

A

00721
671



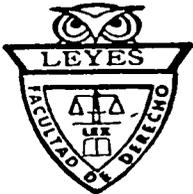
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

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

EL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS EN MATERIA
DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
NANTZUI PATIÑO REAL



ASESOR: Mtro. Enrique Larios

CIUDAD UNIVERSITARIA.

2003



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

PAGINACIÓN DISCONTINUA

B

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



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **PATIÑO REAL NANTZUI**, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**EL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS EN MATERIA DE TRABAJO**", bajo la dirección del **LIC. ANTONIO ENRIQUE LARIOS DIAZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **Lic. HUGO SEGOVIA MENDEZ**, en el oficio con fecha 18 de febrero de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA VALDRA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 04 de Marzo del 2003.

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

LIC. GUILLERMO MORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARÍA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.
c.c.p.- Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

A mi esposo Javier García, por su amor, apoyo, comprensión y confianza durante mis estudios, por eso y mucho más no tengo palabras para expresarle mis más profundos y eternos agradecimientos.

A mis hijos Shaila y Abdiel, porque del tiempo que pude pasar con ustedes lo utilice para mis estudios; y de quienes soy muy orgullosa. Con ustedes experimente uno de los dones más valiosos que puede tener una mujer que es el ser madre.

A mis padres Carmen Real y Enrique Patiño, por verme dado la vida, por su amor y su apoyo incondicional. Por verme heredado lo más valioso que es la educación, y formar de mí una persona de provecho. Muchas Gracias.

A mis hermanos Enrique, Doshue y Adauco, por su inmenso cariño y encontrarse a mi lado en todo momento.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por brindarme la oportunidad de iniciar y culminar mi carrera.

A la Facultad de Derecho, mi eterno agradecimiento por permitirme ser parte de ella.

D

Al Mtro. Enrique Larios Díaz, quien me dio su apoyo, consejo, enseñanza y el camino para llegar a la culminación de este trabajo. Mi más profundo agradecimiento.

A mis maestros, quienes iluminaron mi formación personal con sus enseñanzas, experiencias y consejos.

A mis amigas, con quienes he compartido experiencias trascendentales en mi vida, y en especial a Anayeli por recordarme que un amigo es lo mejor que uno puede tener y de quien puede ser parte.

E

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPITULO I. CONCEPTOS

1. Derecho.....	1
2. Proceso.....	4
3. Derecho Procesal.....	6
4. Derecho Procesal dl Trabajo.....	8
5. Derecho del Trabajo.....	10
6. Principios Procesales del Derecho del Trabajo.....	12
7. Conflicto de Trabajo.....	15
8. Partes.....	17
9. Trabajador.....	19
10. Subordinación.....	21
11. Trabajo.....	24
12. Patron.....	26
13. Empresa.....	29
14. Contrato.....	31
15. Relación de Trabajo.....	34
16. Personalidad.....	36
17. Representante legal.....	38
18. Competencia.....	40
19. Notificación.....	42
20. Audiencia.....	45
21. Autoridad.....	47
22. Prueba.....	50
23. Convenio.....	52
24. Oferente.....	54
25. Resolución.....	56

CAPITULO II. ANTECEDENTES

1. La Revolución.....	58
2. El Constituyente de 1917.....	67
3. El Artículo 123 Constitucional.....	73
4. Nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	79
5. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	84

F

6.	La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	89
7.	La Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	94
8.	Reformas a la Ley Federal del Trabajo.....	101
9.	Ley Federal del Trabajo del cuatro de Enero de 1980.....	105

CAPITULO III. EL JUICIO LABORAL ORDINARIO

1.	El juicio ordinario.....	110
2.	El juicio especial.....	112
3.	Competencia.....	117
4.	La demanda.....	120
5.	Radicación.....	124
6.	Emplazamiento.....	126
7.	La conciliación.....	128
8.	La contestación a la demanda.....	131
9.	La replica y contra replica.....	138
10.	El ofrecimiento de pruebas.....	139
11.	La admisión de pruebas.....	141
12.	Desahogo de las pruebas.....	143
13.	Alegatos.....	145
14.	Laudo.....	146

CAPITULO IV. EL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS EN EL JUICIO ORDINARIO

1.	La prueba.....	150
2.	Tipos de prueba.....	153
3.	La Confesional.....	154
4.	Documental.....	156
5.	Testimonial.....	158
6.	Pericial.....	160
7.	Inspección judicial.....	162
8.	Presuncional.....	164
9.	Instrumental de actuaciones.....	166
10.	Finalidad de la prueba.....	167
11.	La carga de la prueba.....	168
12.	Ofrecimiento y admisión de las pruebas.....	171
13.	Confesional.....	175
14.	Documental.....	178
15.	Testimonial.....	183
16.	Pericial.....	187
17.	Inspección judicial.....	190
18.	Presuncional.....	194
19.	Instrumental de actuaciones.....	196

G

20. Desahogo de la prueba.....	197
21. Valoración de la prueba.....	204
22. Casos prácticos.....	205

CONCLUSIONES	213
---------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN.

Su origen, esencia y fines hacen del Derecho del Trabajo una ciencia particularmente interesante, que nos invita a reflexionar sobre la trascendencia económica, social y jurídica de sus instituciones; especialmente aquellas que han incorporado aspectos innovadores- polémicos- a nuestro ordenamiento legal que como motivo de las reformas procesales de 1980 adquirió un matiz diferente.

Uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo, lo constituye la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, mediante el trato desigual a los que son desiguales, esto es entre el patrón quien posee los medios de producción y el trabajador que solo cuenta con su fuerza de trabajo; de aquí que se califique a éste, como un derecho de clase, por el gran contenido proteccionista de sus normas.

Consideramos que este proteccionismo, en establecidas figuras jurídicas, se ha dado un exceso, tal es el ejemplo de la carga de la prueba al patrón. Éste tiene la obligación de conservar y exhibir ciertos documentos que tienen relación con las condiciones de trabajo y en sí la relación laboral; situación que se puede ser realizada a través de una prueba de inspección judicial, que llevará a cabo al Actuario adscrito a una Junta.

En atención a este medio de prueba, a través de este trabajo trataremos de exponer no únicamente este tipo de prueba, sino también los demás medios de

prueba establecidos por la ley, y que en un juicio son necesarias para acreditar los hechos controvertidos. De esta forma es menester estudiar el ofrecimiento de estas probanzas que se realiza ante las autoridades, a través del juicio ordinario laboral.

Para llegar a tal cometido, resulta necesario referirnos a una serie de figuras jurídicas que van íntimamente relacionadas con el ofrecimiento de pruebas, y que consideramos necesario estudiarlas para mejor entendimiento del tema.

Para llegar a este objetivo proporcionaremos un marco conceptual, que nos permita dar un sentido a aquellas figuras y términos jurídicos, sin eximir lo que indica la ley al respecto.

El concepto más elevado lo encontramos en el derecho social, resultado de una gran trayectoria realizada por la clase obrera y plasmada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna en 1917, emergiendo los derechos de la llamada clase económicamente débil, las autoridades en materia de trabajo y más tarde la Ley Federal del Trabajo que ha tenido reformas importantes de acuerdo a las necesidades que se iban presentando en la época. Leyes que versan sobre el proceso laboral. De tal suerte es necesario introducir un capítulo atendiendo a los antecedentes jurídicos de nuestra legislación laboral y las reformas más importantes que han presentado.

Considerando la importancia de la prueba en el proceso, nos evocaremos al estudio de la prueba, pero si no antes sin hacer un estudio dentro de un ámbito

de funcionamiento, es así que nos referiremos al procedimiento ordinario regulado por la Ley Federal del Trabajo, comprendiendo de manera general: sus características, las diferentes etapas del proceso iniciando con la demanda para concluir con el laudo.

Finalmente concentramos nuestra atención al estudio del ofrecimiento de pruebas en forma individual de cada medio probatorio, analizando las disposiciones legales que existen para cada probanza y el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en lo correspondiente.

Con lo anterior, se pretende dar una perspectiva de la complejidad del tema y su significado, así mismo saber que señala la Ley Federal del Trabajo respectivamente, brindando nuestra modesta opinión.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS

La palabra concepto es la idea; la primera verdad que tenemos de alguna cosa u objeto de estudio. En este primer capítulo estudiaremos los conceptos de algunos de los vocablos jurídicos que durante el desarrollo de los temas que abordaremos van hacer empleados en repetidas ocasiones, y que nos van a ser útiles para el entendimiento y comprensión del presente trabajo de investigación.

1. - DERECHO.

La palabra derecho pose significados anfibológicos; denota rectitud, siempre en la misma dirección, sin torceduras; erguido, no encorvado ni encogido; de las partes del cuerpo en sentido opuesto del lado del corazón; directo, sin rodeos; forma de señalar una dirección, etc.¹

"En derecho romano se denominaba jus, que es la concentración de jussum que a su vez es participio del verbo jubere que significa mandar. Por otro lado proviene del latín directum, que deriva de dirigere, que significa enderezar, dirigir, la palabra latina de derecho es ius. Celso decía que el derecho es el arte de lo bueno y equitativo-*ius ars boni et aequi*".²

¹ EL PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, Larousse, México, 1998, p. 322

² GÓNZALEZ RUÍZ, Samuel Antonio, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Tomo II, 13 ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas y Porrúa, México, 1999. p. 924

En su sentido fundamental, la palabra <derecho> designa una facultad reconocida a una persona por la ley, y que lo permite realizar determinados actos.³ En otro sentido, la palabra <derecho> designa el conjunto de leyes; es decir, las reglas jurídicas aplicables a los actos humanos.⁴

Existe una problemática para definir al derecho; los juristas en numerosas obras han intentado dar una definición del derecho, uno de los enfoques para precisar su contenido es partiendo de su esencia, naturaleza, se han considerado inclusive los fines del derecho o de acuerdo a corrientes filosóficas- jurídicas; resultando difícil dar una definición e incluso han creado un paradójico desconcierto en torno el tema.

Señalaremos las características definitorias del objeto del derecho. Todos los autores coinciden que el derecho es una regulación del hombre que vive en sociedad; el hombre es un "Zoon Politikon", requiere de vivir en sociedad para su existencia, es un ser social por su propia naturaleza.

El hombre busca constantemente la realización de fines. Para que el hombre pueda vivir en sociedad necesita que su conducta esté regulada u ordenada por una autoridad que fije normas de observancia u obediencia; luego entonces, podemos decir que el derecho se refiere a conductas humanas; es un producto social, es el producto del hombre en sociedad- Ubi societa ubi ius-.

³ PLANIOL, Marcelo, Cit. RAMÍREZ FONSECA, Francisco, LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, 8ª ed., PAC., México, 1991, p. 21

⁴ Idem.

El mundo jurídico se expresa a través de normas que son el reflejo de la voluntad de la colectividad de acuerdo a los intereses comunes.

Algunas de las características del derecho que podemos señalar son: el orden jurídico, el derecho constituye un orden o sistema social, presuponiendo la noción de ser un conjunto de normas o disposiciones creadas por instancias propiamente reconocidas; la normatividad que es concebida como un conjunto normas jurídicas, que establecen obligaciones, deberes, derechos o facultades a los individuos; la coercitividad, es la característica que lo distingue de las normas no jurídicas, a medida de que impone sanciones; "su naturaleza es institucional, la creación, aplicación y modificación son realizadas por instituciones, estas instituciones pueden ser de dos tipos: Instituciones que crean la norma e instituciones que la aplican".⁵

El derecho entraña cierta identificación con los fines inherentes al mismo, de tal manera podemos hablar de un derecho positivo, que es el derecho aplicable, eficaz, el cumplido; de un derecho vigente, que es un derecho formalmente válido, tiene un lugar y un determinado tiempo; y de un derecho natural, que es la norma intrínsecamente justa; derecho subjetivo, que es la facultad que se deriva de la norma; derecho objetivo, que es la norma que permite o prohíbe; derecho sustantivo, que es la norma que resuelve el contenido del asunto; y el derecho adjetivo, que es la norma que nos indica como se aplicará el derecho sustantivo. Por lo anteriormente expuesto podemos decir que el término derecho resulta vago y ambiguo.

⁵ GÓNZALEZ RUÍZ, Samuel Antonio, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Op. Cit., p. 928-930

2. - PROCESO.

Climent lo define como "el conjunto de actos coordinados de las partes y el juez, conducentes al ejercicio de la jurisdicción. Tiene una finalidad que rescinde en el efecto jurídico de obtener una decisión o sentencia".⁶

"Conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante la decisión de un juez competente".⁷

Ovalle Favela afirma que "el proceso es la solución heterocompositiva, es decir, la solución imparcial a cargo de un órgano de autoridad del estado, el juzgador, que interviene a instancia de una de las partes y cuya autoridad deriva del imperio del propio Estado y de la fuerza de la ley".⁸

El artículo 17 de nuestra Carta Magna indica que "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho"; desprendiéndose que la razón del proceso jurisdiccional es que el Estado necesita de un instrumento para resolver los conflictos de intereses subjetivos.

El proceso jurisdiccional contiene una función tripartita que es el Estado; el accionante que es la persona que tiene una acción que hacer valer en el proceso; y

⁶ CLIMENT BELTRÁN, Juan, ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Esfinge, México, 1988, p. 47

⁷ DE PINA, Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, 24ª ed., Porrúa, México, 1997, p. 420

⁸ OVALLE FAVELA, José, TEORÍA GENERAL DEL PROCESO, 2ª ed., Harla, México, 1994, p. 28

el reaccionante que va a defenderse de esa acción. Se da el proceso entre el Estado y los particulares que son los que tienen un conflicto de intereses.

El proceso podemos decir que es un medio de solución heterocompositiva, esto significa que la persona que va a resolver el conflicto es un tercero, con la característica de ser este tercero imparcial y ajeno al conflicto, y a quien la ley le otorga la facultad para resolverlo. Así la persona física que dirige y resuelve la actividad jurisdiccional es el juzgador; y las personas que también intervienen en el proceso son los llamados terceros ajenos como lo son: los secretarios, los peritos, los testigos, etc.

Este medio de solución lo encontramos en el proceso arbitral y judicial. Por lo que podemos concluir que el proceso jurisdiccional, es un medio heterocompositivo, que se va a integrar de una serie de actos (procedimiento), en el que participa el Estado, las partes, los terceros y en el que se va aplicar una norma jurídica para cada caso en concreto.

Así los elementos de este concepto son los sujetos que son: el pretensor; el resistente; y el bien jurídico por el cual versa el choque de intereses.

Su objeto es el litigio definido éste por Francesco Carnelutti como "el conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro".⁹

⁹ CARNELUTTI, Francesco, Cit. OVALLE FAVELA, José, Op. Cit., p. 5

3. - DERECHO PROCESAL.

El maestro Ovalle Favela indica que en su sentido objetivo, se suele designar "al conjunto de normas y principios jurídicos que regulan tanto al proceso jurisdiccional como a la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo".¹⁰

Rafael de Pina señala que "el Derecho Procesal debe ser considerado en un doble aspecto; como derecho positivo y como ciencia del derecho. El Derecho procesal por tal criterio debe ser definido como una rama de la enciclopedia jurídica y como una rama de la legislación. Considerado como una rama de la enciclopedia jurídica el derecho procesal es la disciplina que tiene por objeto el estudio del sistema de las instituciones mediante las cuales el Estado cumple una de sus funciones características, la función jurisdiccional. Considerado como una rama de la legislación, el Derecho Procesal es el conjunto de normas destinadas a regular el ejercicio de la función jurisdiccional, a la constitución de sus órganos específicos y a establecer la competencia de estos. Continúa diciendo que en su concepción general y unitaria, el Derecho Procesal se concibe como un derecho de contenido técnico jurídico, que determina las personas e instituciones mediante las cuales se atiende, en cada caso, a la función jurisdiccional y al procedimiento que en ésta ha de observarse".¹¹

¹⁰ Ibid., p. 40

¹¹ DE PINA, Rafael, DERECHO PROCESAL CIVIL, 25ª ed., Porrúa, México, 2000, pp. 17 y 18

El derecho procesal surge a finales del siglo XIX. El trinomio fundamental de esta rama del derecho es la acción, la jurisdicción y el proceso, considerados como los principales conceptos.

La acción es una facultad potestativa que tenemos los gobernados para ir y accionar el proceso jurisdiccional; la jurisdicción es la función que tienen los órganos del Estado para resolver los conflictos, mediante resoluciones que son obligatorias para las partes y susceptible de ejecución; y el proceso que es un medio heterocompositivo, que se va a integrar de una serie de actos, en el que participa el Estado, las partes, los terceros y en el que se va aplicar una norma jurídica para cada caso en concreto.

La fuente formal del derecho procesal es la ley y la jurisprudencia. Su razón de ser es la teoría del Estado y la teoría política; surge en el derecho público, en el derecho constitucional; su vigencia es en todas las materias; su aplicación y eficacia es en el derecho administrativo; su punto final es también el derecho administrativo por ser el órgano ejecutor.

Se distingue los siguientes tipos de procesos: a) Derecho procesal dispositivo, que tiene como principio fundamental el principio dispositivo, dentro de este se ubica el derecho procesal civil y el derecho procesal mercantil; b) Derecho procesal social; su principio es la justicia social, comprendiendo las normas procesales laborales, agrarias y de seguridad social; y c) Derecho procesal público o inquisitorio, con normas penales, militares, constitucionales, administrativas y familiares.

4. - DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Para el maestro Néstor de Buen L. es "el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo".¹²

Trueba Urbina señala que "es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interpersonales e Inter.-obreras".¹³

Para Ovalle favela, el derecho procesal del trabajo "es la disciplina que estudia el conjunto de normas que regulan el proceso por medio del cual se solucionan los conflictos derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo".¹⁴

"Nueva rama de la ciencia jurídica, surgida y estructurada en los últimos años, pero dotada de un vigor que sólo se obtiene de la cuestión social que lo propicia. Su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por lo que se pueden hacer efectivo los derechos sustantivos consignados en los Códigos laborales".¹⁵

¹² DE BUEN L., Néstor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2ª ed., Pomúa, México, 1990, p. 38

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 6ª ed., Pomúa, México, 1982, p. 74

¹⁴ OVALLE FAVELA, José, Op. Cit., p.61

¹⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, DERECHO PROCESAL EL TRABAJO, 2ª ed., Trillas, México 1989, p. 19

Su fundamento se encuentra en el artículo 123 Constitucional, apartado A, particularmente en las fracciones XX, XXI y XXII. Con las reformas constitucionales de 1929 dieron nacimiento a la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, incorporándose las normas procesales.

Este ordenamiento fue sustituido por las reformas a la Ley Federal de Trabajo del primero de mayo de 1970, en su título catorce y quince, artículos 685-875; posteriormente una tercera reforma sustituye una vez más el ordenamiento a las normas procesales, entrando en vigor el primero de mayo de 1980, en sus títulos catorce y quince, artículos 685-991.

Contiene normas procesales para la resolución de los conflictos individuales o colectivos, para los sujetos que se encuentran en una situación económica, social y cultural desfavorable.

Son normas tendientes a la resolución de un conflicto a través del proceso, es decir, es un conjunto de normas cuyo objeto concreto va hacer el proceso para lograr la justicia social, regulado en el Título Decimocuarto, Capítulo I al XX, de la Ley Federal del Trabajo.

Podemos destacar algunas diferencias del derecho procesal de trabajo con el llamado derecho común, destacando principalmente que el derecho procesal el estado tutela a la clase débil (los trabajadores), el derecho civil existe una igualdad de las partes, una igualdad de circunstancias; y sus autoridades difieren de los tribunales civiles.

5. - DERECHO DEL TRABAJO.

Trueba Urbina lo define como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".¹⁶

Cueva Urbina dice que el derecho del trabajo en su acepción más amplia, "se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".¹⁷

Para Néstor de Buen L., "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".¹⁸

El derecho del trabajo surgió como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase.

Su estructura está comprendida con normas tendientes a regular al llamado derecho individual del trabajo que a su vez contiene las condiciones generales de trabajo y los trabajos especiales; el derecho colectivo que incluye el contrato

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit., p. 35

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 16ª ed., Tomo I, Porrúa, México, 1999, p. 263

¹⁸ DE BUEN L, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, 9ª ed., Porrúa, México, 1994, p. 138

colectivo de trabajo, sindicatos y el derecho de huelga; la previsión y la seguridad social regulando el trabajo de los menores, el trabajo de las mujeres, el régimen sobre seguridad e higiene, capacitación profesional, riesgos de trabajo, el derecho a la vivienda; la administración laboral comprendiendo la organización, función, competencia de las autoridades de trabajo; y el derecho procesal del trabajo conteniendo las normas procesales que resuelven los conflictos laborales.

El derecho del trabajo como una disciplina jurídica autónoma, es considerado dentro derecho social, por pretender el bien común y la dignificación del trabajador; teniendo como objeto el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo y capital; con el propósito de buscar la igualdad, la libertad, la dignidad y la salud de la clase trabajadora.

La mayoría de los tratadistas coinciden en que los caracteres más distintivos del derecho del trabajo son los siguientes: ser un derecho protector de la clase trabajadora; un derecho en constante expansión, para hacer más extenso su ámbito de aplicación; es un derecho de garantías sociales para los trabajadores, contiene el mínimo de garantías sociales reconocidas a los trabajadores; ser un derecho irrenunciable, el mínimo de garantías consagradas son irrenunciables; y es un derecho reivindicador de la clase trabajadora, pretender restituir el goce de sus derechos a los trabajadores.

6. - PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los principios procesales del derecho del trabajo se encuentran expresados en numerosos artículos de la Ley Federal del Trabajo, entre ellos podemos señalar el artículo 685 donde se preceptúan los principios de orden público, el de gratuidad, el de inmediatez, principio de oralidad, de instancia de parte (art. 692), el de economía, concentración y sencillez; suptencia de la deficiencia de la demanda regulada en el artículo 686; el principio de informalidad en el artículo 687; auxilio de las demás autoridades administrativas y judiciales artículo 688; y el principio de la duda en el artículo 18. A continuación haremos referencia a cada uno de ellos.

PROCESO SOCIAL; distinto al dispositivo e inquisitorio; involucra a una parte de la sociedad que requiere de protección y en que el caso concreto es la clase trabajadora. Las normas procesales del derecho del trabajo son de derecho social.

