criterio que sostiene el ilustre Doctor de Derecho, Nestor de Buen en su obra, afirmando: "Claro está que en este caso y en la mayoría de los procesos sociales las consecuencias se producen a la larga.

En este aspecto la huelga de Cananea ha constituido un hermoso ejemplo que dió a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en determinada ----

empresa". ( 35 )

Desde el punto de vista político, se considera como uno de los ma yores enfrentamientos que sufrió el General Porfirio Díaz, descubriéndose como consecuencia del mismo todos los malos manejos y trampas políticas - del Secretario de Gobernación de la época Ramón Corral.

- Huelga de Río Blanco.- 7 de Enero de 1907.

Esta huelga presenta características que la hacen diferente a la huelga de Cananea, considerándola más que como un acto obrero, como una - protesta social.

La cronología de los sucesos es la siguiente:

- Fundación de el gran círculo de obreros libres de Río Blanco, - con la intervención de José Neira.

- En el año de 1906 y a consecuencia de varios sucesos, se disuel ve el gran círculo de obreros libres de Río Blanco.

- Constitución, creada por la unión de propietarios del "Centro - Industrial Mexicano", organismo de defensa patronal; septiembre de 1906.

- Elaboración de un Reglamento Patronal, rechazado por todos los obreros textiles de Tlaxcala y Puebla. Dicho reglamento contenía cláusu- las garrafales como: prohibía a los obreros leer libros, periódicos, recibir visitas en su casa, horario de labores de las 6 de la mañana a las 20:00 horas, con tres cuartos de hora para tomar alimentos.

- Después de fracasar las pláticas conciliatorias en 30 fábricas de la misma zona, se declara la huelga general el día 4 de diciembre de - 1906.

- Se somete el Conflicto al Arbitraje del Presidente de la Repú- blica Porfirio Díaz.

- Paro patronal; sugerido por José Yues Limantour, Ministro de Ha- cienda, para contrarrestar la solidaridad y unión obrera.

- El día 4 de enero de 1907, el General Porfirio Díaz emite laudo favoreciendo el interés patronal y ordenando regresar a los obreros al -- trabajo el 7 de enero del mismo año.

- Rechazo del Laudo emitido por el presidente de la República, -- por todos los obreros.

- Negativa de los obreros de Río Blanco a regresar a su trabajo - el 7 de enero.

- Mitin enfrente de la fábrica, ataque al almacén y demás tiendas de raya Victor Garcín, las cuales son saqueadas y quemadas, así como la - casa de José Morales.

- Represión bestial a cargo del ejército y sufrida por la clase - obrera.

"El día 9 de mayo, los obreros humillados, vencidos, fueron vol-- viendo a las fábricas, menos los trabajadores de Río Blanco", después de este análisis de los sucesos del movimiento obrero y la "Huelga de Río -- Blanco", existen razones para no considerar dicho movimiento como una --- huelga formalmente, con peticiones concretas, sino, que puede considerarse como una negativa por parte de los obreros a regresar a su trabajo por rechazo y repudio al Laudo Presidencial, sumándose a éstos una serie de - actos de violencia en contra de las tiendas de raya, porque éstas simbolizan lo que más duele a los trabajadores, porque su salario se constituye en una parte por vales para el almacén del hacendado o dueño de la fábrica, y por otro lado porque poseían todo lo que los obreros necesitaban.

Por esta razón, el movimiento obrero de Río Blanco se constituye en el máximo fundamento para que el régimen revolucionario prohíba las -- tiendas de raya." ( 36 ). Opinión del autor Manuel González.

#### 10.4.4.- El Movimiento Sindical durante la Revolución.

- El Movimiento Sindical en esta época, lo resumieron lógicamente de la siguiente manera:

a) La Primera Etapa de la Revolución "Maderista", ofrece un tímido, surgimiento del sindicalismo en México.

b) En 1909 se fundó la "Unión de Linotipistas Mexicanos". Al ---

---

( 36 ) González Ramírez, Manuel. La Revolución Social de México. Tomo I, Las ideas, La violencia. Editorial Fondo de Cultura Económica. Pág. 74.

caer Porfirio Díaz, se constituye la "Unión de Canteros Mexicanos". En ese mismo año se crea la gran liga de Sastres.

c) En 1911 se fundó la "Confederación Topográfica Mexicana" - por Amadeo Ferrés y posteriormente el 2 de mayo del mismo año cambia de nombre por el de "Confederación Nacional de Artes Gráficas".

d) El 5 de mayo de 1911 nace el Sindicato de Conductores de - Carruajes.

e) En este mismo período se crearon:

- Confederación Nacional de Artes Gráficas con actividades en la Ciudad de México, Sonora, Guanajuato, Sinaloa, Tamaulipas, Yucatán, y ayudando a otros gremios como los zapateros, sastres, músicos, ferrocarrileros, panaderos, carpinteros, etc.

- Unión Minera Mexicana; en los Estados del Norte.

- Confederación del trabajo; en Torreón.

- Gremio de Alijadores de Tampico.

- "Confederación de Sindicatos obreros en la República Mexicana" y la "Cámara de Trabajo".

f) El 22 de septiembre de 1912, se inaugura la "Casa del --- Obrero", en mayo de 1913 cambia de nombre llamándose "Casa del Obrero -- Mundial".

g) En 1918 se crea la "Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana" (C.R.O.M.).

#### 10.4.5.- La Legislación Proletaria de la Revolución.

La etapa legislativa de carácter social (proletaria), se inicia con el Decreto de Reformas al Plan de Guadalupe el 12 de Diciembre - del año de 1914, expedida por Don Venustiano Carranza, anunciando con ésta la expedición de leyes, disposiciones que favorecerían a los obreros y campesinos, disuelve los latifundios y la pequeña propiedad, devolviendo al pueblo las tierras de que fueron injustamente despojados.

En el texto de dicho decreto a la letra dice: "Legislación -

para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias..." ( 37 )

El día 6 de enero de 1915, el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista Venustiano Carranza expide en Veracruz la Ley Agraria y en los demás Estados de la República los gobernadores y militares expidieron leyes protectoras de campesinos y obreros.

El 11 de septiembre del año de 1914 en Yucatán, el gobernador y comandante militar Eleuterio Avila, decretó la liberación del jornalero indígena y de las cartas-cuentas en el servicio rural que fueron canceladas. Creó una sección de inmigración y trabajo para prevenir y solucionar las diferencias que surgieran en las relaciones entre el capital y el trabajo.

En Yucatán, que fue uno de los Estados en los que los obreros y campesinos sufrieron más, Salvador Alvarado revivió para el pueblo una lucha de clases promulgando la ley del Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje el 14 de mayo de 1915 y la Ley del Trabajo el 11 de diciembre de 1915, creando por primera vez en México tribunales de trabajo de estructura social, con facultades procesales, rompiendo la tradición civilista, humanizando la justicia.

"La ley del trabajo no sólo fue la primera en la República expedida con este título, sino, la que primeramente estableció la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana. La filosofía socialista se consigna en el preámbulo de la propia ley". ( 38 )

Las primeras leyes del trabajo en México son las de Riesgos - Profesionales expedidas por José Vicente Villada en el año de 1904 en el Estado de México y la de Bernardo Reyes en el año de 1906 en Nuevo León.

La primera regulaba los riesgos o accidentes de trabajo considerando como tales todos hasta que no se comprobara lo contrario, la indemnización que era dar media paga durante 3 meses, en caso de fallecimiento el patrón debía cubrir 15 días de salario y los gastos de irrenun-

( 37 ) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. 4a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 25.

( 38 ) Castorena, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Editorial Fuentes Impresores, S.A. Pág. 47.

ciabilidad de derechos del trabajador.

La ley de 1906 regula los accidentes de trabajo, debía pagar-se de incapacidad 50% del salario, si la incapacidad era parcial perma--nente del 20 al 40% del salario por un año, en caso de ser incapacidad - permanente total la indemnización consistía en pagar el salario completo durante diez meses o dos años.

Esta ley podría considerarse como antecedente principalmente de la seguridad social y no del derecho laboral, pero considero que en - la medida en que protege y beneficia al trabajador forma parte del Dere-cho Laboral, por lo que sí cabe hacer mención de las mismas.

El 2 de septiembre de 1914 en Jalisco, Manuel M. Dieguez esta-blece el Gescanso dominical y la jornada de nueve horas.

El 7 de octubre de 1914 Manuel Aguirre Berlanga expide los de-cretos sobre el jornal mínimo y protección al salario, prescripción de - deudas de trabajo, inembargabilidad del salario. Posteriormente el 28 - de diciembre de 1915 crea las Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e - Industriales, con la finalidad de resolver los conflictos entre propieta-rios y obreros.

Por decreto del 26 de agosto de 1914 en Veracruz, Cándido --- Aguilar establece las Juntas de Administración Civil para conocer y diri-mir las quejas entre patrones y obreros, oyendo a los representantes de gremios, sociedades y al inspector del gobierno.

El 19 de octubre del mismo año se emite un decreto en el que se confirma la competencia de estas juntas y dispone la limitación de la jornada de trabajo a nueve horas, la doble retribución en las labores -- nocturnas, la obligatoriedad del descanso dominical, fiestas nacionales y las retribuciones mínimas a los peones de campo.

#### 10.4.6.- El Artículo 123 Constitucional.

El origen del artículo 123 constitucional, lo constituye la - lectura del tercer dictamen referente al proyecto del artículo 5º de la Constitución, el que contempla: la jornada de trabajo no debe exceder - de ocho horas, la prohibición de trabajo nocturno industrial para muje--

res y menores, el descanso hebdomadario, se originó la gestación del Derecho Constitucional del Trabajo.

En general, todas las disposiciones sociales que contempla el artículo 123 Constitucional, son protectoras de la clase obrera y de los trabajadores, que son irrenunciabiles e imperativas.

Sus fines y objetivos principales son buscar el mejoramiento de sus condiciones económicas, alcanzando una función niveladora entre el capital y el trabajo.

Los derechos mínimos que contempla el artículo 123 son irrenunciabiles y se pueden ejercer indistintamente tanto por los trabajadores, como por la clase proletaria, en consecuencia dos son los fines primordiales del artículo de referencia.

a) Busca la tutela jurídica y económica, la protección de los trabajadores industriales, prestadores de servicios en general, ya sean obreros, jornaleros, empleados privados o públicos, domésticos, artesanos, artistas, profesionales, técnicos, agentes de comercio, etc., a través de la legislación, la administración y jurisdicción, protege al trabajo como factor de producción.

La teoría que sustenta el artículo 123 constitucional, fundamento de nuestro Derecho Laboral, se resume en lo siguiente:

"No es un derecho que regula relaciones entre el capital y el trabajo, sino, es un derecho protector del proletariado, de los que viven de su trabajo, conforme a su espíritu y texto; es derecho de la persona humana trabajadora, porque los empresarios o patrones no son personas, pues según Marx sólo personifican categorías económicas.

El Derecho del Trabajo no es un derecho inherente a las cosas, sino, derecho de la persona humana, para compensar su debilidad económica y a efecto de nivelarla frente al patrón, en el aspecto jurídico de protección". ( 39 ) Opinión dada por el Jurista Alberto Trueba.

b) Pretende la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora en el campo de la producción económica a través de la evolución

o la revolución proletaria, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano. La socialización del capital, mediante el ejercicio legítimo del derecho a la revolución proletaria que él mismo con--signa, para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.

### CAPITULO III. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

#### 1.- NACIMIENTO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

- 1.1.- Declaración de Derechos Sociales - 1917.
- 1.2.- Primer Criterio-Ejecutoria Lane Rincon Mines Incorporated, 1918.
- 1.3.- Segundo Criterio-Ejecutoria de la Corona 1924.
- 1.4.- Ley Federal del Trabajo - 1931.  
Ley Federal del Trabajo - 1970. Administración de Justicia.

#### 2.- AUTONOMIA CIENTIFICA Y LEGAL DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

- 2.1.- Existencia o no de Autonomía Científica y Legal en el Derecho Procesal del Trabajo.
- 2.2.- Pruebas Autónomas del Derecho del Trabajo.
  - 2.2.1.- Prueba Confesional para Hechos Propios.
  - 2.2.2.- El recuento como prueba en el Derecho Procesal Laboral.

#### 3.- PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- 3.1.- Definición de Derecho Procesal del Trabajo.
- 3.2.- Principios del Derecho Procesal del Trabajo.
  - I.- Dispositivo o instancia.
  - II.- Formalidades, sencillez o flexibilidad.
  - III.- Concentración de actuaciones.
  - IV.- Publicidad.
  - V.- Gratuidad.
  - VI.- Oralidad.
  - VII.- Inmediatez.
  - VIII.- Suplencia de la Queja.

IX.- Apreciación de pruebas a conciencia.

4.- CLASIFICACION DE LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES.

4.1.- Definición y clasificación de conflictos de trabajo.

4.2.- Clasificación de los Procedimientos Laborales.

1.- NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo surge con:

1.1.- La Declaración de Derechos Sociales.

Contiene únicamente los beneficios mínimos que deben otorgarse necesariamente a los trabajadores en sus relaciones de trabajo, -- creada por la vocación del pueblo por la justicia social, como un Derecho Constitucional Supra-Estatal y principios de instituciones que imponen al Estado, el deber de respetarlos.

Los textos constitucionales, son considerados como programas de acción, así, el artículo 123 Constitucional, se integra con un -- conjunto de principios, normas e instituciones que buscan la satisfac--- ción de las necesidades presentes y futuras de los trabajadores indivi-- dualmente, así como de las comunidades obreras de las poblaciones, pue-- blos, haciendas y centros de trabajo.

Con esta institución jurídica, se crea la concepción tripar-- tida del Derecho del Trabajo, consistente en:

I.- Ordenamiento Colectivo.- Es la suma de la Libertad Sindi-- cal, Convenciones Colectivas y Huelga.

II.- Derecho Individual.- Entendido como la totalidad de -- las condiciones para la prestación de los servicios, conquistado por la justicia social.

III.- Normas Procesales.- Es el método que deben seguir -- las Juntas de Conciliación y Arbitraje para decidir las controversias y conflictos entre el trabajo y el capital en base a los principios de jus-- ticia social, esta facultad es creada y concedida a las juntas en la de-- claración de derechos sociales de 1917.

El Derecho Procesal a partir de esta manifestación, adquiere su naturaleza como derecho de clase trabajadora.

Existen diversas acepciones del Derecho Procesal de Trabajo: Calamandrei define el Derecho Procesal como:

" Un método para conducir a las partes, pero a lo largo de sus secuencias debe capacitar al trabajador para la defensa de sus derechos." ( 40 )

El Derecho Procesal plantea como principio básico la igualdad del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase.

Se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Jurisdicción del Trabajo, sus actividades están encaminadas a la defensa de los trabajadores y de sus derechos, coincidiendo con el viejo adagio: "dar a cada quien según su necesidad", siendo ésta una jurisdicción social de equidad.

Las principales características de esta Jurisdicción Laboral son:

1.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autónomas ante el poder judicial, es decir, no dependen de éste.

2.- Se integran las juntas con tres representantes, uno del gobierno, otro del trabajo y el tercero del capital, siendo indistinto el orden en que se señalan.

3.- En los procesos de trabajo, no se exige forma determinada en las comparecencias, criterios, promociones y alegaciones. En la práctica, este criterio no es operante, porque el Derecho Laboral es sumamente formal.

4.- En el proceso social, deben ser admitibles todos los medios de pruebas necesarios para la comprobación de los hechos y esclarecimiento de la verdad, los cuales se analizarán al dictar la resolución

---

( 40 ) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1981. - Pág. XXVIII - Prólogo.

correspondiente.

5.- Estímulo Procesal.- Es la facultad otorgada a los jueces para promover pruebas, interrogar a peritos, testigos, litigantes, a fin de esclarecer la verdad de los hechos.

6.- La Sentencia.- Para dictar la resolución en un juicio in vocará y valorará el juzgador el respeto a los principios de libertad, - la dignidad del trabajador, el aseguramiento de condiciones de presta--- ción de servicios que garanticen la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Por otra parte, el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo en relación a las resoluciones en materia laboral, afirma:

"En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador."

#### 1.2.- Ejecutoria - Lane Rincon Mines Incorporated 1918.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en varias ejecuto rias sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades públicas creadas por la Constitución, cuya función es la de arbitrar los conflictos colectivos que surjan entre el trabajo y el capital, fungiendo como árbitro público teniendo como limitación la falta de imperio para ejecutar sus resoluciones.

La Ejecutoria emitida por la Suprema Corte de Justicia de - la Nación de fecha 23 de Agosto de 1918 Lane Rincon Mines Incorporated, determinó la posición de la Corte en sus considerandos:

"Considerando Primero:

El arbitraje obrero es una institución oficial que tiene -- dos objetivos: primero prevenir los conflictos colectivos entre el traba jo y el capital; y segundo, presentar a las partes en conflicto bases pa ra que esos conflictos puedan ser resueltos, si aceptan esas bases, tie- ne el carácter de arbitraje privado, sino, público; no es la voluntad de las partes la que organiza y establece las Juntas de Conciliación y Arbi traje, es la Ley. En materia de trabajo las Juntas de Conciliación y Ar bitraje ejercen funciones públicas que las leyes determinan y están suje

tas a disposiciones de orden público; de consiguiente, son autoridades y en tal concepto puede pedirse amparo contra sus determinaciones.

Considerando Segundo:

La Junta de Conciliación y Arbitraje no está establecida para aplicar la ley en cada caso concreto y obligar al condenado a someterse a sus disposiciones, ni tiene la facultad de aplicar la ley para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones. Por lo tanto, carece de imperio y no es un tribunal; es solamente una institución de Derecho Público, que tiene por objeto evitar los grandes trastornos que afecten al orden y a la paz pública, a la riqueza, a la organización de la industria, a la del trabajo que resultan de los movimientos bruscos de suspensión de éste por los obreros o patrones, siendo ésta la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden oponerse de una manera obligatoria a los patrones y a los obreros, porque resultaría que la voluntad de las partes contratantes quedaría eliminada." ( 41 )

De esta ejecutoria se puede concluir que las bases de las actividades y atribuciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, fueron en esa época simples y muy limitadas, pero han ido evolucionando hasta lograr poder aplicar el Derecho, adecuarlo a los problemas laborales concretos, dictar resoluciones y hacer que las mismas se cumplan.

1.3.- Una Segunda Ejecutoria emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación es: EJECUTORIA DE LA CORONA, S.A., de fecha primero de febrero de 1924.

El antecedente de estas dos Ejecutorias es la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 1918, en la que se establece la creación de las Juntas Municipales de Conciliación y la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, las cuales conocían sólo de los conflictos entre trabajadores y patrones cuando dichos conflictos afecten los intereses -- del Municipio.

Las Juntas de Conciliación luchan para que se les reconozca su jurisdicción para conocer y decidir todos los conflictos en esta mate-

ria su lucha es apoyada por la Suprema Corte de Justicia, la que el primero de febrero de 1924 dicta la Ejecutoria de la Corona en la que se concluye acerca de la actividad y el procedimiento laboral:

"El Juez de Distrito A quo para conceder a la compañía quejo sa el Amparo de la Justicia Federal, tuvo como razón capital para fundar sus sentencias que las Juntas de Conciliación y Arbitraje al pronunciar - sus laudos, vienen a constituir verdaderos tribunales especiales. los cuales han sido expresamente prohibidos por el artículo 13 de nuestra Constitución, que establece que sólo subsiste el fuero de guerra para los delitos y faltas cometidos contra la disciplina militar. Nada más erróneo -- que este concepto, porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son - tribunales especiales: Primero porque la Constitución expresamente las - ha establecido en su artículo 123 fracción XX, y en las fracciones subse- cuentes se determinó, de una manera general las atribuciones que les com- peten, las cuales toca reglamentar a las legislaturas de los Estados.

Por tal concepto no puede afirmarse que dichas Juntas obren como tribunales especiales, al dictar su sentencia, desde el momento en - que el legislador constituyente las estableció en el mismo cuerpo de las leyes, fijando los lineamientos generales, de acuerdo con los cuales de- ben funcionar, tocando a los Estados reglamentar de una manera amplia y - precisa, de qué casos deberán conocer, sin estorbar las atribuciones de - los otros tribunales que funcionen en cada Entidad, y es lógico suponer - que el constituyente no fue inconsecuente al establecer disposiciones con- tradictorias en el mismo cuerpo de leyes, toda vez que existe un princi- pio de hermenéutica que dice: "en caso de que en un mismo código existan disposiciones aparentemente contradictorias, deberán interpretarse de ma- nera que ambas surtan sus efectos", porque no es posible que el legisla- dor se contradiga en la misma ley.

Segundo: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no vienen a constituir tribunales especiales, porque si es verdad que están destina- das para resolver las cuestiones que surjan de las diferencias o del con- flicto entre el trabajo y el capital, también lo es que por razón de la - materia de que conocen, no puede concluirse que vienen a constituir tribu- nales especiales, pues las leyes orgánicas de cada Estado, por razón de - la materia y a fin de delimitar la jurisdicción o competencia de cada tri

bunal, han establecido tribunales penales, civiles, mercantiles, etc., -- que no porque conozcan de asuntos relativos a determinada materia, vienen a ser tribunales especiales, sino, que por razón de método se les ha clasificado en esa forma, a fin de que cada uno de ellos tenga cierta jurisdicción a efecto de que la justicia se imparta de una manera más rápida -- por razón de que cada tribunal sólo conoce de asuntos de su competencia, y en este caso, la legislatura del Estado de Veracruz, dentro de su facultad de reglamentar, ha expedido su Ley del Trabajo y en ella se ha establecido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben resolver casos -- como el que nos ocupa". ( 42 )

Con la Ejecutoria de la Corona queda totalmente esclarecido el conflicto de la especialización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer únicamente asuntos que deriven de las relaciones obrero-patronales, sin que ésto constituya a las mismas en tribunales especiales, prohibidos en nuestra Carta Magna.

Fortalece totalmente el criterio sostenido respecto de la -- atribución del Imperium a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para hacer valer y ejecutar los laudos dictados por las mismas.

#### 1.4.- Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970.

En base a los antecedentes de estas leyes, como son las ejecutorias de la Corte Lane Rincon Mines Incorporated y la de la Corona, estudiadas anteriormente, la ley de 1931 y 1970, contemplan y regulan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales con Imperium, y delimitando claramente la naturaleza jurídica de las Juntas con las siguientes características:

A).- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no forman parte del poder judicial de la Federación y de las Entidades Federativas.

No debe entenderse como que el Derecho Laboral se creó fuera de la Constitución, sino, que fue colocado precisamente dentro de la Carta Magna en un acto de soberanía y como resultado de la lucha de la clase trabajadora.

Las razones que llevaron a los legisladores, creadores de la ley de 1931 a establecer en estos términos la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son:

1.- Las juntas se crean en oposición al Poder Judicial, razón por lo que no se encuentran dentro de su jurisdicción.

2.- El Artículo 94 Constitucional, establece: "Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en tribunales de circuito, colegiados en materia de amparo y -- unitarios en materia de apelación y en juzgados de Distrito.

"Sin nombrar a las juntas de Conciliación y Arbitraje."

3.- El Artículo 6º de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, establece que: La función judicial estará a cargo de los Tribunales de Justicia del Fuero Común, de acuerdo con la Ley Orgánica respectiva. El artículo 8 del precepto legal invocado, dispone: La justicia en materia laboral, será impartida por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, dotada de plena autonomía de -- acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

4.- La fracción XX del artículo 123 Constitucional, a la letra dice: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros, de patronos y uno del Gobierno".

5.- Artículo 733 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, su-- prime el procedimiento llamado competencia por inhibitoria: "Los conflictos de trabajo, deben resolverse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en consecuencia, no existe razón para hacer intervenir a otra autoridad en la tramitación de un negocio de trabajo."

Con ésto se rompió el último eslabon que ligaba al proceso -- laboral del proceso civil.