ES DE ORDEN PÚBLICO, el derecho laboral es netamente público. El artículo 720 de la ley de la materia, connota que las audiencias serán públicas, pero la Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

PRINCIPIO DE GRATUIDAD, las actuaciones de las autoridades laborales son gratuitas. El artículo 19 de la ley laboral determina que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno; por otro lado el artículo 975, fracción II, inciso b, indica

que la adjudicación del bien inmueble a favor del trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuesto y derechos fiscales; así mismo el artículo 825, fracción III para el nombramiento del perito del trabajador, por parte de la Junta, cuando lo solicite aquél por la imposibilidad económica para cubrir los honorarios correspondientes.

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ, atañe a que las partes deben comparecer en forma personal o a través de su apoderado legal a las audiencias. La ley señala que en la etapa de conciliación deberán acudir las partes en forma personal, sin estar asistidos de abogados patronos, asesores o apoderados, y para las personas morales será por medios de su representante legal que acredite tener facultades para llegar a una solución conciliatoria. Además establece que 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.

SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA; es la facultad que tiene la Junta de Conciliación y Arbitraje para poder subsanar las deficiencias de la demanda que los trabajadores llagaran a omitir en el planteamiento de la misma, logrando una igualdad entre las partes como se ha señalado, es consecuencia por la diferencia económica, social y cultural que existe entre ambas partes.

ORALIDAD PREDOMINANTE, en el proceso laboral la oralidad es predominante, aunque la ley señala que también puede ser por escrito, característica que destaca del derecho común; contribuyendo la oralidad en la sencillez del procedimiento, la celeridad y evitar formalismos.

PRINCIPIO DE INFORMALIDAD, no exige formalidad, la ley indica que en las comparecencias, escritos, promociones, alegaciones, no se exigirá forma terminada, es suficiente con señalar los puntos petitorios.

PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL Y CONCENTRACIÓN, es la simplificación del procedimiento. La concentración se identifica con el principio de economía; las partes podrán diferir una sola vez la audiencia por encontrarse celebrando pláticas conciliatorias para la solución del conflicto; así mismo está presente cuando las partes no comparecen a la audiencia, se continúa con la etapa, en lugar de archivarse el expediente; y tratándose de litispendencia será el incidente de acumulación.

PRINCIPIO DE INSTANCIA DE PARTE, cuando el trabajador se encuentra amenazado o agredido en su esfera jurídica, es cuando interpone una demanda para accionar la maquinaria judicial, es decir, se ejercita a petición de lo particulares, con la presentación de la demanda.

PRINCIPIO DE LA DUDA, la ley establece que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

AUXILIO DE LAS DEMÁS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES, la ley señala que las autoridades administrativas y judiciales, están obligadas, dentro de su esfera de competencia, el auxiliar a las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje; en el caso de que se negaren a auxiliarlas, serán responsables en términos de la ley aplicable al caso.

7. - CONFLICTO DE TRABAJO.

Para Mario de la Cueva son "las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".¹⁹

Por su parte, Baltasar Cavazos, señala que por conflicto de trabajo "se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos, esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa los conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darle origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de sujetos participantes en los mismos. Agrega que conflicto difiere de controversia, ya que la expresión controversia de trabajo indica una fase distinta del conflicto, pues mientras esta pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia, que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión".²⁰

El maestro Trueba Urbina no da una definición de conflicto de trabajo, sólo da la idea de que se trata de pleitos o pugnas o malos entendimientos entre trabajadores y patrones, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, en relación con la lucha de clases, cuestiones legales-laborales o económicas, que requieren

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario, Cit. TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit., p. 178

²⁰ CABAZOS FLORES, Baltasar, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, Trillas, México, 1982, p. 351

intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos, todo lo cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre.²¹

Los conflictos de trabajo han sido clasificados en: conflictos individuales, que son los que afectan intereses únicamente de carácter particular, independientemente del número de personas que intervengan; los conflictos colectivos, son los que afectan intereses de carácter profesional, al igual que los conflictos individuales independientemente del número de personas que en él intervengan; los conflictos jurídicos, se refieren a la interpretación o cumplimiento de la ley o del contrato, por tal razón pueden ser individual o colectivo; y conflictos de orden económico, son aquellos que crean, modifican, concluyen o suspenden las condiciones de trabajo que pueden ser colectivos o individuales.

Con la evolución de la doctrina, la ley y la jurisprudencia los conflictos contenciosos entre los factores de producción se pueden dividir en cinco grupos: obrero patronales individuales jurídicos; entre patronos y trabajadores; obrero patronales, colectivos jurídicos; entre sindicatos; obropatronales, colectivos económicos; entre sindicatos y terceras personas; interobreros, individuales y colectivos; entre trabajadores; interpatronales, individuales y colectivos; entre patronos.

El artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo clasifica los conflictos de trabajo en obreropatronales, interobreros e interpatronales de los cuales es competente de conocer y resolver las Juntas federales de Conciliación y Arbitraje.

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit., p. 179.

8. - PARTES.

Del latín *pres, partis*, porción de un todo. Se denomina parte a las personas que adquieren los derechos y obligaciones que nacen de una determinada relación jurídica que ellos crean.²²

Por otro lado, para Rafael de Pina lo define como la "persona que interviene por su propio derecho o en la producción de un contrato o acto jurídico de cualquier especie".²³

Rafael Tena indica que "en un sentido material, las partes en un proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de las sentencias de fondo, término y fin del proceso mismo".²⁴

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 689 la define como "las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones". Este precepto define con claridad y sencillez las partes en un proceso, y que son el llamado actor, el demandado y los terceros llamados a juicio.

El actor es la persona que tiene una pretensión y pone a accionar la maquinaria jurídica con la presentación de su demanda; "es la persona que actúa en

²² PÉREZ DUARTE Y N., Alicia Elena, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Tomo IV, 13 ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas y Porrúa, México, 1999, p. 2328

²³ DE PINA, Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, 24ª ed., Porrúa, México, 1997, p. 396

²⁴ TENA SUCK, Rafael, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 4ª ed., Trillas, México, 1989, p.43

el proceso, sea en su propio interés, o sea en el ajeno";²⁵ el demandado es la persona que reporta la obligación que se aduce en la demanda; y los terceros interesados son aquellas personas en las que recaen las resoluciones de la Juntas y que afectan su esfera jurídica, debiendo comprobar justamente su interés jurídico.

Para ser parte en un juicio es menester tener interés jurídico, es decir, que haya sido transgredido un derecho y que se tenga una obligación que proveer. La calidad de parte en el proceso se da por ejercicio de la acción y el derecho de oponer excepciones y defensas, esto es que son partes aquellas personas sobre quienes recaen las resoluciones de las Juntas de Conciliación o las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo a la doctrina existen dos tipos de partes en el proceso y que es la parte material y la parte formal; la primera es la que conlleva el proceso; la segunda es la que en nombre propio o a nombre de otro solicita la acción de la ley, emanando de un acto contractual o por disposición de la ley, por ejemplo los menores de edad la ley les otorga capacidad para actuar en el juicio laboral, pero necesitan estar asesorados, de no estarlo, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto; y tratándose de menores de 16 años, la misma Procuraduría le designará un representante. (art. 691)

Tratándose de personas morales la ley en estudio denota que comparecerán a juicio por conducto de su representante legal o apoderado.(art. 692,876 y 879); y en los caso de de la litisconsorcio se nombrará un representante común (art.697).

²⁵ DE PINA, Rafael, Op. Cit., p. 55

9. - TRABAJADOR.

El maestro Néstor de Buen L., no define al trabajador solo señala que la ley "tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico de <persona jurídica>".²⁶

La terminología de trabajador se le ha asignado diversos apelativos como empleado, obrero, asalariado, etc.; la expresión de trabajador es la que tiene mayor aceptación; además puede ser trabajador no únicamente el hombre sino también la mujer de acuerdo a la garantía de igualdad plasmada en el artículo 4º Constitucional.

La ley Federal del Trabajo lo define del siguiente modo "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado", de esta definición se desprenden los siguientes elementos: que el trabajador es una persona física, y que sólo ella puede prestar un servicio, las personas jurídicas no pueden ser trabajador; que la persona física presta un servicio a otra física o moral; efectivamente el trabajador puede prestar un servicio a otra persona física o jurídica; y la prestación de un servicio personal subordinado, esto significa que sólo el trabajador por sí mismo debe desempeñar sus labores; entendiéndose por subordinación "la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido".²⁷

La ley de 1931 señalaba que "el trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo"; esta definición ha sido objeto de crítica y estamos de acuerdo toda vez que

²⁶ DE BUEN L., Néstor, Op. Cit., pp. 486 Y 487

²⁷ CABAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., p. 78

aduce en primer lugar a persona concepto que incluye a las personas físicas y morales, es imposible que una persona jurídica pueda prestar su servicio; segundo la existencia de la prestación de un servicio de forma material y un servicio prestado de manera intelectual, y a opinión de los tratadistas y que estamos de acuerdo con ellos el trabajo implica de alguna forma un una actividad física e intelectual. Los defectos de esta ley han sido subsanados por la ley vigente.

La ley y la jurisprudencia han asignado una categoría especial a los trabajadores de confianza, encontrándose regulados en los artículos 9º, 11º y 182. Categoría que depende de la naturaleza e importancia de las funciones que se desempeñen, es decir, no se da la categoría en forma arbitraria por el patrón. Estas funciones son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, deben ser de carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Algunos sectores de los trabajadores de confianza son considerados representantes del patrón como los directores, administradores, gerentes y todas aquellas personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, sin ser necesaria la formalidad de un mandato expreso.

El concepto de representante del patrón "no excluye la condición de trabajador, al menos en la etapa actual de la jurisprudencia laboral".²⁸

²⁸ DE BUEN L., Néstor, Op. Cit., p. 493

10. - SUBORDINACIÓN.

Es un elemento característico de una relación de trabajo que "consiste en el derecho de mandar y en el derecho de ser obedecido".²⁹

Para el maestro Mario de la Cueva es "una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo".³⁰

El maestro José Dávalos dice que "debe entenderse como subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo".³¹

La Suprema Corte de Justicia emitió su concepto de subordinación, y que nos parece importante transcribir para entender este elemento importante en el concepto de trabajador, y el cual señala:

"SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar al servicio bajo la dirección

²⁹ CABAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., p. 78

³⁰ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p. 203

³¹ DÁVALOS, José, DERECHO DEL TRABAJO I, 9ª ed., Porrúa, México, 1999, p. 92

del patrono o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo”.

“Jurisprudencia de la Suprema Corte de justicia de la Nación- Apéndice 1917-1995, Tomo V.- Quinta Parte-, Tesis 530, página 350”.

La Ley Federal del Trabajo contempla a la subordinación como elemento característico del concepto de trabajador, al indicar en el artículo 8º, que trabajador “es la persona física que presta a otra física o oral, un trabajo personal subordinado”.

De los conceptos transcritos podemos afirmar que la subordinación como elemento para que se dé la relación de trabajo, consiste precisamente en que el trabajador debe seguir las directrices que ordena el patrón en todo lo referente al trabajo que se desempeña y durante la jornada de trabajo.

El trabajador tiene la obligación de desempeñar su servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo. La contravención a este deber acarrea la rescisión de la relación de trabajo, quedando exento el patrón de responsabilidad. (art.47, frac.XI)

La subordinación nos auxilia para distinguir dos tipos de trabajo: el primero que es el prestar el servicio personal bajo las normas u ordenes del patrón durante la jornada de trabajo; y el segundo es el trabajo independiente, que es la prestación de servicios profesionales en el que la persona actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos incluyendo los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables.

A esta forma de trabajo independiente, realizada de manera libre, para presumir la existencia de una relación laboral debe existir una subordinación a las normas e instrucciones que operan en la empresa, establecimiento o bien a las ordenes del patrón, de no concurrir dicha subordinación no existe el deber de obediencia por ser un servicio independiente.

A continuación transcribiremos una jurisprudencia que nos ayuda a ilustrar y entender la importancia de la subordinación en la relación laboral, y que indica:

"SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. La solo circunstancia de que el profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo".

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Informe 1984, Segunda Parte, Cuarta Sala, Tesis 20, página 21.

11. - TRABAJO.

Para Briceño Sierra el trabajo "es una condición de existencia del hombre que tiene por objeto crear satisfactorios y resulta tutelado por el Estado; cuando existe relación jurídica subordinada".³²

Por otro lado Rafael de Pina lo define como la "Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado".³³

El artículo 8º párrafo segundo de la Ley de la materia lo define como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De esta definición de la ley se desprende que el trabajo sólo lo puede realizar el hombre, requiere de un esfuerzo manual o intelectual, consideramos que todo trabajo implica de alguna forma un una actividad física e intelectual y teniendo como finalidad la producción de la riqueza.

El trabajo se encuentra consagrado como una garantía individual, el artículo 5º de nuestra Constitución política preceptúa que "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le

³² BRICEÑO SIERRA, Humberto, ESTUDIO DE DERECHO PROCESAL, Vol. II, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1980, p. 11

³³ DE PINA, Rafael, Op. Cit., p. 481

acomode, siendo lícitos"; mismo que se encuentra redactado en los mismos términos en el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajo va íntimamente vinculado con la vida del hombre, por ejemplo se encuentra en el Antiguo Testamento (Génesis 3:17,19); en la Época Antigua donde el trabajo lo realizaban los esclavos considerados como cosas o bestias, era una actividad impropia para los señores, éstos se ocupaban en el pensamiento filosófico y la política. En la Edad Media en el régimen corporativo, el trabajo quedaba vinculado al hombre de por vida transmitiéndose de generación en generación la relación con la corporación. En el Edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, se postula la libertad del trabajo considerándolo como un derecho natural, poniéndole fin al sistema corporativo francés. Carlos Marx identifica al trabajo con una mercancía, señala que la fuerza de trabajo es una mercancía, como el azúcar. La primera se mide con reloj, y la segunda con la balanza. En la Declaración de derechos Sociales, del Tratado de Versalles (1919), se afirma que "el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio".³⁴

Este principio lo encontramos en la ley al indicar que el trabajo "es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". (art. 3º, frac. I)

³⁴ DÁVALOS, José, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Tomo IV, 13ª ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas y Pomúa, México, 1999, p. 3113

12. - PATRÓN.

Néstor de Buen L. lo define como: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".³⁵

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10, primer párrafo denota: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

El patrón representa otro de los sujetos de la relación laboral. Por su jerarquía, depende la subordinación de los trabajadores que como ha quedado señalado anteriormente, ésta es un elemento necesario para la existencia de la relación laboral.

Se han designado diversos conceptos de patrón como: empleador, empresario, acreedor de trabajo, dador de trabajo.

El concepto de empleador por lo que respecta a la empresa, estamos de acuerdo con los tratadistas, de que es un término impropio, toda vez que el que emplea son el personal administrativo encargado de tal función y no el patrón;

En cuanto al concepto de empresario, la relación laboral no es necesario que se preste el servicio a una empresa para generalizar tal concepto, ya que existen otros trabajos en el que la palabra empresario es inexacta.

³⁵ DE BUEN L., Néstor, Op. Cit., p. 501

Tenemos como ejemplo el trabajo doméstico, en el cual la relación de trabajo no se da en una empresa, sino en una casa habitación por lo que resulta equívoco utilizar este vocablo.

Acreeedor de trabajo y dador de trabajo, se puede apreciar que en esta terminología no se distingue entre la persona que presta su servicio y el que la recibe.

La Ley de 1931 conceptuaba: "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo"; esta definición y la ley vigente no contemplan el elemento de subordinación y remuneración.

Como ha quedado señalado en la exposición del presente trabajo, la subordinación es una característica del concepto de trabajador y un elemento esencial para que exista la relación de trabajo; y en cuanto al elemento de remuneración "es simplemente una consecuencia de la relación de trabajo que se constituye con el servicio personal subordinado de una persona física a otra física o moral".³⁶

Existen dos figuras jurídicas respecto al tema, es el intermediario que es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón (art. 12).

³⁶ DÁVALOS, José, Op. Cit., p. 95

Señala la ley que cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes no se trata de un intermediario, sino de un patrón; y si carece de esos elementos para cubrir sus obligaciones a los trabajadores, será solidariamente responsable con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.(art. 13)

Ahora bien en el caso de dos empresas en la que una ejecuta obras o servicios en forma exclusiva o principal a la otra y que no disponga de elementos propios y suficientes, es considerada intermediario, y la empresa beneficiaria es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores. (art. 15 frac. I)

Otra figura es la del patrón sustituto, en el se transmite la propiedad, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento a otra persona.

La ley preceptúa que la sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.

Es solidariamente responsable el patrón sustituido con el nuevo, de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por un plazo de seis meses - a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores-; cumplido el plazo subsistirá la responsabilidad exclusivamente con el patrón sustituto antes y después de la sustitución. (art. 41)

13. - EMPRESA.

Para el maestro Barrera Graf, a define como "la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado".³⁷

Baltasar Cavazos estima que la empresa "es un complejo jurídico, económico social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser considerados para obtener una productividad adecuada".³⁸

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo indica que la empresa es "la unidad económica de la producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante o contribuya a la realización de los fines de la empresa".

El concepto de la ley contempla a la empresa y al establecimiento, distinguiendo uno de otro, el establecimiento es la unidad técnica que auxilia a la empresa (que es la unidad económica) para la realización de sus fines.

El derecho reconoce a diversas clases de empresas entre ellas podemos destacar a las empresas públicas y a las empresas privadas; atendiendo al titular de la misma serán empresas corporativas o societarias; y en cuanto a la naturaleza de la actividad económica tenemos agrícolas, comerciales e industriales.

³⁷ BARRERA GRAF, Cit. DE PINA, Rafael, Op. Cit., p. 263

³⁸ CABAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., p. 82

La empresa posee dos elementos: el elemento esencial y el elemento accidental; el primero se encuentra integrado por el elemento subjetivo que son el trabajador, prestador de la fuerza de trabajo; y las personas físicas o jurídicas o colectivas integrada por una o más personas físicas o una o varias personas jurídico-colectivas, o un patrimonio sin sujeto o una composición de una(s) persona(s) física(s) con un(as) jurídico-colectiva(s). Los trabajadores y los patrones están vinculados a través de una relación jurídico económica.

El elemento económico de la empresa es el capital, el titular puede ser una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto del cual el titular será el fin al que se designe. El capital tiene dos fines un inmediato que es la producción o distribución de bienes y servicios; y el mediato que es la obtención de beneficios y la realización de objetivos.

Por otro lado la organización y dirección son consideradas también un elemento esencial y vinculadas a ellas se encuentra la realización de un fin común que va hacer la producción o distribución de bienes y servicios.

El elemento accidental, entre los más importantes son el domicilio común, el nombre comercial común, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios; son aquellos signos exteriores que hacen presumir la existencia de la empresa, salvo prueba en contrario.

14. - CONTRATO.

El Código Civil para el Distrito Federal es su artículo 1793 preceptúa: "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".

Para los efectos legales en materia laboral, los juristas han denominado contrato al acuerdo de voluntades que surge entre el patrón y el trabajador, aunque encontramos una diferenciación con el derecho común esta consiste en el principio de autonomía de la voluntad, porque no existe debido a que la ley tiende a proteger a la clase social más débil en la relación contractual.

Al contrato que recae entre el patrón y el trabajador se le conoce como contrato de trabajo. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, en el cual el trabajador se obliga a prestar un servicio personal subordinado a una persona física o jurídica, quien a su vez se obliga a pagarle un salario.

Fue clasificado el contrato de trabajo dentro de algunos contratos conocidos como ejemplo el contrato de compraventa, el de arrendamiento, contrato de sociedad y el de mandato. "El contrato de trabajo individual verbal evolucionó a su vez aun contrato individual colectivo, posteriormente a contrato colectivo de trabajo y finalmente a un contrato -ley".³⁹

³⁹ CABAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., p. 103

El concepto que nos da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, segundo párrafo, es: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

El contrato individual de trabajo como acto jurídico y comprendido en la clasificación del denominado negocio jurídico de acuerdo a la teoría alemana, comprende elementos esenciales y elementos de validez.

Los elementos esenciales que están integrados por: el consentimiento, puede ser tácito o expreso así lo regula el artículo 25 y 21 de la Ley laboral, se conforma del acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón. La falta del contrato no afecta la existencia y derechos de la relación de trabajo; y la falta de estipulación expresa le será imputable al patrón. El objeto, que puede ser directo o indirecto, el primero respecto al patrón consiste en la obligación de pagar un salario, por parte del trabajador el prestar un servicio personal subordinado; el objeto indirecto es la prestación del servicio y la remuneración.

Los elementos de validez que se componen de la capacidad de ejercicio, el artículo 22 de la Ley prohíbe la utilización del trabajo a los menores de 14 años de edad, y mayores de 14 años y menores de 16 años de edad que no hayan concluido su educación obligatoria, salvo que la autoridad competente a su juicio apruebe por que exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Por otro lado el artículo 23 indica que los mayores de 16 años pueden contratar libremente sus servicios, pero con las limitaciones que establece la misma ley; así mismo los mayores de 14 años y

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

menores de 16 años necesitan ser autorizados por sus padres o tutores y, a falta de ellos del sindicato al que pertenezcan o de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política. Los menores de edad trabajadores pueden percibir sus salarios y ejercitar las acciones que le correspondan.

La ausencia de vicios de la voluntad, la ley sólo contempla el dolo cuando el trabajador o el sindicato que propuso al trabajador o lo recomendó engañan al patrón con certificados falsos o referencia en el que le atribuyan capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, pudiendo ser una causal de rescisión sin responsabilidad al patrón. La licitud en el objeto las ilicitudes se encuentran consignadas en los artículos 5º, 133 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, artículos que contemplan la nulidad de la cláusula concerniente, y relativos a las prohibiciones de los patrones y trabajadores. El artículo 5º, fracción primera observa además la incapacidad de ejercicio y la ilicitud en el objeto; la formalidad, se encuentra previsto en los artículos 24, 25 y 28 de la Ley, preceptúan las formalidades en la relación laboral. La falta de formalidad no afecta la existencia y derechos de la relación de trabajo y la falta de estipulación expresa del contrato le será imputable al patrón y se tendrá por cierto lo señalado por el trabajador, salvo prueba en contrario.