6.- Teoría bipartida contrario a lo que Montesquieu sostenía de la división de poderes tripartida, la teoría moderna sostiene una división de poderes bipartida, y que constan de:

- 1).- Poderes Políticos: Legislativo y Ejecutivo.
- 2).- Poderes Jurídicos: Viejo Poder Judicial y otros cuerpos.
- B).- La segunda característica de la naturaleza jurídica.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son organismos autónomos frente a los poderes ejecutivo federal y local. Este principio encuentra su fundamento en los siguientes razonamientos:

1.- La función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo, ésta difiere totalmente de las actividades de los Tribunales Administrativos cuya actividad se relaciona con asuntos fiscales.

2.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se crean cuando se separa precisamente del poder judicial la administración de justicia obrera.

C).- La tercera característica de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje consiste en que las mismas pertenecen al Derecho del Trabajo, porque fueron origen de la lucha de la clase obrera para defender sus derechos, haciendo una protesta contra los tribunales de orden común.

#### Funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las funciones principales son la creación y aplicación de las normas jurídicas que son consecuencia de los conflictos que conocen.

Las funciones públicas se clasifican desde dos puntos de vista:

|         |             |
|---------|-------------|
|         | Legislativo |
| FORMAL: | Ejecutivo   |
|         | Judicial    |

Desde el punto de vista formal se toma en cuenta el órgano público del cual emana el acto.

|           |                  |
|-----------|------------------|
|           | Actos Subjetivos |
| MATERIAL: | Actos Condición  |
|           | Actos Regla      |

El punto de vista material se basa en la naturaleza intrínseca del acto realizado, independiente de la autoridad que la emita.

d).-La cuarta característica de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se resume en las formas procesales.

El Artículo 14 Constitucional, establece:

"Nadie podrá ser privado de la vida de la libertad o sus propiedades, posesiones o derechos sino mediante juicio seguido ante los tribunales -- previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

Los tribunales establecidos son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las formalidades del procedimiento a que se refiere el artículo 14 de la Carta Magna son las normas para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica y para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Las leyes de 1931 y 1970, elaboraron para mejor comprensión e impartición de justicia, dos procesos para conocer de los asuntos, dividiéndolos en dos grupos:

1.- Conflictos Jurídicos.- Son los que versan sobre la interpretación y aplicación de las normas de trabajo y contratos; tienen como presupuesto la existencia de un derecho violado, individual o colectivo, encontrando a su vez una subdivisión:

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Conflictos Jurídicos: | Conflictos Individuales   |
|                       | Conflictos Colectivos: Trabajadores- patronales, intersindicales y obreros. |

Conflictos Individuales.- Afectan los intereses de carácter particular independientemente del número de trabajadores que intervengan en ellos.

Conflictos Colectivos.- Ponen en juego los intereses de toda o parte de una comunidad obrera, intereses de carácter profesional o sindical, --

con independencia del número de trabajadores. Conflictos que a su vez se subdividen en:

Conflictos entre trabajadores - patrones, las leyes de 1931 y 1970 se ocuparon de estos conflictos en su artículo 450 fracciones IV y V.

Fracción IV.- Estudia el incumplimiento de las concesiones colectivas y la legítima utilización de la acción libre de los trabajadores.

Fracción V.- Esta fracción se crea y se agrega a la ley de 1970; reconoce como motivo de huelga el exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

Conflictos Intersindicales - Obreros.- Titularidad de los derechos, acciones sindicales.

Conflictos Económicos.- Son los que plantean la necesidad de convivencia de crear condiciones nuevas de prestación de servicios, crean, modifican, suspenden, o terminan condiciones de trabajo.

Algunos autores como el Profesor Baltazar Cabazos en su obra afirma -- que los conflictos económicos pueden ser también de carácter colectivo o individual.

Las Leyes Federales de Trabajo, reconocen dos caminos para lograr la satisfacción de sus demandas de Derechos, son:

- La huelga, artículo 123 fracciones XVII y XVIII de la Constitución Mexicana y artículos 440 y siguientes de las leyes de referencia.
- La Acción Colectiva ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; se regula en los artículos 387, 426 y 789 de la Ley Federal del Trabajo.

## 2.- AUTONOMIA CIENTIFICA Y LEGAL DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

2.1.- Existencia ó no de Autonomía Científica y Legal del Derecho Procesal del Trabajo.

Actualmente existe todavía discrepancia en cuanto a la Autonomía del Derecho Laboral, autores, juristas y prestigiados maestros de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, no han podido concretar sus opiniones y puntos de vista para establecer un criterio unitario acerca de la existencia ó no de la Autonomía del Dere--

cho Laboral. A fin de recabar algunas opiniones y poder llegar a una conclusión, se transcriben los puntos de vista de las siguientes figuras del Derecho Mexicano; así como sus obras.

Los Doctores Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales S., en su obra de Derecho Procesal del Trabajo; afirman: "El Derecho Procesal del Trabajo, se rige por sus propios principios que le han dado autonomía y - que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del Derecho, aunque desde el punto de vista científico existan dudas al respecto, ya que el derecho es homogéneo y unitario y to da norma es creada por el poder estatal". ( 43 )

"La autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo, - se desprende de la naturaleza del derecho sustantivo que en cierto modo - lo tutela ya que de nada serviría éste al adjetivo naturalmente en los ca sos de violación de la ley laboral.

El contenido económico-jurídico y social de las relaciones - obrero-patronales, la situación típica del trabajador y del patrón, signi fica en esencia la independencia de la nueva rama del Derecho y en conse cuencia, su especialidad se caracteriza por una ley laboral positiva y ca be decir porqué es especial, es distinta de las demás ramas jurídicas y - por lo consiguiente, existe su separación, es decir su autonomía científi ca". ( 44 ) Dicho concepto lo emite el Jurista Armando Porras y López.

El maestro Alberto Trueba Urbina, opina al respecto: "Esta camos en cuanto a su trascendencia la supresión del Derecho común como -- fuente del Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo. En consecuencia no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los códigos procesales civiles, federales o locales en razón de la autonomía de la legislación - laboral". ( 45 )

El Dr. Baltasar Cabazos Flores, en su obra de Derecho Labo-- ral, de acuerdo con las dos opiniones que se transcribieron, considera --

( 43 ) Tena Suck, Rafael. Morales Saldaña, Hugo Italo. Derecho Proce-- sal del Trabajo. Editorial Trillas. México, 1986. Pág. 26.

( 44 ) Porras y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editio--- rial Textos Universitarios. México, 1977. Pág. 25.

( 45 ) Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. Pág. 250.

que: "El Derecho del Trabajo, es un Derecho autónomo, porque en él se --  
cumplen los principios que establece el Jurista Hugo Rocco, que son:

- Un amplio campo de estudio.
- Una doctrina homogénea.
- Un método propio que le permita adoptar precedentes espe--  
ciales para el conocimiento de la verdad constitutiva del  
objeto de su indagación". ( 46 )

Estos tres elementos los considera como indispensables para  
que alguna rama del Derecho tenga carácter autónomo, y el Derecho Laboral  
reúne estos tres elementos, por lo tanto es un Derecho con autonomía le--  
gal.

Contrarios a estos puntos de vista, encontramos los crite--  
rios de los Maestros:

Maestro Mario de la Cueva, en su obra Nuevo Derecho Mexicano  
del Trabajo, en el prólogo cita el tema que nos ocupa y expone: "La le--  
gislación laboral tomó como base, trasplantó los principios del Derecho -  
Procesal Civil. En 1970 artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se in--  
dependiza radicalmente el Derecho del Trabajo del Derecho Civil, desapa--  
reciendo como fuente supletoria de aquel, pero el Derecho Laboral fundó -  
sus bases en el Derecho Civil, por lo que no existe autonomía de éste." -  
( 47 )

Por otra parte, el Maestro Jorge Jarizurieta González, sos--  
tiene que:

"Se discute si el Derecho Procesal del Trabajo tiene la auto--  
nomía científica para desligarlo del Derecho Procesal común.

Consideramos que aún no lo es porque la mayoría de las veces  
recurre a las figuras y principios del Derecho común." ( 48 )

( 46 ) Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre -  
temas laborales. Editorial Trillas. México, 1984. Págs. 27, 28.

( 47 ) De la Cueva, Mario. Tomo II. Ob. Cit. Pág. XXXIII Prólogo.

( 48 ) Garizurieta González, Jorge M. Ensayo de la programación al se--  
gundo curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facul--  
tades y Escuelas de México. Editorial Grijalvo, S.A. México, --  
1977. Pág. 71.

De lo que se puede concluir que el Derecho Laboral no ha llegado a la evolución necesaria para ser autónomo y desligarse del Derecho común, así como crear sus propias figuras y procedimientos sin recurrir a lo ya regulado por el Derecho común.

Un ejemplo clásico de esta situación, son los medios de pruebas que se utilizan en el Derecho Laboral, siempre iguales a los utilizados por el Derecho Civil, creados y regulados primero por este Derecho, - con excepción de la prueba confesional para hechos propios y el recuento pero todos los principios de ofrecimiento y admisión, desahogo de pruebas los estableció el Derecho Civil y el Derecho Laboral, sólo los ha adecuado a los conflictos que regula. Analizaremos estos dos tipos de pruebas que muestran que el Derecho Laboral ha evolucionado y luchado por lograr su autonomía, pero que aún lo logra como algunos autores pretenden -- afirmar.

## 2.2.- Pruebas Autónomas del Derecho del Trabajo.

### 2.2.1.- Prueba confesional para hechos propios.

La prueba confesional para hechos propios, se rige - por los principios de la confesional de las partes:

a).- Las posiciones se formulan en el momento de la audiencia del desahogo y podrán ser oralmente o por escrito.

b).- Las posiciones deberán concretarse exclusivamente a los hechos controvertidos y no serán insidiosas, o formuladas en sentido negativo.

c).- El absolvente bajo protesta de decir verdad responderá por sí mismo, sin ser asistido de su apoderado.

d).- El absolvente deberá contestar concretamente sí o no y luego agregará todo lo que considere conveniente, se transcribirá en el acto el desahogo de la prueba.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 787 establece:

"Las partes también podrán solicitar que se cite a - absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, ge-

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

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

Este artículo constituye el fundamento legal de la prueba confesional y una aportación del Derecho Laboral al Derecho Común, separando y creando la prueba confesional para hechos propios, frente a la confesional que deba desahogar el representante de la Empresa y que no versa sobre actos que se le imputen a él directamente.

Por otro lado, difiere aún cuanto a su citación la confesional para hechos propios de la confesional del representante de la empresa, porque la primera deberá ser personalmente y la segunda se le podrá citar por medio de su apoderado legal.

Esta prueba permite al juzgador esclarecer actos que se le imputan a una persona determinada y que no forma parte de la litis, y que mejor que con la comparecencia de la persona a la que se le imputa y que pueda explicar si lo que se relata en los hechos de la demanda sucedieron así o no, dando oportunidad de desvirtuar los mismos cuando sean falsos.

Quando la persona este citada conforme a Derecho y no se presenta a la Audiencia, se declara confeso de las posiciones formu- ladas y calificadas de legales.

2.2.2.- El Recuento como prueba en el Derecho Procesal Laboral.

El Recuento se ofrece como prueba principalmente en conflictos económicos, especialmente en el procedimiento de huelga se ofrece con la finalidad de que la junta o autoridad competente que conozca del conflicto analice y se dé cuenta de si la mayoría de los trabajadores apoyan el movimiento de huelga, se ofrece también en los conflictos de detentación o titularidad del contrato colectivo entre dos sindicatos.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 931 establece los criterios a adoptarse en el desahogo del recuento de los traba-

jadores:

"a) La Junta debe designar la hora y día en que se de sahogue.

b) Se tomará únicamente los votos de los trabajado-- res que concurran al recuento.

c) Serán considerados trabajadores y contarán en el recuento los que hayan sido despedidos después de que se hizo el emplaza-- miento.

d) No contarán los votos de los trabajadores de con-- fianza porque se considera que éstos son incondicionales del patrón y vo-- tarían por lo que beneficie los intereses de los mismos, no contarán los votos de los trabajadores que ingresen a la empresa después de hecho el -- emplazamiento.

Todas las objeciones que las partes, trabajadores o empresa, quieran hacer en lo que se refiere al Recuento, deberán constar -- en el acta de desahogo de esta prueba.

La mayoría obrera se entendería como la mitad más -- uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en donde se origine un movimiento de huelga.

### 3.- PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En el Derecho Procesal su esencia radica en la actividad jurisdic-- cional del Estado, es decir, la actividad que realizan los órganos de Go-- bierno para administrar la Justicia.

#### 3.1.- Definición de Derecho Procesal del Trabajo.

Los autores procesalistas definen al Derecho Procesal Labo-- ral como una rama de la Ciencia Jurídica que dicta las normas instrumenta-- les para la actuación del Derecho y que disciplina la actividad del Juzga-- dor y de las partes en todo lo relativo a la materia laboral.

Varios autores han definido al Derecho Procesal Laboral des-- de sus diferentes puntos de vista, alguno de ellos son:

El Maestro Enrique Tapia Aranda, lo define como:

"Consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo puede definirse como aquella rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes en todo procedimiento concerniente a la materia del trabajo". ( 49 )

Rafael de Pina define el Derecho Procesal del Trabajo como:

"El conjunto de normas relativo a la aplicación del Derecho del Trabajo por la vida del proceso. El Derecho Procesal del Trabajo como rama de la enciclopedia jurídica es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos". ( 50 )

"El Derecho Procesal es sólo un medio para obtener la actuación de la norma. El proceso está previsto y hecho para combatir la re-nuencia, constancia y las pasiones humanas, se trata de hacer justicia, -de hacer imperar el deber ser, o sea, la Norma". ( 51 ) Definición dada por el Jurista Jesús J. Castorena.

Por otra parte, el Jurista Armando Porras y López, define al Derecho Procesal del Trabajo: "Es aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídicos y económicos". ( 52 )

Algunos otros autores definen al Derecho Procesal Laboral como aquella rama del Derecho en general que conoce de la actividad jurisdiccional que realiza el Estado respecto de las normas que reglamentan -- las relaciones laborales que se susciten entre trabajador y patrón, desde el punto de vista jurídico y económico.

---

( 49 ) Tapia Aranda, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Velux, S.A. México, 1978. Pág. 137.

( 50 ) De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas. México, 1952. Pág. 8.

( 51 ) Castorena, Jesús J. Procesos del Derecho Obrero. Imprenta Didot, S. de R. Pág. 54.

( 52 ) Porras y López, Armando. Ob. Cit. Pág. 19.

### 3.2.- Principios del Derecho Procesal del Trabajo.

Los principios del Derecho Procesal son considerados como máximas o verdades universales de Derecho, cuya finalidad es la de orientar y dirigir a la Ley Positiva. Han nacido de los pueblos, a través de su devenir histórico, orientando al Derecho y al legislador.

La materia laboral se rige por principios especiales y particulares regulados en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos:

"Artículo 685.- El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de partes. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto -- que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley derivan 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 perjuicios de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley".

De este precepto legal transcrito se desprende la existencia de nuevos principios básicos de Derecho Procesal Laboral.

#### I.- Principio Dispositivo o Instancia de parte.

Para provocar la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y del poder jurisdiccional en general, es necesario que los particulares promuevan, ejerciten sus acciones y defiendan sus derechos.

Cabe recordar el principio romano "MEMO JUDEX SINE ACTORE" que quiere decir "no hay juez sin partes".

Las partes como las define la propia Ley Laboral son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso, ejerciten acciones y opongan excepciones, artículo 689.

#### II.- Principio de sencillez y flexibilidad en el proceso laboral.

El Derecho Laboral es sencillo, flexible debido a que -

los legisladores y creadores del mismo han tomado en cuenta que existe un desequilibrio y desigualdad marcada entre las partes, una de las partes - la constituye el obrero, trabajador que es una persona económicamente débil y en desventaja con su patrón.

Esta característica ha determinado que en el Derecho La boral se evite la rigidez del procedimiento, no exigiendo forma determinada en las comparecencias, promociones y alegaciones.

Al respecto, el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo vigente indica:

"En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Esta última parte del artículo en que enfatiza en la -- precisión de los puntos petitorios, prestaciones reclamadas, pretenciones, tienen gran importancia porque para dictar la resolución del juicio, el - laudo deberá cubrir como requisitos entre otros lo preceptuado en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, que se encuentra directamente relacionado con el artículo 687 del mismo precepto legal.

"Artículo 842.- "Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda contestación y demás prestaciones deducidas en el juicio oportunamente". Respetando con ésto las garantías de legalidad, audiencia, fundamentación y motivación que contempla nuestra Carta - Magna, estudiando y analizando todo lo alegado y probado dentro de procedimiento laboral.

### III.- Principio de Concentración de Actuaciones.

Acorde con la naturaleza del Derecho Laboral los juicios deben ser breves en su tramitación, tratar de desahogar en un momento las más actuaciones que se puedan. Este principio tiene su fundamento principalmente en cuatro artículos de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 873 que a la letra dice:

"El pleno o la junta especial dentro de las 24 horas - siguientes contadas a partir del momento en que reciba el escrito de de-- manda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración.

de la Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al que se haya recibido el escrito de demanda ...".

Encontrando en el precepto legal transcrito que existe una concentración de actuaciones, en la Audiencia Inicial de todo procedimiento laboral las partes tienen en ese mismo acto las facultades para -- conciliar, ampliar, corregir, aclarar su escrito inicial de demanda, contestar la demanda, reconvenir, interponer excepciones, defensas, incidentes, ofrecer pruebas, logrando con ésto una gran economía procesal dentro del procedimiento en juicios del orden laboral.

#### Artículo 761:

"Los incidentes se tramitarán dentro del expediente -- principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta ley".

No se formará algún expediente o cuerda para desahogar el incidente, se suspende el procedimiento sólo cuando son de previo y especial pronunciamiento, ésta es la excepción a que se refiere el artículo 761, si no, el procedimiento continúa el incidente, debiendo resolver de plano oyendo a las partes, debiendo continuar de inmediato el procedimiento.

Esto último lo prevee el tercer artículo que mencionamos como fundamento del Principio de Concentración de Actuaciones.

Artículo 763: "Cuando se promueva un incidente dentro de alguna audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, - oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato.

Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas dentro de las 24 horas siguientes se señalará -- día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá".

#### Artículo 848 de la Ley Laboral:

"Las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso, las juntas no pueden revocar sus propias resoluciones; las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la junta".

Las resoluciones sólo podrán impugnarse por medio del

juicio de amparo, directo o indirecto, según el caso.

En relación con el precepto legal antes mencionado (artículo 848), existe un artículo que a la letra dice:

Artículo 686: "Las juntas ordenarán que se corrija -- cualquier irregularidad u omisión que notarán en la substanciación del -- proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones...".

#### IV.- Principio de Publicidad.

Se entiende como el derecho que tienen las partes para presenciar todas las actuaciones, diligencias, audiencias y garantizar -- con ésto que el procedimiento laboral se desenvuelva en forma honesta, al establecer este principio el legislador ha pretendido que las partes y el público influyan con su presencia y que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se conduzcan con mayor equidad y legalidad al conocer sobre el juicio.

Nuestra Ley Laboral provee este principio en su artículo 720, el cual previene: "Las audiencias serán públicas, la junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

#### V.- Gratuidad en el proceso.

Este principio encuentra su fundamento en el artículo 17 constitucional, el cual determina: "Nadie puede ser aprisionado por deudas puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán ex peditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la -- Ley su servicio será gratuito, quedando en consecuencia prohibidas las -- costas judiciales".

Además cabe mencionar que el citado artículo 685, de la Ley Federal del Trabajo prevee los principios procesales y establece que el proceso será totalmente gratuito, las Juntas de Conciliación y Arbitraje bajo ninguna circunstancia o argumento deberán de cobrar por su actividad jurisdiccional.

## VI.- Oralidad en el proceso.

El Proceso Laboral se clasifica como un proceso inminentemente oral, las partes comparecen a las audiencias a hacer valer su derecho, teniendo la posibilidad para exponer oralmente y fundamentar sus pretensiones ante la autoridad predominando la palabra hablada, con la constancia escrita necesaria.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece; el juicio laboral es predominantemente oral.

El artículo 713 del citado precepto legal a la letra dice:

"En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley".

En caso contrario que no se cumpla con esta disposición las partes perderían el derecho para alegar o justificar sus pretensiones esto se debe a que existe una necesidad de que haya un contacto entre autoridad y el litigio, dando al juzgador un mejor conocimiento del negocio logrando con esto una auténtica justicia laboral.

## VII.- Principio de inmediatez o intermediación de proceso.

Consiste en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje mantengan contacto personal con las partes, en actos como son recibir pruebas, oigan sus alegatos, interroguen a las partes, así como ratificantes y testigos ofrecidos por las mismas, entre otras actuaciones.

El Maestro Armando Porras y López, al respecto de el principio de inmediatez procesal señala: "Consiste en que el juez o el tribunal que tenga que conocer, fallar el negocio o conflicto laboral, deberá estar en contacto directo en relación próxima, cercana a las partes y deberá presidir de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata a fin de dictar una sentencia justa". ( 53 )

De este concepto se desprende la obligación de recibir todas las declaraciones y presenciar los actos de prueba y desahogo bajo la responsabilidad de la autoridad que la lleve a cabo, pudiendo interrogar a las personas que intervengan dentro de las actuaciones, examinar documentos, objetos o lugares que hayan sido ofrecidos como pruebas por las partes, o que tengan relación con la litis del proceso.

#### VIII.- Suplencia de la demanda.

El artículo 685 de la Ley Laboral, en su segundo párrafo, reformado en 1980, previene una aportación al Derecho al establecer:

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en -- cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos ex puestos 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".

De este precepto se despenden dos situaciones diferentes:

##### A).- Demanda Incompleta.

La demanda no contiene las prestaciones que conforme a derecho le corresponde al trabajador por la acción intentada, la junta tiene la obligación de que en el momento de admitirla, subsanará -- las omisiones, precisando las prestaciones a que tiene derecho el trabajador y que él mismo omitió u olvidó demandar.

##### B).- Demanda Obscura e Imprecisa.

Quando el actor es el trabajador o sus beneficiarios, la junta señalará las irregularidades de la demanda que deriven de los defectos u omisiones, cuando se ejerzan acciones contradictorias requiriendo al actor para que en un término de tres días subsane dichas --- irregularidades. (Artículos 873 relacionado con el 865 de la Ley Federal del Trabajo).

La suplencia de la queja o error significa que las juntas deben subsanar la demanda por incompleta o prevenir que corrijan - que sea vaga u obscura pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Provocando con ésto una desigualdad y desequilibrio - entre las partes rompiendo con el principio de paridad procesal.

#### IX.- Apreciación de las pruebas a conciencia.

Principio que encuentra su fundamento en los siguientes artículos de la Ley Laboral, los que expresan tácitamente la apreciación de las pruebas:

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

Artículo 842.- "Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas, - en el juicio oportunamente".

#### 4.- CLASIFICACION DE LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES.

##### 4.1.- Definición y clasificación de los conflictos de trabajo.

Para establecer una clasificación de los procedimientos laborales, primero tenemos que conocer las clases de conflictos que se puedan originar en las relaciones obrero-patronales quienes a su vez dan origen a diversos procedimientos tendientes a solucionarlos y que se llevan a cabo ante autoridades competentes.

Existen varios criterios de clasificación de conflictos por lo que se pueden clasificar en:

a).- Atendiendo a los intereses en pugna:

I.- Conflictos Individuales.- Afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que intervengan.

II.- Conflictos Colectivos.- Afectan los intereses sin

dicales o profesionales, sin importar el número de trabajadores que participen en el conflicto.

III.- Conflictos Jurídicos.- Se refieren al cumplimiento, o interpretación de la ley o de contratos.

Estos conflictos pueden ser a su vez individuales o colectivos, según el interés que sea afectado.