Los elementos de eficacia: son las "Modalidades de las Obligaciones" la condición y el término o plazo; la primera es un acontecimiento futuro de realización incierta; el segundo es de realización es siempre cierta. La Ley regula las modalidades de la relación laboral por tiempo determinado en sus artículos 35 - 40; el artículo 35 regula la relación de trabajo para tiempo indeterminado.

15. - RELACIÓN DE TRABAJO.

El maestro José Dávalos al respecto dice que "es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; a presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo".⁴⁰

Por otro lado Mario de la Cueva indica "Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado por lo tanto, de su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario".⁴¹ Para Mario de la Cueva el salario es una consecuencia de la prestación del trabajo.

El artículo 20 de la ley de la materia lo entiende como "cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

En el momento que se da la prestación de un servicio personal subordinado existe la relación de trabajo, independientemente de que subsista un contrato de trabajo expreso o tácito; por otro lado puede existir un contrato de trabajo expreso o tácito pero no darse la relación de trabajo.

⁴⁰ DÁVALOS, José, Op. Cit., p. 105

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p. 204

La relación de trabajo por otro lado no se constituye en los supuestos que la ley determina como nulos; y en estos casos la relación laboral subsiste, y la misma ley señala como debe sustituirse la relación de trabajo otorgando derechos y obligaciones para ambas partes.

Es menester precisar que la ley no diferencia el contrato individual de trabajo con la relación laboral, así se hace notar en su artículo 20, segundo párrafo cuando establece que la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo producen los mismos efectos.

La presunción de la relación laboral existe cuando una persona presta un servicio personal subordinado y otra lo recibe. La falta de estipulación escrita no afecta los derechos derivados de las normas de trabajo; así mismo la falta de la formalidad le será imputable al patrón.(art. 21)

Las modalidades de la obligación se encuentran reguladas en los artículos 35-40 para tiempo determinado; y 35 para tiempo indeterminado.

La rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad del patrón o sin responsabilidad del trabajador se encuentran plasmadas en el Título Segundo, Capítulo IV, artículos 46-52; lo referente a los trabajos especiales, en cuanto a su duración y rescisión de los artículos 181 al 353; la prórroga se encuentra plasmada en el artículo 39, la suspensión, efectos y fechas de reanudación en los artículos 42 - 45; y su terminación de los artículos 53- 55 y 434 de la Ley federal del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

16. - PERSONALIDAD.

Del latín *personalitas-atis*, conjunto de cualidades que constituyen a la persona.⁴²

Idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones. Capacidad para estar en juicio.⁴³

Climent denota por lo que respecta al requisito de la personalidad "consiste en la identidad de la parte, si es persona física y si es una persona moral, en acreditar que se ha constituido conforme a la ley correspondiente..."⁴⁴

La personalidad son todos aquellos elementos constitutivos que nos permiten constatar de la representación que hace una persona por otra, de aquí que se hable de acreditar la personalidad, si se es persona física será el acreditar la identidad de la parte, si se trata de una persona moral o jurídica es acreditar que sea constituido conforme a ley.

Para acreditar la personalidad es menester exhibir, y examinar los documentos con los que se ostenta como apoderado o representante. Al respecto el artículo 692, párrafo segundo de la ley de la materia da los lineamientos para acreditar la personalidad, determina que tratándose de apoderado de persona física, la personalidad se debe de acreditar con carta poder o poder notarial, firmada por el otorgante y dos testigos. El poder otorgado se entenderá conferido para demandar

⁴² SOBERÓN MAINERO, Miguel, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Tomo IV, Op. Cit., p. 2400

⁴³ DE PINA, Rafael, Op. Cit., p. 405

⁴⁴ Cfr., CLIMENT BELTRÁN, Juan, Op. Cit., p.p. 109 y 110

todas las prestaciones principales y accesorias, aún cuando no se exprese en el mismo. (art. 696 LFT)

Cuando el apoderado comparezca como representante legal de persona moral, será con el testimonio notarial que así lo acredite; por otro lado cuando la persona que comparece por persona moral en calidad de apoderado, acreditará su personalidad con testimonio notarial o carta poder firmada por dos testigos, previa comprobación de quien le otorgó el poder esta legalmente autorizado para tales efectos.

En relación con los sindicatos se acredita la personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato. (art. 692, frac. IV)

Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores y sindicatos, cuando los documentos que exhiben exista convicción de que se representa a la parte interesada. Por otro lado, el trabajador, el patrón, y las organizaciones sindicales pueden otorgar poder a través de la simple comparecencia, previa identificación ante la autoridad competente, para representación ante cualquier autoridad de trabajo; acreditándose con la copia certificada que se expida de la misma. Los apoderados y representantes pueden acreditar su personalidad con la exhibición de copia simple previo cotejo con la original o certificado por autoridad, quedando agregada en autos.

17. - REPRESENTANTE LEGAL.

Néstor de Buen L., indica que "La representación es una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten efecto sobre la persona y el patrimonio de otra".⁴⁵

REPRESENTACIÓN, "institución en virtud de la cual una persona puede realizar un acto jurídico por otra, ocupando el lugar".⁴⁶

LEGAL, "prescrito por la ley. Ajustado a la ley".⁴⁷

La representación legal se presenta en los menores o incapaces. Tratándose de personas morales o jurídicas deben de comparecer a juicio mediante su representante legal. Lo trascendental en la representación es el mandato.

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo prevé que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado; el apoderado debe de acreditar su representación por medio de carta poder o poder notarial firmado por el trabajador y por dos testigos; cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, debe de acreditar su personalidad mediante la exhibición del testimonio notarial respectivo; otro supuesto es cuando la persona que comparece por persona moral en calidad de apoderado, acreditará su personalidad con testimonio notarial o carta poder firmada por dos

⁴⁵ DE BUEN L., Néstor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2ª ed., Porrúa, México, 1990, p. 229

⁴⁶ DE PINA, Rafael, Op. Cit., p. 441

⁴⁷ Ibid., p. 353

testigos, previa comprobación de quien le otorgó el poder esta legalmente autorizado para tales efectos.

Cuando se representa a los sindicatos se acredita la personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

El artículo 876, fracción I, señala que en la etapa conciliatoria las partes deben de comparecer personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados. Respecto a las personas morales se tiene el criterio que deben de comparecer sus representantes legales, con representación de mandato para que surta los efectos legales a que haya lugar.

El poder otorgado por el trabajador se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias, aún cuando no se exprese en el mismo. (art 696 LFT)

Por otro lado, en cuanto a la denominada litisconsorcio deben nombrar un representante común los colitigantes y a falta de nombramiento lo designará la Junta, escogiéndolo entre los propios interesados.

El representante común tiene los derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes al mandatario judicial. (art. 697)

18. - COMPETENCIA.

El maestro Cipriano Gómez Lara connota que "la competencia es, en realidad la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto".⁴⁸

Ovalle Favela afirma que es "la suma de facultades que la ley da al juzgador para ejercer su jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos".⁴⁹

La competencia se encuentra consagrada en nuestra Constitución Política en el artículo 16, al señalar que "nadie puede ser molestado, en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente..."

La competencia tiene dos aspectos: la objetiva, que comprende al órgano jurisdiccional. Existen cuatro criterios que la rigen y son: la materia, la cuantía, el grado, el territorio. Influyendo a estos cuatro criterios la prevención, la atracción, la conexidad y el turno; y la subjetiva que compete al titular del órgano jurisdiccional, se divide en: impedimento excusas y recusación.

La competencia en derecho procesal del trabajo se rige de la siguiente forma: En cuanto a la competencia objetiva tenemos la materia, que determina cuando un litigio debe ser sometido a los tribunales de trabajo; el grado, los órganos son las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje y excepcionalmente el

⁴⁸ GÓMEZ LARA, Cipriano, *TEORIA GENERAL DEL PROCESO*, 9ª ed., Oxford, México, 1996, p.127

⁴⁹ OVALLE FAVELA, José, *Op. Cit.*, p. 125

Jurado de Responsabilidad de los Representantes; no admite recursos sólo la revisión de los actos de ejecución y contra la resolución de las Juntas procede el amparo; el territorio, la Ley laboral otorga al actor la decisión de demandar tratándose de la Juntas de Conciliación y Arbitraje la del lugar donde prestó sus servicios; el lugar donde celebró el contrato, o bien la del lugar o domicilio de la persona que se demanda. En cuanto a la conexidad se encuentra regulada por la Ley Laboral en los artículos 766-770; el turno también es importante porque atiende a la distribución y orden interno cuando existen dos Juntas Especiales competentes para conocer del asunto.

La competencia subjetiva que son los impedimentos y excusas también se encuentran regulados en los artículos 707-711 de la Ley Federal del Trabajo.

La competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje se contempla en el artículo 123, Apartado "A", frac. XXXI de la Constitución Política, 527, 699 de la Ley Federal del Trabajo.

La incompetencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se encuentran en los artículos 699, 701, 703, 704, 706. La incompetencia por declinatoria en los artículos 703, 762, fracción II, en relación con el 763.

La decisión de la competencia se decide conforme a los lineamientos establecidos en el artículo 705. Lo actuado ante una Junta incompetente será nulo, salvo el acto de admisión de la demanda, cuando se haya celebrado un convenio y lo establecido en los artículos 704 y 928, fracción V. (art. 706)

19. -NOTIFICACIÓN.

"Acto mediante el cual con las formalidades legales preestablecidas se hace saber una resolución judicial o administrativa a la persona a la que se reconoce como interesada en su conocimiento o se le requiere para que cumpla un acto procesal".⁵⁰

Para Gómez Lara "son todos aquellos procedimientos, formas o maneras, mediante los cuales, el Tribunal hace llegar a los particulares, las partes, los testigos, los peritos, etc., noticia o conocimiento de los actos procesales, o bien presume que tales noticias les han llegado a dichos destinatarios o los tienen por enterados formalmente".⁵¹

El maestro Bermúdez Cisneros la define como "el acto por medio del cual se hace del conocimiento real o presunto, a las partes en juicio y en algunas ocasiones a terceros, de las providencias judiciales dictadas en un proceso".⁵²

Siguiendo este orden de ideas podemos concluir que la notificación es un medio de comunicación procesal, que tiene como función dar a conocer a las partes en un juicio, las resoluciones emitidas por la autoridad que esta conociendo del asunto.

Este tema será abordado nuevamente en el capítulo III, en el emplazamiento, por lo que sólo haremos mención de los tipos de notificación y las principales disposiciones legales señaladas al respecto.

⁵⁰ DE PINA, Rafael, OP. Cit., p. 383

⁵¹ GÓMEZ LARA, Cipriano, Op. Cit., p. 49

⁵² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Op. Cit., p. 129

Los medios de comunicar son las notificaciones, emplazamiento, citación y requerimiento:

La notificación "es el medio legal por el cual se da a conocer a las partes o a un tercero el contenido de una resolución judicial".⁵³

El emplazamiento "es el acto por el cual el juzgador somete a su jurisdicción al demandado".⁵⁴

El requerimiento, es el acto procesal mediante el cual el actuario compele al demandado para que conteste la demanda ante el juez que lo emplazo en el plazo que la ley señala.

La citación es el "llamamiento hecho al destinatario, de tal medio de comunicación para que comparezca o acuda a la práctica de alguna diligencia judicial fijándose, por regla general, para tal efecto, día y hora precisos".⁵⁵

Podemos afirmar que la notificación constituye el género del que se derivan varias especies, como el emplazamiento, el requerimiento y la citación.

La ley determina los casos en que las notificaciones son personales, por estrados y boletín.

⁵³ PALLARES, Eduardo, DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL, 26ª ed., Porrúa, México 2001, p. 574

⁵⁴ DE PINA, Cit. por CLIMENT BELTRÁN, Juan, Op. Cit., p. 126

⁵⁵ GÓMEZ LARA, Cipriano, Op. Cit., p.241

Debe señalarse domicilio en el lugar de la Junta, para recibir las notificaciones, de omitir este dato las notificaciones personales se harán por boletín laboral o por estrados según los casos que señale la ley.

Las notificaciones personales serán el emplazamiento; el primer proveído que se dicte; el auto de radicación que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que remiten otras Juntas; la resolución de incompetencia; el auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo; la resolución que ordene la reanudación del procedimiento, si estuviese interrumpida o suspendida por acusa legal; el auto que cite a absolver posiciones; las resoluciones que deben conocer los terceros extraños; el laudo; el auto que señala término o fecha para la reinstalación; el auto que ordena la reposición de los autos; el auto para requerir al trabajador la presentación de la promoción para la continuación del procedimiento; y en casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la junta.

Son de boletín laboral y estrados las que no son personales, y en los casos en que se omitió señalar domicilio.

La notificación personal surte efecto al día y hora en que se practique, contándose de momento a momento, salvo disposición contraria de la ley; las de boletín y estrados surten al día siguiente de su publicación.

20. - AUDIENCIA.

Una de las acepciones que el maestro Ovalle Favela indica respecto al significado de audiencia es la siguiente: "así se denomina al acto procesal complejo público, que se desarrolla en la sede y bajo la dirección del órgano jurisdiccional, y en el que intervienen las partes, sus abogados y los terceros cuya presencia sea necesaria para la celebración del acto".⁵⁶

"Es sentido procesal, complejo de actos de varios sujetos, realizados con arreglo a formalidades preestablecidas, en un tiempo determinado, en la dependencia de un juzgado o tribunal destinada al efecto, para evacuar trámites precisos para que el órgano jurisdiccional resuelva sobre las pretensiones formuladas por las partes, o por el Ministerio Público, en su caso".⁵⁷

Euquerio Guerrero señala "audiencia del verbo, audire, oír, aquellos actos por virtud del cual el tribunal escucha las peticiones, demandas, contestaciones de las partes, ofrecimiento y recepción de pruebas, alegatos de las mismas partes etc." ⁵⁸

En materia laboral, tratándose del juicio ordinario, se encuentra la Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas contemplada en el artículo 873. La audiencia de referencia consta de tres etapas: a)

⁵⁶ OVALLE FAVELA, José, Op. Cit., p. 286

⁵⁷ DE PINA, Rafael, Op. Cit., p. 114

⁵⁸ GUERRERO, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, 20ª ed., Pomúa, México 1998, p. 475

De conciliación; b) de la demanda y excepciones; y c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

Es menester precisar que esta audiencia se encuentra regulada del artículo 873-891, tema que desarrollaremos en capítulo III, del presente trabajo; por el momento únicamente destacaremos que la audiencia se inicia con la comparecencia de las partes; en la etapa conciliatoria para efectos de llegar a un arreglo se puede suspender por una sola vez, señalando la junta una nueva fecha para la celebración de la audiencia.

En la audiencia de demanda y excepciones se llevará a cabo aún sin la presencia de las partes, por parte del trabajador se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial; tratándose del demandado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. En caso de reconvención la Junta acordará, a petición de parte suspender la audiencia señalando su continuación dentro de los 5 días siguientes.

La audiencia se puede suspender a solicitud de la parte actora cuando de la contestación de la demanda, se desprendan hechos desconocidos y el actor necesite ofrecer pruebas en relación con ellos. Para la audiencia de desahogo de pruebas si las mismas por su naturaleza no pueden desahogarse el mismo día, la Junta señalará el día y hora en que deberán desahogarse, si por no estar debidamente preparada alguna prueba por deshogar, se suspenderá la audiencia para su continuación dentro de los 10 días siguientes, con las medidas de apremio señaladas en la ley.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

21. - AUTORIDAD.

La palabra "autoridad" (del latín auctoritas-atis; "Prestigio", "garantía", "ascendencia", "potestad"; de auctor: "hacedor", "autor", "creador"; a su vez de augeo, ere: "realizar", Conducir) significa dentro del lenguaje ordinario: "estima, ascendencia, influencia, fuerza, o poder de algo o de alguno", "prerrogativa", "potestad", "facultad". Los usos jurídicos de "autoridad" reflejan esa compleja polivalencia.⁵⁹

Rafael de Pina indica que es la "potestad legalmente conferida y recibida para ejercer una función pública, para dictar al efecto resoluciones cuya obediencia es indeclinable bajo la amenaza de una sanción y la posibilidad legal de su ejecución forzosa en caso necesario".⁶⁰

De acuerdo al tipo de norma procesal de trabajo podemos distinguir tres tipos de autoridades que son:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encargadas de resolver los conflictos de trabajo regulados en el artículo 123, Apartado "A" Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo

Dentro de ella la competencia se distribuye entre las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

⁵⁹ TAMAYO Y SALMORÁN, Rolando, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Tomo I, 13 ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas y Pomúa, México, 1999, p. 286

⁶⁰ DE PINA, Rafael, Op. Cit., p. 117

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje su competencia atiende a aquellos asuntos que no le competen a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje; estas funcionan en cada una de las entidades federativas.

Tienen una función tripartita y el gobernador del Estado puede establecer una o más Juntas en la entidad de que se trate fijando su lugar de residencia y su competencia territorial(art. 621-624LFT)

El Presidente de la Junta del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conoce de los asuntos previstos en el artículo 123, fracción XXXI Constitucional y 527 de la Ley Federal del Trabajo; al igual que la Junta Local tiene una función tripartita; funciona en Pleno o en Juntas Especiales. Se encuentra regulada de los artículos 604-620 de la Ley Federal del Trabajo.

Existe también las Juntas de Conciliación, que su función primordial es la de conciliar en los conflictos laborales que se plantean ante ella, también se divide en Local y Federal.

La Junta Federal de Conciliación funciona como tribunal de trabajo, tratándose de asuntos de mínima cuantía, cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. (art.591-603 LFT)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Junta Local de Conciliación no funcionarán en los Municipios o Zonas económicas donde estén instaladas las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (art. 601-603)

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, le compete conocer y resolver los conflictos laborales regulados en el artículo 123, Apartado "B" Constitucional.

Funciona en Pleno y en Salas. El Pleno el cual conoce de los conflictos entre el Estado y los sindicatos y de los conflictos sindicales e intersindicales.

Las Salas, que serán cuando menos tres, integradas cada una por un magistrado del gobierno federal, un magistrado representante de los trabajadores y un magistrado tercer arbitro (nombrado por los dos primeros) que fungirá como Presidente de la Sala. Es competente para conocer los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y los trabajadores de ellas.

Se puede establecer Salas Auxiliares en la capital de cada Estado, y conocerán de los conflictos individuales pero no dictarán laudo, toda vez que es una atribución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. (art. 118, 124 A, frac. III y B LFTSE)

Tribunales de Conciliación y Arbitraje de los Estados, al cual le compete resolver los conflictos laborales entre las autoridades estatales y municipales y los empleados públicos. (frac V, art. 116 Constitucional)

22. - PRUEBA.

Rafael de Pina denota "en su sentido estrictamente gramatical, la palabra prueba expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".⁶¹

Para Adolfo Schonke dice que "se entiende por prueba la actividad de las partes y del Tribunal encaminada a proporcionar al juez, la convicción de la verdad o falsedad de un hecho".⁶²

"En sentido amplio, también se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador con el fin de lograr el cercioramiento de éste sobre los hechos controvertidos u objeto de prueba".⁶³

El tema sobre la prueba lo abordaremos más adelante en el último capítulo del presente trabajo. Por el momento tomando los elementos en que concuerdan los tratadistas podemos señalar como punto concluyente que la prueba es el camino para llegar a la verdad, y que de esta forma colocar al juzgador los elementos de convicción que formarán su conclusión.

⁶¹ DE PINA, Rafael, DERECHO PROCESAL CIVIL, 25ª ed., Porrúa, México, 2000, p. 263

⁶² SHONKE, Adolfo, DERECHO PROCESAL CIVIL, Bosch, Barcelona, 1950, p. 198

⁶³ Cfr. OVALLE FAVELA, José, Op. Cit., pp. 305 y 306

Ahora bien se habla del objeto, fin y medios de prueba; de acuerdo a la legislación el objeto de la prueba, son los hechos dudosos o controvertidos en los que versa ésta. (artículo 777)

El fin de la prueba, "es el de formar convicción del juez respecto a la existencia y circunstancia de hecho que constituye su objeto".⁶⁴

De acuerdo a lo anterior la Ley laboral indica que la Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por Actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate. Así mismo tratándose del proyecto del laudo cualquiera de los miembros puede solicitar dentro de los cinco días siguientes hábiles de haber recibido copia del proyecto, que se practiquen las diligencias que no se hubiesen llevado a cabo por causas no imputables a las partes o cualesquiera otra que juzgue conveniente para llegar al esclarecimiento de la verdad.

Los medios de prueba, que son los instrumentos y conductas humanas para producir la convicción del juzgador; de tal forma las pruebas en materia de trabajo, son la documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografía y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; además admite otros medios de prueba siempre y cuando no sean contrarios a la moral y al derecho. (art. 776)

⁶⁴ PINA DE, Rafael, Op. Cit., p. 267

23. - CONVENIO

"De convenir y éste del latín *convenire* ser de un mismo parecer, ajuste o concierto entere dos o más personas".⁶⁵

El Código Civil para el Distrito Federal lo define como "el acuerdo de dos o más personas destinado a crear, transferir, modificar o extinguir una obligación".(art. 1792)

El término contrato puede definirse como simple acuerdo de voluntades que, sin ser un contrato, produce consecuencias jurídicas en orden al nacimiento, modificación o extinción de obligaciones. El convenio es "el consentimiento de dos o más personas que se ponen de acuerdo respecto a un objeto determinado- et est pactio duorum pluriumve in idem placitum et consensus-".⁶⁶

No es lo mismo el convenio y el contrato, el primero crea, transfiere, modifica y extingue derechos y obligaciones, es el género; el segundo solo crea y transmite derechos y obligaciones, es la especie.

El convenio en el derecho romano era considerado de una categoría inferior que los contratos, toda vez que para generar obligaciones era necesario que estuviese unido a un principal o los amparara el derecho pretorio o el derecho imperial. Para que surtieran efectos tenían que acompañarse de solemnidades como

⁶⁵ PÉREZ DUARTE, Alicia Elena, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Tomo II, 13 ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas y Porrúa, México, 1999, p. 739

⁶⁶ BRAVO GÓZALEZ, Agustín, SEGUNDO CURSO DE DERECHO ROMANO, 10ª ed., PAX México, México, 1984, p.32

palabras o escritos, para garantizar su cumplimiento a través de estipulaciones penales.

La Ley Federal del Trabajo contempla al convenio en algunos artículos, por ejemplo el 706 menciona que las actuaciones hechas por la Junta incompetente serán nulas, salvo el acto de admisión de la demanda, lo dispuesto en los artículos 704 y 928, fracción V o cuando se halla celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación. Todo convenio o liquidación, debe ser por escrito, conteniendo una relación detallada de los hechos que lo motivan y de los derechos comprendidos en él; ratificándose ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual lo aprobará siempre y cuando no contenga renuncia a los derechos del trabajador. (art. 33)

En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas; no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y cuando se trate de reducción de los trabajos, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

El convenio produce efectos de un laudo, así lo establece el artículo 876, fracción III, que dice " si las partes llegaren 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"; e inclusive éste es permitido en cualquier etapa del proceso hasta antes del laudo.

24. - OFERENTE.

Del latín offerens, p. A. De offerre, ofrecer. Adj. Que ofrece.⁶⁷

Del latín offerentem. Que ofrece⁶⁸

Adj. Y n.; culto; no frec. Se aplica al que ofrece.⁶⁹

Para entender estos conceptos es preciso saber que significa la palabra ofrecer; de esta forma transcribiremos lo que señala al respecto algunos diccionarios:

OFRECER. "Del latín offerre; V. Ob. y fer. Presentar a alguien una cosa que puede tomar, mirar, utilizar o disfrutar, o decirle que puede hacerlo así".⁷⁰

OFRECER. "Del latín offerre. Poner algo o ponerse a disposición de alguien sin que este lo haya solicitado. Mostrar presentar algo cierta característica, aspecto, etc".⁷¹

Durante la investigación realizada pudimos apreciar que también se utiliza la palabra oferente tratándose de la persona que realiza una oferta, tal y como se desprende del siguiente concepto que nos proporciona Rafael de Pina señalando que oferente es la "persona que formula una oferta".⁷²

⁶⁷ PALOMAR DE MIGUEL, Juan, DICCIONARIO PARA JURISTAS, T. II, Porrúa, México 2000, p. 108

⁶⁸ EL PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, 5ª ed., Larousse, México, 1998, p. 727

⁶⁹ MULINER, María, DICCIONARIO DE USO DEL ESPAÑOL, H-Z, Gredos, Madrid, 1986, p. 551

⁷⁰ Ibid., p. 553

⁷¹ EL PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, Op. Cit., p. 728

⁷² DE PINA, Rafael, DICCIONARIO DE DRECHO, 24ª ed., Porrúa, México, 1997, p. 388

OFERTA. "Del Latín offerre, ofrecer. En términos generales, promesa que se hace de dar, cumplir o ejecutar una cosa. Alude también a la presentación de bienes o mercancías para su venta".⁷³

Como podemos apreciar de los conceptos transcritos, la palabra oferta y ofrecer tiene un mismo origen latino que es offerre que significa ofrecer.

Por lo anteriormente expuesto podemos señalar a manera de conclusión que la palabra oferente es la persona que ofrece (con relación al tema de trabajo en que nos avoca) a las autoridades de trabajo, es decir, a la Junta los pruebas para acreditar su afirmación o negación de los hechos de la demanda o contestación a la misma, a través de los medios probatorios permitidos por la Ley Federal del Trabajo y que se encuentran plasmados en su artículo 776.

En la práctica el término oferente es comúnmente utilizado en los acuerdos emitidos por la Junta, refiriéndose a la parte que ofreció la probanza; dichos acuerdos pueden ser a manera de ejemplo: el acuerdo en el que recae la admisión de las pruebas y en los emitidos en el desahogo de las mismas.

La ley también utiliza esta expresión en sus disposiciones y al respecto podemos señalar la redacción del artículo 797, que tratándose de las pruebas documentales indica " los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder..."

⁷³ MÁRQUEZ GÓNZALEZ, José Antonio, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Tomo III, 13 ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas y Pomúa, México, 1999, p. 2265

25. - RESOLUCIÓN.

"Modo de dejar sin efecto una relación jurídica contractual, bien en virtud del mutuo disenso de las partes (resolución voluntaria), bien a causa del no cumplimiento de una de ellas, por imposibilidad del cumplimiento de la prestación o por la excesiva onerosidad de ésta (resolución legal)".⁷⁴

Para el desarrollo del proceso las resoluciones emitidas por el juzgador o Tribunales son conocidas como resoluciones judiciales, y para el desarrollo del presente trabajo de investigación atenderemos a éstas.

Ovalle Favela señala que "son los actos procesales por medios de los cuales el órgano jurisdiccional decide sobre las peticiones y los demás actos de las partes y los otros participantes".⁷⁵

Resoluciones judiciales, "son los pronunciamientos de los jueces y tribunales a través de los cuales se acuerdan determinaciones de trámite o deciden cuestiones planteadas por las partes, incluyendo la resolución del fondo del conflicto".⁷⁶

Gran número de Códigos Procesales clasifican las resoluciones judiciales en:

a) decretos, que son determinaciones de trámite; b) autos, que se dictan durante el proceso no siendo de trámite ni destinados a resolver el fondo del asunto; y c)

⁷⁴ PINA DE, Rafael, DERECHO PROCESAL CIVIL, 25ª ed., Porrúa, México, 2000, p. 442

⁷⁵ OVALLE FAVELA, José, Op. Cit., p. 284 y 285

⁷⁶ FIX-ZAMUDIO, Héctor, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Tomo IV, 13 ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas y Porrúa, México, 1999, p. 2822

sentencia, pone fin al proceso. La sentencia en la Legislación laboral, se denomina Laudo. (art. 837, frac. III LFT; y 146 LFTSE)

El artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo denota que las resoluciones de los tribunales laborales son: acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio; autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

El laudo es una verdadera sentencia definitiva. Contra el laudo dictado por las autoridades de trabajo procede el amparo.

El Laudo debe contener: lugar, fecha y Junta que lo pronuncia; nombre y domicilio de las partes y de sus representantes legales; un extracto de la demanda y su contestación, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; enumeración de las pruebas y sus apreciaciones; extracto de los alegatos; las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y los puntos resolutivos. (art. 840)

Las Juntas dictarán las resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a ésta, salvo disposición contraria señalada en la ley; deben ser firmadas por todos los integrantes de la junta y el Secretario, y no admiten recurso alguno; la regla general es que las Juntas no pueden revocar sus propias decisiones. (art. 838, 839; 848 y 686)

CAPITULO II

ANTECEDENTES

En este segundo capítulo haremos referencia de los antecedentes del artículo 123 Constitucional, por ser el origen del derecho sustantivo y adjetivo del derecho del trabajo y de la seguridad social, nuestra intención es resaltar los hechos más importantes de la evolución del proceso social.

1. - LA REVOLUCIÓN.

El panorama que mostraba nuestro país a principios de este siglo era desconsolador para la clase trabajadora, la realidad social del régimen de Porfirio Díaz se vio privilegiada a la clase capitalista, en especial a los extranjeros, el cual Díaz celebraba concesiones a su favor que eran correspondidas a su interés personal, sin dejar de mencionar todo el tiempo que duró en el poder.

El privilegio desmedido que durante el porfiriato se dio a la clase capitalista, se basó en perjuicio de la clase trabajadora, la cual vivía en condiciones inhumanas, eran considerados animales, esclavos, las relación a las jornadas de trabajo eran de doce a trece horas diarias, relata Kenneth Turner en su obra México Bárbaro que "los esclavos se levantan cuando la gran campana del patio suena a las 3:45 de la mañana y su trabajo empieza tan pronto como pueden llegar a la labor. El trabajo en los campos termina cuando ya no se puede ver en la oscuridad, y en el casco

prosigue a veces durante muchas horas de la noche";⁷⁷ el salario del cual el obrero mexicano percibía era inferior al del obrero extranjero en nuestro país, no existía días de descanso, ni atención medica, de ahí que haya ocurrido intentos de unificación y liberación de los trabajadores mexicanos por las condiciones anteriormente descritas y las cuales someramente señalamos.

Dentro de los movimientos obreros se destacan la huelga de Cananea del 31 de junio de 1906, en donde participan los trabajadores mineros de la "Cananea Consolidated Cooper Co.," encabezado por Lázaro Gutiérrez de Lara en el Estado de Sonora, exigiendo los trabajadores mejores salarios y la supresión de privilegios a los trabajadores extranjeros por parte de las empresas.

El segundo movimiento fue la huelga de Rió Blanco del 07 de enero de 1907 por el "Gran Circulo de Obreros Libres de Rió Blanco" en Veracruz.

Estos fueron los más gloriosos episodios de la lucha de clases consagrando una jornada de trabajo de ocho horas, el principio de igualdad de salario, el derecho de preferencia de los mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa y la prohibición de la tienda de rayas, pero a su vez dejaron un gran saldo de pérdidas de vidas humanas que puede registrarse en las páginas de las luchas obreras.

Con estos acontecimientos se marca la declinación del porfiriato y surgen los precursores de la revolución.

⁷⁷ KENNETH TURNER, John, MÉXICO BÁRBARO, Pomua, México, 1990, p. 15

Los hermanos Flores Magón con ideas avanzadas para su época fueron los enemigos del régimen porfiriano, y quienes con el Partido Liberal Mexicano, constituyen la ideología del artículo del artículo 123 de la Constitución de 1917.

El Partido Liberal Mexicano fundado por lo Ricardo Flores Magón, el primero de julio de 1906, se publicó el "Programa y Manifiesto del Partido Liberal Mexicano" se crea las primeras reivindicaciones a favor de la clase trabajadora.

Por lo que hace al capítulo de Capital y Trabajo, dicho documento analiza la situación y condición de la clase trabajadora, proponiendo reformas significativas, por lo valioso del documento en mención lo transcribiremos, señala lo siguiente:

21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que éste salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fabricas, talleres, etc., a mantener en las mejores condiciones de higiene sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo o éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27.- Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo.

28.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los mineros.

30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejan en ellas.

31.- Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les haga descuento de su jornada o se le retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen en otra forma que a los extranjeros.

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical.⁷⁸

Este documento suscrito por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón y sus colaboradores Juan Sarabia, Manuel Sarabia, Antonio I. Villareal, Librado Rivera y Rosalío Bustamante, expedido en San Luis Missouri, siendo el más importante a favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de derechos sociales, postura en la que estamos de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva.

El 30 de abril de 1904, la Legislatura del estado de México a solicitud del entonces gobernador José Vicente Villada, como antecedente del programa y manifiesto del Partido Liberal Mexicano, dictó una ley respecto al riesgo del trabajo, en su artículo tercero que ha la letra dice:

“Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados o que disfruten de sueldo a que se hace referencia en los artículos anteriores y en el 1787 del Código Civil, sufran estos algún accidente que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar sin perjuicios del salarios que debiera devengar por causa del trabajo...se presume que el accidente

⁷⁸ DE BUEN L, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, 9ª ed., Porrúa, México, 1994, pp. 322 y 323

de trabajo sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se prueba lo contrario".

Es menester señalar que este artículo contempla la indemnización por accidente de trabajo o por enfermedad de profesional y la carga de la prueba a cargo del patrón.

Más tarde el gobernador Bernardo Reyes el 09 de noviembre de 1906, dictó una ley de accidente de trabajo definiendo al accidente de trabajo como el " que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él", fijando indemnizaciones por el importe de hasta dos años de salario para el caso de incapacidad permanente total.⁷⁹

El porfiriato concluyó con el triunfo de Don Francisco I. Madero llegando a la presidencia de la República, por voluntad popular del pueblo mexicano, iniciándose el movimiento armado con el plan de San Luis del 05 de octubre de 1910, uno de los propósitos del Presidente Madero fue la creación del Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, en el decreto del 13 de diciembre de 1911. Su principio fue "Sufragio efectivo no reelección".

El 22 de febrero de 1913, fueron asesinados Francisco I. Madero como Presidente de la República y José María Pino Suárez Vicepresidente, levantándose en defensa el pueblo Mexicano por su ley fundamental y para quitar del poder al usurpador Victoriano Huerta, movimiento armado que inicia Venustiano Carranza

⁷⁹ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p. 43

governador Constitucional del Estado de Coahuila con el plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913, firmando en la Hacienda de Guadalupe, Coahuila, del cual fue nombrando como el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, y los hombres armados recibieron el nombre de Ejército Constitucionalista.

Al inicio del movimiento, Carranza pronunció en el Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, el 24 de septiembre del mismo año un discurso con ideología socialista al señalar: "Pero sepa el pueblo de México que, terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que participar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases; queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas..."⁸⁰

Posteriormente Carranza expidió un decreto de reformas al Plan de Guadalupe el 12 de diciembre de 1914, en el puerto de Veracruz, quedando en el artículo 2º la necesidad de una "...Legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general, de las clases proletarias..."⁸¹

De esa época procede la Ley de Relaciones Familiares, estableciendo la igualdad entre el hombre y la mujer y se introdujo el divorcio; existió una ley el 06 de enero de 1915 de Luis Cabrera, que sirvió como base a la reforma agraria.

⁸⁰ DE BUEN L., Néstor, Op. Cit., p. 328

⁸¹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit., p. 8

El 14 de septiembre de 1916 convocó al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente que determinaría el rumbo de la Constitución.

La exposición de motivos del decreto decía " si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para su reforma, esa norma no podía ser un obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno".⁸²

Se expidieron leyes en diferentes partes de la República, en lo más álgido de la revolución, destacando la legislación del Estado de Jalisco con el gobernador Manuel M. Diéguez, con un decreto respecto la jornada de trabajo, el descanso dominical y vacaciones.

Otro decreto fue el del 07 de octubre de 1914, donde Manuel Aguirre Berlanga, reglamentando el contrato individual de trabajo, la previsión social y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz, Manuel Pérez Romero, consagra el descanso semanal el 04 de octubre de 1914.

El 19 de octubre del mismo año, el general Cándido Aguilar substituye las antiguas autoridades políticas, creando las Juntas de Administración Civil para dirimir

⁸² DÁVALOS, José, Op. Cit., p. 62

las quejas entre patronos y obreros, estableció una jornada de trabajo máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, la obligación de los empresarios de crear escuelas primarias laicas cuando no existieran escuelas públicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros.

Agustín Millán promulgó la Ley de asociaciones profesionales de la República el 06 de octubre de 1915.

En Yucatán del 11 de septiembre de 1914 del gobernador y general Salvador Alvarado expidió un decreto declarando "nulas y sin valor las cartas cuentas o cuentas corrientes, llamadas de sirvientes, las deudas contraídas por los jornaleros de campo concediéndoles libertad absoluta para trabajar donde quieran".⁸³

El general Alvarado posteriormente promulgó dos leyes; la primera el 14 de mayo de 1915 creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; la segunda del 11 de diciembre del mismo año la Ley del Trabajo conocida como "Las cinco hermanas",

La ley de las cinco hermanas tenía como finalidad la transformación del régimen económico, comprende la ley agraria, de Hacienda, del Castro, del Municipio Libre y del Trabajo; esta última reconoció y declaró algunos de los principios básicos que posteriormente acopiaría el artículo 123 Constitucional.

⁸³ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit., p. 9

2. - EL CONSTITUYENTE DE 1917.

Concluido el movimiento armado en, fue necesario convocar una asamblea legislativa para anexar los principios sociales conquistados en la lucha revolucionaria en una nueva Constitución.

La convocatoria fue presentada en el decreto del 14 y 19 de septiembre de 1916, expedida en la ciudad de México por Carranza, convocando al pueblo a elecciones para un Congreso Constituyente que debería de reunirse en la Ciudad de Querétaro el primero de diciembre del mismo año.

Una vez Integrado el Congreso en la fecha señalada, el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, presentó el Proyecto de Reforma a la Constitución Política de 1857, en el que en su artículo 5º trataba lo referente a los derechos de los ciudadanos trabajadores y en el que se agregó un párrafo limitando el plazo obligatorio del contrato de trabajo a un año e impedía que en él se renunciara a los derechos civiles y políticos.⁸⁴

Una comisión presidida por Francisco J. Múgica, presentó modificaciones al artículo 5º indicando que la jornada máxima de trabajo, no excederá de ocho horas aunque este haya sido impuesto, por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece descanso obligatorio...

⁸⁴ DE BUEN L., Néstor, Op. Cit., p. 343

Se presentó una pugna entorno al artículo 5º Constitucional, como podemos apreciarlo en el Diario de los Debates del Congreso Constituyente.

Froylán C. Manjarrez, mencionó que se retirarán las cuestiones obreras del artículo 5º, para presentarlo con amplitud, en un artículo especial.

Alfonso Cavrioto, apoyó la idea de Manjarrez de separar las cuestiones obreras del artículo 5º y consagrarlas en un capítulo o título especial al indicar:

" la conveniencia de que la comisión retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyó en el artículo quinto, a fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el más hermoso de nuestro trabajo, pues así como Francia después de la revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros".⁸⁵

Heriberto Jara dijo: " los jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas. Pero ¿ qué es lo que a producido esa tendencia? Nuestra Constitución, tan libérrima, tan buena, resultó como la llamaban los señores científicos, 'un traje de luces para el pueblo mexicano', porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después ¿quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a

⁸⁵ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p. 49

mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma..."

Este diputado sugiere incluir los derechos del trabajador en la Constitución al señalar: "la jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación...."⁸⁶

Héctor Victoria señaló " ...el artículo 5º, a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras las siguientes: descanso semanal, jornada máxima, salario mínimo. Descanso higienización de talleres, fabricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición el trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc.

En el discurso de Victoria se encuentra la idea primordial del artículo 123, la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes de trabajo, para que no pasaren inadvertidos los derechos de los trabajadores.

⁸⁶ Cfr., ROVAIX, Pastor, GENESIS DE LOS ARTÍCULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917, Comisión Nacional Editorial del C.E.N., México, 1984, p. 64

En uso de la palabra Luis Fernández Martínez da la idea de crear una ley que asegure los derechos de la clase trabajadora al mencionar "...los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan sus vidas, para llevar a su hogar un mendrugo, sin que ese mendrugo alcance siquiera para alimentar a sus hijos; los que hemos visto esos sufrimientos, esas lágrimas tenemos la obligación imprescindible de venir aquí, ahora que tenemos la oportunidad, a dictar una Ley y a cristalizar en esa Ley todos los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano".

Natividad Macías apoyó la idea de consagrar los derechos de los trabajadores en la Constitución, en un título especial, además da las bases de estos derechos al señalar:

"...el problema obrero tiene todas estas fases que debe comprender forzosamente, porque de otra manera, no queda resuelto de una manera completa; en primer lugar debe comprender la Ley del trabajo; en segundo lugar, debe comprender la Ley de accidentes; en tercer lugar, debe comprender la ley del seguro; en cuarto lugar, debe comprender todas las leyes que no enumero una por una, porque son varias, que tiendan a proteger a esas clases trabajadoras en todas aquellas situaciones en que no estén verdaderamente en relación con el capital, pero que afectan de una manera directa a su bienestar y es preciso, es necesario atender, porque de otra manera esas clases quedarían sujetas a la miseria, a la desgracia y al dolor en los momentos más importantes de la historia...

Hace mención de los trabajos especiales y el derecho de la huelga que no habían sido contemplados, en la ley al indicar: "...como veis, no quedó comprendido ni el trabajo de los abogados, ni el trabajo de los médicos, ni el trabajo de los farmacéuticos, ni en general, el trabajo de las otras profesiones de las clases altas, porque estas deben regirse por otras leyes que tiendan a proteger esas clases reglamentando esas profesiones con el objeto de favorecer los derechos de una y otra clase...."

"Esta Ley deberá reconocer como derecho social la huelga, en la Ley tienen ustedes, pues representando al sindicato y el trabajo colectivo, las formalidades sencillísimas con que la sindicalización debe hacerse, las facultades y derechos que tienen los sindicatos y las obligaciones que corresponden a los obreros sindicalizados, que están en libertad de separarse a la hora que quieran..."

" Es necesario facilitar a los hacendados y a los empresarios la manera de cumplir en la mejor forma estas obligaciones; y la forma de establecer, como en los Estados Unidos, Alemania, Bélgica, Francia, las empresas de seguros de accidentes y entonces con una cantidad pequeña que pague el dueño de la mina, de la hacienda, etc. El señor carranza, no lo puso en la Constitución, porque creyó que era cosa secundaria".

Al concluir el debate que dio origen al proyecto del artículo 123, Froylan C. Manjarrez insinuó el separar los derechos del trabajo del artículo 5º e instituir un artículo especial para estos dijo:

" ...me permito proponer a la honorable asamblea, por el digno conducto de la Presidencia, que se conceda un capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo, cuyo capítulo podría llevar como título "del trabajo", o cualquier otro que estime conveniente la asamblea.

Continúa " así mismo me permito proponer que se nombre una comisión compuesta de cinco personas o miembros encargados de hacer una recopilación de las iniciativas de los diputados, de datos oficiales y de todo lo relativo a este ramo, con el objeto de dictaminar y proponer el capítulo de referencia, con tantos artículos como fueren necesarios".

Al concluir el debate, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos formaron la comisión redactora del proyecto del nuevo título sobre el trabajo dando nacimiento al Título Sexto de la Constitución Política sobre el Trabajo y Previsión Social, con base en el proyecto de Macías, una vez teniendo el proyecto final se turnó a la Comisión del Congreso, encargada de presentarla a la Asamblea.

La Comisión conservó la mayor parte del texto original y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado.⁸⁷

⁸⁷ DÁVALOS, José, Op. Cit., p. 65

3. - EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

El texto original ha sufrido reformas trascendentales, reforzando el mantener el equilibrio de los intereses en conflicto y de las cuales haremos mención más adelante; el aprobado por el constituyente de Querétaro y el artículo vigente, en sus apartados "A" podemos contemplar lo siguiente:

Ambos artículos contemplan una jornada de trabajo máxima de ocho horas; el trabajo nocturno de siete horas.