IV.- Conflictos Económicos.- En estos conflictos se -- crea, se modifica, se suspenden o terminan con las condiciones de trabajo, pueden ser individuales o colectivos dependiendo de los intereses en pugna.

b).- Atendiendo a los sujetos que intervienen en el conflicto:

I.- Entre patrones y trabajadores.- Un ejemplo de este conflicto son: los despidos, rescisiones de contrato.

II.- Entre patrones: el ejemplo claro de éstos es la -- situación que se presenta en la substitución de un patrón por otro.

III.- Entre trabajadores: conflictos originados por -- preferencia de derechos o escalafonarios.

IV.- Entre sindicatos: cuando entre dos o más sindicatos se disputan la detentación, firma y titularidad del contrato colectivo.

V.- Entre sindicatos y terceras personas: el ejemplo -- de este conflicto será la cláusula de exclusión.

c).- Conflictos Especiales.- Dan origen a los procedimientos especiales, algunos de estos conflictos son:

I.- Otorgamiento de Fianzas: constitución de depósito para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, estos casos los prevee la Ley Federal del Trabajo en la fracción III del artículo 28.

II.- El mantenimiento de condiciones de habitabilidad y sus consecuencias: el artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo, establece las condiciones en que el patrón debe proporcionar y mantener la

habitación a los trabajadores, así como las obligaciones del trabajador.

III.- Todo lo relativo a la prima de antigüedad: como es inconformidades, requerimiento de pagos, etc.

IV.- Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido, garantizando el importe del salario pactado mí nimos consignados en las leyes.

Estos conflictos excepcionalmente se llevan a cabo por los trabajadores.

#### 4.2.- Clasificación de los procedimientos laborales.

I.- Procedimiento de Huelga.- Conflictos colectivos de naturaleza económica, iniciado por los trabajadores. (Artículos 920 al 930).

El derecho de huelga se fundamenta en las fracciones --- XVII y XVIII del apartado A) del artículo 123 Constitucional y en el artí culo 440 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores".

Por otra parte, Mario de la Cueva opina que:

"La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las - mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa obser vancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o interés colectivo de los trabajadores y patrones". ( 54 )

Se iniciará mediante la presentación de un pliego de posiciones, dirigido al patrón cuando se les da a conocer que sus pretensio nes no son satisfechas se irán a la huelga señalando hora y fecha en que se suspenderán las labores, así como el objeto concreto de la huelga, el aviso de suspensión de labores se debe notificar a la empresa por lo me-- nos con 6 horas de anticipación y 10 días si se trata de servicios públi-- cos.

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje -- que conozca del asunto, le dará a conocer dentro de las 48 horas siguien--

tes al patrón el escrito de emplazamiento a huelga.

Dentro de las 48 horas siguientes a la notificación, el patrón presentará la contestación del pliego de peticiones, se citará a las partes a la audiencia de conciliación, sino existiera ningún arreglo la junta procederá a desahogar las excepciones interpuestas, así como a calificar la huelga como existente, lícita o ilícita según el caso, ambas partes ofrecerán pruebas y la junta admitirá las que conforme a derecho sean ofrecidas, posteriormente señalará fecha para desahogo de las mismas.

La junta nombrará un tercer perito independiente del que nombran cada parte, para investigar los hechos y causas del conflicto, -- concediéndole un término no mayor de 30 días para rendir su dictamen.

Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones integradas con el número de personas que integran la junta, a fin de que acompañen a los peritos en sus investigaciones, así como presentar a la junta las observaciones, informes o estudios para contribuir a la determinación de las causas del conflicto.

Se formulará alegatos cuando se hayan desahogado todas las pruebas, se cerrará la instrucción y dentro de los 15 días siguientes se formulará el dictamen.

El artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

"La junta a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, semana de trabajo, salarios y en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos, los motivos de la huelga son imputables al patrón, se le condenará a la satisfacción de las peticiones procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que duró la huelga.

II.- Procedimiento Especial.-- Este procedimiento se iniciará en los casos que señalan los artículos 5 fracción III, una jornada inhumana, 28 fracción III, condiciones de trabajo prestados en el extranjero, 151 en conflictos derivados de los bienes que se den a los trabajado-

res en arrendamiento, 153 fracción X, acciones que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento, 158 determinación de antigüedad de los trabajadores de planta, 162 prima de antigüedad, 209 fracción V cuando el buque se pierde por apresamiento o siniestro, relacionado con el artículo 236 obligaciones de los patrones con trabajadores que prestan sus servicios en lugar diferente a donde habitan, 389 pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, artículo 418 pérdida de la administración por un sindicato, artículo 424 fracción IV requisitos para formar el Reglamento Interior, subsanar sus omisiones o revisar las disposiciones contrarias a la Ley, 427 fracción I, II, IV, suspensión temporal de relación de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, falta de materia prima, incosteabilidad de naturaleza temporal, notorea y manifiesta de la explotación 434 fracción I, III, V, las relaciones de trabajo terminan por fuerza mayor, caso fortuito, agotamiento de materia, objeto de la industria extractiva, concurso o quiebra, 439 implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos, 503 pago de indemnización en caso de muerte, 505 oposición a la designación de un médico en la empresa, así como el cobro de prestaciones mayores de 3 meses de salario.

Este procedimiento se inicia con un escrito de demanda, se citará a las partes para la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, pruebas y resolución.

En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los capítulos XVI y XVII en lo que sea aplicable, del título catorce "Derecho Procesal del Trabajo".

III.- Procedimiento de Ejecución.- Este procedimiento se inicia para ejecutar los laudos arbitrales, laudos dictados para las juntas de conciliación permanentes y juntas de conciliación y arbitraje, las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos y convenios celebrados ante las juntas.

Estas resoluciones se cumplirán por las medidas de ejecución que dictan los presidentes de las juntas que emitieron el laudo.

Los laudos deberán cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la que surta efectos la notificación, quedando la posibilidad de que las partes acuerden la manera y tiempo de ejecución.

La ejecución del laudo deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de una cantidad líquida expresamente señalados y cuantificados en el laudo, esta cantidad o derecho se le entregará personalmente al trabajador.

En caso de existir negativa de parte del patrón para aceptar el laudo, la Ley de la materia prevee en su artículo 947 las consecuencias:

- I.- Dará por terminada la relación laboral.
  - II.- Se le condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.
  - III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto.
  - IV.- Se le condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos, hasta que paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad.
- Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminada la relación laboral.

IV.- Procedimiento de Remate.- Se inicia una vez que han concluido las diligencias de embargo, pero el demandado tiene la posibilidad de liberar los bienes embargados pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y gastos de ejecución.

La Ley establece tres procedimientos de remate, atendiendo a la naturaleza de los bienes:

1.- Si se trata de bienes muebles.- Se efectuará el avalúo por la persona que designe el presidente ejecutor.

Servirá de base para rematar el monto del avalúo.

El remate se anunciará en los tableros de la Oficina de Gobierno, en la Junta o Palacio Municipal.

2.- Si los bienes embargos son inmuebles.- La junta designará un perito valuador legalmente autorizado.

El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad de 10 años anteriores a la fecha en que se ordenó el remate.

El proveído que ordene el remate se fijará en la junta, y se publicará por una sola vez en la Tesorería de cada Entidad Federativa, y en el periódico de mayor circulación en el lugar de ubicación del bien, convocando postores.

Se citará personalmente a los acreedores para hacer valer sus derechos.

3.- Si los bienes son empresas o establecimientos, se aplicará.- El avalúo lo realizará un perito que solicitará el presidente de la junta a la Nacional Financiera, S.A., o alguna Institución Oficial.

El remate se fijará en los tableros de la Junta, Palacio Municipal u Oficina de Gobierno.

Si la empresa se integra con bienes inmuebles se revisará el certificado de gravámenes correspondiente.

La persona que concurra como postor, presentará por escrito su postura y anexará billete de depósito del 10% por puja.

El artículo 971 de la Ley del Trabajo, establece las normas bajo las cuales se llevan a cabo los remates:

I.- El día y hora señalado se llevará a cabo en el local de la junta correspondiente.

II.- El presidente de la junta, lo llevará a cabo, lo declarará abierto.

III.- El presidente concederá un término de espera no mayor de 30 minutos para recibir posturas.

IV.- El presidente calificará las posturas y concederá un mi nuto entre puja y puja.

V.- El actor podrá concurrir como postor, presentando por es crito su postura.

VI.- El presidente declarará fincado el remate a favor del -

mejor postor.

El adjudicatario exhibirá en un término de tres días el importe total de la postura, de no hacerlo la cantidad exhibida quedará a favor del actor, y el presidente señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda en 30 días siguientes a la fecha de la anterior.

Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el presidente declarará fincado el remate y se observará lo siguiente: (artículo 975).

I.- Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores - por su orden, y si hay remanente se devolverá al demandado.

II.- Si se trata de bienes inmuebles; el anterior propietario entregará al presidente de la junta, toda la documentación relacionada con el inmueble.

Si se adjudica al trabajador deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales.

La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el Notario Público respectivo, si no lo hace el presidente lo hará en su rebeldía.

III.- Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

V.- Procedimiento de Tercerías.- El maestro Eduardo Pallares, define la tercería de la siguiente forma:

"La intervención de un tercero en un juicio ejercitando en éste el derecho de acción procesal, sea que se trate de una intervención voluntaria o forzada". ( 55 )

Por otra parte, el Profesor Cipriano Gómez Lara, define a los terceristas como:

"Sujetos que van a insertarse en relaciones procesales

preexistentes". ( 56 )

Las tercerías pueden ser de dos tipos:

Tercerías Excluyentes de Dominio.- Tienen por objeto - conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad del tercero.

Tercerías de Preferencia.- Obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

La tercería se iniciará en forma incidental, con un escrito acompañado del título en que se funde y las pruebas.

La tercería se tramitará por cuerdas separadas y citará a las partes en una audiencia dentro de los diez días siguientes.

Después de desahogar las pruebas, dictará resolución.

Si se declara procedente la tercería, la junta ordenará el levantamiento del embargo, ordenando se pague el crédito preferente.

Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento.

VI.- Procedimientos para-procesales o voluntario.- Los procedimientos paraprocesales se iniciarán sin que sea requisito la existencia de conflicto entre las partes.

Se inicia con un escrito ante la junta en el que se solicita a la misma diligenciar o solicitar se exhiba algún documento, persona cuya declaración se requiere, la junta acordará la petición en un término de 24 horas siguientes.

Algunos de los casos en los que procedería iniciar un procedimiento paraprocesal serían:

En el caso en que se tenga que otorgar depósito o fianza, así como la cancelación o devolución de las mismas.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, --

sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje en un término de tres días posteriores a la notificación, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores.

Quando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, solicitarán a las juntas de conciliación y arbitraje la aprobación y ratificación del convenio.

Podrán solicitar a la junta competente permiso para -- trabajar los mayores de catorce y menores de dieciseis años.

Los trabajadoressolicitarán a la junta que el patrón - expida constancia escrita en que haga referencia al número de días trabajados y salarios recibidos.

En los casos de rescisión de contrato, solicitando se notifique la rescisión al trabajador.

VII.- Procedimiento de preferencia de créditos.- (artículos 979 y 980).

Los trabajadores en el caso de existir un conflicto individual o colectivo solicitarán a la junta prevenga a la autoridad jurisdiccional administrativa en las que se tramiten juicios pretendiendo - hacer efectivos créditos contra el patrón, con la finalidad de que antes de llevarse a cabo un remate o adjudicación de los bienes embargados, notifique al solicitante, a fin de que esté en posibilidad de hacer valer - sus derechos, sino son suficientes los bienes, se dejará a salvo sus derechos.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 980, establece las reglas en base a las cuales se substanciará este procedimiento, son las siguientes:

I.- La preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante la junta que tramite el juicio en que es parte, indicando cuáles son las autoridades ante las que se substancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón.

II.- Si el juicio se tramita ante autoridad judicial, la junta la prevendrá haciendole saber que los bienes embargados están -- afectos al pago preferente del crédito laboral y por lo tanto antes de re matar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos.

III.- Tratándose de créditos fiscales, notas que se - adeuden al Instituto Mexicano del Seguro Social, aportación al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, la junta da a conocer la existencia de juicios laborales para que proceda igual que en el - punto anterior.

VIII.- Procedimiento para aplicar sanciones.- La autoridad -- después de oír al interesado impondrá la sanción correspondiente, al ha-- blar de autoridad se refiere al Secretario de Trabajo y Previsión Social, gobernadores de Estados o Jefe del Departamento del Distrito Federal, los cuales impondrán las sanciones y las harán efectivas.

## CAPITULO IV. PRUEBA TESTIMONIAL EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL Y CIVIL

- 1.- Diferencias y similitudes del Derecho Procesal Civil y Laboral.
- 2.- Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- 3.- De las pruebas en general, Derecho Procesal Laboral.
- 4.- Prueba testimonial en el Derecho Procesal Civil y Laboral.

### 1.- DIFERENCIAS Y SIMILITUDES DEL DERECHO PROCESAL CIVIL Y LABORAL.

1.1.- Existen diversas diferencias en los procedimientos civiles y laborales, algunas son superficiales y otras de fondo, sin embargo todas tienen principios fundadores, es decir, la razón de su existencia dentro del proceso.

Estas diferencias podrían resumirse de la siguiente forma:

1.- Respecto de las partes que intervienen en los procedimientos, encontramos básicamente en ambos procedimientos: el actor, al demandado y al Estado.

Pero en el Derecho Laboral no existe igualdad entre las partes, el Estado interviene como tutelador del trabajador, protege a la parte débil, existiendo el principio que se funda en que el órgano jurisdiccional supla sus deficiencias, no se sujeta a la litis, por el contrario, en el procedimiento civil existe igualdad entre las partes, la autoridad jurisdiccional debe apegarse a la litis.

2.- El proceso laboral se caracteriza por tener un principio que lo rige y que consiste en la sencillez y rapidez, se pretende con esto, lograr que el trabajador que carece de recursos y que tiene la responsabilidad de mantener y subsanar las necesidades de una familia, logre -- una rápida solución a su conflicto.

En cambio el Derecho Civil, regula un proceso mucho más largo y complicado.

3.- En el procedimiento laboral existe una etapa de conciliación, en donde la autoridad exhorta a las partes a llegar a algún arreglo, y si llegasen a aceptar y ponerse de acuerdo en el arreglo, las partes se

ahorrarían mucho tiempo, solucionarían el conflicto, por lo que hace al proceso en el Derecho Civil en la mayoría de los juicios no existe alguna etapa conciliatoria, con excepción de los juicios de divorcios voluntarios y en materia de arrendamiento.

4.- La autoridad jurisdiccional interviene, impulsa el procedimiento que se encuentre detenido por alguna causa, en cambio en el Derecho Civil sólo las partes pueden impulsar el procedimiento.

5.- En el procedimiento laboral predomina la comunicación oral, sin omitir utilizar la palabra escrita, en cambio el Derecho Civil es primordialmente escrito.

6.- La Ley Federal del Trabajo es inminentemente protectora de la clase obrera, por lo que la misma se aplica en forma desigual, en cambio en el Derecho Civil la Ley se aplica en forma igual, sin existir ningún proteccionismo, con excepción de el capítulo relativo al arrendamiento del Código Civil.

7.- En lo relativo a la valoración de las pruebas, éste busca proteger al trabajador valorándolos de buena fe y a conciencia, en el Derecho Civil la valoración de las pruebas es tasada.

8.- En el Derecho Procesal Civil la carga de la prueba recae sobre ambas partes, en el Proceso Laboral la carga de la prueba recae en el patrón, existiendo una desigualdad entre ambas partes.

9.- Los laudos en materia laboral, la Ley prevee un término para su ejecución de 72 horas, en cambio en el Proceso Civil se tiene que esperar por lo menos que transcurran cinco días, esperando que las partes agoten los recursos que la Ley regula, así como el juicio de amparo.

10.- En materia laboral, el único medio para impugnar e inconformarse del laudo emitido por alguna Junta de Conciliación y Arbitraje, es el juicio de amparo.

En cambio en materia civil, prevee el recurso de apelación, así como el juicio de amparo para impugnar una sentencia que cause agravio.

11.- El Proceso Laboral es uninstancial, el Proceso Civil es binstancial, la segunda instancia consiste en la interposición del recur-

so de apelación.

12.- En el procedimiento laboral existe una concentración de actuaciones, iniciando el proceso con una audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en cambio en el Derecho Civil existen muchos términos para contestar la demanda, ofrecer pruebas, etc., esperando a que recaiga a cada promoción un acuerdo, en cambio en el Derecho Procesal Laboral puede comparecer y solicitar lo que corresponda al momento procesal y en ese momento recaerá el acuerdo correspondiente.

13.- Las normas de trabajo son de observancia general en toda la República, es decir, existe una sólo Ley Federal del Trabajo, en la que se contiene el procedimiento laboral y normas de trabajo, a diferencia de la Ley Civil, la cual consta de un Código Civil, y un Código de Procedimientos Civiles, y que es diferente en cada Estado, es decir, cada Estado tiene sus propios códigos civiles y de procedimientos; haciendo és to un total de 64 códigos aplicables en la República.

#### 1.2.- Similitudes del Derecho Procesal Laboral y el Civil.

1.- Los dos procesos se ventilan a través de acciones. Las principales acciones en el proceso laboral son la indemnización constitucional, el cumplimiento del contrato, es decir, la reinstalación y la res cisión del contrato.

2.- Los conflictos laborales y civiles se resuelven mediante procedimientos.

3.- Ambos tienen los siguientes elementos probatorios, confesional, testimonial, documentales, inspección pericial, presunción legal y humana, instrumental de actuaciones.

Cabe mencionar que el Derecho Procesal Laboral prevee -- dos tipos de medios probatorios que no contempla ni regula el Código de Procedimientos Civiles y que únicamente encontramos en el Proceso Laboral, son: La confesional para hechos propios y el recuento; mismos que ya han sido materia de estudio en la presente tesis en otro capítulo.

4.- En ambos procesos la impartición de justicia, se rige -- por el artículo 17 Constitucional, es gratuita.

5.- Tanto las normas de Derecho Civil como las de Derecho Laboral tienden a conseguir el equilibrio entre las partes, y la justicia social, no pueden establecer distinciones entre raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

## 2.- PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El procedimiento laboral se inicia con un escrito de demanda, el cual deberá presentarse dentro del término que establece la Ley, en caso de ser actores el trabajador será en un término de dos meses contados a partir de la fecha del despido, artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

Un aspecto importante es estudiar y elegir la vía en que corresponde interponer la demanda, así como la acción que se pretende ejercer, estableciendo con precisión y en forma fehaciente circunstancias de tiempo, modo y lugar, establecer las condiciones de trabajo bajo las cuales se prestaba el trabajo para el patrón demandado, es decir, categoría, jornada, salario, se deberá acompañar al escrito de demanda las copias necesarias para emplazar a los demandados.

Al elegir la vía en que se presenta dicha demanda, se tomará en cuenta la competencia de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, la simple presentación de la demanda suspende el término aunque la junta en que sea presentada no sea competente, artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo, regula esta situación.

La junta, veinticuatro horas después de recibida la demanda, dictará un acuerdo de radicación y admisión de la misma, y en caso de no existir ninguna omisión, o contradicción de acciones en la misma, no será necesario requerir al actor para que lo subsane, entonces se señalará día y hora para que tenga verificativo la primera audiencia llamada de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, haciendo incapié otra vez en el principio de claridad y concentración de actuaciones que caracteriza al Derecho Laboral.

### 2.1.- Emplazamiento.

El primer paso después de la demanda y del auto de radica---

ción y señalamiento de la audiencia, es el emplazamiento o notificación - que se hace a ambas partes y que se regula en la Ley Federal del Trabajo en su capítulo VII.

En el mismo auto de admisión, se ordenará que se notifique - personalmente a las partes en el conflicto, con un término mínimo de diez días de anticipación, para permitirles aprovechar este tiempo para preparar la contestación a la demanda y recabar sus pruebas que se ofrecerán - en la audiencia.

Si la notificación no se hiciera respetando por lo menos los diez días que señala la Ley (artículo 873), podrá la parte afectada promover la nulidad de actuaciones.

En la notificación, al demandado se debe de hacer el apercibimiento de Ley; hacerlo sabedor de que de no presentarse a la audiencia señalada, o enviar un representante, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, si no se hace el apercibimiento no se podrá hacer efectivas las consecuencias porque se dejaría en estado de indefensión a la parte demandada.

El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, establece: - "La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes:

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

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

Si el demandado o algún condenado no está notificado para la primera audiencia, la junta de oficio señalará nueva hora y día para que se lleve a cabo la misma, quedando notificados los que comparecen y los - que habiendo estado notificados no hayan concurrido, serán notificados -- por boletín o estrados. Si la incomparecencia de alguna de las partes se

debió a falta de notificación, la junta ordenará que el acuerdo donde se señala nueva fecha de audiencia se notifique personalmente.

Por otra parte, la Ley establece en su artículo 740 que no será requisito indispensable para hacer una notificación que el trabajador conozca el nombre del patrón, sino, que bastará con que proporcione el domicilio en donde prestó sus servicios, siendo esta disposición incompatible con la realidad ante las juntas y la misma Ley contradice al establecer - que al hacer la notificación debe existir cercioramiento de parte del actuario de la persona a quien se notifica.

Las notificaciones tienen como objeto principal el que las partes tengan conocimientos de los autos dictados en el procedimiento y - en consecuencia conocer el estado del mismo.

Existe un incidente que la Ley Federal del Trabajo así como el Código Civil regula, por medio del cual quedan sin efecto las notificaciones que no se hayan hecho siguiendo los requisitos que estas deben cubrir, dicho recurso es el de nulidad de actuaciones y como su nombre lo indica, cuando este recurso procede nulifica todo lo actuado en el procedimiento.

Los requisitos que deben contener todas las notificaciones personales (artículo 743 Ley Federal del Trabajo), son:

1.- El actuario deberá cerciorarse de que la persona que se va a emplazar tiene su domicilio o trabaja en el domicilio citado en ---- autos.

2.- En caso de estar presente la persona a la que se va a notificar o alguna persona que se ostente como representante legal de una persona colectiva cerciorándose el actuario de que efectivamente la persona sea representante legal, le entregará copia del emplazamiento o resolución.

3.- Si no está presente la persona con quien se debe atender la diligencia o su representante legal, se dejará a la persona que se encuentre un citatorio especificando la hora del día siguiente en el que deberá de esperar al actuario.

4.- Si hicieren caso omiso al citatorio el actuario deberá -

atender la diligencia con cualquier persona, y si el local o establecimiento estuviese cerrado, se pegará en la entrada del mismo la copia de resolución o acuerdo que se fue a notificar.

5.- En caso de que se negara a recibir la notificación directamente el interesado, el representante legal, o la persona que se encuentre en el mismo, el actuario hará la notificación por instructivo pegando se éste en la puerta junto con la resolución o acuerdo que se pretenda notificar.

6.- Si el trabajador no conoce el nombre de su patrón y sólo proporciona en la demanda el domicilio donde trabajó, el actuario deberá de notificar en dicho domicilio cerciorándose que ahí trabajó el actor.

7.- Las notificaciones deben hacerse en días y horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas por lo menos.

Existen cinco tipos de notificaciones:

1.- Notificaciones personales.- La diligencia de notificación se efectúa directamente en el domicilio señalado en autos, y con la persona demandada.

2.- Notificaciones por estrados.- Esta notificación se hace transcribiendo el acuerdo o resolución en una cédula que se fija en el local del Juzgado o Junta.

3.- Notificación por boletín judicial.- Se enlistan en el boletín judicial los asuntos a los que haya recaído un acuerdo o resolución.

4.- Notificaciones por edictos.- Esta notificación se hace por medio de publicidad en los diarios de mayor circulación, esto es en caso de desconocer el domicilio del demandado, se le hace sabedor por este medio de algún juicio que le afecte sus intereses o los beneficie, según sea el caso.

5.- Notificaciones por cédula.- Es la transcripción del acuerdo o resolución que se pretende notificar y entregarla al interesado, esta clase de notificación se da en los casos en que se pretenda notificar a personas que no son partes en el juicio como son peritos o testigos.

Algunos autores utilizan indistintamente los términos emplazamiento y notificación, yo no estoy de acuerdo con esta tendencia porque sí existe distinción entre los términos mencionados, para tal efecto --- transcribo definiciones encontradas en:

Diccionario de Derecho Político Mexicano:

"Notificación: es la comunicación que se hace por el medio idóneo a la persona que se pretende hacer saber una determinación producida por el órgano jurisdiccional".

"Emplazamiento: es la determinación del órgano jurisdiccional contenida en la notificación, que ordena a alguna de las partes o terceros, para que realice un acto o entregue una cosa". ( 57 )

De estas dos definiciones se desprende que existe diferencia entre el término de notificación y emplazamiento, el primero podía considerarse el género y el segundo sería una especie, el emplazamiento forma parte de la notificación.

Pero existen otras tendencias y criterios tales como el de el Maestro Cipriano Gómez Lara, que considera como sinónimos el emplazamiento y notificación, transcribo su concepto del emplazamiento para que se pueda apreciar, la conclusión que me permití emitir de las mismas:

"La palabra emplazamiento en una de sus acepciones significa dar un plazo que el juez le impone al demandado, desde luego con base en la Ley, para que se apersona al juicio, para que comparezca a dar contestación a la demanda".

Por otra parte expresa:

"El emplazamiento, como llamamiento al juicio, como notificación para que se pueda traer a alguien a juicio, puede hacer se de varias maneras ... ". ( 58 )

Apegando mi criterio a la primera definición, porque de ninguna manera estos dos conceptos son sinónimos.

( 57 ) Obregón Heredia, Jorge. Diccionario de Derecho Positivo Mexicano. Editorial Obregón y Heredia, S.A. Pág. 257.

( 58 ) Gómez Lara, Cipriano. Ob. Cit. Pág. 44.

El artículo 741 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las notificaciones personales se harán en el domicilio del demandado, pero no prevee dicho precepto, ni la Ley de referencia, qué sucede cuando - el actor no proporciona el domicilio para emplazar.

Las notificaciones se realizarán en el último domicilio donde prestó sus servicios el trabajador, cuando no conozca el domicilio del patrón.

Después del emplazamiento se celebrará la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento, admisión de pruebas.

## 2.2.- Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Dicha audiencia consta de tres etapas:

2.2.1.- Conciliación.

2.2.2.- Demanda, Excepciones.

2.2.3.- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Haremos referencia a la primera etapa:

2.2.1.- Conciliación.

Antes de penetrar a la conciliación como fase de la audiencia, trataremos de determinar qué se entiende por conciliación y cómo se aplica.

En su obra citada, el Maestro Cipriano Gómez Lara, - define a la conciliación de la siguiente forma:

"La conciliación es una figura que no tiene vida propia, pues si llega a triunfar, es decir, si a través de la conciliación - se resuelve el litigio, entonces llegaríamos a una figura autocompositiva, y si fracasa el intento conciliador, entonces ya una conciliación frustrada no vendría a ser un equivalente jurisdiccional". ( 59 )

Otro autor, José de Vicente y Caravantes, define a la conciliación:

"Por conciliación jurídicamente considerada, se entiende el acto judicial que se celebra previamente a los juicios contentiosos, ante la autoridad pública entre el actor y el demandado, con el objeto de arreglar y transigir amigablemente sus respectivas pretensiones o diferencias". ( 60 )

De estas definiciones y de la simple experiencia del procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se desprende que la conciliación es la exhortación que se hace a las partes en el litigio por la autoridad mediadora, que funge como tercero conciliador, en este caso sería la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se ventila el asunto, para tratar de que ambas partes puedan solucionar el conflicto, sugiriéndoles diversas posibilidades de arreglo y que las mismas mantengan equilibrio, sin que la autoridad se apegue a algún precepto legal para dar solución al conflicto.

Las partes tienen plena libertad de decidir qué propuesta se apega a sus intereses y a la vez constituye el medio para concluir el asunto.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 876 la forma y pasos a seguir para el desarrollo de la etapa conciliatoria.

La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la junta sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II.- La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

III.- Si las partes llegaran a un acuerdo, se dará -

por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar - se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la junta por una só la vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con el aperc bimiento de Ley.

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les ten drá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

VI.- De no haber concurrido las partes a la concilia ción, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y deberán presentar se personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Esta descripción de pasos a seguir en la etapa de -- conciliación, difiere de la realidad, porque tanto las partes como la --- autoridad, en algunas ocasiones hacen caso omiso al presente artículo, un ejemplo de esta situación es que en el primer párrafo se habla de la com parecencia personal de las partes, pero en las Juntas de Conciliación y - Arbitraje del Estado de México, Guadalajara y Monterrey, ya se permite -- comparecer a nombre de la persona física o moral demandada, acreditando - la personalidad con carta poder simplemente, o bien, con carta poder rela cionada con poder notarial.

Por otra parte, la junta no siempre interviene en la conciliación, ni exhorta a las partes a hacer proposiciones concretas que tienda a la solución del conflicto.

Este artículo señala que la audiencia sólo se suspen derá por una sólo vez, cosa que no sucede en la práctica, las partes sol citan se difieran y casi prometen a la autoridad que llegarán a un acuer do y se podrá diferir hasta tres veces, accediendo la autoridad a estas - peticiones con la esperanza de terminar con un asunto y con el trabajo -- que implica todo el desarrollo del proceso del mismo.

Por otro lado, el artículo de referencia establece - que si las partes no comparecen, se les tendrá como inconformes con todo arreglo, pero ésto no sucede en la práctica, porque por ejemplo, si no --

asiste el actor a la audiencia, se podrá llegar a un arreglo, denunciando se en ese momento el convenio, quedando éste pendiente de ratificación, - pero por el momento la audiencia y el juicio mismo se suspende por haber llegado a un arreglo aún en caso de no ser ratificado el convenio, si las partes solicitan que el mismo se eleve a la categoría de laudo ejecutoriado, y la junta acuerda aceptando el convenio y elevándolo a la categoría de laudo ejecutoriado, el asunto estará definitivamente concluido y se archivará como tal.

Sin embargo, la etapa conciliatoria permite a las -- partes mayor comunicación e intercambio de impresiones de intereses res-- pecto del asunto, dando la oportunidad de que en la primera etapa se solucione el conflicto, cosa que rara vez sucede en el procedimiento civil, - constituyendo ésta una ventaja para el Derecho Laboral.

El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, contempla los principios bajo los cuales se celebrará un convenio, así como requisitos para que sea aprobado.

"Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de - los salarios devengados, de la indemnización y demás prestaciones que derivan de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y 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 dere-- chos de los trabajadores.

En la conciliación, comparecerán por las personas colectivas sus representantes o apoderados, con algún poder que no sea únicamente para pleitos y cobranzas, sino que en el mismo poder notarial se le acredite como persona que realiza actos de dirección, administración, en el área laboral para la persona colectiva emplazada, con ésto se logra que el actor trabajador logre un contacto directo con los representantes de su patrón, radicando en ésto la importancia y eficacia de la etapa conciliatoria.

### 2.2.2.- Demanda y Excepciones.

La segunda etapa de la audiencia en el procedimiento laboral, se inicia momentos después de que se cierra la etapa conciliatoria, en esa misma fecha.

El actor modificará, ampliará o simplemente ratificará su escrito inicial de demanda, en caso de existir alguna irregularidad en el mismo, la junta se lo podrá hacer saber en el momento de la audiencia y requerir al trabajador para subsanarlo, o hará efectivo el principio de suplencia de la queja, subsanando la irregularidad.

La parte demandada procederá a dar contestación a la demanda, ya sea en forma oral o escrita, en caso de que la demanda se haya ampliado o modificado en su fondo contestará al escrito inicial y solicitará a la junta suspenda la audiencia y señale nueva fecha y hora para que pueda dar contestación a las ampliaciones y modificaciones hechas por la actora.

Para la contestación de la demanda, se pueden resumir las reglas a seguir de la siguiente forma:

I.- Si se demanda y emplaza a varios demandados, la demanda deberá contestarse por cada uno de ellos, se precisará cuál de ellos condenados reconoce la relación laboral, desligando de responsabilidad a los demás demandados y absorbiendo ésta como único patrón toda la responsabilidad.

II.- Acreditar su personalidad debidamente, la persona que suscriba la contestación a la demanda, no basta sólo con tener un poder general para pleitos y cobranzas, sino acreditar ser representante del patrón como lo establece el artículo 11 de la Ley de la materia que a la letra dice:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

III.- Deberán contestarse uno a uno los puntos peti-

torios de la parte actora, no sólo manifestar que los mismos no proceden, sino fundamentar y motivar la improcedencia.

IV.- Deberán de contestarse uno a uno el capítulo de hechos, manifestando su falsedad, así como aclarando el motivo y causa de la falsedad, para finalmente explicar la verdad de los hechos.

V.- Se deberá controvertir la aplicabilidad del Derecho invocado por la parte actora.

VI.- Se interpondrán y se harán valer las excepciones procedentes al caso.

La Ley Federal del Trabajo prevee las siguientes excepciones:

1.- Excepción de incompetencia. Artículos 701, 702, 703, 704 y 706 de la Ley de la materia.

"Artículo 701.- La Junta de Conciliación y la de Conciliación y Arbitraje, de oficio, deberán declararse incompetentes en cualquier estado de proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la junta se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia en los términos del artículo 705 de esta Ley".

"Artículo 702.- No se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo".

"Artículo 703.- Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde, en ese momento, la junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime conveniente, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Esta excepción se hará valer directamente en la etapa de demanda y excepciones y podrá hacerse antes de contestar la demanda o en el escrito de contestación de demanda si se declara incompetente la

junta, esta misma remitirá los autos a la junta competente, se declarará nulo todo lo actuado ante la autoridad incompetente con excepción del --- auto de admisión y presentación de la demanda, porque éste suspende el -- término para poder considerar que la misma es extemporánea, y si se celebró un convenio en la etapa conciliatoria.

2.- Excepción de prescripción. Artículo 516 al 519 de la Ley Federal del trabajo, como regla general establece todas las acciones prescriben en un año y como excepción encontramos que:

Prescriben en un mes:

- Acciones de los patronos de despedir al trabajador, disciplinarlos y efectuar descuentos en su salario.
- Acciones de los trabajadores para separarse del -- trabajo.

Prescriben en dos meses:

- Acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo.

Prescriben en dos años:

- Acciones de los trabajadores para reclamar pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.
- Acciones para cobrar beneficios en los casos de -- muerte por riesgo de trabajo.
- Acción para solicitar la ejecución de los laudos - de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y convenios celebrados ante la misma.

3.- Excepción de falta de personalidad. Artículos - 692 al 698 Ley de la materia, la personalidad se acredita de la siguiente forma:

- Si comparece como apoderado o representante de per-  
sona física acreditará su personalidad con carta poder firmada ante dos -  
testigos o poder notarial.
- Si comparece como apoderado o representante legal

de persona colectiva, acreditará su personalidad con testimonio notarial o con carta poder suscrita ante dos testigos y relacionado con el testimonio notarial.

4.- Excepción de obscuridad en la demanda. Artículos 685, 873, 878 fracción II de la Ley Laboral. El actor deberá precisar en sus hechos circunstancias de tiempo, modo, lugar, para el mejor entendimiento de los mismos, en cuanto a las peticiones deberá precisar --- exactamente a cuáles y a qué periodos se refiere.

5.- Excepción de pago. Se hace valer cuando las --- prestaciones reclamadas han sido totalmente cubiertas al actor.

VII.- Se reconvenirá a la otra parte.

La Ley Federal del Trabajo regula en su artículo 878 "la etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

1.- El presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

2.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente siempre que se trate del trabajador, no cumpliere 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;

3.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, si no lo hace, la junta la expedirá a costa del demandado;

4.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime. El silencio y las evasivas, harán que se tengan por admitidos aque

llos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos.

La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

Existe discrepancia en cuanto la declaración de rebeldía en los juicios laborales y civiles, el artículo 266 del Código de Procedimiento Civil establece: El silencio y las evasivas harán que se tengan por confesos o admitidos los hechos sobre los que no se suscite -- controversia...

Artículo 271.- Se presumirán confesados los hechos de la demanda que se deje de contestar. Sin embargo, se tendrá por contestada en sentido negativo cuando se trate de asuntos que afecten las relaciones familiares, del estado civil de las personas o de cuestiones de arrendamientos de fincas urbanas para habitación, cuando el demandado sea el inquilino.

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

6.- Las partes podrán por una sólo vez replicar y contra-replicar brevemente, asentándose en acta sus alegaciones si lo solicitaren.

En cuanto al término brevemente utilizado en esta -- fracción, el mismo no se apega a la realidad que se vive en las audiencias que se celebran ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, además que sería contrario a derecho el que se tratara de limitar el tiempo para expresar sus defensas o puntos jurídicos a las partes.

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

8.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si --

las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declara cerrada la instrucción.

Por lo que hace a la reconvencción ésta se desarrolla en forma diferente al Derecho Civil, en éste existe para contestar la reconvencción un término de cinco días a partir de la fecha en que surte --- efecto el acuerdo que recae a la misma y que se publica en el boletín judicial, la contestación se hará por escrito y se presentará en el término mencionado en oficialía de partes.

En cambio, en el Derecho Laboral, se tiene la opción de contestar la reconvencción en el mismo momento en que se hace valer la misma, lo que omite prever la fracción VII del artículo 878 de la Ley de la materia es en qué casos se contestará en ese momento y en cuáles se podrá solicitar nueva fecha para continuar la audiencia y contestar la reconvencción.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, debido a la -- cantidad de trabajo con que cuenta, se ve imposibilitada a fijar fecha de continuación de la audiencia dentro de los cinco días siguientes, fijándose se después de transcurrir con exceso los cinco días que señala la Ley, -- por lo que resulta ineficaz que la Ley pretenda fijar términos de este tipo sin tomar en cuenta la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La tercera etapa de la audiencia en el Derecho Procesal Laboral, es la siguiente:

"Ofrecimiento y admisión de pruebas".

Esta etapa a su vez podría dividirse en dos subetapas desarrollándose de la siguiente forma:

### 2.2.3.- Ofrecimiento de pruebas.

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, regula el desarrollo de esta subetapa en sus fracciones de la I a la III.

El actor ofrecerá sus pruebas ya sea en forma oral o por escrito, inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas.

Las pruebas deberán contener los siguientes requisitos:

tos al momento de ser ofrecidas:

- Deberán ser relacionadas con todos y cada uno de los hechos de la demanda y su contestación.

- Deben tener relación con la litis.

- Deben ofrecerse en cada una de ellas los medios de perfeccionamiento idóneos para el caso de ser objetadas, probar su autenticidad, alcance y valor probatorio.

- Si se trata de documentales, deberán exhibirse en el momento en que se ofrecen.

- Se debe determinar qué se pretende probar con las pruebas ofrecidas, así como los hechos sobre los que versarán las mismas.

- En los casos en que se ofrezcan confesionales para hechos propios, así como testimoniales, se indicarán las direcciones en dónde deben ser notificados por conducto del actuario.

- Se debe solicitar que los confesantes sean apercibidos en términos de los artículos del 786 al 789 de la Ley Federal del Trabajo.

Posteriormente al ofrecimiento de pruebas, las partes objetan todas y cada una de las pruebas ofrecidas por su contraria en forma específica en cuanto autenticidad de contenido y firma, especificando en qué consiste cada una de las pruebas objetadas y las razones, causas por las que se objetan, existiendo jurisprudencia al respecto.

**PRUEBAS, OBJECION VALIDA DE LAS.** Deben ser particularizadas, para que válidamente se pueda considerar que una prueba es objetada, no basta que durante la audiencia de ofrecimiento de pruebas se diga que se objetan en términos generales las pruebas ofrecidas por su contraria, ya que la objeción debe referirse en forma concreta a determinada prueba, precisando las circunstancias que a criterio del objetante hacen que esa prueba carezca de valor. Amparo directo 3429/79-Amparo directo 3030/79.

DOCUMENTOS PROVENIENTES DE LAS PARTES NO OBJETADAS EN CUANTO A SU AUTENTICIDAD.- Si bien esta sala ha establecido que los documentos provenientes de una de las partes equivale a una prueba testimonial, y que por tanto deben ser perfeccionadas, también lo es que se ha dicho que este perfeccionamiento sólo se hace necesario cuando el documento es objetado en cuanto autenticidad, pues sería ocioso y contrario a la economía procesal -pretender ratificación de algo que está reconocido, -- aún tácitamente por el contrario de quien lo ofrece. - Amparo directo 3445/71.

#### 2.2.4.- Admisión de pruebas.

Una vez objetadas las pruebas, la junta cerrará la etapa de ofrecimiento de pruebas y acordará sobre la admisión de pruebas; señalando respectivamente las fechas en que se llevarán a cabo el desahogo de las mismas en el orden en que fueron ofrecidas; así como los medios de perfeccionamientos.

Después de celebradas las diferentes audiencias para el desahogo de las pruebas, se inicia la etapa de alegatos en la que las partes formularán sus alegatos con la finalidad de hacer reflexionar al dictaminador sobre los aspectos de la litis que favorezcan sus intereses. A pesar de que los alegatos tienen esta finalidad, en la práctica ha caído en desuso porque las partes generalmente renuncian a formular alegatos, con la finalidad de apresurar el procedimiento y que se dicte laudo lo más pronto posible, se declara cerrada la instrucción y se dicta laudo.

Una vez que se ha dictado el laudo, puede ser de --- tres sentidos:

- Condenatorio.- Condena a la demandada al pago de - todas las prestaciones reclamadas.

- Absolutorio.- Como su nombre lo indica, absuelve a la demandada del pago de todas las prestaciones reclamadas.

- Mixto.- Condena al pago de ciertas prestaciones y absuelve al pago de otras.

Para dar cumplimiento o ejecutar el laudo una vez -- que ha excedido el término establecido en el artículo 945 que a la letra dice:

"Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la que surta efectos la notificación.

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento".

Se iniciará incidente de liquidación en el que la -- parte favorecida por el laudo hace un cálculo de las prestaciones a las -- que se ha condenado su pago, determinando un total de las mismas, se señ-- lará fecha para audiencia incidental en la que las partes ofrecerán sus -- pruebas relacionadas con el incidente planteado, la junta dictará su reso-- lución y posteriormente se ejecutará el laudo, es decir, se requerirá el pago de la cantidad a que haya sido condenado.

El actuario llevará a cabo la diligencia de requeri-- miento del pago y en caso de que el demandado o condenado por el laudo al pago se niegue a realizar el pago, se procederá a trabar el embargo res-- pectivo, iniciándose una nueva etapa en el juicio.

Una vez que se ha logrado el pago de las prestacio-- nes condenadas, por cualquier medio, ya sea por un arreglo voluntario o -- por medio de embargo y remates de bienes, la junta ordenará se archive el expediente como asunto total y definitivamente concluido, carente de mate-- ria.

Con ésto termina el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

### 3.- DE LAS PRUEBAS EN GENERAL EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL.

3.1.- Concepto de prueba.

3.2.- Diferentes medios probatorios en el Derecho Civil y en el De-- recho Laboral vigente en México.

3.3.- Objetivo o finalidad de la prueba.

3.4.- Carga de la prueba.

- 3.5.- Hechos que no requieren ser probados.
- 3.6.- Diversos criterios de clasificación de las pruebas.
- 3.7.- Características y forma de ofrecimiento de todas las pruebas procesales.
  - 3.7.1.- Prueba confesional de las partes.
  - 3.7.2.- Prueba confesional para hechos propios.
  - 3.7.3.- Prueba documental y los medios de perfeccionamiento.
  - 3.7.4.- Prueba presuncional.
  - 3.7.5.- Prueba instrumental de actuaciones.
  - 3.7.6.- Prueba pericial.
  - 3.7.7.- Prueba de inspección.

### 3.1.- Concepto de prueba.

Existen diversas acepciones de el vocablo prueba, algunas de ellas son las siguientes:

El maestro Cipriano Gómez Lara, en su obra Derecho Procesal Civil, define el vocablo prueba en cinco diferentes acepciones:

"Primera.- Los diversos medios probatorios, o sea, en ese -- sentido es el conjunto de instrumentos por los cuales se persigue dar al juzgador el cercioramiento sobre las cuestiones controvertidas.

Segunda.- Designa al procedimiento probatorio, el desarrollo formal de la fase probatoria del proceso.

Tercera.- Significación expresa de la actividad de probar, - ésto es hacer prueba, al conjunto de actos de pruebas, al conjunto de actos de probar.

Cuarta.- El resultado producido o resultante de los medios - de prueba ofrecidos y desahogados en el proceso.

Quinta.- Se ha querido expresar la razón, motivo o argumento que hacen tener por verificado o por verificadas las afirmaciones o negaciones que se han introducido en el proceso". ( 61 )

El Jurista Armando Porras y López, define:

"El término prueba se deriva, para algunos autores del adverbio latino probe, cuya significación es la de honradamente u honradez; para otros juristas la mencionada voz se deriva probandum, que significa patentizar, experimentar, hacer fe respecto de alguna cosa". ( 62 )

Por otra parte, continuamos transcribiendo acepciones de los términos prueba y probar.

Los autores Rafael Tena S. y Hugo Italo Morales, definen ambos términos de la siguiente forma:

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

La prueba consiste en demostrar en juicio por los medios que la Ley establece la certeza de los hechos controvertidos por las partes.

En otra acepción, la prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido. Así, probar es evidenciar algo. Esto es lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales; en otras palabras, es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la idea misma demostrando su verdad o falsedad". ( 63 )

Por otra parte, en su obra de Derecho Procesal Civil, el --- maestro Eduardo Pallares, define:

"Probar consiste en evidenciar la verdad o falsedad de un -- juicio o la existencia o inexistencia de un hecho". ( 64 )

Esta definición principalmente se refiere a que el actor tendrá que probar su acción, así como los hechos de su demanda y el demandado probará sus excepciones y defensas que haga valer en su contestación a la demanda.

---

( 62 ) Porras y López, Armando. Ob. Cit. Pág. 249.

( 63 ) Tena Suck, Rafael. Italo Morales, Hugo. Ob. Cit. Págs. 105, 106.

( 64 ) Pallares, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 352.

Ovalle Fabela, en un artículo publicado en la revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, define a la prueba, entendiéndose esta definición desde dos puntos de vista:

"En sentido estricto, es la obtención del cercioramiento judicial acerca de los hechos indispensables para la solución del conflicto sometido a prueba.

En sentido amplio, comprende todas las actividades procesales que se realizan, a fin de obtener dicho cercioramiento con independencia de que éste se obtenga o no". ( 65 )

De todas las definiciones que se han transcrito, existe entre las mismas grandes semejanzas, por lo que sí se puede hablar de uniformidad de criterios, en cuanto a precisar el significado de la prueba en el Derecho Mexicano.

### 3.2.- Diferentes medios probatorios en el Derecho Civil y Laboral vigente en México.

Los medios probatorios son aquellos mediante los cuales se pretende probar en un juicio los hechos falsos, así como las verdades de los hechos y no del derecho.

La Ley Federal del Trabajo y el Código de Procedimientos Civiles, señalan que serán admisibles en el proceso todos los medios de pruebas que no sean contrarios a la moral, al derecho y a las buenas costumbres.

Los medios probatorios considerados por el derecho, son:

a).- Confesional.- Se puede considerar de dos tipos:

Confesional de las partes (actor y demandado).

Confesional para hechos propios.

b).- Documental.- Clasificada también en dos tipos:

---

( 65 ) Ovalle Fabela, José. La Teoría General de la Prueba. Revista de la Facultad de Derecho de México. Tomo XIV, Enero-Junio 1974. Nos. 93 y 94. Págs. 273 a 302.