Quedando prohibido los labores insalubres o peligrosos, el trabajo nocturno industrial para mujeres y menores de dieciséis años; así mismo en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche. El Ley vigente sólo contempla a los menores de dieciséis años y no hace referencia de los establecimientos comerciales.

La edad contemplada en los trabajadores menores de edad varia en ambos textos, el original contempla a los mayores de doce años y menores de dieciséis; los menores de doce años no podrán ser objeto de contrato. El texto vigente prohíbe la utilización del trabajo de menores de catorce años.

Para las mujeres embarazadas la ley vigente establece un periodo de doce semanas de descanso contempladas de la siguiente forma: seis semanas anteriores a la fecha aproximada para el parto y seis semanas posteriores a él; el artículo

original no lo contempla únicamente hace mención de un descanso forzoso al mes siguiente al parto.

El artículo vigente contempla el derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades de la empresa, dando las bases para su regularización, así mismo contempla a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades las Empresas. Por otro lado crea al INFONAVIT, contemplando la obligación de las empresas a proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, a través de aportaciones para tales efectos.

Además el texto vigente adiciona la fracción XIII, obliga a las empresas a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; y la fracción XXXI que contempla el ámbito de competencia de la Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

El trabajo quedó protegido con las bases ideológicas de la nueva Constitución, consagrando sus derechos y reivindicaciones de la clase trabajadora.

Nuestro derecho sustantivo como el derecho adjetivo nacen conjuntamente en el artículo 123 de la Constitución de 1917, detrás de grandes luchas que dejaron un sin número de pérdidas humanas.

El derecho procesal del trabajo para dar solución a los conflictos de trabajo, de la exposición de motivos podemos destacar lo siguiente:

"Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la omnimoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses.

Los Códigos poco habían de la prestación de servicios y consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean indeterminables y onerosas las diligencias. La conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se le considere este problema".

"La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es de cesar en el trabajo colectivamente, (HUELGA) y todo los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia".

Concluye la exposición señalando " Nos satisface cumplir con un elevado deber como éste aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta H. Asamblea perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República las bases para la legislación del trabajo que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra patria".⁸⁸

De la exposición de motivos a la que hicimos referencia, podemos observar el firme propósito del legislador en contemplar una norma que regule y procure la igualdad de los sujetos de la relación de trabajo.

El derecho del trabajo es único, no tiene semejanza con el llamado derecho común, y sus autoridades difieren de los tribunales civiles.

Es un derecho protector y reivindicador de los derechos de la clase trabajadora, llamada clase débil; el derecho sustantivo y adjetivo pertenece al derecho social y son un derecho autónomo.

Las normas del derecho adjetivo en materia de trabajo se encuentran conceptuadas en las fracciones XX, XXI y XXII del apartado "A", del artículo en mención, que a la letra dicen:

⁸⁸ Cfr., ROVAIX, Pastor, Op. Cit., pp. 95 y 96

XX. Las diferencias o los conflictos entre 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 y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicalo, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir del él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Es menester destacar que del texto original de la fracción XX, decía "Las diferencias entre Capital y Trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje", la palabra Consejo fue remplazada por la de Junta, quedando como actualmente conocemos.

Así mismo en la fracción XXI originalmente indicaba: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso...", esta frase quedó suprimida de igual manera por la palabra Junta para quedar "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta..." estableciéndose la obligatoriedad del arbitraje y de las resoluciones dictadas por la autoridad en materia de trabajo.

Podemos apreciar que el constituyente de 1917, acogió las experiencias de los trabajadores, sus sufrimientos, sus luchas para consagrarlas en derechos plasmados en un título especial en nuestra Carta Magna.

Contempla a la conciliación y el arbitraje como medio de solución para los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo, creando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como autoridad competente para conocer del asunto, en una función tripartita. Por otro lado reconoce el derecho de asociación y la huelga siempre que sea lícita.

La pretensión del constituyente fue la proteger a la clase débil, sancionando a los patrones a través de la indemnización, en cambio para el trabajador será la terminación del contrato.

De esta forma surge la expedición de leyes que reglamentan la organización y atribuciones de la Juntas, expidiéndose Códigos con contenido procesal, así como el procedimiento, la resolución de conflictos y medidas de ejecución de las resoluciones dictadas por la autoridad competente.

4. - NACIMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

En el preámbulo del artículo 123 Constitucional y en el artículo 73, fracción X, establecen el derecho de las legislaturas de los Estado y del Congreso de la Unión de expedir leyes en materia de trabajo; lo que originó leyes locales en toda la República, de las más destacadas se encuentran:

La Ley del Trabajo el Estado de Veracruz, expedida el 14 de enero de 1918, primera ley en materia de trabajo, la cual contempla la definición del contrato de trabajo, la participación de los trabajadores a las utilidades de la empresa, se consagra un sindicato gremial con algo del actual sindicato de oficios varios, se regula la huelga, la minoría de extranjeros trabajadores en una empresa, se crearon las Juntas Municipales de Conciliación que conocía de la investigación, periodo de ofrecimiento de pruebas y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje que atendía lo relacionado a la conciliación y arbitraje.⁸⁹

Las Leyes de Yucatán, nos encontramos con dos leyes expedidas el 02 de octubre de 1918 y la del 16 de septiembre de 1926 respectivamente, la primera por Felipe Carrillo Puerto, manteniendo los convenios industriales, imitando la Ley de Veracruz; la segunda de Álvaro Torres Díaz, modificando la ley anterior en materia sindical y huelga. La primera dispone que sólo tendrán personalidad jurídica para celebrar contratos colectivos de trabajo, convenios industriales y ejercer las acciones derivadas de los mismos, los organismos adheridos a la "Liga Central de resistencia

⁸⁹ Cfr., DE BUEN L., Néstor, Op. Cit., p. 364

del Partido Socialista del Sureste". La Segunda, se establece el arbitraje previo y obligatorio, que hacía nugatorio el derecho de huelga.⁹⁰

Plutarco Elías Calles presidente Constitucional expidió el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal el 09 de marzo de 1926 con un contenido de normas procesales. Contempla a una Junta de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal; una Junta Municipal de Conciliación para cada municipio, a excepción de la Ciudad de México; la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, estableciendo su organización, ámbito de competencia, el procedimiento de conciliación y arbitraje, la conciliación ante las Juntas Municipales, la conciliación ante la Juntas Centrales y el arbitraje de estas.

Posteriormente con fecha 17 de septiembre de 1927 expidió un decreto mediante el cual en su artículo 1º estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en México y las Regionales de Conciliación, estas últimas fueron sustituidas posteriormente por las Juntas Federales de Conciliación.

En el artículo 2º señala las funciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que son el prevenir y resolver los conflictos colectivos e individuales, suscitados entre los patronos y obreros. El artículo 3º señala el ámbito de competencia.

⁹⁰ DE LA CUEVA, Cit. DE BUEN L., Néstor, Op. Cit., p. 364

El artículo 4º preceptúa que las Juntas Federales de conciliación y Arbitraje se encontrarán integradas por igual numero de representantes de los obreros, patronos y uno por la Secretaría de industria, Comercio y Trabajo.

En su artículo 5º faculta a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo para expedir el reglamento correspondiente para normar el funcionamiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje con la mayor brevedad, y el cual fue decretado el 27 de septiembre del mismo año.

Lo que da origen a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de conciliación es la solución de conflictos que se encontraban fuera de la jurisdicción de los Estados y aquellos que afectaban a la economía nacional.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo emitió tres circulantes señalando que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría, esto mediante la circular emitidas el 28 de abril de 1926.

La segunda circular es del 05 de marzo de 1927 dispuso la Secretaría dado que el artículo 27 Constitucional declaraba de jurisdicción federal los asuntos relativos a la industria minera, los conflictos de esta con sus trabajadores, serían resueltos por la misma. El 18 de marzo del mismo año se emitió una tercer circular en la que señalaba que conocería de los asuntos el Departamento de Trabajo de la Secretaría con el objeto de uniformar su aplicación y en todo lo concerniente a las

cuestiones derivadas del contrato-ley que habían celebrado los trabajadores y los empresarios de la industria textil.

Estas circulares fueron las que llevaron a que el 27 de septiembre de 1917, el Congreso de la Unión expidiera la ley sobre Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federales.

El reglamento contemplaba un capítulo de disposiciones preliminares en las que contenía las reglas del procedimiento como: notificaciones, identificación de las partes y representación. Un capítulo sobre disposiciones generales en el que se contempla el procedimiento de conciliación y arbitraje ante las Juntas Federales y Regionales. La ejecución de los laudos que quedaba a cargo del Presidente de la Junta; lo relativo a ejecución, embargos, remates y adjudicación de bienes.

Es menester señalar que las Juntas de Conciliación, datan desde el año de 1915, en nuestro país. Se fundaron originalmente de los Estados de Yucatán y Jalisco; con los Códigos Locales expedidos por mandato del artículo 123 Constitucional de 1917, reglamentaron la organización y competencia de la Juntas Locales de Conciliación.⁹¹

Emilio Porte Gil, Presidente provisional, presentó una iniciativa para reformar el preámbulo del artículo 123 y la fracción X, del artículo 73 Constitucional, que facultaban a las legislaturas locales de expedir sus propias leyes en materia de trabajo, toda vez que se observó que la mayoría de los Estados de la República

⁹¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit., p. 259

tenían sus propias leyes laborales, facilitando el origen a confederaciones y federaciones de trabajadores, huelgas y celebración de contratos colectivos. Otra situación que se presentó fue que en el artículo 27 de la Constitución concedía a la Nación el dominio del producto del subsuelo, siendo competencia de las autoridades federales todos los conflictos originados en esta materia.

Así mismo se presentó algunos conflictos colectivos y huelgas que se ocupaban a dos o más Estados, toda vez que ninguno de ellos los solucionaba por encontrarse fuera de su ámbito jurisdiccional.

Por las situaciones anteriormente expuestas, en virtud de considerar inconveniente el mantener diversas legislaciones en los Estados de la República; se reforma el preámbulo del artículo 123 Constitucional el 06 de septiembre de 1929, facultando al Congreso de la Unión a expedir una sola ley de trabajo, quedando a favor de las autoridades locales la facultad de aplicar la ley de trabajo en sus respectivas jurisdicciones y que no sean de competencia exclusiva de las autoridades federales mismas que se encuentran preceptuadas en la fracción XXXI, del artículo 123 en las reformas de este mismo año a la Constitución. Es así como se dio la posibilidad de expedir una la Ley Federal del Trabajo de aplicación para toda la República, subsanando las irregularidades señaladas.

El artículo 123 quedó de la siguiente forma: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deben expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo".

5. - LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Las reformas Constitucional de 1929, específicamente en la fracción X de su artículo 73, se faculta al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo; su aplicación corresponde a las Juntas Federales y Locales respectivamente de acuerdo a su competencia que las mismas reformas habían establecido en la fracción XXXI. Es así como da pie a la expedición de una Ley Federal de Trabajo para su aplicación en toda la República.

La Ley de 1931 es precedida de algunos proyectos. Tenemos el Anteproyecto de Don Venustiano Carranza en Querétaro, que fue desechado y en el cual se establecía que era facultad exclusiva del Congreso para dictar leyes en materia de trabajo.

El artículo 123 señalaba que era no solo facultad del Congreso la Expedición de leyes de trabajo sino también a las legislaturas de los Estados de la República.

Posteriormente como hicimos mención Emilio Porte Gil el 26 de julio de 1929, presentó una iniciativa para reformar el preámbulo del artículo 123 y la fracción X, del artículo 73 Constitucional en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores, para que el Congreso de la Unión expida única y exclusivamente leyes en materia de trabajo.

Emilio Porte Gil, envió al Congreso un proyecto de Código Federal del Trabajo, posteriormente de la publicación de las reformas al artículo 73 y 123

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Constitucional; la comisión redactora fue integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, la cual presentaba errores en materia sindical y huelga, es decir, contempla el principio de sindicalización única y el arbitraje obligatorio de las huelgas, con el título arbitraje semiobligatorio en el cual el trabajador podía negarse a aceptar el laudo.⁹²

El Anteproyecto en materia procesal que nos ocupa, incluían las reglas que regirían el procedimiento entre ellas se encuentran: la personalidad, las notificaciones, las excusas e impedimentos, la recusación, la prescripción, las pruebas, los laudos y su ejecución que quedaba a cargo del Presidente de la Junta, embargos y remates, las providencias precautorias, las tercerías.

Así mismo contemplaba el procedimiento ante las Juntas Municipales, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje destacando la división de las etapas del proceso laboral en conciliación, demandas y excepciones, las pruebas; el procedimiento en los conflictos de orden económico general, el procedimiento ordinario y especial para los conflictos colectivos; se creaba el Consejo Nacional de Trabajo; el salario mínimo y los delitos oficiales y de orden común; contemplados todos y cada uno de los mencionados en los artículos 480-618.

En 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, siendo secretario de la misma Aarón Sáenz, se redactó un nuevo proyecto y al que se dio el nombre de Ley, que después de varias modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de

⁹² DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p. 54

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

agosto del mismo año; estando en la Presidencia Pascual Ortiz Rubio. La comisión se integraba por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García.

Esta Ley en su Título Noveno, preceptuaba el procedimiento ante las Juntas, dividido en VII capítulos, de los artículos 440-685. Las diferencias de esta Ley con la vigente podemos destacar lo siguiente:

En primer lugar en la ley de 1931 contemplaba a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Municipales de Conciliación.

Contemplan ambas el principio de informalidad, a diferencia de que la anterior ley los puntos petitorios deben ser fundamentados.

Tratándose de las notificaciones la anterior ley contempla al Secretario y al Actuario para llevar a cabo la respectiva diligencia y quienes debían leer íntegramente el proveído. Por otro lado contempla como horas hábiles de las 7 a las 19 horas.

El procedimiento ante las juntas se señala como término de notificación de la demanda de tres días de anticipación a la fecha de la audiencia. Se divide el procedimiento en conciliación; demanda y excepciones, en caso de reconvencción antes de dar contestación a esta, se abre un periodo de conciliación.

Si las partes no están conformes con los hechos, o si estándolo se hubieren alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba, o a petición de las

partes o si se hubiese tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Se señala una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Señalaba un término de cuarenta y ochos horas para formular los alegatos por escrito, y en caso de hacerse los alegatos oralmente no podrían exceder de treinta minutos por cada parte y no se hacían constar en el acta de audiencia.

El Auxiliar del Presidente de Cada Grupo Especial deberá dentro de las setenta y dos horas siguientes en que se presenten los escritos de alegatos o debieran presentarse la elaboración del proyecto de resolución.

Los laudos son dictados a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta los crean debido en conciencia. Quedando a cargo la ejecución de los laudos al Presidente de la Junta.

Del artículo 560 al 685 tratan de las providencias precautorias; de las tercerías; de los conflictos de orden económico; de la ejecución de los laudos a través del secuestro, embargo; de las responsabilidades y sanciones.

Establece que en caso de que el patrón se negare a aceptar el laudo o a someter sus diferencias al arbitraje la Junta podrá dar por terminado el contrato de trabajo; a que indemnice al trabajador con el importe de tres meses de salario o procederá la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto.

El artículo 14 transitorio destaca " Se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia de trabajo, los expedidos por el congreso de la Unión, en cuanto se opongan a la presente ley".

Señala De Buen que la trascendencia de esta ley debe encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga no obstante sus vicios de su aplicación practica y las reglamentaciones es un instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. Estamos de acuerdo con la opinión de este tratadista, por que con las reformas que se presentaron a esta ley y de las cuales haremos referencia más adelante da las bases para armonizar las relaciones de trabajo.

Siguiendo al maestro, las reformas que ha sufrido la Ley de 1931 las más destacadas fueron: en 1933, modificándose los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; en 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; en 1940, suprimiéndose la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; en 1941, se modifican diversos preceptos sobre el derecho de huelga.

El 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y la participación de las utilidades, y modificaciones en la tesis de la relación de trabajo.⁹³

⁹³ DE BUEN L., Néstor, Op. Cit., p.p. 370 y 371.

6. - LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El Presidente de la República Adolfo López Mateos, en 1960 nombró una comisión para la preparación de un anteproyecto de ley para efectos de reformar la ley vigente. La comisión se encontraba integrada por Salomón González Blanco, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Mario de la Cueva. Existían varios errores en ley de trabajo, era necesario reformar las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, para la adopción de la nueva ley.

Narra el maestro Mario de la Cueva, que las reformas a estas fracciones era para estar de acorde para la elevación a catorce años de edad mínima de admisión al trabajo, un concepto más justo y eficaz procedimiento del salario mínimo, un sistema para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación que la SCJN había hecho a las fracciones XXI y XXII, y establecer el ámbito de competencia entre las autoridades de trabajo locales y federales.⁹⁴

En noviembre de 1962, culminó el anteproyecto, que sirvió como base para las reformas constitucionales y reglamentarias.

En 1967 un segundo anteproyecto siendo en ese entonces Presidente Constitucional el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz. Designando una segunda comisión

⁹⁴ Cfr., DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p.p. 55 - 60

integrada por las personas que formaron el primer anteproyecto y además se incluía al maestro Alfonso López Aparicio profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

Después del primero de mayo este anteproyecto fue expedido a los sectores interesados para su estudio y expusieran sus opiniones. Se exhortó a que las clases sociales nombrarán representantes para la discusión del Proyecto.

Por la parte patronal se integraba entre otros Fernando Yllanes Ramos, Manuel Marván, Rafael Lebrija, Manuel Ogarrío, Baltasar Cavazos Flores y Francisco Breña Garduño, con una postura negativa y quienes pedían únicamente reformas procesales y no sustantivas a la Ley de 1931.

Los representantes de los trabajadores en cambio, su postura fue distinta, de conformidad se realizaron algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

Una vez expuestas las observaciones de los sectores interesados, en el mes de diciembre de 1968, Díaz Ordaz presentó una iniciativa a la Cámara de Diputados, la cual contenía una nueva Ley Federal de Trabajo y donde se presentó una segunda discusión entre las partes interesadas.

Los representantes de los patrones presentaron un estudio que se dividía en tres partes: aspectos no objetables; aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos, de ellos destaca el concepto de intermediario, el derecho de huelga derivados del contrato-ley, las normas sobre el desistimiento

tácito de la acción, normas sobre reglamentaciones especiales, la propina como parte integrante del salario, el pago del tiempo extraordinario, la prima dominical, el pago por el trabajo en días de descanso, dos nuevos días de descanso obligatorio como el 1º de enero y 5 de febrero, el aumento del periodo de vacaciones, la prima vacacional, el aguinaldo, entre otros.

La tercera parte son los aspectos inaceptables enfatizando la media hora de interrupción de la jornada de trabajo, la integración del salario, el escalafón ciego, la primad e antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y en especial lo referente a seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y habitación; y pretendieron introducir el contrato a prueba, y reestablecer el contrato medieval de aprendizaje.⁹⁵

La Cámara de diputados y senadores invitaron a la comisión redactora a un cambio de impresiones; la iniciativa no sufrió ninguna modificación sustancial el documento original, es decir, en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Estamos de acuerdo con el maestro De la Cueva al señalar que en la elaboración de la ley configuro un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social.

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial el 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

⁹⁵ Ibid., pp. 58 y 59

En materia procesal podemos destacar lo siguiente: establece que el trabajador puede presentar su demanda aunque no exprese el nombre, denominación o razón social del patrón o de la persona propietaria de la empresa.

Tratándose de notificaciones cuando haya desaparecido la persona demandada o se desconozca su domicilio estas podrán hacerse en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios.

Se reglamenta el incidente de nulidad de notificaciones, la junta oír a las partes, recibirá las pruebas que estime convenientes e inmediatamente dictará la resolución correspondiente.

El Presidente de la Junta es la persona encargada para diligenciar los exhortos.

El procedimiento se inicia con una sola audiencia que es la de conciliación, demandas y excepciones permitiéndose la réplica y duplica del actor y demandado.

Precisa el objeto de la prueba que es la comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad, obligando a las partes a aportar todos los elementos probatorios que dispongan.

En ofrecimiento y recepción de pruebas las partes pueden solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y en general a toda persona que ejerza funciones de dirección y administración, tratándose de hechos propios.

En la prueba testimonial se autoriza a las partes a citar a los testigos cuando exista un motivo que impida presentarlos; y en prueba pericial si el oferente no presenta a su perito en la audiencia se le tendrá por desistido de la prueba, y si la contraparte no presenta el suyo, la prueba se recibirá con el perito del oferente.

El auxiliar es el encargado de elaborar el proyecto de resolución de laudo.

Tratándose de asunto cuya cuantía no exceda el importe de tres meses de salario del trabajador se resuelve en un procedimiento especial, el cual se desarrolla en una sola audiencia de conciliación, demandas excepciones, ofrecimiento y rendición de pruebas y resolución.

En este procedimiento especial utiliza para las partes el término de actor y promovente.

El artículo 2º transitorio, señala " Se abroga al Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 con las modalidades a que se refiere el artículo anterior".

El artículo 1º a que hace referencia el artículo anterior señala que la ley entrará en vigor el 1º de mayo de 1970, a excepción de los artículos 71 (trata de la prima dominical) y 87 (referente al aguinaldo) estos entrarán en vigor el 1º de julio, y el artículo 80 (sobre la prima de vacaciones) el 1º de septiembre del mismo año.

Esta ley sufrió reformas muy importantes en sus Título decimocuarto, decimoquinto y decimosexto, el 04 de enero de 1980 modificándose casi en su totalidad y de las cuales más adelante estudiaremos.

7. - LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles.

Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma que "existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos".

También se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El Preámbulo de la Constitución de la OIT señala que el "descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales".

La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción.

Otro motivo que dio pie a la creación de la OIT, se encuentra relacionado con el final de la guerra. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial que dice: "la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social".

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, en su primera reunión que tuvo lugar el 25 de enero de 1919, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la OIT entre los meses de enero y abril del mismo año; se encontraba integrada por los representantes de los países de Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido, bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Americana del Trabajo (AFL). Como resultado de todo ello, se creaba una organización tripartita, única en su género, integrada por los representantes de los gobiernos, de los patrones y de los trabajadores. La OIT nace en la Parte XIII del Tratado de Versalles y su Constitución se encuentra integrada por la mayoría de sus disposiciones.⁹⁶

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se celebró a partir del 29 de octubre de 1919 en Washington, y cada uno de los Estados Miembros envió dos representantes gubernamentales, uno de las organizaciones de patrones y otro de las organizaciones de trabajadores. Se aprobaron durante dicha reunión los seis primeros convenios internacionales del trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, al desempleo, a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres y a la edad mínima y al trabajo nocturno de los menores en la industria.