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

Documental privada: son aquellos que consignan alguna disposición o convenio por personas particulares, documentos en donde se hacen constar actos particulares.

c).- Testimonial.

d).- Pericial.- Puede versar sobre varias materias.

e).- Inspección.

f).- Instrumental de actuaciones.- Consiste en lo actuado en el expediente.

g).- Presuncional en su doble aspecto legal y humana.

h).- Fotografía y los diversos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Estos diferentes medios probatorios enunciados, se rigen por diversos principios rectores, entre los que destacan y que son los principios mínimos y básicos del Derecho Laboral, son:

I.- Principio de la necesidad de la prueba.- Los hechos sobre los cuales debe fundarse la decisión judicial tienen que ser demostrados mediante las pruebas aportadas por las partes.

II.- Principio de la prohibición de aplicar el conocimiento privado del juez o dictaminador sobre los hechos.

III.- Principio de la adquisición de la prueba.- La prueba al ofrecerse, formará parte del proceso mismo, como un elemento de convicción.

IV.- Principio de igualdad de oportunidades para la prueba.- Las partes gozan de las mismas oportunidades para ofrecer pruebas, pedir la práctica de determinadas pruebas.

V.- Principio de publicidad de la prueba, el ofrecimiento y admisión.- Debe ser conocido y estar al alcance de las partes o cualquier persona interesada en el asunto.

VI.- Principio de inmediación.- El juez o dictaminador puede dirigir directamente la producción de la prueba.

### 3.3.- Objetivo y finalidad de la prueba.

El objeto de la prueba en general son los hechos jurídicos, comprendidos en éstos los actos jurídicos, supuesto normativo de los que se derivan consecuencias jurídicas.

Sentís Melendes, en su obra Estudios de Derecho Procesal, -- afirma que existen diversas doctrinas, sosteniendo:

"Que el objeto de la prueba no son los hechos en sí, sino -- las afirmaciones o negaciones que de los mismos hacen las partes, por lo que la prueba es una verificación o confirmación de la relación o con---gruencia entre los hechos y las afirmaciones que las partes hagan de ----ellos". ( 66 )

Existen otras corrientes que afirman que el hecho jurídico - en su naturaleza es neutral y su sentido positivo o negativo estará deter---minado por la actividad de las personas.

Cuando se hace expreso lo negativo, puede haber aspectos po---sitivos implícitos y viceversa.

La posición que podría considerarse como regla general, es:

"Quien afirma debe probar y quien niega no debe probar".

El actor debe probar los hechos constituidos de su demanda y el reo de sus excepciones.

El profesor Eduardo García Maynez, define al hecho jurídico y al acto jurídico de la siguiente forma:

"El hecho jurídico es un acontecimiento engendrado por la ac---tividad humana; o puramente materia que el derecho toma en consideración para hacer derivar de él, a cargo o en provecho de una o varias personas un estado, es decir, una situación jurídica general o permanente o, por -

el contrario un efecto de derecho limitado.

Acto jurídico es una manifestación exterior de voluntad bilateral o unilateral, cuyo fin directo consiste en engendrar con fundamento en una regla de derecho o en una institución jurídica, a cargo o en provecho de una o varias personas un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general o, por el contrario, un efecto de derecho limitado, relativo a la formación, modificación o extinción de una relación jurídica". ( 67 )

### 3.4.- Carga de la prueba.

La carga procesal puede considerarse como una situación jurídica mediante la cual una parte en el proceso realiza un acto para evitar un perjuicio o desventaja en el procedimiento.

La carga de la prueba según definición de De Pina y Castillo Larrañaga: "Es el gravamen que recae sobre la parte de facilitar el material probatorio necesario al juzgador para formar sus convicciones sobre los hechos alegados o invocados". ( 68 )

Corresponde a las partes aportar al dictaminador el material necesario y que obre en su poder para probar los hechos controvertidos, - su acción y sus excepciones, según sea el caso que se trate de actor o de mandado.

La distribución de la carga de la prueba, surge como un problema en el procedimiento, pues significa una problemática determinar --- quién deberá probar, creándose una regla general en la que encuentra su base la carga de la prueba. El que afirma un hecho en que funda su pretensión está obligado a probarlo.

Por lógica, puede decirse que esta regla también se aplicaría a la excepción y no únicamente a la afirmación de un hecho.

---

( 67 ) García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. --- Editorial Porrúa, S.A. Trigésimoquinta Edición. México, 1984. - Pág. 183, 184.

( 68 ) De Pina, Rafael. Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. Pág. 296.

De Pina y Castillo Larrañaga, consideran que; existen dos ra zonas principales en las que se basan para distribuir entre las partes en el proceso la carga de la prueba:

- Oportunidad.- La parte que afirma un hecho tiene más opor tunidad de probarlo, conoce el hecho y tiene la posibilidad de elegir el mejor medio probatorio.

- Principio; igualdad de las partes.- Se distribuye entre - ambas partes del proceso la carga de la prueba y cada quien probará los - hechos que le convengan.

En el Derecho Procesal Laboral no existe igualdad en cuanto a carga de la prueba; hay casos en que se exime de la obligación de pro-- bar al trabajador como lo prevee el artículo 784 de la Ley Federal del -- Trabajo, que a la letra dice:

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

I.- Fecha de ingreso del trabajador.

II.- Antigüedad del trabajador.

III.- Faltas de asistencia del trabajador.

IV.- Causas de rescisión de la relación de trabajo.

V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo por --- obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de la Ley Federal del -- Trabajo.

VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabaja-- dor de la fecha y causa de su despido.

VII.- El contrato de trabajo.

VIII.- Duración de la jornada de trabajo.

- IX.- Pago de días de descanso obligatorio.
- 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.
- XIV.- Incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.

De esta manera existe una desigualdad en la carga de la prueba en materia laboral; pasando en alto la regla que dice que el que afirma debe de probar; existiendo evidentemente en la Ley Federal del Trabajo, una inclinación protectora hacia la parte trabajadora.

Por mi parte, considero que dicha disposición legal, artículo 784, tiene fundamento en la situación real que se vive en la administración de empresas y patrones en México, porque éstas son las únicas que manejan y controlan la documentación como son tarjetas de asistencia, listas de raya, recibos de pagos, constancias de goce de vacaciones, etc., documentos que deben conservar y al ser ellos los poseedores de las pruebas, deben aportarlas en el juicio, y probar con ésto las condiciones de trabajo que reglan la relación laboral.

Por otro lado, el Código de Procedimientos Civiles, contempla la figura de la inversión de la carga de la prueba, y señala cuatro supuestos:

- a).- El que niega sólo será obligado a probar, cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho.
- b).- El que niega sólo será obligado a probar cuando desconozca la presunción legal que tenga a su favor el contrario.
- c).- El que niega sólo será obligado a probar cuando se desconozca la capacidad.
- d).- El que niega sólo será obligado a probar cuando la negativa fuera elemento constitutivo de la acción.

En materia laboral existe la llamada inversión de la prueba, ésta se daría en los siguientes casos:

- Cuando el actor demanda y el patrón contesta la demanda negando la relación laboral, en este caso la carga de la prueba será para el trabajador, quien probará por medio de documentación y testigos, que existió relación laboral con el demandado.

- Otro caso sería cuando el trabajador en sus hechos argumenta que el patrón por conducto de alguna persona que realiza actos de dirección y administración para la persona moral, le comunicó que estaba despedido, la empresa demandada contesta la demanda negando la existencia del despido y ofreciendo el trabajo al actor en las condiciones en que lo desempeñaba, en este momento se invierte la carga de la prueba y será el trabajador el que tenga que probar la existencia del despido de que fue objeto.

Esta inversión de la carga de la prueba se presenta en otros casos.

Por otra parte, los artículos 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, regula la obligación de conservar y exhibir en el juicio las documentales, como son contratos de trabajo, ya sea individuales o colectivos, listas de rayas, nómina de personal, controles de asistencia, vacaciones, aguinaldo, documentos que se deben conservar mientras dure la relación de trabajo y un año después de ésta, en caso de que la empresa no los exhiba, se tendrán por ciertas las afirmaciones del actor en cuanto a las condiciones de trabajo.

La inversión de la prueba en la actualidad inserta un equilibrio de igualdad en el período probatorio, sin ser realmente tajante en la práctica la desigualdad de la carga de la prueba que establece la Ley de la materia.

Existe jurisprudencia de la Suprema Corte de la Nación al respecto de la carga de la prueba.

RELACION LABORAL, NEGATIVA DE LA, CASO EN QUE IMPLICA CARGA DE LA PRUEBA PARA EL PATRON.- Cuando la empresa afirma que no existió relación laboral sino un contra-

to de arrendamiento, su negativa lleva implícita una afirmación y en esas condiciones le corresponde la carga de la prueba de esta última aseveración. Amparo directo 3453/75.- Servicios aéreos Solís, S.A.- 29 de abril de 1976.- Unanimidad 4 votos.- Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. 4 Sala séptima época, volumen 88, 2a. parte.

PRUEBA, CARGA DE LA, CUANDO LA PARTE DEMANDADA SE LIMITA A NEGAR LOS HECHOS DE LA RECLAMACION, NO TIENE OBLIGACION DE OFRECER NINGUN MEDIO DE CONVICCION, PUES SU NEGATIVA NO IMPLICA LA AFIRMACION DE UN HECHO. EN CUANTO ADUZCA LA EXISTENCIA DE ALGUNO EN QUE PRETENDA FUNDAR UNA DEFENSA O EXCEPCION, A DICHA PARTE LE CORRRESPONDE JUSTIFICAR LA EXISTENCIA DE TAL HECHO.- Si el demandado se limita lisa y llanamente a negar los hechos que sirven de fundamento a la demanda, no contrae la obligación de producir ninguna prueba, porque su negativa no implica la afirmación de un hecho; pero cuando alega la existencia de un hecho en el que pretende apoyar una defensa o una excepción, le incumbe su demostración. Así, por ejemplo, cuando se demanda el pago de una cantidad que se facilitó en mutuo, y el demandado niega haber celebrado ese acto jurídico del que deriva la acción, no contrae la obligación de producir prueba alguna, en virtud de que su negativa no implica la afirmación de ningún hecho; pero no ocurre lo mismo cuando niega la demanda por haber cubierto el pago que se le exige, porque su negativa se basa en la afirmación de un hecho nuevo, que necesariamente debe probar si quiere que se tome en cuenta. Amparo directo 7556/66 sucesión de José García Fernández.- 14 de abril de 1971 5 vctos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Sala auxiliar, séptima época, volumen 28, séptima parte, pág. 69.

### 3.5.- Hechos que no requieren ser probados.

La doctrina contempla cuatro grupos de hechos que no requieren ser probados.

1.- Los hechos confesados o reconocidos por las partes, dichos hechos se encuentran fuera de la litis o la controversia.

Este grupo de hechos tiene su fundamento legal en el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "La prueba debe referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes".

Y en el artículo 779 del precepto legal citado que establece:

"La junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello".

Si no existen hechos controvertidos, no hay por lo tanto hechos que probar.

2.- Hechos a cuyo favor existe una presunción legal. Si --- existe una presunción que no admite prueba en contrario, jure et de jure, es una excepción absoluta a la necesidad de probar.

Si existe por otra parte una presunción juris tantum, es decir, que admite prueba en contrario, se tratará entonces de una inversión de la carga de la prueba.

3.- Hechos derivados de las máximas de la experiencia, es decir, mecanismos presuncionales derivados de las reglas científicas de la casualidad.

4.- Hechos notorios, considerándose como tales los hechos -- que son conocidos por todas las personas de nivel medio social, cultural y económico de un grupo social, es decir forman parte de la conciencia o del conocimiento social general.

Todos los hechos de la demanda, así como acciones, defensas y excepciones que se hacen valer deben de ser probados, con excepción de

los contemplados dentro de los cuatro grupos mencionados, éstos de acuerdo a su naturaleza no requieren de prueba alguna.

### 3.6.- Diversos criterios de clasificación de prueba.

El maestro Eduardo Pallares, en su obra citada, nos dá a conocer una síntesis de los diversos criterios que en materia civil imperan principalmente, sobre la clasificación de pruebas:

a).- Directas o Inmediatas.- Producen el conocimiento del hecho sin intermediario.

b).- Reales.- Consisten principalmente en cosas.

c).- Personales.- Las producidas por la actividad de una persona.

d).- Originales y derivadas.- Originales es el primer documento que se produce y derivadas serían las copias de dicho documento original.

e).- Preconstituidas y por constituir.- Las primeras se han formado o creado antes del juicio, las segundas como su nombre lo indica, no se han formado y se llevan a cabo en el mismo juicio.

f).- Atendiendo al grado de intensidad de la convicción, --- fuerza probatoria, se clasifican en:

Plena.- Su fuerza probatoria es plena.

Semiplenas.- Es la prueba con fuerza probatoria que no alcanza el grado máximo.

Indicios.- Simples conjeturas sin valor probatorio.

g).- Nominales.- Son las pruebas que tienen un nombre, una manera específica de llamarles, y tiene una regulación en la Ley.

h).- Innominales.- Son las que no se encuentran contempladas, nombradas o reglamentadas por alguna Ley.

i).- Pertinente e impertinente.- Las primeras guardan relación con los hechos controvertidos y las segundas no.

j).- Idóneas e ineficaces.- Las primeras son las adecuadas

para probar los hechos controvertidos. las segundas son las no adecuadas para probar un hecho.

k).- Concurrentes.- Son pruebas asociadas entre sí y que se ofrecen para probar un hecho.

l).- Morales e inmorales.- Pruebas que son acordes y contradictorias a los principios morales, respectivamente.

m).- Históricas.- Implican la reconstrucción de los hechos a través de un análisis de causas y efectos.

### 3.7.- Características y formas de ofrecimiento de todas las pruebas procesales.

#### 3.7.1.- Prueba confesional de las partes.

Con la prueba confesional de las partes como su nombre lo indica, se pretende recoger la versión de los hechos controvertidos.

Quando se trata de personas físicas, ésta deberá desahogarse personalmente sin poder nombrar para tal efecto a algún representante legal.

En caso de tratarse de una persona moral, se desahogará la confesional por conducto de la persona física con facultades expresas para absolver posiciones, lo cual deberá acreditar en la audiencia respectiva que se señale para el desahogo de dicha probanza.

La junta no requerirá a los absolventes a que se identifiquen, sino a petición de partes, con credencial o documento público con fotografía en original.

La confesional se desahogará conforme a lo establecido en los artículos del 786 al 789 de la Ley Federal del Trabajo.

Primeramente se ordenará se cite a las partes personalmente para el desahogo de su confesional, ofrecida por su contraparte, apercibiéndolos para que en caso de no comparecer el día y hora señalado para el desahogo de la prueba, sin causa justificada, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les formulen y que hayan sido previamente

te calificadas de legales.

Al referirnos al caso en que no se comparezca a la - audiencia de desahogo de la prueba, a la audiencia de la confesional sin causa justificada, cabe mencionar que el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo prevee "si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fechaciente que se - exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, la junta deberá trasladarse al lugar donde --- aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia".

Esta es la única causa justificada que regula la Ley y en este caso no se haría efectivo el apercibimiento decretado.

El desahogo de la prueba confesional, se realizará - de la siguiente forma:

Se formularán las posiciones al absolvente por con- ducto del abogado de su contraparte; en forma oral o escrita, así mismo, podrán formularse en ambas formas, cuando al exhibirse el pliego de posi- ciones se agregue la fórmula "me reservo el derecho de ampliar y mejorar las siguientes posiciones en el momento procesal oportuno", con ésto, des- pués de desahogarse el pliego se formularán oralmente las que se conside- ren convenientes y pertinentes.

Las posiciones se formulan libremente pero deben de cumplir con ciertas características que regula la Ley Laboral: deben ser concretas, sobre los hechos controvertidos, no deberán ser insidiosas o - inútiles.

El artículo 777 a la letra dice: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes". Esto es en cuanto a que las posiciones que se formulen debe- rán cumplir con este precepto para no convertirse en inútiles.

La Ley Federal del Trabajo, define las posiciones --

inútiles e insidiosas de la siguiente forma:

Son posiciones inútiles, "aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia".

Las posiciones insidiosas, "tienden a ofuscar la inteligencia del que ha de responder para obtener una confesión contraria a la verdad".

El absolvente será apercibido por la autoridad de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se conduzca con la verdad, por que en caso contrario se hará acreedor a las sanciones que regula el Código Penal para aquellos que declaran con falsedad.

Posteriormente y bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra y sin la presencia o asistido por su asesor o por persona alguna.

El artículo 790 en su fracción III, prevee que el absolvente: "no podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la junta, después de tomar conocimientos de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria".

Existe en este punto, una laguna jurídica porque la Ley es omisa e imprecisa en lo que se refiere al mencionar que el absolvente se puede auxiliar de simples notas o apuntes al desahogarse la confesional. Existiendo discrepancia en la práctica respecto a esta interpretación y por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje han optado por no permitir el uso de simples notas o apuntes, porque no se han puesto de acuerdo respecto de qué se puede considerar como simples notas o --apuntes.

Por otra parte, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá de calificar de legales las posiciones que se formulen, es decir, que las mismas no sean insidiosas, inútiles, oscuras, en caso de que no cumplan con estos requisitos deberán ser desechadas de plano, fundamentando y motivando la junta dicha resolución.

Cuando las posiciones se formulen oralmente, se ---- transcribirán en el acta y cuando se exhiba el pliego de posiciones, éste se agregará en autos, previamente firmado por el articulante y el absolvente.

Las respuestas que se den a las posiciones formuladas, deberán ser en forma afirmativa (SI) o negativa (NO) y posteriormente se aclarará, ampliará la misma según lo considere el absolvente o a petición de la junta.

En caso de que las respuestas que se den a las posiciones no sean concretas o se trate de evasivas, o se negara a responder, la junta de oficio o a petición de las partes, lo apercibirá para que con teste, y en su defecto se le tendrá por confeso de las mismas.

Por otra parte, cabe mencionar que en un informe, la Suprema Corte de la Nación define la confesión:

"La confesión debe entenderse el conocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su -- contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien lo hace". Quinta Época. Tomo LXXXIV. Chacón Luciano A.D. 7977/1942 unanimidad de votos. Tomo CL. Petróleos Mexicanos A.D. 1935/1948 5 votos. Tomo CII Gómez Cassal A.D. 6304/108 unanimidad 4 votos. Lazcano S.A. A.D. 1550/1940 unanimidad 4 votos. Tomo - CXVII Hernández Gómez Emilio A.D. 1389 unanimidad 4 vo tos.

El artículo 792 señala: "Se tendrá por confesión ex presa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que for mule el articulante".

Este es un artículo muy importante, pues regula la - manera en que se formulan las posiciones, así como las acciones que se -- pretenden probar con las mismas, es decir, si alguien niega un hecho en - su contestación a la demanda y luego en la posición que formula a la con- traparte afirma dicho hecho, se tendrá como que está confesando dicho he- cho.

Por ejemplo, si se contesta la demanda negando la relación laboral y en una de las posiciones que se formulen al trabajador - es:

¿El absolvente, dejó de prestar sus servicios voluntariamente para la empresa DISF, S.A., el 31 de octubre de 1987?, tratando de que el trabajador conteste SI.

Con esta pregunta se tendrá por confesado que sí --- existió relación de trabajo. Aunque como ya se mencionó, se pretende inducir al trabajador a contestar SI, porque los abogados que asesoran a -- trabajadores, es sabido que cuando les toca desahogar su confesional, les indican que a todo contesten en forma negativa.

### 3.7.2.- Prueba confesional para hechos propios.

La diferencia de la prueba confesional de las partes y la confesional de hechos propios, es que la primera correrá a cargo su desahogo de las partes actor y demandado. Pero la segunda puede ser parte en el proceso o no la persona que desahogue dicha probanza, será aquella a la que se le impute ciertos hechos como por ejemplo:

"Que el Sr. Flavio Hernández, le comunicó al actor - que estaba despedido y que se retirara de las instalaciones de la empresa". Por lo que la persona a la que se le imputa este hecho, Sr. Flavio Hernández, será citado personalmente a absolver posiciones que deben versar sobre el hecho de referencia.

La confesional de hechos propios se regirá por las - mismas bases y principios que se han mencionado en la confesional de las partes.

La Jurisprudencia del colegiado al respecto precisa: - "En virtud de que la litis se integra por lo expresado en el escrito inicial y la contestación que produzca - la parte demandada, cuando en alguno de tales escritos se hace referencia a diversos hechos en los que intervinó una persona como representante del patrón, resultará procedente la confesional ofrecida a su cargo para hechos propios, en términos del artículo 760 fracción

VI, inciso c) de la Ley Federal del Trabajo, en tanto - cuando esos hechos hubieren dado origen al conflicto y sean propios de ellos. Tribunal Colegiado en Materia - de Trabajo del Primero Circuito. Amparo directo 704/73, Rodolfo Aguilar Martínez y otros. 29 de julio de 1974. Unanimidad de votos. Ponente José Martínez Delgado, VII época, volumen 67, sexta parte, página 25.

Así mismo, el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra dice:

"Las partes podrán también solicitar que se cite a - absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, ge- - nteros y en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimientos, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos".

La confesión se define como:

"El reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes de los hechos que le son propios o que tienen obligación de co - no - cer relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le per - judica". ( 69 )

Para dar pleno valor probatorio a la prueba confesio - nal de las partes o para hechos propios, deben cumplir con tres elementos:

- Elemento subjetivo.- Es la capacidad del confesante.
- Elemento material.- Es el objeto de la confesión.
- Elemento intencional.- La voluntad de quien la -- presta.

La Jurisprudencia establece:

POSICIONES ANTE LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y - ARBITRAJE DEBEN PRECISARSE LAS CAUSAS POR LAS QUE SE - ESTIMEN IMPROCEDENTES.- La fracción II del artículo - 766 de la Ley Laboral faculta a las Juntas de Concilia- ción y Arbitraje para desechar las posiciones que no - tengan relación con los hechos y las que juzguen insi- diosas pero la resolución que al efecto dicten debe de expresar la causa o motivo por las que las conside- ran improcedentes para que no violen las reglas del -- procedimiento, como acontece con una simple nota pue- ta al margen del escrito donde se formulen, se dese- chan sin expresar causa alguna y sin que previamente - se hubiese dictado acuerdo en el que se expresará esa improcedencia; además, si la nota indicada aparece fir- mada por una persona y no por las tres que integran la junta, ello obliga a estimar que no fue la autoridad - laboral quien calificó las posiciones tal como lo pre- ceptúa la fracción II del artículo 766 de la Ley Fede- ral del Trabajo, ya que los integrantes de las juntas, deben actuar en conjunto y levantar el acta relativa, firmándola el presidente y los dos representantes del trabajo y del capital. En consecuencia, debe reponer- se el procedimiento para el efecto indicado. (Art. -- 766, II), ejecutoria: Boletín No. 18 Jul. 1975. Tribu- nal Colegiado del Décimo Circuito A.D. 271/74 Luis Are- llano López. 17 de Jul. de 1975 unanimidad.

PRUEBA CONFESIONAL, OMISION DEBIDA DEL ESTUDIO DE LA, MATERIA LABORAL.- Si la junta omitió estudiar la prue- ba confesional que admite posiciones una persona que - no forma parte del grupo de trabajadores actores, sino que es empleado de la empresa en la que desempeña labo- res de dirección, con el cargo de gerente, aún cuando no haya comparecido a su desahogo y se le haya declara

do confeso, la junta responsable no pudo tomarla en -- cuenta por no ser prueba confesional atendiendo a la - naturaleza misma de la prueba que en todo caso debe de sahogarla la parte contraria al oferente, no existiendo por ello violación de garantías. Ejecutoria Bole-- tín No. 18 de Jul. 1985, pág. 116. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.- A.D. 447/74 Hercusa, S.A. 28 de julio de 1975 unanimidad.

CONFESION FICTA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.- Para -- que la confesión ficta de una de las partes, tenga ple no valor probatorio en materia de trabajo, es menester que no esté en contradicción con alguna otra prueba fe haciente que conste en autos, de acuerdo con el artícu lo 527 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, artículo 760-VI. Jurisprudencia Apéndice 1975, 5 parte, 4 sala, tesis 31 pág. 41.

De lo que se desprende de que a pesar de que el ab-- solvente no se presente al desahogo de su confesional y se le tenga por - confeso de posiciones por ejemplo: ¿Que el absolvente dejó de prestar -- sus servicios para la empresa ARM, S.A., por así convenir a sus intere-- ses?, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo. Pero si existe un documento escrito y firmado por el puño y letra del patrón en el que - manifieste al trabajador que: "A partir del día 31 de octubre de 1931 ya no volverá a prestar sus servicios en la empresa Army, S.A., por instrucciones de la directiva de la misma"...

Existe oposición entre dos pruebas y no se le dará - valor a la confesión ficta.

En la práctica las empresas y patrones reciben ins-- trucciones de sus asesores jurídicos, de evitar expedir documentos con -- firmas y membrete que los comprometan.

### 3.7.3.- Prueba documental y los medios de perfeccionamiento.

Existen diversos conceptos de la prueba documental, enunciaremos algunos de los que considero nos ayudarán a entender en qué consiste dicha prueba:

En la obra Derecho Procesal del Trabajo, los autores Dr. Hugo Italo Morales S. y Rafael Tena Suck, definen al: "Documento, en un sentido general y amplio, es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento; por ello, los documentos han sido considerados como los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos en el proceso. Etimológicamente este concepto se deriva de documentum, y este del verbo docere, que significa enseñar, es decir, medio de enseñanza". ( 70 )

José Castillo Larrañaga y Rafael De Pina, sostiene: "Limitar la noción del documento a las manifestaciones escritas que tienen por contenido una expresión de voluntad o narración de un hecho, carece de justificación". ( 71 )

Los documentos se clasifican atendiendo a su origen y a las funciones de quien lo expida en públicos y privados, siendo ésta la división clásica y tradicional de los documentos.

Documentos públicos.- Son los creados, autorizados, expedidos por los funcionarios públicos investidos de facultad soberana por la Ley, tienen pleno valor probatorio por la fé pública con que están investidos los funcionarios que los expidieron.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 795 define los documentos públicos: "Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fé en el juicio sin necesidad de legalización".

---

( 70 ) Tena Suck, Rafael. Morales Saldaña, Hugo Italo. Ob. Cit. Pág. - 121.

( 71 ) De Pina, Rafael. Castillo Larrañaga, José. Ob. Cit. Pág. 268.

Documentos privados.- La Ley Federal del Trabajo, - en su artículo 796 establece: "Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior".

El artículo anterior es el 795 que se ha transcrito y que define a los documentos públicos, por lo que por exclusión se definen los documentos privados serán todos aquellos que no sean públicos.

Los documentos privados pueden ser:

- Los que provienen de las partes vinculadas al proceso.
- Los que emanan de terceros que no intervienen en el juicio.

Los documentos tanto públicos como privados, deben - contener esencialmente tres requisitos:

1.- Deben contener la suscripción. Porque un documento sin el nombre de la persona que lo suscribe, prácticamente es la nada en un derecho sustantivo y adjetivo.

2.- Debe contener la fecha de suscripción, día y lugar donde fue elaborado.

3.- Las formalidades relativas al tipo de documento que se elabore, dichas formalidades las contempla la Ley, o bien, los usos y la costumbre.

Los documentos privados deben ser ofrecidos ante las juntas, cumpliendo con las formalidades previstas en la Ley Federal del Trabajo, que al respecto afirma:

Presentación directa por el oferente; artículo 797: "Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder ...".

Presentación de copia simple; artículo 798 Ley Federal del Trabajo: "Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática, se podrá solicitar en caso de ser objetado la compulsión o cotejo con el original, para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre".

Documento original en poder de tercero; el artículo 799 dispone: "Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsu se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo".

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo regula en su artículo 804, la obligación del patrón de conservar los siguientes documentos: "El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I.- Contratos individuales de trabajo que se celebren cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable.

II.- Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios.

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

IV.- Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, aguinaldo, así como las primas a que se refiere esta Ley.

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 o 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".

Este artículo se relaciona con el 784 que a la letra dice: "la junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, con ésto se obliga al patrón a exhibir la documentación que obra en su poder, tendiente a probar las condiciones generales de trabajo, como son: jornada, salario, antigüedad, pagos de las prestaciones, entre otras.

Medios de perfeccionamiento.

Las pruebas documentales cuando son objetadas por la contraparte del oferente en cuanto alcance y valor probatorio, autenticidad de contenido y firma, se deberá señalar los medios de perfeccionamiento correspondiente para que por medio del mismo se establezca el valor -- probatorio de dicho documento.

Los medios de perfeccionamiento deben de ofrecerse - después de haberse hecho las objeciones por la contraparte, pero puede -- ofrecerse en el mismo escrito de ofrecimiento de pruebas, agregando "en - caso de ser objetada dicha prueba por mi contraparte se ofrece el siguien - te medio de perfeccionamiento...".

Los tribunales colegiados en su tesis afirman: PRUEBAS, OPORTUNIDAD DEL OFRECIMIENTO DE MEDIOS PARA - EL PERFECCIONAMIENTO DE LAS.- La circunstancia de que con posterioridad al ofrecimiento de pruebas hecho por el demandado, el actor proponga medios para el perfeccionamiento de las probanzas que por su parte hubiese ofrecido no puede llevar a considerar que tal proposición sea extemporánea porque es evidente que sólo después de conocer las objeciones formuladas por la contraparte se dá la necesidad de proponer los medios con los que habrán de perfeccionarse las probanzas impugnadas, con antelación a dichas objeciones únicamente podrá hacerse un ofrecimiento condicionado a la posibilidad de que la parte contraria objetare las pruebas propuestas, ofrecimiento anticipado e hipotético que no es legal exigir a los contendientes. Amparo directo - 10 22/87 Hugo Mayrán Sánchez y otro 22 noviembre de -- 1987. Unanimidad de votos. Ponente César Esquinca ---- Muñoz.

Por otra parte, la Jurisprudencia establece:

DOCUMENTOS, EFICACIA PROBATORIA DE LOS.- No basta ---

ofrecer el perfeccionamiento de un documento para obtener su eficacia probatoria, pues cuando proviene de terceros y es objetado de la parte contraria, a la -- propia parte oferente, corresponde lograr la ratificación correspondiente, de manera que al así estimarlo la junta responsable, no infringe los preceptos jurídicos invocados en la demanda de garantías. Ejecutoria informe 1976, 2 parte, 4 Sala P. 18 A.D. 5570/75 Cementaciones, Estimulaciones y Pruebas, S.A. de C.V. 21 de junio de 1970, unanimidad.

Los medios de perfeccionamiento son los siguientes:

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

2.- Cotejo; es la comparación o coincidencia entre dos o más documentos, con el original, haciendo con éste prueba plena.

3.- Ratificación de contenido y firma; es la acción de aprobar o confirmar un hecho, sentándolo como cierto y de efectos jurídicos.

#### 3.7.4.- Prueba presuncional.

"La presunción es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la --- aceptación como existente de otro desconocido.

La presunción por vía legal o por el resultado del raciocinio judicial, es la consecuencia de las máximas de principios jurídicos que las juntas deducen de su propia experiencia". ( 72 )

El artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de -

un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

La Ley Laboral clasifica la prueba presuncional en:

a).- Prueba presuncional legal; artículo 831. Existe presunción legal cuando la Ley así lo establece.

b).- Prueba presuncional humana; artículo 831. Resulta cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Ambas admiten prueba en contrario.

PRUEBA PRESUNTIVA.- Es cierto que a través de indicios se puede constituir prueba plena, pero deben tener carácter unívoco, ello es, su significación debe ser tal que no puedan interpretarse sino en la dirección de responsabilidad indiscutible, así entonces lo afirmado como probable en la sentencia, no basta para que ella sea condenatoria, un gran número de indicios equívocos, no constituyen sino éstos, pero en ninguna forma deberá llevar a la convicción de la autoría indiscutible de un hecho. Amparo directo 7122/1964, -- Isidro Vizárraga Mata, junio 15 de 1971, unanimidad -- de 4 votos. Ponente Mtro. J. Ramón Palacios Vargas, - Sala AUXILIAR, Séptima época, volumen 30, séptima parte, pág. 39.

El artículo 834 de la Ley de la materia, establece:

"Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella".

### 3.7.5.- Prueba instrumental de actuaciones.

El artículo 835 de la Ley de la materia, afirma: -

"La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio".

Las juntas están obligadas a tomar en cuenta todas

las actuaciones que obren en el expediente de acuerdo a lo establecido - por los artículos 14 y 16 constitucionales.

### 3.7.6.- Prueba pericial.

Esta prueba se dá cuando la apreciación de un hecho requiere de parte del observador una preparación especial obtenida por - el estudio de una materia, relativas a alguna ciencia, técnica o arte.

La prueba pericial tiene las siguientes características:

- El perito designado será técnico o experto en la materia sobre la cual va a rendir su dictamen.
- El peritaje debe ser ordenado por la junta.
- Que el hecho u objeto requiere de conocimientos - técnicos o especializados.
- Que la prueba sea ordenada de oficio o a petición de partes.

La prueba pericial se ofrecerá indicando la materia, específica sobre la que versará la misma, así como anexando el cuestionario que deberá resolver el perito.

El artículo 825, a la letra dice: "En el desahogo de la prueba pericial, se observarán las disposiciones siguientes:

I.- Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior - (artículo 824, menciona los casos en que la junta nombrará al perito del trabajador).

II.- Los peritos protestarán para desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos - que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen.

III.- La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que compa-

rezca el perito.

IV.- Las partes y los miembros de la junta podrán - hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes.

V.- En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la junta designará un perito tercero.

La junta designará perito al trabajador en los siguientes casos:

- Si no se hiciera nombramiento de perito.
- Si designándolo no compareciera a la audiencia -- respectiva a rendir su dictamen.
- Cuando el trabajador lo solicite por cuestión económica.

### 3.7.7.- Prueba de inspección.

"La inspección es el acto procesal en que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, animales y cosas en general, materia de la controversia". ( 73 )

La prueba en su ofrecimiento debe de cumplir con -- los siguientes requisitos:

- a).- Señalar el objeto materia de la misma.
- b).- Señalar el lugar donde debe practicarse.
- c).- Los períodos que abarcará.
- d).- Los objetos y documentos que deben ser examinados.
- e).- Fijar en sentido afirmativo los hechos o cuestiones que se pretendan probar.

El artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo, señala: "En el desahogo de la prueba de inspección, se observarán las siguientes:

- I.- El actuario, para el desahogo de la prueba, se

ceñirá estrictamente a lo ordenado por la junta.

II.- El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse.

III.- Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

IV.- De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

#### 4.- PRUEBA TESTIMONIAL EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL Y CIVIL.

##### 4.1.- Definición de testigo.

Eduardo Pallares en su diccionario de Derecho Procesal Civil, define: "Testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo. Se es testigo cuando se conoce un hecho que tenga trascendencia procesal". ( 74 )

La Enciclopedia Omeba, lo define:

"El testigo es la persona que se encuentra presente en el momento en que el hecho se realiza y por ello la prueba que resulta de la declaración de éste, reviste capital importancia". (75 )

El artículo 356 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, define al testigo de la siguiente forma:

"Todos los que tengan conocimientos de los hechos que las partes deben de probar, están obligados a declarar como testigos".

El profesor Cipriano Gómez Lara, al respecto define: "Testigo podemos decir que es aquella persona a la que le constan ciertos hechos y se le llama para que rinda una declaración ante el funcionario u

( 74 ) Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 765.

( 75 ) Enciclopedia Jurídica OMEBA. Tomo XXIII - Pres - Razo Editorial Bibliográfica Omeba, Argentina, 1970. Pág. 823.

oficial, ante el juez, declaración que va a vertir ese propio testigo mediante un interrogatorio y por medio de preguntas que se le van formulando". ( 76 )

Por otra parte, Chioyenda, citado por Eduardo Pallares en su obra de referencia, define: "El testigo es una persona distinta de los sujetos procesales, a quien se llama a exponer al juez las observaciones propias de hechos ocurridos, de importancia para el proceso". -- ( 77 )

Por otra parte, los Profesores Tena Suck y Hugo Italo Morales S., autores de la obra Derecho Procesal del Trabajo, definen: "El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidos en la relación procesal. Los testigos son personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos". -- ( 78 )

En las diversas definiciones que he transcrito, se enfocan autores puramente civilistas y otro de derecho laboral, tratando de distinguir entre estos dos derechos algunas discrepancias en cuanto a esta definición, pero se concluye que no existe gran diferencia, es más en las definiciones transcritas no hay diferencias de fondo.

#### 4.2.- Clasificación de los testigos.

En materia Laboral, la clasificación de los testigos es más limitada que en Derecho Civil.

Clasificación de diversas clases de testigos en el Derecho Laboral:

Testigo contestes.- Son aquellos que coinciden en el fondo de los hechos controvertidos.

Testigo abonados.- Son aquellos que no pudiendo valorarse su declaración por haber muerto o hayarse ausentes, son tenidos por idóneos y fidedignos, mediante la apreciación de su veracidad y que no pre-

( 76 ) Gómez Lara, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 112.

( 77 ) Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 765.

( 78 ) Tena Suck, Rafael. Morales Saldaña, Hugo Italo. Ob. Cit. Pág. 115.

senten ninguna tacha legal.

Testigos idóneos.- Son los que merecen fé y credibilidad en su testimonio, por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos en controversia.

Testigos aleccionados.- Se desprende que dos testigos o más fueron aleccionados, cuando se comparan sus testimonios y son totalmente iguales y uniformes.

Testigos sospechosos.- Sus declaraciones no se consideran válidas porque se desprende la uniformidad de las mismas que fueron preparados para declarar.

Testigo hostil.- Es aquel que está inclinado a favor de una de las partes a pesar de que ha sido presentado por la otra.

Esta última clase de testigo lo contempla Nestor de Buen como una figura que se presenta exclusivamente en la práctica laboral, porque ni la Ley, ni la jurisprudencia la contempla.

Por otra parte, en materia Civil existe una amplia variedad de tipos de testigos, aunque incluye en ésta algunos de los que ya se han mencionado en la clasificación anterior.

Testigos idóneos: los que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fé en lo que declaran.

Testigos abonados: son los que no tienen tacha legal y que no pueden ratificar su testimonio por estar ausente o muerto y se le dará por fidedigno dicho testimonio.

Testigo auricular o de oídas: no conoce personalmente los hechos sobre los que declara, sino que fue transmitido por otra persona.

Testigo instrumental: el que concierne a la celebración de un acto jurídico, como uno de los requisitos de validez.

Testigos judiciales: los que declaran en los tribunales.

Testigo falso: falta de verdad en su testimonio.

Testigo necesario: el que aún cuando tiene tacha legal es admitido su testimonio por necesidad, cuando faltan testigos hábiles.

Testigos singulares: los que en sus declaraciones no coinciden con otro testigo, en los hechos esenciales.

Testigos testamentarios: son los que asisten al otorgamiento de testamento.

Testigos de vistas: es el que estuvo presente y vió los sucesos ocurridos.

Testigos mudos.

Testigo de apremio: es aquel que se niega a comparecer para rendir su declaración y se presenta por orden de la autoridad y haciendo efectivos los medios de apremio.

Testigos de cargo: dan noticias sobre hechos que impliquen o confirmen una acusación.

Considero que si bien es cierto que una clasificación más amplia puede considerarse más completa, existen dentro de la clasificación de testigos en materia Civil, clases de testigos que no sería necesario incluirlos en la misma, pues se presentan esporádicamente y no presentan ninguna modalidad nueva como son por ejemplo: los testigos mudos y los testigos judiciales.

La Jurisprudencia contempla algunas de estas clases de testigos señalados en las dos clasificaciones, en las siguientes tesis:

TESTIGO DE DESCARGO SOSPECHOS.- Carece de relevancia el testimonio de unos testigos, por sospechosos de su intervención procesal, si primeramente testifican como de buena conducta y posteriormente lo hacen como de descargo del acusado. Amparo directo 660/1967 Ven tura Salinas Hernández. Julio 13 de 1971. Unanimidad de 4 votos, Ponente Mtro. J. Ramón Palacio Vargas. Sa la Auxiliar, Séptima época, volumen 31, séptima parte pág. 89.

TESTIGOS PRESENCIALES, IDONEIDAD DE LOS.- Para la validez de una prueba testimonial, no solamente se re--

quiere que las declaraciones sobre un hecho determinado sean contestadas de manera uniforme por todos los testigos, sino que, además, el valor de dicha prueba testimonial depende que los testigos sean idóneos para declarar en cuanto esté demostrada la razón suficiente por la cual emiten su testimonio, o sea, que se justifique la verosimilitud de su presencia en don de ocurrieron los hechos. Jurisprudencia establecida entre los años 1978-1982 No. 307 compilación 1917-1985 cuarta parte, cuarta sala, pág. 278.

#### TESTIGOS DE OIDAS, APRECIACIONES DE SUS DECLARACIONES.-

Los testigos pueden conocer los hechos bien por ciencia propia, por haberlos visto u oído, o bien por causa ajena, por haberlos oído a quien de ellos tenía --- ciencia propia. La declaración testifical más segura, es la del testigo que conoce los hechos por ciencia -- propia, más nuestro sistema basado en la libre apreciación no puede rechazar la prueba de hechos conocidos -- por el testigo, en razón de otra causa. El juez que -- va recogiendo todos los elementos de prueba, pondrá especial cuidado en averiguar el porqué son conocidos -- del testigo aquellos hechos, por el referido, sin que pueda el juez rechazar los que aquél alegare, haciendo constar que no le son conocidos de ciencia cierta. Amparo directo 3616/1970 Enrique Aguilera González, Julio 30 de 1971 Unanimidad de 4 votos, Ponente; Mtro. - Mariano Ramírez Vázquez. en cuya ausencia hizo suyo el proyecto el Mtro. Carlos del Río Rodríguez.

#### TESTIMONIO SINGULAR EN MATERIA DE TRABAJO, VALOR PROBA

TORIO DEL.- Un sólo testigo puede hacer prueba en los juicios laborales, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, ya que en materia de trabajo no existe disposición legal alguna que exi-

ja que, para tener por acreditado un hecho, obren --- cuando menos las declaraciones de dos testigos que de pongan uniformemente. Amparo directo 895/1971 Macario Trejo Rosas, Julio 5 de 1971, 5 votos. Ponente: - Mtro. Salvador Mondragón Guerra. 4 Sala, séptima época, volumen 31, quinta parte, pág. 29.

TESTIGO SINGULAR, EFICACIA DE SU DICHO.- Es evidente que la eficacia de un testigo no depende de su propio dicho, sino de las circunstancias personales que en él concurran y que permite tener como indubitable su testimonio, sin que sea exacto, la validez de una declaración subsiste aunque no haya dado la razón de su dicho, y que la junta no la exija, a pesar de la obligación que le impone el artículo 182 del Código Federal de Procedimientos Civiles, Supletorios de la Ley Laboral. Amparo directo 924/1964 Manuel Vega López - de Llergo. Agosto 21 de 1964, unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz.

#### 4.3.- Características de la prueba testimonial en el Derecho Laboral, comparadas con el Derecho Civil.

Las características de la prueba testimonial, son las siguientes:

- 1.- Es un acto jurídico concientemente ejecutado.
- 2.- Es un acto procesal.
- 3.- Es un medio de prueba.
- 4.- Es una prueba indirecta y personal. Esto es que no podrá ofrecerse como testigo a una persona moral y desahogarse su testimonial por conducto de persona física que la represente.

TESTIMONIO DE PERSONAS MORALES, IMPOSIBILIDAD DEL.- Conforme a las normas laborales, no es factible que -

se ofrezca la prueba testimonial de una persona moral, por conducto de quienes acrediten tener facultades para absolver posiciones, pues esta probanza sólo puede ser rendida por una persona física. Amparo directo - 2259/1971. Super Servicio de Occidente, S.A. de C.V., noviembre 23 de 1971. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Ramón Camedo Aldrete.

Mi opinión sería agregar a esta jurisprudencia que es personal y no podrá suplirse porque debe testificar la persona que presentó los hechos controvertidos.

5.- Es una prueba representativa de hechos.

TESTIGOS, APRECIACION DE LOS HECHOS POR LOS.- Los -- testigos sólo están obligados a exponer los hechos -- que les constan, sin necesidad de que los expliquen o emitan una apreciación de los mismos. Amparo directo 1672/1964. Eva-Mex, S.A. Agosto 21 de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz, 4 - Sala, sexta época, volumen LXXXVI, quinta parte, pág. 36.

6.- Es histórico y narrativo de hechos, entendiéndose éstos en una forma detallada o amplia.

7.- Es una declaración específica; es decir, debe versar exclusivamente sobre los hechos controvertidos y sobre -- los hechos que se pretenden probar y para los que fue--ron ofrecidos dichos testigos.

8.- La narración de lo que vió o presenció un tercero.

La jurisprudencia establece en la siguiente tesis que se transcribe una característica más de la prueba testimonial que sería la certidumbre.

TESTIMONIAL, CARACTERISTICAS DE ESTA PRUEBA.- La --- prueba testimonial, por su propia naturaleza, ha de -

reunir características de certidumbre, para que por medio de ella se acrediten los hechos de su contenido. Así la junta debe negar valor probatorio a la prueba de referencia por falta de certidumbre, cuando los -- testigos declaran tener interés en que el juicio sea favorable a una de las partes, o bien, cuando alguno de los testigos tenga instaurada demanda en contra de alguna de ellas. Amparo directo 1052/73 Guadalupe Me na Centeno y otra, 17 de julio de 1973. Unanimidad 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, 4 Sala, séptima época, volumen 55, quinta parte, pág. - 59.

#### 4.4.- Ofrecimiento de la prueba testimonial en el Procedimiento - Laboral y Civil.

Tanto la Ley Federal del Trabajo como el Código de Procedimientos Civiles, establecen ciertas formalidades que se deben cumplir al ofrecer la prueba testimonial.

El primer precepto legal citado regula principalmente cinco requisitos para el ofrecimiento de la prueba testimonial:

1.- Se podrá ofrecer únicamente como máximo tres testigos - por cada uno de los hechos controvertidos que la parte oferente pretende probar (artículo 813 fracción I).

TESTIGOS, SU PRESENTACION EN MAYOR NUMERO DEL PERMITIDO POR LA LEY NO ES MOTIVO PARA DESECHAR LA PRUEBA DE.- La circunstancia de que en el juicio laboral el oferente de la prueba testimonial, ofreció o presentó más de tres testigos por cada hecho que pretenda probar, contraviniendo el contenido de la fracción I del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, que precisa ese número de testigos como máximo, tal circunstancia no da motivo a desechar esa probanza, sino sólo a limitar el número de testigos a la cantidad legalmen-

te permitida por el citado numeral en la fracción precitada. Amparo directo 304/986. Sebastián y Martina Heredia. 3 de abril de 1987, unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Roldán Velázquez. Srío. Miguel Blanco. C.

2.- En el escrito de ofrecimiento de pruebas se deberá indicar precisamente el nombre y domicilio de los testigos que se ofrezcan, siendo éste un requisito simple pero indispensable.

PRUEBA TESTIMONIAL. NO PROCEDE LA RECEPCION DE LA, -- CUANDO SE PRESENTAN EN LA AUDIENCIA TESTIGOS DISTINTOS DE LOS PROPUESTOS Y ADMITIDOS.- La disposición del artículo 760 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a que la parte que ofrezca la prueba testimonial indicará los nombres de sus testigos, debe interpretarse en el sentido de que, si no se proporcionan por el oferente de la prueba los nombres de los testigos, o presenta en la audiencia respectiva otros distintos de los propuestos y admitidos por la junta, ésta debe desechar la prueba o negar su recepción, según corresponda. pues de otra manera se haría nulatoria la aludida disposición legal, cuyo propósito es el de que la contraparte conozca a los testigos y que pueda, por ende, atendiendo a las circunstancias que en ellos concurren, formularles las preguntas y tachas respectivas. Amparo directo 1878/173. Banco Capitalizador de Veracruz, S.A. 5 de octubre de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María -- Cristina Salmorán de Tamayo. 4 Sala, séptima época, - volumen 58, quinta parte, pág. 43.