⁹⁶ Cfr. VON POTOBOSKY, Gerardo W., LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires, 1990, p.5

El Consejo de Administración, órgano ejecutivo de la OIT elegido por la Conferencia eligió a Albert Thomas como primer Director de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la Secretaría Permanente de la Organización. Albert dio un fuerte impulso a la Organización desde el primer momento. En menos de dos años, se aprobaron 16 convenios internacionales del trabajo y 18 recomendaciones.

La OIT se estableció en Ginebra en el verano de 1920. Pronto, el celo que guió a la Organización en sus primeros años fue atenuándose. Algunos gobiernos opinaban que el número de convenios era excesivo, que las publicaciones eran demasiado críticas y que el presupuesto era muy elevado. En consecuencia, era necesario proceder a una reducción global. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró, a instancias del Gobierno de Francia, que la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo del sector agrícola se encontraba asimismo dentro del ámbito de acción de la OIT.

En 1926 se introdujo una innovación importante: la Conferencia Internacional del Trabajo creó una comisión de expertos para supervisar la aplicación de sus normas; compuesta por juristas independientes y cuya misión consistía en examinar las memorias sometidas por los gobiernos y presentar cada año su propio informe a la Conferencia.

En 1932, se presentó un debate entre los representantes de los trabajadores y los de los patrones sobre el tema de la reducción del número de horas de trabajo, sin lograr resultados apreciables.

En 1934, durante la presidencia de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos, que no pertenecían a la Sociedad de Naciones, se adhirieron a la OIT en calidad de Miembro.

En mayo de 1940, la situación reinante en Suiza, país que se encontraba aislado y amenazado en el centro mismo de una Europa en guerra, indujo al nuevo Director a trasladar temporalmente la sede de la Organización a Montreal, en Canadá.

En 1944 los delegados aprobaron la Declaración de Filadelfia que, como anexo a la Constitución, sigue siendo todavía la carta en la que se fijan los fines y objetivos de la OIT.

La OIT fue creada dentro del seno de la Sociedad de Naciones, la cual en 1946 fue sustituida por las Naciones Unidas a la que la OIT se asocio.⁹⁷

En este mismo año se aprobó una nueva Constitución, de la OIT, estando en plena Segunda Guerra Mundial por las necesidades que se habían presentado. Entonces el 30 de mayo del mismo año la ONU reconoce a la OIT como un organismo internacional especializado a través de un convenio celebrado que ambas partes suscribieron.⁹⁸

En 1948 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

⁹⁷ Cfr., *ibid.* p 8

⁹⁸ Cfr., DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p. 34

Los documentos que han sido aprobados internacionalmente son: el Tratado de Versalles, la Carta del Atlántico del 14 de agosto de 1941; la Carta de las Naciones Unidas de 1945; la Declaración de Filadelfia del 10 de mayo de 1944 y la Declaración universal de los Derechos del Hombre del 10 de diciembre de 1948.

La estructura de la OIT y mediante la cual realiza su labor es a través de tres órganos principales y que son los siguientes:

La Conferencia General de los Delegados de los Estados Miembros; celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Estados miembros distribuidos de la siguiente forma: dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Los delegados están acompañados de dos consejeros técnicos como máximo (art. 3º).

La Conferencia tiene una función principal la de establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo. Sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo. La Conferencia aprueba también el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración de la OIT.

El Consejo de Administración; está integrado por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores.

De los 28 representantes gubernamentales, diez son nombrados por los Estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años entre los representantes de los demás países miembros, habida cuenta de la distribución geográfica. Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes independientemente unos de otros.

Elige entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes. Uno de estos tres cargos deberá ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno y los otros dos por personas que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores. Fija su propio reglamento, así como las fechas de sus reuniones (art. 7º).

La Oficina Internacional del Trabajo; es el órgano administrativo permanente de la OIT y tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General.

Su función es la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales, así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración(art. 10º).

Son Miembros de la Organización Internacional del Trabajo los Estados que eran Miembros de la Organización el 1º de noviembre de 1945 y cualquier otro Estado que adquiriera la calidad de miembro, es decir, los miembros de la ONU, tanto los originarios como los que adhieran posteriormente, podrán ser miembros de la OIT (art. 1º), e inclusive los que no sean miembros de la ONU podrán serlo de la OIT, siempre y cuando cumplan las condiciones que la propia Constitución preceptúa.

La Conferencia puede avocarse al estudio de dos resoluciones que son los convenios y recomendaciones. La diferencia entre ambos es la siguiente: los primeros son tratados celebrados entre los Estados; el segundo son simples sugerencias que se dirigen a los Estados para que, de ser aceptadas, se formule un proyecto de ley. "El convenio, ratificado por el órgano competente del estado deviene automáticamente derecho positivo, en tanto la recomendación necesita una ley posterior que positivice sus principios".⁹⁹

Han sido 173 los convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo y que rigen en nuestro país y que no son contrarios al artículo 123 constitucional y 6º de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo al artículo 133 Constitucional.

⁹⁹ Ibid., p.p. 36 y 37

8. - REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Una característica del derecho del trabajo es que es dinámico, basándose en la realidad social para no fenecer; por tal motivo la ley de 1970 ha sido reformada en diversas ocasiones e incluso no solo la ley sino también la Constitución para poder hacer efectivas esas adecuaciones.

Por la limitación del presente trabajo de investigación resultaría expansivo transcribir las reformas por lo que únicamente haremos mención de los artículos modificados, adicionados y reformados, y el año en que se presentaron estas situaciones.

En 1973 se llevó a cabo la reforma a la ley de la materia, con el propósito de crear principios e instituciones del salario.

En 1974 se reforman y adicionaron los artículos 90, 95, 97, 103, 103 I, 103 bis, 110, 132, 136-151, 600 fracción IV, 643 fracción IV, 887 y se adiciona el 891.

En 1975 se adicionó al artículo 123 constitucional la fracción XXXI ampliando la esfera de competencia de las autoridades federales del trabajo, además se obliga al patrón para cumplir con la capacidad y adiestramiento a sus trabajadores así como establecer las medidas de seguridad e higiene.

En el mismo año se reforman los artículos 5 fracción IV y XII, 132 fracción XXVII, 151, 154, 155, 159, 166, 167, 170 fracción I, 501 fracción III y IV, 527 fracción X- XXI, 531, 561 fracción VI y VII, 570, 572 fracción I y II, 573 fracción III y V, 601,

622, 633, 637 fracción II, 650, 656, 659, 660 fracción V y IX, 661, 663, 668, 669 fracción I, 670, 674 fracción I, 742 I inciso b y 887; se derogan el 668 y 669; y se adiciona el 399 bis, 419 y la fracción VII del 450 de la Ley Federal del Trabajo.

En 1976 se reformaron los artículos 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748, 770 y 771 de la Ley Federal del Trabajo, señalando el procedimiento para el reparto de utilidades; el que sea deducible del salario los créditos por FONACOT; la validez de la cláusula de admisión sindical, los derechos de preferencia; y se crean las Juntas Federales Especiales de Conciliación y Arbitraje.

En 1978 se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII del artículo 123, apartado "A"; y se añade al Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo el Capítulo III bis, comprendiendo los artículos 153 A -153 X, 512 A -512F, 527A y 539A -539F; modificándose por otro lado los artículos 3, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526-529, 537-539, 876-887 y 891. Se incorpora y reglamento la obligación de las empresas de dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; y el establecimiento de las unidades administrativas encargadas de promover, controlar y evaluar que se lleve a cabo esa obligación.

En este mismo año se adiciona con el capítulo XVI, el Título Sexto comprendiendo los artículos 353A -353I, regulando el trabajo de los médicos residentes.

Así mismo se amplió el ámbito de competencia a las autoridades federales del trabajo en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional.

En 1980 por decreto del cuatro de enero, se modifican los Títulos Decimocuarto, Decimoquinto, Decimosexto de la Ley Federal del Trabajo, se adiciona el artículo 47; y se derogan los artículos 452-458, 460-465, 467, 468, 470 y 471, estableciendo las bases del derecho procesal del trabajo. Podemos notar que en este año fue el que se efectuó el mayor número de reformas a la ley, cambiando el texto original de esos artículos.

En 1982 y 1984 se reformo el artículo 141, 97 y 110, ampliando las aportaciones al INFONAVIT; y permitiendo si el trabajador acepta, el descuento al salario del 1% para la administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT.

En 1982 se adicionó al artículo 123, apartado "A", la fracción XIII bis considerando a los trabajadores de las instituciones de crédito como trabajadores al servicio del Estado.

En 1983 se reforman los artículos 570, 571 y 573 de la Ley, permitiendo el aumento y revisión a los salarios mínimos antes del año.

En 1984 se modificó los artículos 153K, 153P, 153Q, 153T, 153U, 153V, 538, 539 y 539A – 539E de la Ley de la materia, para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tenga a su cargo al Servicio Nacional del empleo, Capacitación y

Adiestramiento, desapareciendo la Unidad Coordinadora del Empleo. Y se reforma el artículo 141.

En 1987 se reforma la fracción VI del artículo 123 constitucional creándose la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

En el mismo año, para efectos de adecuar la Ley Federal del Trabajo a las reformas de la Constitución, se aprobó las reformas a los artículos 15, 42, 91- 96, 144, 322, 324, 330, 335, 336, 345, 486, 523, 553, 557, 561- 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681 y 1004; se adiciona 682A, y se deroga 572. Creándose la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, se suprime la distinción entre salario mínimo del campo y de la ciudad, se utiliza el vocablo de áreas geográficas y se establece la función tripartita de las comisiones consultivas.

Se reformó las denominaciones de los Capítulos VII y VIII del Título Once y del Capítulo II del Título Trece.

En 1988 se adiciona al artículo 74 la fracción IX, estableciendo como día de descanso obligatorio el que determinen la leyes Federales y locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En el mismo año se reforma el artículo 141fracción I y se adiciona el 145 de la Ley Federal del Trabajo.

9. - LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL CUATRO DE ENERO DE 1980.

Por iniciativa del 18 de diciembre de 1979, por el Presidente José López Portillo la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes modificaciones en los Títulos Decimocuarto, Decimoquinto, Decimosexto, se adicionó el artículo 47; y se derogaron los artículos 452-458, 460-465, 467, 468, 470 y 471.

Estas fueron publicadas el cuatro de enero de 1980 y entraron en vigor el primero de mayo del mismo año, dando las nuevas bases del derecho procesal del trabajo. Tuvieron como objeto subsanar las deficiencias de la ley de 1970, para cumplir con el principio de justicia social.

De estas reformas podemos destacar lo siguiente: se estipulan los principios procesales; entre ellos el principio de oralidad, este se encontraba ya en la anterior ley pero se acentúa junto con el principio de inmediatez que generalmente se encuentran vinculados; las Juntas tendrán la obligación de que el proceso se contemple con mayor economía, concentración y sencillez.

Contempla el principio de la deficiencia de la demanda, al indicar la obligación de la Junta en subsanar las deficiencias que puede tener la demanda al admitirla, contemplándose el principio de igualdad de las partes. Así mismo se faculta a las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión que se encontrarán en el proceso, para efecto de regular el procedimiento, también se establece que las Juntas no podrán revocar sus propias resoluciones.

Se señala el principio de informalidad, al igual que la ley anterior, con la salvedad que ya no se establece expresamente que los puntos petitorios estén fundados; esto no significa que se desarrolle en forma desordenada o superficial, porque debe contemplar un mínimo de requisitos legales para el procedimiento.

Se instaure la obligación de auxiliar a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje las autoridades administrativas y judiciales; y auxiliarse entre las propias Juntas.

Por lo que respecta a la capacidad y personalidad, se determina quienes son partes en el proceso, se contempla a los terceros cuando son afectados por la resolución emitidas por las Juntas, para intervenir en el proceso, pero deben de acreditar su interés.

Tratándose de los menores de edad trabajadores, se implanta la capacidad para comparecer a juicio y en el caso de no estar asesorados, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para su asesoramiento. Lo demás referente a capacidad y personalidad se conserva la esencia de la ley de 1970.

Implanta la obligación de la capacidad y adiestramiento, seguridad e higiene por parte de las empresas a sus trabajadores. Se incorporan reglas de trámite tratándose de materia de competencia, cuando conoce de un asunto una Junta Especial y es de otra Junta; y las autoridades que deben decidir al respecto.

Respecto a la competencia indica que no será nulo el acto de admisión de la demanda, en materia de procedimiento de huelga el emplazamiento al patrón, la incompetencia de las juntas especiales; y el convenio celebrado y que ponga fin al negocio, en el período de conciliación.

Se elimina el Capítulo de Recusaciones y se substituye por el de Impedimentos y Excusas. Señalando que las excusas se calificarán de plano y su tramitación su tramitación debe ser breve y sencilla.

Se establece sanciones al funcionario que se encuentre impedido y se abstenga de hacerlo. No se suspenderá el procedimiento mientras se resuelve lo relativo a las excusas, salvo disposición en contrario de la ley.

Tratándose de los términos procesales, se hacen ajustes y se estipulan disposiciones complementarias, tales como el fijar en término de tres días, en aquellos actos procesales o en el ejercicio de un derecho que no se establece un término.

Se fija que los términos procesales se computarán los meses de treinta días naturales, los días se consideran de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición en contrario de la ley.

Se otorga la facultad a las Juntas de ampliar a su criterio, los términos cuando la persona se encuentre fuera del lugar de residencia de aquéllas. Estas ampliaciones pueden ser de tres días hasta doce, tomando en consideración los

medios de comunicación. También se contempla la figura de la preclusión sin necesidad de acusar rebeldía, cuando transcurridos los términos fijados a las partes para la realización de un acto procesal, y estas no lo hubiesen efectuado.

Las notificaciones serán personales o por boletín, cuando no se publique por boletín será por estrados. Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán de realizarse dentro de los cinco días siguientes a la fecha del acuerdo que se comunique, salvo disposición contraria en la ley o que expresamente la resolución lo indique otro plazo.

Lo referente a los incidentes señala que cuando estos se promuevan en una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, siempre que no se trate de asuntos de nulidad, competencia y personalidad. Tratándose de incidentes de excusa o sustitución procesal o de acumulación, se establece un término de veinticuatro horas después de su promoción para señalar día y hora para la audiencia incidental, continuándose el procedimiento de inmediato.

Se amplían las reglas para la acumulación estableciéndose cuatro hipótesis en las que procede. La capacidad y adiestramiento de los trabajadores y la seguridad e higiene no serán acumulables en otra acción, excepto el caso del procedimiento de huelga.

Se dispone que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y en la contestación a la misma. Para la prueba confesional se determina que si la persona que debe absolver posiciones sobre hechos propios y ya no labora

en la empresa y el oferente ignora su domicilio deberá aquella proporcionar el último domicilio registrado para poder citarlo.

Se estipula la obligación del patrón de conservar y exhibir los documentos vinculados con la relación de trabajo y el tiempo que debe conservarlos; y el llevar un registro completo de salarios, concentración, participación en las utilidades, lo referente a las obligaciones con el IMSS y el INFONAVIT.

Para la prueba testimonial preceptúa un límite de testigos por cada hecho controvertido y son un máximo de tres, en la ley anterior contemplaba un número de cinco testigos. Lo referente a la prueba pericial se contempla el perito tercero en discordia y quienes son designados por la Junta

En cuanto a las resoluciones las clasifica en acuerdos, autos incidentales y laudos describiendo cada una así como su alcance legal y fijando que se resolverán en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquélla en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición contraria en la ley.

Los laudos serán dictados a verdad sabida y apreciando los hechos en conciencia. Cuando en los laudos se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de la prestación que deberá cubrirse. También señala que cuando la deuda no sea en cantidad líquida, se establecerá en el propio laudo, sin necesidad de incidentes, las medidas con arreglo a las cuales se hará la liquidación.

CAPITULO III

EL JUICIO LABORAL ORDINARIO

En este capítulo vamos a estudiar el juicio ordinario del derecho procesal del trabajo, es menester precisar que destacan principalmente dos tipos de juicios el ordinario y el especial dándoseles una tramitación distinta, por ese motivo nos vemos en la necesidad primordialmente de enfatizar esas diferencias; así mismo por lo que atañe al tema del presente capítulo explicaremos las etapas en que se divide el juicio ordinario, sus características y como se desarrolla cada una iniciando con la demanda y concluyendo con el laudo.

1. - EL JUICIO ORDINARIO.

E juicio ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje va a atender aquellos conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica regulados en el artículo 123, apartado "A" Constitucional, y los cuales las autoridades referidas le dan la tramitación y resolución correspondiente; así como los conflictos colectivos de naturaleza económica aunque la ley es omisa tradicionalmente son resueltos por esta vía.

Someramente señalaremos como se lleva acabo el juicio ordinario, toda vez que más adelante profundizaremos en cada uno de los puntos que mencionaremos.

Este juicio inicia con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o también Unidad Receptora quien la turnará al Pleno o a la Junta Especial

competente para conocer del asunto. El Pleno o la Junta Especial dictará el acuerdo de admisión de la demanda y señalará el día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Ordena notificar a las partes personalmente, con diez días de anticipación cuando menos a la fecha señalada para la audiencia, apercibiendo conforme a la ley a las partes en el mismo. Esta audiencia se divide en tres etapas: de Conciliación; de Demanda y Excepciones; y de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. La ley claramente indica como ha de desarrollarse cada una de las etapas referidas.

Una vez concluido el desahogo todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, en la misma audiencia las partes podrán formular sus alegatos o se les otorgará un término para el mismo.

Concluido el desahogo de pruebas y formulados los alegatos el Secretario de la Junta certificará que ya no queden pruebas pendientes por desahogar, y 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.

Dicho proyecto le será entregado una copia a cada uno de los miembros de la Junta y el Presidente de la misma los citará para discusión y votación, si fuese aprobado se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por estos. Si se le hubiesen hecho modificaciones o adiciones se ordena al Secretario redactar el laudo de acuerdo con lo aprobado; engrosado el laudo y recabadas las firmas de los miembros que votaron, se turna el expediente al Actuario para que notifique personalmente a las partes.

2. - EL JUICIO ESPECIAL.

En este juicio se tramitan los conflictos que se presente con relación a una jornada inhumana, notoriamente excesiva dada la índole del trabajo; la aprobación del escrito que contenga las condiciones de trabajo tratándose de trabajadores que prestarán su servicio fuera de la República mexicana; la habitación que dan las empresas en arrendamiento a los trabajadores, así como las acciones que se deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas por la ley; las acciones que se deriven de la obligación de la capacitación o adiestramiento; lo concerniente a las resoluciones emitidas por la comisión en lo referente a la antigüedad; la prima de antigüedad.

Se tramita por esta vía también lo referente a la obligación del patrón de repatriar o trasladar al trabajador al lugar convenido; la indemnización de los trabajadores marítimos para el caso de terminación de relaciones de trabajo, así como las bonificaciones adicionales en proporción de los esfuerzos desarrollados y a los peligros afrontados para el salvamento de los restos del buque o de la carga.

Tratándose de la obligación del patrón de cubrir los gastos de los trabajadores de tripulaciones aeronáuticas para su traslado, incluyendo el de su familia y de los efectos personales y menaje de casa, cuando sean cambiados de su lugar de residencia; y la repatriación o traslado al lugar de contratación, cuando la aeronave se destruya o inutilice fuera del país.

La declaración de la pérdida de la mayoría y en consecuencia la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Lo mismo sucede en el caso del contrato-ley, donde el sindicato que tiene la mayoría es quien tiene la administración y la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la pérdida de la mayoría conlleva la de la administración.

En esta vía se tramita lo relacionado al reglamento interior de trabajo solicitando a la Junta de Conciliación y Arbitraje subsane las omisiones a éste o bien revise las disposiciones que sean contrarias a la ley.

La suspensión temporal de las relaciones de trabajo colectivas en una empresa o establecimiento por caso fortuito o fuerza mayor no imputables al patrón o por incapacidad física o mental o por su muerte, produciendo como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos; por la falta de materia prima, no imputable al patrón; y por la incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

La terminación de las relaciones de trabajo colectivas en una empresa o establecimiento por caso fortuito o fuerza mayor no imputables al patrón o por incapacidad física o mental o por su muerte, produciendo como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

La terminación de las relaciones de trabajo colectivas en una empresa o establecimiento por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, y

por el concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

La autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje al patrón para la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos trayendo como consecuencia la reducción del personal, creando a los trabajadores el derecho a una indemnización con los lineamientos señalados en el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo.

Tratándose de riesgos de trabajo para el pago de la indemnización en caso de muerte el artículo 503 establece las normas a seguir para la declaración de los beneficiarios, procedimiento que se tramita por esta vía.

Los patrones tienen la facultad de designar los médicos de las empresas, y a los cuales los trabajadores podrán oponerse exponiendo las razones en que funden para hacerlo, y en el caso de que ambas partes no se pusieran de acuerdo la Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá.

Los conflictos cuya cuantía a cobrar no exceda del importe de tres meses de salario.

Estos son los supuestos marcados por la ley y que tienen una tramitación en un juicio especial, por la importancia que revisten y que es necesario que sean resueltos de forma rápida, observando la seguridad jurídica de todo proceso al

iniciar con una demanda, una contestación a la demanda, el derecho de ofrecer pruebas y a que se dicte una resolución al conflicto planteado.

Siguiendo este orden de ideas, el proceso inicia con la presentación del escrito inicial de demanda y en la que el actor podrá ofrecer pruebas ante la Junta competente para conocer del asunto.

Presentada la demanda en Oficialía de Partes, es radicada a la Junta competente que conocerá y resolverá del asunto. Recibida la demanda se citará a las partes para la celebración de una audiencia llamada conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, audiencia que deberá celebrarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la presentación de la demanda o al concluir la investigación señalada en el artículo 503 (la designación de los beneficiarios de la indemnización en caso de muerte del trabajador).

Con similitud al juicio ordinario la Junta ordena notificar a través del Actuario a las partes con diez días de anticipación a la celebración de la audiencia, apercibiendo al demandado que en caso de no comparecer se tendrá por admitidas las peticiones del actor, salvo que sean contrarias a la ley.

El actor en caso de no comparecer se le tiene por reproducido su escrito de demanda y es su caso, por ofrecidas las pruebas que haya puesto a disposición de la Junta.

La primera etapa es de conciliación, en la cual la Junta intenta avenir a las partes exhortándolas para llegar a un arreglo, de no conseguir que las partes concilien, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas en las que fundamente su acción o en su caso sus excepciones o defensas.

Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oír a las partes en sus alegatos y dictará la resolución correspondiente.

Como podemos apreciar es un procedimiento rápido, concentrando en una audiencia todo el trámite.

El procedimiento debe llevarse en una sola audiencia, aunque en la práctica en ocasiones resulta difícil desahogar todas las pruebas ofrecidas por las partes, motivo por el cual se señala una fecha para su desahogo.

Por la celeridad del proceso la Junta se integra con el Auxiliar, salvo lo referente al dictamen de la pérdida de la mayoría tratándose de contratos-ley; la revisión del reglamento interno de trabajo, la autorización de terminación de las relaciones de trabajo colectivas; la autorización para la reducción del personal, en estos casos se requiere de la presencia del Presidente de la Junta.

Este procedimiento observa todas las normas aplicables a las pruebas, así como lo previsto en el juicio ordinario. La premura del proceso especial no implica contemplar lo esencial en materia de pruebas.

3. - COMPETENCIA.

La competencia como quedó señalado en el capítulo I de este trabajo y que los tratadistas coinciden que es la medida de las facultades que le han sido otorgadas a una autoridad para ejercer su jurisdicción.

La competencia en materia laboral nos encontramos que atiende en razón de la materia, es decir, el artículo 123 Constitucional determina que son competentes para conocer de los conflictos laborales, ya sea individuales o colectivos las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En razón del territorio nos encontramos que las Juntas se encuentran limitadas de acuerdo a su jurisdicción. De esta forma la propia ley determina cuando una autoridad es competente de conocer de un asunto.

Siguiendo este orden de ideas nos encontramos con dos autoridades que imparten justicia en materia de trabajo, se tratan de las Juntas Federales y las Juntas Locales, ambas existen con base en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, teniendo una representación tripartita, esto es que se integran con un representante del Gobierno, de los trabajadores y de los patrones.

La esfera de competencia de las Juntas Federales se encuentra en calidad de lo dispuesto en los artículos 123 constitucional y 527 de la ley de la materia; los

asuntos que no le corresponda conocer a las Juntas Federales, conforme a los artículos en mención, serán competentes las Juntas Locales.

Las normas de la Ley Federal del Trabajo son de aplicación para ambas autoridades, guardando similitud en sus procedimientos. Dentro de las atribuciones de las Juntas tanto Federales y Locales nos encontramos que en el sistema existen las de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación la ley determina que estas no funcionarán en los lugares donde se encuentren instaladas las Juntas Federales de Conciliación y Arbitrajes; tendrán su jurisdicción territorial la que les asigne la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, funcionando permanentemente. Las funciones de estas Juntas se encuentran la de actuar como instancia conciliadora potestativa, e inclusive la de arbitraje en asuntos cuyas prestaciones no excedan del importe de tres meses de salario.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, las cuales funcionarán en Pleno o Juntas Especiales, tienen la función de conocer y resolver de los conflictos de trabajo que se susciten en todas las ramas de la industria y actividades de competencia federal, salvo aquellos asuntos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no excede del importe de tres meses de salario.

El pleno se integra con el Presidente de la Junta y la totalidad de los representantes de los trabajadores y patrones; las Juntas Especiales tratándose de conflictos colectivos será con el Presidente de la Junta y para los demás casos será

con el Presidente de la Junta Especial y en ambos casos con los respectivos representantes de los trabajadores y patrones.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social tiene la facultad para establecer Juntas Especiales fuera de la Capital de la República fijándoles el lugar de residencia y su competencia territorial, y las cuales funcionarán y se integraran como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pero no conocerán de los conflictos colectivos.

Las Juntas Locales de Conciliación se instalarán en municipios o zonas económicas que determine el gobernador de cada Estado, atendiendo a sus necesidades; y no funcionaran en donde se encuentren instaladas las Juntas de Conciliación y Arbitraje; dentro de sus funciones se encuentra la conciliación y ocasionalmente el arbitraje cuando el asunto a conocer se trate de prestaciones cuyo monto no exceden el importe de tres meses de salario. Le son aplicables las disposiciones que regulan a las Juntas Federales de Conciliación.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, el gobernador del Estado es quien podrá establecer una o más Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en sus respectivos Estados, fijando el lugar de residencia y competencia territorial. Dentro de su esfera de competencia esta el tramitar y resolver todos aquellos conflictos de los que no sean de competencia federal. Funciona en Pleno o Juntas Especiales y le son aplicables las disposiciones que regula a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. A diferencia de las de Conciliación, estas Juntas tienen la facultad de conocer todos aquellos asuntos sin importar la cuantía, y si se trata de un conflicto individual o colectivo.

4. - LA DEMANDA.

Para poner a funcionar a las autoridades laborales, es a través de un impulso procesal y este consiste en la presentación de la demanda de la parte afectada en su esfera jurídica, contemplándose aquí el principio procesal de la instancia de parte estudiado con anterioridad, ya que no opera de oficio, esto es la autoridad no puede comenzar un proceso laboral sin petición de parte.

La ley como ya mencionamos establece que el juicio ordinario inicia con la presentación de la demanda, esta debe ser por escrito, acompañada con las copias suficientes cuantos demandados haya, es decir, una copia por cada demandado.

El maestro Bermúdez Cisneros nos da su concepto sobre la demanda indicando que "es la primera petición en que el actor formula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho".¹⁰⁰

Para Euquerio Guerrero es "la petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correctiva".¹⁰¹

Con los conceptos doctrinarios transcritos, nos ayudan a comprender y abordar los puntos relacionados con la demanda.

¹⁰⁰ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Op. Cit., p. 127

¹⁰¹ GUERRERO, Euquerio, Op. Cit., p. 485

Podemos señalar en primera instancia que los elementos de la demanda laboral es que es por escrito. La ley preceptúa que el actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones; situación que consideramos inoperante e insuficiente en la práctica, ya que no sólo basta la narración de los hechos para dar tramitación a la demanda.

Siguiendo las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo el artículo 739 establece que las partes en su primera comparecencia o escrito, señalarán domicilio para recibir notificaciones en el lugar de residencia de la Junta; también se debe señalar el nombre y domicilio de la persona que se demanda, para efectos de las notificaciones que deben hacerse de forma personal.

El artículo 712 indica que cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de la empresa, deberá precisar el domicilio de esta y la actividad a que se dedica.

Doctrinaria y prácticamente las partes que integran la demanda y son los siguientes:

Nombre y domicilio de la persona que demanda; para saber quien es la persona que asume la parte actora en el proceso, y el domicilio para efectos de recibir notificaciones de carácter personal.

Nombre del patrón o denominación o razón social e la empresa y domicilio; como hemos mencionado el nombre de acuerdo a la ley no es tan necesario, pero en

la práctica para efectos del emplazamiento reviste un requisito importante principalmente al Actuario que es el encargado de llevar a cabo las diligencias y además que de esta forma se individualiza a la persona que será demandado; y el domicilio para efectos de las notificaciones personales y emplazamiento, es menester señalar que el domicilio de estos puede ser cambiado en cualquier estado del procedimiento.

Actividad económica o rama industrial; es importante para determinar la competencia de la Junta, será materia federal cuando se encuadre en los supuestos marcados en el artículo 123, apartado "A", fracción XXXI constitucional y 527 de la Ley Federal del trabajo, lo que no sea federal lo es local.

Acción a ejercitar; existen tres tipos de acciones:

La indemnización constitucional que será el pago de tres meses de salario integrado con fundamento en el artículo 123, apartado "A", fracción XXII constitucional y 48 de la ley.

La reinstalación con fundamento en los mismos artículos señalados.

La rescisión sea por parte del trabajador o del patrón, el maestro Mario de la Cueva señala que es el rompimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo imputable al trabajador o al patrón.

Los hechos; hay que narrarlos cuidadosamente y por separado en los mismos debe señalarse el inicio de labores del trabajador; la actividad y categoría

que desempeñaba para el demandado o demandados; la jornada de trabajo; el último salario que percibía hasta antes de ser separado de la fuente de trabajo, y cual debe señalarse el salario integrado; la fecha de despido indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar, es decir, contestando a las interrogantes de cuándo, dónde, quién o quiénes, ante quién, cómo. Es importante satisfacer estos requisitos toda vez que en ellos conlleva la carga de la prueba.

Una demanda completa, se considera un capítulo en que se funda el derecho, invocando los artículos que fueron vulnerados y en el que se basa el reclamo de la parte actora, así como los que determina el fundamento procesal de la vía en la que se promueve.

Este elemento cabe señalar que no es indispensable por los principios de informalidad que reviste el proceso laboral.

Puntos petitorios, que no son otra cosa que la síntesis en forma concluyente de la petición motivadora de la demanda, y que tiene su fundamento en el artículo 687 de la ley de la materia.

En la práctica se considera señalar el protesto, que significa que todo lo que se manifiesta en el escrito es cierto y de buena fe del firmante; se señala la fecha para efectos de saber cuando fue presentada y para efectos de la prescripción; y por último la firma del actor o de su apoderado.

5. - RADICACIÓN

Con los requisitos antes señalados, se inicia el procedimiento con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o Unidad Receptora como señala la ley de la materia, la cual el mismo día la turnará al pleno o a la Junta Especial competente y está dentro de las 24 horas de recibida, citará a las partes, dentro de los quince días siguientes para la celebración de la audiencia llamada de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Dentro del acuerdo se apercibe al demandado en el sentido de tenerlo por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo y perdido el derecho de ofrecer pruebas si no comparece a la audiencia.

Se ordena en el mismo acuerdo admisorio de la demanda, notificar a las partes personalmente con 10 días cuando menos de anticipación, esto para efectos de que el demandado prepare su contestación y medios de prueba y no dejarlo es estado de indefensión.

A los términos señalados en la tramitación de la demanda y para la celebración de la audiencia, estos no operan en la práctica, por la gran carga de trabajo en la que se encuentran las Juntas.

El Secretario de Acuerdos una vez recibida la demanda dicta como hemos mencionado el acuerdo de admisión de la demanda o bien puede prevenirla cuando en el escrito de demanda la Junta notare alguna irregularidad, que se este

ejercitando acciones contradictorias y tratándose que la parte actora, es el trabajador o sus beneficiarios, al admitir la demanda señalará los defectos u omisiones en que se haya incurrido previniendo para que en un término de tres días hábiles a partir de que surta efectos la notificación los subsane.

Una vez desahogada la prevención el Secretario de Acuerdos señalará el día y hora en que se llevará a cabo la audiencia, ordenando notificar a las partes personalmente y con los apercibimientos de ley y de los cuales hicimos referencia.

Una vez dictado el acuerdo de admisión de la demanda el expediente se turna al C. Actuario adscrito a la Junta para efectos de que notifique a las partes el mismo y emplaze a juicio a las personas que se demanda, con todas las copias de la demanda suficientes y necesarias para cada uno de los demandados así como el mismo acuerdo de admisión.

En caso de no ser notificado alguno de los demandados o todos, tiene la obligación la Junta de suspender la audiencia y señalar nuevo día y hora para su celebración, comisionando de nueva cuenta al Actuario para que lleve a cabo el emplazamiento a las personas que faltan, salvo que dichas personas comparezcan a la audiencia o bien que la parte actora se desista de sus acciones en contra de las personas que faltan de ser notificadas.

Los comparecientes en la misma audiencia quedan notificados de la nueva fecha para llevarse a cabo la audiencia, los que no concurrieron y que se encuentren notificados se les hará de su conocimiento por Boletín laboral o por Estrados.

6. - EL EMPLAZAMIENTO.

Como quedó señalado en el apartado anterior, en el acuerdo de admisión de la demanda, se ordena notificar a las partes a la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en un día y hora asignado por la Junta, y para la cual dicha notificación debe hacerse por lo menos, con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia.

Nuestra ley indistintamente utiliza la palabra notificación y emplazamiento, y que sin duda son aspectos importantes en todo proceso, por encontrarse consagrados como garantías en nuestra Carta Magna, específicamente en los artículos 14 y 16, la falta de emplazamiento legal es motivo de amparo, por vulnerar las mencionadas garantías.

La notificación y el emplazamiento como ya fue abordado en el primer capítulo del presente trabajo y para cumplimentar la información, se tratan de dos aspectos distintos y que en el ámbito doctrinal diversos tratadistas han dado su propio concepto de estas figuras jurídicas

En este orden de ideas, la notificación es dar noticia de una cosa a una persona. Siguiendo a los estudios del derecho podemos señalar que es un medio de comunicación procesal, que tiene como función dar a conocer a las partes en un juicio, las resoluciones emitidas por la autoridad que esta conociendo del asunto.

Como quedo señalado en el primer capítulo y los cuales quedaron definidos, existen diversos medios de comunicación, y que reflejan confusión; nos referimos a la notificación, al emplazamiento, a la citación y al requerimiento.

Ahora bien en cuanto al medio de comunicación procesal conocido como emplazamiento el maestro Gómez Lara nos da su concepto señalando que "es el acto formal en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor y la resolución del juez que, al admitirla establece un término (plazo) dentro del cual el reo debe comparecer a contestar el libelo correspondiente, es decir, el emplazamiento constituye una forma especial de notificación que es la primera que se hace al demandado llamándolo a juicio"¹⁰²

Podemos decir que la notificación constituye el género y el emplazamiento la especie. El acuerdo dictado en que recae la admisión de la demanda, al referirse la ley que se ordene notificar a las partes en forma personal el mismo, se esta refiriendo precisamente al emplazamiento que el fedatario debe realizar a la parte demandada, es decir, es la resolución que debe ser notificada en forma personal y que debe cumplir con las reglas contenidas en la ley; y a la parte actora será precisamente notificar que ha sido admitida la demanda, la Junta que será competente para resolver el asunto, y el día y hora en que se llevará a cabo la audiencia de ley.

¹⁰² GÓMEZ LARA, Cipriano, Op. Cit., p.p. 320 y 321

7. - LA CONCILIACIÓN.

Es definida como el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran entre un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya incoado.¹⁰³

La mayoría de los tratadistas coinciden en que la conciliación es entendida como la avenencia que tiene lugar entre partes que disienten acerca de sus derechos respecto de un caso concreto, teniendo por objeto evitar el juicio.

La conciliación en la ley es una de las etapas fundamentales del proceso, por considerarla obligatoria con el fin de buscar una solución al conflicto planteado. Se busca el entendimiento directo y amigable de las partes, y de no conseguirse se inicia el arbitraje.

Como quedado señalado, al dictar la Junta el acuerdo de admisión de la demanda, ésta señala una día y hora determinados para llevarse a cabo una audiencia llamada conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

La primera etapa de esta audiencia es la conciliación; consideramos que la idea del legislador al crear la conciliación fue atendiendo en primer lugar porque la conciliación es el mejor medio de resolver un conflicto; y en segundo para ahorrar

¹⁰³ DE PINA, Rafael, Op. Cit., p. 178

tiempo en la resolución de un conflicto, y evitar los trámites que para las partes resulta molesto y engorrosos.

De esta forma en la conciliación deberán de comparecer las partes en forma personal, señala la ley que deberán asistir solos y la autoridad de trabajo las exhortará a llegar a un arreglo conciliatorio, en atención de la obligación que tiene la Junta para procurar un arreglo entre las partes.

Tratándose de personas jurídicas, en esta etapa se da cuando el representante legal o apoderado que comparezca acredite tener facultades para conciliar o bien llegar a un arreglo conciliatorio a través de un convenio.

El convenio es uno de los medios de dar por terminado el conflicto, siempre que este se suscriba ante la Junta y esta lo apruebe, teniendo la obligación esta autoridad de revisar que no contenga cláusulas contrarias a la moral y al derecho; que sea una constancia por escrito, expresando las circunstancias de hecho y del derecho que dieron motivo al mismo, pero sobre todo que no contenga renuncia a los derechos del trabajador. Una vez cumplidos los requisitos antes mencionados será ratificado por las partes para que surta los efectos jurídicos, esto es, se eleve a la categoría de un laudo.

Existe la posibilidad de suspenderse la audiencia por encontrarse celebrando pláticas conciliatorias, con el objeto de llegar a un arreglo, esta circunstancia la hacen del conocimiento a la autoridad las partes, y la Junta señalará por única

ocasión un nuevo día y hora para su reanudación fecha que deberá ser dentro de los ocho días siguientes, quedando subsistentes los apercibimientos que señala la ley.

Los apercibimientos en correlación a esta etapa serán que en el caso de no concurrir a la audiencia se les tiene por inconformes con todo arreglo; y de presentarse y no llegar a una conciliación se da por concluida la conciliación, (situación que también opera en el primer supuesto) pasando a la siguiente etapa debiendo de comparecer las partes.

La conciliación como medio de dirimir las controversias planteadas a las Juntas, no se impone a las partes interesadas, sino que se les hace de su conocimiento y las ventajas o en su caso las desventajas que conllevan. Aunque es obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje agotar esta instancia, estas siguiendo los preceptos de la propia ley, su intervención en los asuntos que le competen se limita a procurar que las partes lleguen a un entendimiento.

La conciliación es un medio de solución más rápido y práctico en los conflictos laborales, además de la certidumbre jurídica de obtener las prestaciones que se reclaman, y aunque no sea en su totalidad, porque precisamente en la conciliación se trata de conseguir una avenencia entre ambas partes, una solución que no les afecte tanto a sus intereses personales.

Es por ello, que con frecuencia se escucha decir y que tiene certeza en cuanto al tema de la conciliación " más vale un mal arreglo, que un buen pleito".

8. - LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.

Como ha quedado señalado en la conciliación, en caso de que las partes no comparezcan a esta audiencia o de comparecer y que no se llegue a un acuerdo, inmediatamente se abre o bien se inicia la segunda etapa que es la de demanda y excepciones, contemplada en el juicio ordinario.

Es menester destacar que la audiencia se celebrará aún cuando no comparezcan las partes. Situación que se hace saber en el acuerdo de admisión de la demanda, al percibir que de concurrir a la audiencia señalada en el caso del actor se tiene por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial; para el demandado se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, situación que deberá probar en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Abierta la etapa de demandas y excepciones y de comparecer las partes el Presidente de la Junta las exhortará, en un intento más para conciliarlas. De no lograr avenir sus diferencias, se le da el uso de la palabra a la parte actora para exponer su demanda.

La exposición de la demanda significa que esta puede ser ratificada, o bien se le pueden hacer aclaraciones, modificaciones, puede precisarla, ampliarla, subsanarla.

La ratificación no es otra cosa que reafirmar lo que ha quedado expresado en la demanda, y esta opera de viva voz del actor compareciente o por conducto de su apoderado con personalidad debidamente acreditada en autos.

Las aclaraciones, modificaciones, ampliaciones, precisiones y subsanar el escrito de demanda, significa que la demanda que se puede incorporar nuevas prestaciones, se puede modificar o precisar los hechos, corregir las omisiones o irregularidades a aquélla según lo requiera la Junta, precisar los puntos petitorios, es decir, se puede hacer otra demanda.

Es importante destacar que con frecuencia el término ratificar y reproducir se utiliza como sinónimos, pero existe una diferencia. La ratificación se da cuando lo hace de viva voz el actor personalmente o por conducto de su apoderado en la audiencia.

La reproducción de la demanda se presenta cuando no concurre a la audiencia el actor o persona que legalmente lo represente, entonces la Junta reproduce en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial (art. 879).

Una vez que el actor expuso su demanda, se le da el uso de la palabra a la parte demandada para contestarla y en el caso de que el actor halla realizado modificaciones de fondo a la demanda, la Junta suspenderá la audiencia para efectos de preparar su contestación en concordancia a aquéllas y se señala nuevo día y hora para su continuación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El demandado procederá a contestar la demanda, ya sea por escrito o en forma oral, en caso de ser por escrito deberá de exhibirlo para que sea agregado al expediente en el que se actúa debiendo correr traslado con copia simple de la misma al actor, en caso contrario la Junta ordenará expedir una a costa del demandado.

La contestación de la demanda señala el maestro Euquerio Guerrero que no es otra cosa que la "respuesta que da la persona afectada por dicha demanda para aceptarla, para negarla o para pretender modificaciones. Para ello expondrá las excepciones o medios de defensa que le correspondan en cada caso".¹⁰⁴

Siguiendo este orden de ideas, al dar contestación el demandado en ese momento opondrá sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando lo que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que considere convenientes.

Toda contestación de la demanda de observar lo siguiente elementos: nombre de las partes; número de expediente; nombre de la autoridad a quien va dirigida; así como el nombre del demandado y el domicilio para oír y recibir notificaciones.

Debe dar contestación al capítulo de hechos de la demanda, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos argumentados por la parte actora, como señalamos

¹⁰⁴ GUERRERO, Euquerio, Op. Cit., p. 485

anteriormente debe contestar afirmándolos, negándolos o en su caso expresar los que ignore por no ser propios.

El no contestar u omitir dar contestación a alguno implica la aceptación del mismo.

En el llamado capítulo de derecho, el demandado debe fundamentar su respuesta invocando los artículos de la ley de la materia.

Finalizando con los puntos petitorios, como se ha dicho son la síntesis en forma concluyente de la petición motivadora.

Si al contestar la demanda el demandado no la contesta en estos términos, la consecuencia jurídica será que la autoridad considere admitidos los hechos con base en lo dispuesto en el artículo 878, fracción IV de la ley Federal del Trabajo al señalar que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos 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, y la confesión de los hechos no concierne la aceptación del derecho.

Por lo expuesto es menester que el demandado conteste cada uno de los puntos señalados en la demanda y no solamente los niegue en forma simple o general.