3.- Se solicitará a la junta que cite personalmente a los testigos por conducto del actuario, señalando su domicilio correcto, --- cuando la parte oferente se encuentra imposibilitado para presentarlo a

testiguar, explicando las causas de su impedimento (artículo 813 fracción II, Principio de la Carga de la Presentación).

La Ley es omisa en esta fracción del precepto invocado, por que no señala las causas que considerará suficientes para establecer la imposibilidad de presentar a algún testigo, por lo que nuevamente corresponde a los miembros y autoridades de la junta decidir cuando hay imposibilidad y cuando no.

Las dos causas más comunes que argumentan en la práctica -- los litigantes, son:

- Que el testigo depende económicamente del patrón.
- Que el testigo personalmente manifestó que no se presenta ría a declarar si no era citado directamente por la autoridad competente.

TESTIGOS, EL OFERENTE DEBE PROPORCIONAR SUS DOMICILIOS, SI DEBE CITARLOS LA JUNTA.- El desachamiento de la testimonial es correcto si el oferente, al proponer tal medio de convicción, solicita de la junta - que cite a los testigos y no señala en concreto el domicilio donde pueden ser citados. Amparo directo 426/87. Gabriel Ayala Ascencio, 12 de agosto de 1987, unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario Antonio Hernández Lozano.

TESTIGOS, CITA DE LOS, POR LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- No basta que la junta diga simplemente que con las manifestaciones del oferente no se justifica la causa o motivo legal que le impide presentar directamente a sus testigos, sino que es necesario decir porqué no se justifica dicha causa o motivo legal. Adviértase además que la fracción II del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo no pide -- que el oferente de la prueba señale causa o legal que impida presentar directamente a los testigos, sino causa o motivo justificados. En esas condicio--

nes y dado que los motivos aducidos por el oferente - de la prueba son justificados, particularmente por lo que hace a que los testigos deben de acreditar en sus respectivos centros de trabajo que se ausentan de sus labores en virtud de cita girada por la responsable, ésta debió acceder a la solicitud del oferente y mandar citar a los testigos. Al no hacerlo así y declarar desierta tal probanza vulneró en perjuicio de los quejosos la fracción II del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo y por ende deben considerarse violadas en su perjuicio las leyes del procedimiento y --- afectadas sus defensas, en los términos de la fracción III del artículo 169 de la Ley de Amparo directo 574/86. Roberto P. Oreck y otro, 28 de septiembre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: José Alejandro Loza Ramos. Secretario Mario Guerrero García.

PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. LEGAL DESER---  
 CION DE LA PRUEBA, CUANDO EL DOMICILIO PROPORCIONADO  
 POR EL OFERENTE NO ES EL CORRECTO.- Si el domicilio  
 que se proporcionó para que se citara a los testigos  
 no resultó ser el correcto, el acuerdo por el cual la  
 junta responsable previno a los actores quejosos para  
 que presentaran personalmente a los testigos y en caso  
 de no hacerlo se les declararía desierta dicha pro  
banza, no resulta violatorio de las garantías; pues -  
 la responsable se apoyó precisamente en lo dispuesto  
 por la fracción II del numeral 813 de la Ley Federal  
 del Trabajo, que prevé que el oferente de la prueba -  
 que solicite se cite a sus testigos, debe proporci---  
 onar el nombre de los mismos y su domicilio, y si el -  
 que se proporciona no era el correcto, la junta care-  
 cía de base para citarlos, pues aún cuando la junta -  
 está obligada a citar a los testigos cuando existe im  
pedimento para que los presente directamente el ofe-  
 rente; también lo es que tal obligación es correlati-

va al deber que tiene quien la ofrece, de indicar el nombre y domicilio correcto de los testigos que van a ser citados, máxime cuando en ningún momento se proporcionó un nuevo domicilio para que éstos pudieran ser obligados a comparecer. Amparo directo 361/86. - Antonio Sánchez Romero y otros. 21 de abril de 1987, unanimidad 4 votos. Ponente: Marco A. Arroyo M.

4.- En el caso de que la dirección del testigo ofrecido corresponda a jurisdicción diferente a la de la junta, la testimonial se desahogará por medio de exhorto, para tal efecto en el momento de ofrecerse dicha prueba deberá exhibirse interrogatorio por escrito al tenor del cual se desahogará la testimonial, así mismo, se exhibirá copias de dicho interrogatorio para correrle traslado a la contraparte y que en un término de tres días exhiba un pliego de repreguntas en un sobre cerrado que se formularán al testigo cuando se desahogue la prueba (artículo 813 fracción III).

Mi opinión es de que el desahogo de la testimonial por exhorto, pierde toda su importancia y finalidad del desahogo, ya que atendiendo a las respuestas de los testigos, se podrán hacer más preguntas, con la finalidad la parte oferente de que declare sobre los hechos que se pretenden probar, y por la contraparte las repreguntas tienen la finalidad de hacer caer a los testigos en contradicción, confusión, y con un pliego que no se puede ampliar con más preguntas se pierde la esencia de dicha prueba, esto no implica que dicha prueba desahogada en esos términos no puede ser favorable para alguna de las partes.

Se girará exhorto a la autoridad competente que le corresponda desahogar dicha prueba anexándole los interrogatorios exhibidos por las partes previamente calificados de legales, así mismo, enviará nombres y domicilios de los testigos así como nombres de las personas que puedan intervenir en la diligencia.

TESTIMONIAL. REQUISITOS QUE SE DEBEN OBSERVAR CUANDO SE DESAHOGA POR EXHORTO LA.- La junta omitió observar lo que dispone la fracción III del artículo 813,

del Código de Trabajo por cuanto que no aparece que - hubiese corrido traslado del interrogatorio que se -- aprobó y conforme al cual se debieron de recibir las pruebas testimoniales propuestas por la demandada para que su contraria estuviera en aptitud de formular su pliego de repreguntas; luego la deficiencia destaca, pone de relieve la existencia de una violación procedimental contemplada en el artículo 159 de la Ley de Amparo. Amparo directo 251/87. Eustoquio González, - 12 de agosto de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: - José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: José Alfonso Peña Blanco.

5.- Cuando el testigo sea un alto funcionario público, a -- juicio de la junta podrá rendir su testimonio por medio de oficio (artículo 813 fracción IV).

En este caso, sucede lo mismo que cuando se desahoga por -- exhorto, se pierde totalmente la esencia de la prueba testimonial, rompiendo con el principio de prelación en el interrogatorio.

Se dará el caso en que la respuesta a una pregunta lleve im plicitamente contestada la repregunta que la contraparte ha formulado y sin embargo se tiene que formular aún cuando sea innecesaria porque ya - está la respuesta a la misma.

El Código de Procedimientos Civiles, establece como requisi tos para el ofrecimiento de la prueba testimonial, los siguientes:

1.- Se señalará en el escrito de ofrecimiento de pruebas el nombre y el domicilio de los testigos (artículo 291).

2.- Las partes oferentes tienen la obligación de presentar a sus testigos para lo cual se les darán las cédulas de notificación (ar tículo 357).

3.- En el caso en que se encuentren las partes imposibilita das para presentar a los testigos manifestarán "bajo protesta de decir, - verdad" las causas en que se funda su imposibilidad (artículo 357) y so- licitarán al juez que los cite.

4.- No se exhibirá por escrito el interrogatorio, sino que el mismo se formulará directamente al testigo cuando se desahogue dicha prueba, con excepción de los casos en que se desahogue por exhorto o por oficio, se exhibirá el pliego de preguntas con copias para correr traslado a la contraparte la que en un término de tres días exhibirá pliego de repreguntas para llevarse a cabo el desahogo de dicha prueba.

Diferencias en el Procedimiento Ordinario Laboral y el Procedimiento Civil en cuanto a ofrecimiento de la prueba testimonial.

El Código de Procedimientos Civiles vigente en el Distrito Federal, en su artículo señala:

Artículo 357.- "El juez ordenará la citación con apercibimiento de arresto hasta por quince días equivalente hasta quince días de salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal, que aplicará al testigo que no comparezca sin causa justificada o que se niegue a declarar.

En caso de que el señalamiento de domicilio de algún testigo resulte inexacto o de comprobarse que se solicitó su citación con el propósito de retardar el procedimiento, se impondrá al promovente una multa equivalente hasta de treinta días de salario mínimo general, vigente en el Distrito Federal en el momento de imponerse la misma, sin perjuicio de que se denuncie la falsedad en que hubiese incurrido, debiendo declararse desierta la prueba testimonial".

Artículo 358.- "A los testigos de más de setenta años y a los enfermos, podrá el juez según las circunstancias, recibirles la declaración en su casa en presencia de la otra parte, si asistiere".

El artículo 359.- Regula que el Presidente de la República, Secretarios de Estado, Senadores, Diputados, Magistrados, Jueces, Generales de mando en casos urgentes, podrán rendir declaración personalmente.

De todos estos preceptos legales señalados y del análisis de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que dichas disposiciones no se encuentran reglamentadas en la misma.

En estos casos señalados es más amplia la regulación del Derecho Civil y existe omisión de los mismos por parte del Derecho Laboral.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, establece: A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, los --- principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de derecho de justicia social que deriven del artículo 123 --- Constitucional, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Las pruebas en materia Laboral, se ofrecen en la misma --- audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en cambio en materia Civil, se ofrecen en un período de diez días contados a partir de la notificación del auto que tuvo por contesta da la demanda o la reconvencción según el caso, en materia Laboral en la audiencia que se contesta la demanda ambas partes ofrecen pruebas.

En Civil se ofrecerán por medio de un escrito que se deposita en oficialía de partes.

#### 4.5.- Desahogo de la prueba testimonial en el Procedimiento Laboral y Civil.

La Ley Federal del Trabajo, reglamenta los requisitos y --- principios a seguirse en el desahogo de la prueba testimonial.

1.- El oferente de la prueba debe presentar directamente a sus testigos, sólo en caso en que se encuentre físicamente imposibilitado, la junta deberá de tomarles sus testimonios (artículo 814 fracción - I).

La jurisprudencia establece:

LA PRUEBA TESTIMONIAL, COMPARECENCIA INDISPENSABLE -- DEL OFERENTE AL DESAHOGO DE LA.- De acuerdo con lo -- establecido por el artículo 767 de la Ley Laboral, pa -- ra el examen de los testigos no se presentarán inte -- rrogatorios salvo en los casos en que sea necesario -- girar exhorto en que sí se presentarán interrogato -- rios, ya que las partes les formularán las preguntas verbal y directamente; por tanto, es indispensable --

que el oferente de la prueba testimonial concorra al desahogo de la misma y si no lo hace, su inasistencia revela falta de interés en que se reciban los testimonios que propuso y el tribunal del trabajo que declara desierta tal probanza no incurre en violación de garantías en perjuicio del oferente de la prueba de que se trata. Amparo directo 3934/74. Felicitas Valencia Hernández. 7 de marzo de 1975, 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. 4 Sala, séptima época, volumen 75 de quinta parte, pág. 27.

Es indispensable la presencia de por lo menos un apoderado o representante legal de la parte oferente.

2.- El testigo deberá identificarse ante la junta cuando -- así lo soliciten las partes, en caso de no poderlo hacer en ese momento se le concederá un término de tres días para que acuda a la junta y comparezca exhibiendo una identificación (artículo 815 fracción II, Principios de la identidad de testigos).

Si se diera el caso de que dicho testigo deje transcurrir -- con exceso el término de tres días para identificarse, no se le dará valor a su testimonio y se declarará la deserción de dicha prueba.

El criterio del Tribunal Colegiado de Primer Circuito en materia de trabajo, argumenta:

TESTIGO, LA JUNTA CARECE DE FACULTADES PARA REQUERIR OFICIOSAMENTE SU IDENTIFICACION.- La junta no está -- facultada para requerir oficiosamente la identificación de las personas a cuyo cargo se desahogará la -- prueba testimonial; tampoco está autorizada para acordar previamente al desahogo de dicha prueba que los -- testigos deban comparecer, a la audiencia respectiva con documento idóneo que los identifique y mucho me-- nos para decretar apercibimiento para el caso de que no se acate tal determinación, toda vez que el artículo 805 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, es-

tablece que los testigos únicamente deberán identificarse a petición de parte y para el caso de que en la audiencia respectiva no cumplimente tal hecho, la junta otorgará un plazo de tres días para ello. Amparo directo 403/87. Luis Ramírez Romero, 21 de octubre de 1987, unanimidad de votos. José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Emiliano Hernández Salazar. Presidente:

Amparo directo 1833/86, José Ramos Hernández, 5 de -- septiembre de 1986, unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretaria: Elsa Fernández -- Martínez.

TESTIGOS. FALTA DE IDENTIFICACION DE. EN MATERIA LABO RAL.- El artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo que fija las reglas que deberán observarse en el desahogo de la prueba testimonial, en la fracción II se ñala que el testigo deberá identificarse cuando así lo pidan las partes, y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia la junta le concederá tres días para ello. Ahora bien, tal precepto no prevé sanción alguna para el oferente de la prueba en el caso de -- que el testigo incumpla con la identificación que se le ordenó y por lo tanto no es correcto el tener por no rendido o declarar desierto el testimonio de aquel testigo que no se identificó, ya que con independen-- cia de no contemplarse esta sanción tal circunstancia es imputable al testigo pero no al oferente de la -- prueba y además, la junta al llevar a cabo la valoración de la prueba testimonial deberá considerar lo an-- terior, desde luego y en el supuesto en que las par-- tes hubieren alegado acerca de la falta de identifica-- ción del testigo, siendo indispensable que la propia autoridad laboral ante la renuncia o falta de cumpli-- miento del testigo para identificarse en el término a

que alude la fracción II del artículo 815, de vista a las partes para que expresen lo que a su derecho correspondiera. Amparo directo 424/86. Gloria Damm de Barba, 12 de febrero de 1987, unanimidad de votos. Ponente: Manuel Ernesto Saloma Vera. Secretario: Martín -- Guerrero Aguilar.

3.- El interrogatorio de los testigos se realizará de uno en uno y por separado, respetando el orden en que fueron ofrecidos.

En el momento en que se toma la testimonial de un testigo, hay que localizar a los otros dos y evitar que se encuentren cerca de la mesa en que se desahoga dicha prueba. Cuando termine el interrogatorio hay que vigilar que este testigo que ya rindió su testimonio no se comunique con los otros, con la finalidad de que no le digan las respuestas de las preguntas formuladas.

4.- El interrogatorio se formulará oralmente, directamente, las preguntas deben de estar relacionadas con los hechos controvertidos que se pretenden probar, no deben contener dos preguntas o hechos en una misma pregunta, no deben ser indicativas, ni llevar inserta en la misma la respuesta.

La distinción entre pregunta y posición consiste principalmente en que la posición lleva implícita la respuesta, o siendo la respuesta para ésta SI o NO, por ejemplo:

Posición.- Que diga el absolvente si es cierto cómo lo es que le asignó a la actora un horario de labores de las 8:00 a las 18:00 hrs. de Lunes a Viernes. La respuesta será SI o NO.

Pregunta.- Que diga el testigo si sabe y le consta qué horario de labores tenía asignado la actora en el presente juicio?. Respuesta: laboraba en un horario comprendido de las 8:00 a las 18:00 hrs. de Lunes a Viernes.

El diccionario de Derecho Positivo Mexicano, define:

"Posición, conjunto de preguntas sobre las cuales pide un litigante que declare el otro, bajo juramento y como prueba del juicio -

pendiente entre ambos". ( 79 )

Por otra parte, Eduardo Pallares define la posición de la siguiente manera:

"Demandante y demandado mutuamente deben proponerse ciertos extremos a los que deberían dar contestación, siendo los propuestos por el juez. Se les designa con el nombre de posiciones o artículos "pono", ésto es sostengo, o afirmo que es cierto, o no es cierto que, de ahí el nombre de positione". ( 80 )

La jurisprudencia precisa claramente que:

PRUEBA TESTIMONIAL, INTERROGATORIO ILUSTRATIVO.- Si del análisis del interrogatorio que el oferente de la prueba testimonial propone, se advierte que en las -- preguntas que lo contienen se proporcionan a los testigos todos los datos respecto de los hechos sobre -- los cuales deben declarar, sugiriéndoles con ello la respuesta, y por consecuencia privándolos de informar por sí sobre los mismos, dicho interrogatorio es ilustrativo y debe desecharse por cuanto que esa deficiencia deja a la junta responsable en la imposibilidad -- si los testigos se condujeron con veracidad o mendacidad. Amparo directo 213/80. Ramón Luna Vázquez, 24 - de agosto de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patián Romero. Tribunal Colegiado del Décimoprimer Circuito (Morelia). Tribunales Colegiados, Informe 1981, tercera parte, tesis 34, pág. 349.

4.- Se deberá tomar protesta a los testigos para conducirse con verdad y apercibirlos sobre las penas en que incurren los testigos - falsos, contempladas en el Código Penal, en el artículo 247.

5.- Se hará constar en el acta los datos generales del tes-

( 79 ) Diccionario de Derecho Positivo Mexicano. Ob. Cit. Pág. 278.

( 80 ) Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 609.

tigo, como son: nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y domicilio del centro de trabajo donde presta sus servicios.

Después de asentar estos datos y los de su identificación - que exhiba en ese momento, procederá a ser interrogado.

6.- Las partes formularán las preguntas en forma verbal y - directamente. La junta calificará las preguntas formuladas, cuidando que exista relación entre las mismas y los hechos que se pretenden probar, - que no contengan implícita la respuesta.

7.- El interrogatorio llevará el siguiente orden: primero examinará el oferente de la prueba y posteriormente la contraparte formulará las preguntas que consideren pertinentes, con la finalidad de confundir y hacer caer en contradicciones a dichos testigos.

La jurisprudencia, al respecto establece:

PRUEBA TESTIMONIAL. VIOLACION AL PROCEDIMIENTO REPREGUNTAS A TESTIGOS.- Es facultad legal de las partes atento lo que dispone el artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo, el repreguntar libremente a los peritos y testigos que presentan, de tal manera que si la Junta de Conciliación y Arbitraje niega este derecho al actor sin fundamento alguno, procede la concesión del amparo en cuanto se viola en perjuicio del mismo este aspecto procesal, debiendo quedar sin efecto las actuaciones posteriores a la fecha del acuerdo que dictó en relación con esta negativa, para que continúe el procedimiento laboral en sus términos, hasta concluir al período de instrucción en juicio laboral. - Amparo directo 868/1966. Andrés Martínez Martínez. -- Abril 18 de 1969, unanimidad de 4 votos. Ponente: --- Mtro. Angel Carvajal. 4 Sala, séptima época, volumen 4, quinta parte, pág. 25.

8.- Las preguntas, repreguntas y respuestas, deberán asentarse textualmente en autos (artículo 815 fracción VII, Principio de la

literalidad de la transcripción).

La importancia de asentar tanto la pregunta como la respuesta, es con la finalidad de que en autos quede asentado todo lo actuado y cuando se haga la valoración de la prueba se tengan todos los elementos del testimonio.

9.- Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho y la junta deberá solicitarla respecto de las respuestas que no la lleven implícita.

Es criterio de la junta que la razón de su dicho será la última pregunta, tratando con ésto de que la razón de tal dicho sea válida para todas las respuestas que la anteceden. En caso de que la pregunta que contenga la solicitud al testigo de proporcionar la razón de su dicho se haga en medio del interrogatorio, es decir, después de dicha pregunta se formulan otras, deberán volverse a formular esta para que sus efectos abarquen todas las preguntas formuladas, de lo contrario sólo surtirá efectos para las que la prescidan.

La jurisprudencia establece al respecto:

TESTIGOS, RAZON DE SUS DICHOS.- La razón de su dicho es parte fundamental en las declaraciones de los testigos, pues de ella depende la credibilidad que el juzgador les pueda otorgar a sus deposiciones. Amparo directo 351/985. Aquiles López Casir, 3 de abril de 1987, unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Roldán Velázquez. Secretario: José María Mendoza Mendoza.

TESTIGO (S). Apreciación de su dicho.- No es bastante la afirmación de los testigos en el sentido de que lo declarado por ellos lo saben y les constan de vista y de oído sino que es menester que manifiesten en qué circunstancias y por qué medios se dieron cuenta de los hechos sobre los que depusieron sin que conste que no hayan sido tachados por la parte contraria, -- pues a pesar de ello, el tribunal está facultado para apreciar libremente, según su criterio, el valor de --

los testimonios rendidos. Amparo directo 5524/1970.  
Elisa Martínez Negrete. Septiembre 24 de 1971, unan  
midad de 4 votos. Ponente: Mtro. Carlos del Río.

10.- El testigo enterado de su declaración la leerá y la --  
firmará al margen, en caso de que el testigo no sepa leer o firmar el se  
cretario leerá el testimonio rendido por el mismo y éste imprimirá su --  
huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse, modificar, am--  
pliar, ni en la substancia ni en la redacción.

Lo que se podría hacer es que en caso de error mecanográfico  
co, pedir el uso de la palabra y manifestar que existe un error en la --  
respuesta o pregunta número "X" y que en realidad debería decir "tal co-  
sa" y posteriormente firmar ratificando lo manifestado.

El desahogo de la prueba testimonial en el Derecho Procesal  
Civil sigue los siguientes principios:

1.- Primero se hace comparecer a los testigos y se les toma  
su protesta apercibiéndolo de las faltas en que incurren aquellos que de  
claran con falsedad ante autoridad judicial. Sanciones que regula el Có  
digo Penal y que ya han sido mencionadas (artículos 361, 363 del Código  
de Procedimientos Civiles).

2.- Se tomarán sus datos generales y se harán constar en el  
acta, nombre, edad, estado civil, domicilio y ocupación, a diferencia de  
la Ley Federal del Trabajo el artículo 363 del Código de Procedimientos  
Civiles establece que se le preguntará al testigo al tomarse sus genera-  
les, si es pariente por consanguinidad o afinidad y en qué grado de algu  
no de los litigantes, si es dependiente o empleado del que lo presente o  
tiene con el sociedad o alguna otra relación de intereses, si tiene inte

rés directo o indirecto en el pleito, si es amigo íntimo o enemigo de alguno de los litigantes. En materia Laboral, estas preguntas formarían parte del interrogatorio relacionándolas con su idoneidad y no parte de los generales.

Las respuestas a estas preguntas deben de señalarse en el incidente de tachas, utilizándolas de tal manera que se deje sin validez el testimonio.

3.- Para el desahogo de la testimonial el juez deberá señalar un sólo día para que se lleve a cabo, serán examinados separada y sucesivamente, sin que unos puedan presenciar las declaraciones de los otros.

En el caso en que debido al número de preguntas que integran el interrogatorio o a alguna causa no es posible terminar con el examen de los testigos en el día señalado para tal efecto la autoridad judicial por conducto del secretario de acuerdos la suspenderá para continuarla al día siguiente, en la práctica en muchas ocasiones la agenda del juzgado se encuentra saturada y no hay espacio para el día siguiente y se señala una fecha más distante, perdiéndose con ésto la característica de esta prueba que es la indivisibilidad (artículo 364).

4.- En el desahogo de esta prueba estarán presentes las partes, las preguntas las formularán en forma verbal y directa, deben tener relación directa con los hechos controvertidos y no podrán ser contrarias a la moral o al derecho, formularse en términos claros y precisos, no deben comprender en una pregunta dos o más hechos.

El Código de Procedimientos Civiles contempla el recurso de apelación en el efecto preventivo en contra del auto que dicte la desestimación de preguntas, es decir, que el Secretario de Acuerdos califique las preguntas y considere que algunos no cumplen con los requisitos señalados por lo que ordene sean desechadas (artículo 360).

5.- Cuando el testigo examinado deje de contestar alguna pregunta, incurra en contradicción, o se haya expresado con ambigüedad, el juez a petición de parte y según su criterio tiene facultades para que en este caso exija al testigo haga las aclaraciones oportunas (artículo 365).

La autoridad judicial tiene facultades para formular preguntas a los testigos convenientes para llevar a discernir los hechos contravertidos, para investigar la verdad sobre los mismos (artículo 366).

6.- La respuesta que el testigo dé al interrogatorio, se asentará expresa y textualmente de la pregunta. En algunos casos se transcribirán tanto la pregunta como la respuesta (artículo 368).

La transcripción debe ser exacta porque algunos errores de acento por ejemplo, modificarían totalmente la respuesta y su fondo.

7.- Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, es decir, porque saben y les consta lo que han declarado en el desahogo de dicha prueba. En caso de que ni las partes interroguen al testigo acerca de la razón de su dicho, el juez podrá interrogar al testigo y pedir la razón de su dicho (artículo 369).

8.- Existe la posibilidad de aclarar o modificar la redacción de la declaración rendida por los testigos pero antes de firmarla, porque después de firmarla no cabe hacer ninguna aclaración ni en la substancia, ni en la redacción de la misma (artículo 370).

El artículo 358 del citado precepto legal, establece: ..

"A los ancianos de más de sesenta años y a los enfermos, podrá el juez, según las circunstancias, recibirles la declaración en sus casas en presencia de la otra parte si asistiera".

Este caso no lo regula la Ley Federal del Trabajo, por lo que según mi opinión, si es conveniente regular esta situación agilizando con ésto el procedimiento, porque se evitarían estar señalando fechas y más fechas hasta que se recupere la persona enferma, en cambio en base a este artículo se constituyen en su domicilio y podrá desahogar dicha prueba y continuar con el procedimiento.

En el Código Procesal Civil, en el capítulo de Medios Preparatorios del Juicio, en general en su artículo 193 fracción VII y VIII, se regula la figura llamada de la prueba preconstituída que es la prueba creada, producida antes que el proceso inicie, mediante una fase anterior a éste llamado paraprocesal, la ley de la materia contempla varias disposiciones que reglamentan los siguientes extremos:

- La posibilidad de que el juicio se prepare pidiendo el -- examen de testigos, cuando éstos se hayan en peligro inminente de perder la vida, próximos a ausentarse a algún lugar lejano y con deficiencias en la comunicación, y la acción respectiva no pueda deducirse aún por de pender su ejercicio de un plazo o de una condición que no se haya cumpli do (artículo 193 fracción VII, Código de Procedimientos Civiles).

- Llamar a testigos para probar alguna excepción y que los testigos se encuentren en alguno de los casos mencionados con antelación.

- Llamar por lo menos tres testigos para acreditar la necesidad de que se otorgue una providencia precautoria como podría ser el - arraigo o el embargo precautorio entre otras (artículo 193 fracción VII).

Las diligencias de las actuaciones mencionadas se desarro-- llarán con citación de la parte contraria, corriéndole traslado de la so licitud con un término de tres días para manifestar lo que su derecho -- convenga, y se aplicarán las reglas establecidas para la práctica de la prueba testimonial, ésto establecido en el artículo 198 del Código de -- Procedimientos Civiles vigente en el Distrito Federal.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 983 del capítulo de Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, regula:

"En los procedimientos a que se refiere este capítulo, el - trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la junta com petente solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la co-- sa que se pretende se exhibe, o la diligencia que se pide se lleva a ca-- bo.

La junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguien-- tes sobre lo solicitado y, en su caso señalará, día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas - cuya declaración se pretende".

En la interpretación de este artículo se podrá aplicar al - interrogatorio de los testigos y de los puntos que se pretendan probar, el precepto legal transcrito no contempla la obligación de notificar a -- la contraparte pero a criterio de la junta se citaría, porque de no ha-- cerlo, perdería su derecho de repreguntar y tachar a los testigos.

#### 4.6.- Tacha de testigos en el Procedimiento Laboral y Civil.

Las tachas son consideradas y definidas por algunos autores de la siguiente forma:

- El Dr. Hugo Italo Morales S. y Tena Suck, definen:

"Las tachas son causas que invalidan o disminuyen la eficiencia o el valor probatorio de las declaraciones de los testigos hechas valer por las partes". ( 81 )

- El Maestro Nestor de Buen, en su obra Derecho Procesal del Trabajo, define la tacha de los testigos de la siguiente forma:

"La tacha es una impugnación inmediata o directa que consiste en atacar al testigo como tal desarrollando en torno a su declaración una verdadera prueba secundaria o de segundo grado... mediante la cual - se trata de rechazar el dicho del testigo presentado por la parte contraria.

La tacha no es, en realidad, una incapacidad, sino una censura, aunque parte de los motivos de estas tachas... hayan pasado hoy a ser incapacidades... externamente afines a la recusación del juez o del perito, las tachas tienen el significado común de no referirse a los requisitos, sino a los efectos del testimonio...". ( 82 )

- Eduardo Pallares, define:

"Se entiende por tachas las condiciones personales de los testigos o de los peritos y las circunstancias de sus declaraciones o de las diligencias respectivas que restan valor probatorio a la prueba testimonial". ( 83 )

El artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo, establece: - "Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la jun-

( 81 ) Tena Suck, Rafael. Morales Saldaña, Hugo Italo. Ob. Cit. Pág. 118.

( 82 ) De Buen, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 463.

( 83 ) Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 753.

ta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley".

Las tachas se clasifican en:

a).- Tachas al examen.- Son las objeciones que se fundamentan en una violación o alteración de algunas disposiciones para el ofrecimiento o recepción de alguna prueba.

Por ejemplo, si la testimonial se ofrece exclusivamente para probar que el actor se negó a firmar. Sin especificar que se negó a firmar y aún a pesar de esto la prueba se acepta.

Lo que precede principalmente en este caso es oponerse a todas las preguntas que se formulen a los testigos y las que pasen, objetarlas con las tachas por no tener relación en el hecho para lo que fueron ofrecidos los testigos, por lo que deberá por esta cuestión desestimarse su testimonio.

b).- Tachas al dicho.- Se refieren a las manifestaciones del testigo las que se impugnan por considerarlas obscuras, contradictorias, inverosímiles o falsas.

La jurisprudencia al respecto establece:

TESTIGOS. CASO EN QUE NO PRECISAN UNA CIRCUNSTANCIA DE TIEMPO.- No puede invalidar lo declarado por los testigos la circunstancia de que no recuerden el mes en que aconteció un hecho, cuando éste acaeció varios años atrás, esto es, cuando normalmente resulta difícil recordar con exactitud circunstancias de tiempo, y el expresar espontáneamente no recordar el mes exacto, crea convicción de la veracidad respecto de lo declarado. Amparo directo 6014/74, Minera San Francisco del oro, S.A. de C.V. 4 de junio de 1975, - unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. 4 Sala, séptima época, volumen 78, quinta parte, pág. 29.

Este caso podría ser tachado por considerarse un testimonio obscuro, porque no precisa circunstancias de tiempo.

TESTIGO SINGULAR. CUANDO SU DECLARACION NO PUEDE TENER VALOR PROBATORIO PLENO.- Si un testigo singular incurre en alguna falsedad o inexactitud al rendir su declaración, ello significa que en el mismo no concurren garantías de veracidad, y por lo mismo no puede concedérsele valor probatorio pleno a su declaración. Amparo directo 885/71. Secretario de Comunicaciones y Transportes. 24 de junio de 1971. 5 votos. Ponente: - Manuel Yáñez Ruiz. 4 Sala, séptima época, volumen 30, quinta parte, pág. 67.

Este podría tacharse de ser un testimonio falso e inverosímil.

c).- Tachas a la persona.- Estas tachas se dividen a su vez en:

Tachas absolutas: Son las que se refieren a la capacidad de los testigos.

Tachas relativas: Se funda en causales que pueden afectar la imparcialidad del testigo.

En el sistema jurídico mexicano se ha considerado que el interés, el parentesco, la amistad, el odio, la relación laboral de confianza, vínculos sociales o comerciales, dependencia económica entre otras, limitaciones y circunstancias que disminuyen la fé en el testimonio pero no la invalidan, negándoles eficacia probatoria.

La jurisprudencia en algunas tesis que a continuación se transcriben, afirma:

TESTIGOS, TACHAS A LOS.- El parentesco de un testigo, para efectos de tacha respectiva, debe establecerse en relación con la parte que la presenta. Amparo directo 5394/1962. Mariano Plascencia. Febrero 17 de --

1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Angel Carvajal. 4 Sala, sexta época, volumen XCII, quinta parte, pág. 39.

TESTIGOS, VALOR DE SU DICHO.- La circunstancia de -- que un testigo sea acreedor de la parte que lo presenta hace presumir que su declaración está viciada de -- parcialidad en favor de su deudor. Amparo directo -- 1877/1964. Ponente: Mtro. Angel Carvajal. 49 Sala, -- sexta época, volumen XCII, quinta parte, pág. 39.

TESTIGO, AMISTAD DEL, CON EL OFERENTE DE LA PRUEBA. -- CUANDO INVALIDA LA DECLARACION.- Para que pueda invalidarse la declaración de un testigo por tener amistad con la parte que lo presenta, es necesario que -- tal amistad haga dudar de su testimonio, pero no si -- se limita a contestar afirmativamente la pregunta que se le hace sobre si tiene amistad con el oferente de la prueba, esa circunstancia no constituye un indicio de parcialidad, ni es motivo para que la junta niegue -- crédito a su testimonio, máxime si el propio testigo manifiesta no tener interés en que la parte que lo -- presenta gane el pleito. Amparo directo 1844/86. Minerales Metálicos del Norte. S.A. Unidad Santa Bárbara. 4 de marzo de 1987. 5 votos. Ponente: Juan Díaz - Romero. Secretaria: Ma. Teresa Higuera. Precedente: -- séptima época, quinta parte, volumen 58, pág. 55. Am -- paro directo 1878/73. Banco Capitalizador de Veracruz S.A. Unanimidad de 4 votos.

TESTIGO QUE DICE SER AMIGO DE QUIEN LO PRESENTA.- La sólo manifestación de un testigo en el sentido de ser amigo del actor, no invalida su declaración porque pa -- ra desechar su testimonio se requerirá el reconoci--- miento de una amistad íntima por parte del deponente y no tan sólo la de una simple amistad. Amparo direc

to 6780/1963. Daniel San Martín Gómez. Resuelto el 4 - de junio de 1964, por unanimidad de 4 votos. Ausente la Sra. Mtro. Salmorán de Tamayo. Ponente el Sr. Mtro. Padilla Ascencio. Srio.: Lic. Guillermo Reyes Robles. 4 Sala. Boletín 1964, pág. 612.

TESTIGO QUE SON TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL PATRON. En relación con el valor probatorio de los testigos - del patrón, la Suprema Corte ha establecido que si es eficaz el dicho de testigos que sean empleados de con fianza del demandado, en razón de que por su calidad de trabajadores están en posibilidad de percatarse de las faltas en que incurran sus compañeros de labores, circunstancias que resultan ajenas al dominio del público. Amparo directo 4155/1963. Guillermo Guillén - Artega. Resuelto el 15 de junio de 1964, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Pozo, Srio. Lic. Humberto Cabrera V. 4 Sala. Boletín 1964, pág. 430.

Las tachas se formularán en el mismo acto y se ofrecerán -- las pruebas tendientes a probar las tachas y a privar de validez probato rias los testimonios rendidos.

La contraparte oñecerá a sí mismo las pruebas para defen-- der sus intereses.

La junta dictará su resolución respecto de las tachas y de las pruebas ofrecidas, dándole pleno valor probatorio a los testimonios, negándole eficacia probatoria al mismo.

LA TACHA DE TESTIGOS EN MATERIA CIVIL.- Encuentra su fundamento legal en el artículo 371 del Código de Pro cedimientos Civiles que a la letra dice: "En el acto del examen de un testigo o dentro de los tres días si guientes, pueden las partes atacar el dicho de aquel por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, cuando esa circunstancia no haya si-

do ya expresará en sus declaraciones. La petición de tachas se substanciará incidentalmente y su resolución se reservará para definitiva, debiendo suspenderse mientras tanto el pronunciamiento de ésta".

Las tachas se formularán por medio de objeciones que se hagan a los testimonios rendidos por los testigos fundadas en circunstancias, como por ejemplo; que tenga parentesco con los litigantes, que sea amigo o enemigo de alguno de ellos, que tenga interés en el asunto, por defectos en su declaración, porque haya incurrido en contradicciones en sus declaraciones, entre otras.

Atendiendo al precepto legal transcrito las tachas de testigos se formularán como incidente. Se tendrá un término de tres días para interponer el escrito incidental, posteriormente se le concederá un término de tres días para contestar el escrito incidental o manifestarlo que a su derecho convenga, ambas partes ofrecerán pruebas en sus escritos, la junta señalará fecha para desahogo de las mismas y posteriormente dictará resolución.

Las tachas se clasifican por los juristas civilistas en tres grupos:

- a).- Tachas relativas a la persona del testigo.
- b).- Las concernientes al contenido de sus declaraciones.
- c).- Las que dimanen del examen, que se hace de la calidad del testigo al ser interrogado por las partes y el juez para determinar su veracidad.

El profesor Cipriano Gómez Lara, en su obra Derecho Procesal Civil, nos dá su opinión sobre las tachas a los testigos, considerando que es un trámite que ha caído en deshuso, poco práctico, inútil, retardador del procedimiento.

#### 4.7.- Valoración de las pruebas y resolución.

El artículo 885 establece: "Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación --

del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

I.- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contra-réplica, y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma.

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos.

III.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados (aquí es donde se establece la valoración de los testimonios rendidos por los testigos y el valor probatorio que se les concedió a los mismos, así como los puntos controvertidos que se probaron y para los cuales fueron ofrecidos sus testimonios).

IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado.

V.- Los puntos resolutivos.

Por otra parte, el artículo 841, establece: "Los laudos se dictarán apreciando conciencia a los hechos, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

Es decir, existe libertad de apreciación de las pruebas por los juristas que integran la junta, autoridad laboral, siguiendo el principio jurídico establecido en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece:

"Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento...".

Los laudos serán claros, precisos, congruentes, es decir, - que exista una relación y ajuste entre los hechos controvertidos, la litis, las pruebas ofrecidas, los puntos que se probaron, sin modificar su contenido.

En materia Civil, la valoración de las pruebas se realizará conforme lo establecido por el artículo 402.- "Los medios de prueba --- aportados y admitidos serán valorados en su conjunto por el juzgador, -- atendiendo a las reglas de la lógica y de la experiencia.

En todo caso el tribunal deberá exponer cuidadosamente los fundamentos de la valoración jurídica realizada y de su decisión".

El juez debe exponer, expresar, estructurar, dentro de los principios lógicos todos los argumentos y razonamientos, cumpliendo con la regla de prudente arbitro, la sana crítica y la prueba razonada, respetando el precepto constitucional citado.

## CONCLUSIONES

1.- El Derecho Procesal Laboral, actualmente es autónomo, científica y legalmente, no siendo así en su origen porque deriva directamente del Derecho Civil.

2.- Existen las siguientes diferencias entre los procesos civil y la boral:

- a).- En el proceso civil existe igualdad entre las partes, el -- proceso laboral es inminentemente protector de la clase --- obrera.
- b).- El primero de estos procedimientos es largo y complicado, - el proceso laboral se rige por el principio de sencillez y rapidez.
- c).- La autoridad y las partes pueden impulsar el procedimiento laboral, en el Derecho Civil sólo las partes tienen esta fa cultad.
- d).- El procedimiento laboral es predominantemente oral y el pro cedimiento civil se rige por el sistema de comunicación es- crita.
- e).- El procedimiento laboral es uninstancial y el procedimiento civil es binstancial.
- f).- La Ley Federal del Trabajo regula como único medio para im- pugnár las resoluciones el Juicio de Amparo, en el Derecho Civil se regula aparte de este juicio el Recurso de Apela-- ción.
- g).- La carga de la prueba recae generalmente en el patrón, en - el Derecho Civil hay igualdad entre las partes.
- h).- Los preceptos legales en materia laboral son de observancia en toda la República, siendo una sólo Ley Federal, en mate- ria Civil existen un Código Civil y uno de Procedimientos - Civiles respectivamente para cada Estado de la República.

- i).- El procedimiento laboral regula dos tipos de pruebas que no son contempladas en el proceso civil: el recuento y la confesional para hechos propios.

3.- Por otra parte, en ambos procedimientos existen las siguientes similitudes:

- a).- Ambos procesos se ventilan por medio de acciones.
- b).- Los conflictos de estas materias se solucionan por medio de procedimientos.
- c).- Se rigen por los artículos 16 y 17 constitucionales.
- d).- Las normas civiles y laborales tienden a lograr un equilibrio entre las partes, una conciliación entre los intereses en pugna.
- e).- Los medios probatorios que se ofrezcan en ambos procedimientos no deben ser contrarios a la moral, al derecho y a las buenas costumbres.
- f).- Ambos procesos regulan la prueba constituida.
- g).- Sus medios probatorios en ambos procesos son: La Confesional, Documental, Testimonial, Presuncional Legal y Humana, Instrumental de Actuaciones, Peritajes, Inspecciones, así como todos los avances y aportaciones de la ciencia.

4.- Las diferencias que existen en ambos procesos en lo que hace a la prueba testimonial son de procedimiento y no de fondo o substancia.

5.- La prueba testimonial en el Derecho Procesal Laboral tiene rasgos propios en cuanto a su ofrecimiento, desahogo y valoración.

6.- El Código de Procedimientos Civiles contempla en su artículo 358 que a los ancianos y enfermos podrá el Juez tomar su testimonio en su domicilio, situación que no regula la Ley Federal del Trabajo y que sería conveniente que se contemplara, con la finalidad de agilizar el procedimiento laboral.

## B I B L I O G R A F I A

- I.- Alonso García, Manuel.  
Curso de Derecho del Trabajo.  
Cuarta Edición.  
Ediciones Ariel.  
México, 1984.
- II.- Bravo Valdez, Beatriz.  
Bravo González, Agustín.  
Derecho Romano.  
Primer Curso de Derecho Romano.  
Editorial Pax-Mex. 1983.
- III.- Briceno Ruiz, Alberto.  
Derecho Individual del Trabajo.  
Editorial Colección Textos Jurídicos Universitarios.  
México, 1985.
- IV.- Cabanellas, Guillermo.  
Introducción al Derecho Laboral.  
Editorial Bibliográfica Argentina.  
Vol. I.  
Buenos Aires, 1946.
- V.- Cavazos Flores, Baltasar.  
Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales.  
Editorial Trillas.  
México, 1985.
- VI.- Cavazos Flores, Baltasar.  
35 Lecciones de Derecho Laboral.  
Cuarta Edición.  
Editorial Trillas.  
México, 1985.

- VII.- Colmenares M., Ismael.  
Gallo T., Miguel Angel.  
González G., Francisco.  
Hernández N., Luis.  
Cién Años de Luchas de Clases en México.  
Tomo I.  
Ediciones Quinto Sol, S.A.  
México, 1980.
- VIII.- Castorena, Jesús J.  
Manual de Derecho Obrero.  
Sexta Edición.  
Editorial Fuentes Impresores, S.A.  
México, 1973.
- IX.- Castorena, Jesús J.  
Procesos del Derecho Obrero.  
Imprenta Didot, S. de R.L.  
México, 1971.
- X.- De la Cueva, Mario.  
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.  
Tomos I, II.  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1974.
- XI.- De Buen, Nestor.  
Derecho del Trabajo.  
Tomo I.  
Editorial Porrúa, S.A.  
5a. Edición.  
México, 1984.
- XII.- De Piña, Rafael.  
Curso de Derecho Procesal del Trabajo.  
Ediciones Botas.  
México, 1952.

- XIII.- De Pina, Rafael.  
Castillo Larrañaga, José.  
Instituciones de Derecho Procesal Civil.  
Editorial Porrúa, S.A.  
Edición 12a.  
México, 1980.
- XIV.- De Vicente y Caravantes, José.  
Procedimientos Judiciales en Materia Civil.  
Tomo I.  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, s.f.
- XV.- Eugene, Petit.  
Tratado Elemental de Derecho Romano.  
Traducción de: D. Fernández González, José.  
Editora Nacional.  
México, 1971.
- XVI.- Esquivel Obregón, Toribio.  
Apuntes para la Historia del Derecho en México.  
Tomo III.  
México, 1943.
- XVII.- Garizurieta González, Jorge M.  
Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho -  
del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas  
de México.  
Editorial Grijalvo, S.A.  
México, 1977.
- XVIII.- González Ramírez, Manuel.  
La Revolución Social en México.  
Tomo I - Las Ideas - La Violencia.  
Editorial Fondo de Cultura Económica.

- XIX.- Gómez Lara, Cipriano.  
Derecho Procesal Civil.  
Editorial Trillas.  
México, 1984.
- XX.- Gómez Lara, Cipriano.  
Teoría General del Proceso.  
Universidad Autónoma de México.  
Sexta Edición, 1983.
- XXI.- García Maynez, Eduardo.  
Introducción al Estudio del Derecho.  
Editorial Porrúa, S.A.  
Trigésimo Quinta Edición.  
México, 1984.
- XXII.- Hernán Cortes.  
Cartas de Relación.  
Nota Preliminar de Manuel Alcalá.  
Editorial Porrúa, S.A.  
Décima Edición.  
México, 1978.
- XXIII.- Iglesias, Juan.  
Derecho Romano, Instituciones de Derecho Privado.  
Séptima Edición.  
Editorial Ariel, S.A.
- XXIV.- Kenneth Turner, John.  
México Bárbaro.  
B. Casta - Amic, Editor.
- XXV.- Margadant S., Guillermo Floris.  
El Derecho Privado Romano.  
Editorial Esfinge, S.A.  
México, 1965.

- XXVI.- Mendieta y Núñez, Lucio.  
El Derecho Precolonial.  
Editorial Porrúa, S.A.  
Cuarta Edición.  
México, 1981.
- XXVII.- Marx, Carlos.  
Engels, Federico.  
La Ideología Alemana.  
El Manifiesto Comunista.  
El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en -  
Hombre.  
Editorial Andreus, 1979.
- XXVIII.- Ovalle Fabela, José.  
La Teoría General de la Prueba.  
Revista de la Facultad de Derecho de México.  
Tomo XIV, Enero - Junio, 1974.  
Números 93 y 94.
- XXIX.- Porras y López, Armando.  
Derecho Procesal del Trabajo.  
Editorial Textos Universitarios.  
México, 1977.
- XXX.- Pallares, Eduardo.  
Derecho Procesal Civil.  
Editorial Porrúa, S.A.
- XXXI.- Rivera Marín, Guadalupe.  
El Movimiento Obrero en México.  
50 años de Revolución II.  
La vida social.  
México, 1961.
- XXXII.- Sentís Melendes, Santiago.  
Estudios de Derecho Procesal.  
Editorial Buenos Aires - EJEA.

- XL1.- 55 Años de Jurisprudencia Mexicana, 1917 - 1971.  
Castro Zavaleta, Salvador.  
Apéndice de 1972 a 1985.  
Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor.  
México, 1986.

#### LEGISLACION

- XLII.- Ley Federal del Trabajo de 1970, comentada por  
Trueba Urbina, Alberto.  
Trueba Barrera, Jorge.  
Reformas Procesales de 1980.  
56a. Edición Actualizada e Integrada.  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1986.
- XLIII.- Nuevo Código de Procedimientos Civiles.  
Décima Cuarta Edición.  
Reformas de Enero, 1987.  
Ediciones Andrade, S.A.  
México, 1976.