Atendiendo a las excepciones y defensas a que se refiere la ley podemos destacar la siguiente ejecutoria que a la letra dice:

"EXCEPCIONES Y DEFENSAS. Existen excepciones en sentido propio y excepciones en sentido impropio o defensas. Las primeras descansan en hechos que por sí mismos no excluyen la acción, pero dan al demandado la facultad de destruirla mediante la oportuna alegación y demostración de tales hechos.

En cambio, las defensas o excepciones impropias, se apoyan en hechos que por sí mismos excluyen la acción, de modo que una vez comprobadas por cualquier medio, el juez está en el deber de estimarlas de oficio, invóquelas o no el demandado. Son ejemplo de excepciones impropias o defensas, el pago, la novación, la condonación del adeudo, la confusión, etc.

La prescripción puede hacerse valer por vía de acción, pero también puede hacerse valer por vía de excepción, puesto que, como se acaba de indicar, se trata de una excepción en sentido impropio".

Directo 6725/1956. Eufemio Varela Martínez. Resuelto el 23 de enero de 1958, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Mtro. Santos Guajardo. Ponente el Sr. Mtro. García Rojas. Srio. Lic. Raúl Ortiz Urquidí.

De esta forma la excepción, siguiendo al maestro De Buen, acepta la veracidad de los hechos invocados en apoyo a la pretensión, pero dan la facultad al demandado de destruirla mediante la oportuna alegación y demostración de tales hechos, por ejemplo la prescripción, la compensación, etc.¹⁰⁵

¹⁰⁵ DE BUEN L., Néstor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2ª ed., Porrúa, México, 1980, p. 264

La defensa se invoca como una negativa de los hechos expresados por el actor que va más allá de los aspectos que se encuentran controvertidos, y que pueden ser acreditada si de autos se desprenden hechos que contradigan los fundamentos en que apoya la demanda, aunque el demandado no la hubiese contestado.

Ahora bien la ley en el artículo 878, fracción V, menciona la excepción de incompetencia, y que se resuelve como un incidente de previo y especial pronunciamiento, la misma ley impone al demandado el dar contestación de la demanda, toda vez que si la Junta se declara competente y aquél no dio contestación a la demanda se le tendrá por confesada.

Una vez concluida la contestación a la demanda la misma ley determina en el artículo mencionado en la fracción VI, que las partes podrán replicar y contrareplicar por una sola vez y brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

Otro aspecto previsto por la ley es la reconvenición, que es la contrademanda que el demandado realiza en contra del actor, y se realiza precisamente en esta etapa y al dar contestación ala demanda.

El actor podrá dar contestación a la contrademanda que le fue formulada, de inmediato o a petición de parte la Junta podrá suspender la audiencia señalando día

y hora para su continuación, fecha que debe realizarse dentro de los cinco días siguientes.

Siguiendo lo expresado en el párrafo que antecede, cabe señalar que en el caso de la reconvención se da la oportunidad al actor de contestarla en un tiempo inferior al concedido por ley al demandado, de esta forma consideramos que se viola las reglas del procedimiento, toda vez que es una demanda debe de darse los mismos términos para su contestación.

Ahora bien si el actor no comparece a la audiencia ni persona alguna que lo represente legalmente, en este supuesto se tendría por confesada en sentido afirmativo la contrademanda y se estaría a las disposiciones legales y de las cuales hemos referido.

Por último al concluir la etapa que nos ocupa, inmediatamente la Junta la tiene por cerrada y se pasa a la siguiente que es el ofrecimiento y admisión de pruebas, siempre y cuando exista controversia respecto de los hechos, ya que si los hechos se encuentran confesados o consentidos por las partes, se reduce la controversia a un punto de derecho declara la Junta cerrada la instrucción.

Este período reviste una gran importancia en el proceso laboral, ya que es aquí cuando se fija la litis, es decir, en esta etapa se determina los aspectos sobre los cuales hay controversia entre las partes; y toda variación que se pretenda dar posterior a esta etapa no debe atenderse por ser ajena a la litis planteada.

9. - LA REPLICA Y CONTRARÉPLICA.

Como señalamos en el tema anterior, una vez que el actor expone su demanda, la ratifica o es reproducida en vía de demanda por la Junta, y contestada la misma por el demandado en los términos señalados por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la ley concede conforme a la fracción VI del precepto en mención a las partes para que repliquen y contrarepliquen por una sola ocasión, esta replica y contrareplica deben ser en forma breve, y asentándose en el acta correspondiente sus alegaciones si lo solicitan.

La replica y contrareplica, significa que las partes podrán oponerse, objetar o argumentar respecto a lo dicho por el demandado al dar contestación a la demanda, a la cual se le conoce como la replica; y lo aducido por el actor al referirse a la contestación a la demanda que sería entonces la contrareplica.

La ley determina que tanto la replica como la contrareplica deben hacerse brevemente, lo cual estimamos que resulta impreciso ya que estas deben hacerse en proporción en que se encuentra formulada la demanda y la contestación a la misma, toda vez que la contestación a la demanda será de acuerdo a la expansión de aquélla y, por tanto, la replica y contrareplica seguirán la misma suerte, no pueden ser breves cuando la demanda y la contestación a la misma son amplias.

10. - EL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.

Como hemos mencionado, el juicio ordinario se compone de tres etapas; la primera es la de conciliación; la segunda será demanda y excepciones; y la tercera es el ofrecimiento y admisión de pruebas.

El ofrecimiento de pruebas es el acto procesal, mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas.¹⁰⁶

Partiendo de lo dispuesto por la ley en el artículo 880 que expresa la forma en que debe desarrollarse esta etapa podemos señalar lo siguiente:

El actor ofrecerá sus pruebas con relación a los hechos controvertidos, inmediatamente se da el uso de la palabra al demandado para que ofrezca sus pruebas de igual forma es sobre los hechos controvertidos.

Ahora bien la disposición de la ley indica que una vez que ofrezca el demandado sus pruebas podrá objetar las ofrecidas por el actor y éste a su vez podrá objetar las de aquél.

La objeción de pruebas consiste en dar argumentos para acreditar que las probanzas de la contraparte carecer de valor probatorio o en su caso no están

¹⁰⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Op. Cit., p. 141

ofrecidas conforme a la ley. Al objetarse las pruebas de la contraparte debe precisarse las razones de la impugnación.

Para el maestro Néstor de Buen "la objeción constituye un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento, lo que en lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio".¹⁰⁷

Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por su contraparte y antes de que sea cerrada la etapa por la Junta. Se pueden ofrecer pruebas con posterioridad a esta etapa tratándose de pruebas supervenientes o que tenga por finalidad probar las tachas de los testigos,

Cuando de la contestación de la demanda se desprendan hechos desconocidos para el actor, la ley determina que podrá solicitar se suspenda la audiencia para preparar las pruebas correspondientes audiencia que se celebrará a los diez días siguientes. Esta prórroga únicamente concierne a los hechos desconocidos.

El ofrecimiento de pruebas debe contemplar las disposiciones de ley sobre las pruebas, es decir, los medios de pruebas más usuales y sus características. Las pruebas deben ofrecerse acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo. Una vez realizado el ofrecimiento de pruebas, la Junta debe resolver sobre las que admite o desecha.

¹⁰⁷ DE BUEN L., Néstor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2ª ed., Porrúa, México, 1990, p. 550

11. - LA ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Una vez que las partes han ofrecido sus pruebas y que en su caso sean objetas, la Junta debe dictar el acuerdo respectivo resolviendo sobre las pruebas que admite o en su caso desecha.

Para las pruebas admitidas se señala el día y hora para su desahogo con los apercibimientos de ley para los oferentes. El hecho de que una prueba sea admitida, no implica necesariamente que sea un factor de convicción; si la prueba es idónea debe admitirse siempre, sin prejuzgar sobre su valor probatorio. Respecto al valor probatorio de una prueba la opinión de la Corte determina lo siguiente:

"OBJECCIÓN DE PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. No es el hecho de la objeción ni la forma o términos en que ésta se haga, lo determinante para que la junta le niegue valor probatorio, éste queda sujeto a la circunstancia de que la prueba de que se trate sea la idónea para acreditar los extremos pretendidos".

Amparo Directo 3813/86. Ferrocarriles Nacionales de México. 18 de marzo de 1987. unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Sri. Elsa Fernández Martínez. Informe 1987. Tercera Parte. Vol. I. Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. p. 311.

La Junta debe emitir el acuerdo de las pruebas que admite señalando el día y hora para el desahogo de las mismas, audiencia que se celebrará dentro de los siguientes diez días, apercibiendo a las partes conforme a la ley.

Para el desahogo de dichas probanzas la Junta deberá efectuar las diligencias pertinentes, como puede ser el exhorto a otra autoridad con el objeto de recabar información, copias o citar a la persona o personas que el oferente solicito como medio de prueba.

Puede citar a personas para que se lleve a cabo el desahogo de la prueba ofrecida por las partes y a solicitud de ésta; o en su caso también la citación de personas ajenas al conflicto, apereciéndolas conforme a la ley. La Junta debe tomar las medidas necesarias para que el día de la audiencia se pueda desahogar todas las pruebas que fueron admitidas.

Puede presentarse que para el desahogo de una prueba admitida por la Junta se señalen dos fechas distintas, debido a la naturaleza de la misma situación que debe ser a consideración de la Junta que no podrá desahogarse en una sola audiencia; en este caso no importa que no se guarde el orden en que fueron ofrecidas, pero procurando se desahoguen primero las ofrecidas por el actor y después las del demandado. Este periodo no deberá de exceder de treinta días.

Como podemos apreciar con la admisión de pruebas se concluye con las etapas de la audiencia llamada conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y a la que llamaríamos primera audiencia, toda vez que esta se desarrolla en un solo periodo, en atención al principio de economía y concentración, salvo aquellos casos excepcionales en que la audiencia se tiene que suspender señalándose nuevo día y hora para su reanudación, casos que indicamos con anterioridad.

12. - DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.

En atención al principio de economía procesal y concentración, en el acuerdo de admisión de pruebas dictado por la Junta y de acuerdo al ordenamiento laboral el desahogo de las probanzas ofrecidas por las partes deben desahogarse en una sola audiencia, y que deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes.

Así mismo por disposición de la ley en el mencionado acuerdo se ordena girar los oficios necesarios para recabar los informes o copias que debe expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y de las que haya solicitado el oferente; también a solicitud del oferente se acordará la citación de persona alguna previamente determinada para que se presente el día de la audiencia por ser parte en el juicio o bien ajena a al mismo.

Ahora bien siendo el día y hora fijados para llevarse a cabo la audiencia de desahogo de pruebas regulada en el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo.

La audiencia es abierta por el Auxiliar, procediéndose a desahogar las pruebas que se encuentren preparadas, siguiendo el orden en el que prevalecerán las del actor o en su caso las señaladas para su desahogo.

En el caso de que la prueba no se encuentre preparada para su desahogo en la fecha señalada, esta audiencia se suspende para su reanudación dentro de los diez días hábiles siguientes, fecha en que ya deberá de estar debidamente preparada, haciéndose uso de los medios de apremio señalados por la ley.

La fracción III del artículo 884 señala " En el caso de que las únicas pruebas que queden por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de la parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes".

Este precepto se refiere a las pruebas que por su propia naturaleza quedan desahogadas, pero deben de obrar en autos, para darles el valor probatorio adecuado; así mismo para el caso de que dichos documentos obran en poder de alguna autoridad o bien un funcionario prevé para darle cumplimiento a lo ordenado por la Junta hacer de su conocimiento al superior jerárquico de la responsable a efecto de que dicte las medidas de apremio que correspondan.

Por último siguiendo a las reglas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, una vez que han quedado desahogadas todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes en el período correspondiente, el Secretario de Acuerdo de la Junta examinará y certificará que ya no existan pruebas pendientes para su desahogo, y a continuación cerrará esta etapa y otorgará el uso de la palabra a las partes iniciando con la parte actora y posteriormente al demandado, para efectos de que formulen sus alegatos. La fracción IV del artículo 884, indica que las partes podrán formular sus alegatos, lo que significa que pueden o no realizarlos.

13. - ALEGATOS.

Señala la ley en su artículo 882 que si las partes están conformes con los hechos y la controversia que reducida a un punto de derecho, una vez cerrada la etapa de conciliación, demandas y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se les otorgará a las partes un término que será de tres días hábiles para alegar y se dictará laudo.

Por otro lado el artículo 884, fracción IV que desahogadas las pruebas, en la misma audiencia las partes podrán formular alegatos.

Podemos apreciar que siguiendo estos dos preceptos los alegatos pueden ser por escrito o pueden formularse oralmente.

Los alegatos consideramos que son aquellas manifestaciones que hacen las partes con relación a sus acciones, excepciones y defensas, y de las pruebas ofrecidas, tratando de influir al juzgador para que llegue a sus conclusiones pertinentes.

No revisten formalidad alguna que se encuentre prevista por la ley, la importancia en el proceso es que se puede realizar toda clase de argumentos legales, que en relación de las pruebas ofrecidas, admitidas y desahogadas pretender inducir a la resolución que ha de tomar la Junta.

Con los alegatos es el último periodo de la instrucción y con estos se da por cerrada la misma, 7 el auxiliar elaborará el proyecto de laudo.

14. - LAUDO.

Dentro de las resoluciones que pueden emitir la autoridad laboral se encuentra el laudo, consideramos que es el más importante porque en el se resuelve el fondo de todo lo actuado durante el proceso laboral.

El laudo es la resolución definitiva pronunciada por el arbitro. El laudo anteriormente no tenía fuerza de ley, por lo que para su cumplimiento era necesario homologarlo ante autoridad judicial para darle cumplimiento; se entendía a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como verdaderos árbitros y las partes podía o no someterse a este proceso.

A partir de 1924, la naturaleza jurídica de las Juntas de conciliación y Arbitraje es de auténticos tribunales con las facultades necesarias para conocer y resolver los conflictos laborales y para hacer cumplir sus resoluciones.

Entonces el laudo se equipara a sentencia. Para un panorama más amplio el maestro Hugo Rocco define a la sentencia como "el acto por el cual el Estado, a través del órgano jurisdiccional destinado a tal fin, al aplicar la norma al caso concreto, declara que la tutela jurídica concede el derecho objetivo a un interés determinado".¹⁰⁸

La Ley Federal del Trabajo regula una serie de características y formalidades del laudo, y algunas de ellas hemos referido en el primer capítulo.

¹⁰⁸ ROCCO, Hugo, Cit. ROSS GAMEZ, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2ª ed., Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986, p. 420

Es menester destacar una de las características más sobresaliente del laudo y es su irrevocabilidad, es decir, que no existe recurso contra el laudo o resolución emitida por la Junta; la Junta no puede revocar sus propias decisiones, sin eximir la posibilidad de exigir la responsabilidad de que incurrieron los miembros de la misma. Contra el laudo únicamente procede el amparo.

Esta resolución debe ser emitida a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia y sin formulismos en la valoración de las pruebas, pero debe motivarse y fundamentarse en que se sustenta la resolución. Señala el maestro Néstor de Buen que la verdad sabida y la buena fe guardada es una formula antigua que expresa la facultad de resolver, sin sujetarse a reglas estrictas, pero sobre la base de la buena fe, que de esa manera actúa como garantía en contra de la arbitrariedad.

La apreciación de los hechos en conciencia y sin formulismos sobre la estimación de la prueba este erudito de la materia indica que en materia laboral predomina el llamado sistema mixto, es decir, una intermediación entre la línea de apreciación de las pruebas y la prueba tasada, toda vez que la propia ley se establecen criterios de interpretación o se consagran por medio de la jurisprudencia que, en una clara demostración de desconfianza a la conciencia de las Juntas. Limita su libertad de apreciación, condicionándola a que estimen realmente los hechos y pruebas y no actúen de manera arbitraria.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes, significa que los razonamientos deben ser entendibles para las partes, en un estilo conciso y con

exactitud rigurosa; el laudo debe resolver sobre las pretensiones deducidas y las excepciones y defensas planteadas.

La ley en los artículos 840 y 885 establece las características que debe contener el laudo y el proyecto de laudo coincidiendo ambos preceptos en que el mismo debe contener un extracto de la demanda y de la contestación, se expresen las pretensiones de las partes y los hechos controvertidos; que exista una relación de las pruebas, la valoración de las mismas por el juzgador y señalamiento de los hechos que deban considerarse aprobados, así como las disposiciones legales, jurisprudencia y doctrina que sirvieron de base; las consideraciones fundadas y motivadas que se deriven de los alegados y probado; y los puntos resolutivos.

Es menester destacar que antes del laudo existe un proyecto al mismo, y que será realizado por el Auxiliar de la Junta una vez que certifique no existen pruebas por desahogar y formulados o no los alegatos, luego entonces declara cerrada la instrucción y procede a elaborar el proyecto en mención.

La resolución del proyecto de laudo deberá de ser formulado dentro de los diez días posteriores, y debe contener los requisitos anteriormente señalados. Consideramos que el proyecto al ordenarse que lo realice el Auxiliar es en atención al principio de inmediatez, en el sentido de que este funcionario es la persona que tuvo contacto estrecho con las partes y el desenvolvimiento del proceso.

Una vez que se encuentra formulado el proyecto de laudo el Auxiliar debe entregar una copia del mismo a los representantes que integran la Junta, quienes

tienen un plazo de cinco diez hábiles para solicitar la practica de las diligencias que no se hubiesen llevado a cabo por causas no imputables a las partes o cualquiera otra de estimarse necesaria para el esclarecimiento de la verdad. Diligencias que se desahogaran dentro de un plazo de ocho días, con citación a las partes para llevarse a cabo.

Desahogadas dichas diligencias, el Presidente de la Junta citará a los miembros integrantes de la misma para la discusión y votación del dictamen, y que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a que haya concluido las diligencias. Se da lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes; se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y se procederá a votar y el Presidente declara el resultado.

Si el proyecto de aprueba sin modificaciones ni adiciones se eleva a la categoría de laudo y se firma de inmediato por los miembros de la Junta. En el supuesto de que el proyecto tenga modificaciones o adiciones se ordena al Secretario hacerle las adecuaciones acordadas; el resultado se hace contar en acta.

El mismo Secretario recabará las firmas de los miembros de la Junta, una vez que se tiene el laudo con apoyo a las firmas respectivas, se turna al Actuario adscrito a la Junta para que notifique en forma personal a las partes en el domicilio que hayan señalado para oír y recibir notificaciones. Una vez notificado el laudo cualquiera de las partes en un término de tres días hábiles puede solicitar que se aclare el contenido y el alcance de la resolución, para efectos de subsanar algún error o precisar algún punto.

CAPITULO IV

EL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS EN EL JUICIO ORDINARIO

A lo largo del presente trabajo, hemos abordado en primera instancia los conceptos de diversos tratadistas en la materia de las figuras que se encuentran vinculadas con este tema; posteriormente su génesis hasta culminar con la legislación que actualmente nos rige; más adelante analizamos el juicio ordinario laboral desglosando cada etapa procesal y sus características, ahora es importante destinar un apartado sobre el ofrecimiento de pruebas, es menester señalar que existen diversos juicios en materia laboral, pero su tramitación es diferente al ordinario por tal motivo sólo nos evocaremos al estudio del ofrecimiento de pruebas en el juicio ordinario, esperando que sea lo suficientemente lúcido lo que abordaremos en el presente capítulo.

1. - LA PRUEBA.

Existe una diversidad de conceptos de la prueba, en el primer capítulo como podemos apreciar sólo transcribimos algunos conceptos y a manera de conclusión tomando en consideración los elementos imprescindibles señalamos que la prueba es el camino para llegar a la verdad, y que de esta forma colocar al juzgador los elementos de convicción que formarán su conclusión.

El saber que es lo que se va a probar dentro del procedimiento, es referimos su objeto, de esta manera reiterando la prueba es un medio de convicción para el juzgador, y esa convicción es respecto a uno o varios hechos.

Siguiendo a Díaz de León quien señala que todo relativo "a los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo o a la valoración de las pruebas, encuentra su basamento en los hechos o afirmaciones que se tengan que demostrar¹⁰⁹. Luego entonces la importancia del objeto de la prueba dentro del derecho probatorio es trascendental.

El objeto de la prueba son los hechos afirmados por las partes y, para que dicho ofrecimiento sea eficaz se requiere que se refiera a los hechos controvertidos; y que por supuesto que no sean confesados por las partes; que cada prueba se refiera a cada uno de los hechos que se pretende acreditar y sobre todo que tengan relación la litis planteada.

Los medios probatorios que se admiten deben ser sólo aquellos que se relacionan con los hechos controvertidos, por lo tanto, los que no se vinculen tendrán que ser desechadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje. El fundamento de lo anterior, lo encontramos en los artículos 777 y 779 de la ley.

Es así como podemos decir a manera de conclusión que todos los hechos alegados por las partes y controvertidos es objeto de prueba.

¹⁰⁹ DIAZ DE LEON, Cit. RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Op. Cit., p. 55

Otro aspecto que debe mencionarse y que sin duda puede ser objeto de prueba en el proceso laboral, son las llamadas máximas de la experiencia. Siguiendo al maestro Néstor de Buen quien dice que "estas constituyen el saber privado de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de aquello que éstos conocen por cuenta propia y utilizan a lo largo de todo el proceso, pero principalmente al fallar".¹¹⁰

Estas máximas de la experiencia podemos decir que son reflexiones en las que interviene el sentido común de las personas, o bien, determinadas leyes físicas o naturales.

Por otro lado es menester destacar que no todo tiene que ser probado. Rafael de Pina dice que el principio del *onus probandi* tiene excepciones derivadas del objeto mismo de la prueba y aclara que no necesitan prueba: las normas jurídicas nacionales; los hechos notorios; los que tienen a su favor una presunción legal; y los ya probados, admitidos y los confesados.

En este orden de ideas el derecho únicamente esta sujeto a prueba cuando se funde en leyes extranjeras o en usos, costumbres o jurisprudencia.

Con relación a la presunción legal podemos apreciar que el mismo ordenamiento laboral en su artículo 833 determina que si se admite prueba en contrario.

¹¹⁰ DE BUEN L., Néstor, Op. Cit., p. 466

2. - TIPOS DE PRUEBA.

En nuestra legislación al referirse a los medios de prueba, se hace en forma ejemplificativa señalando un catálogo de los medios más usuales de que disponen las partes y la autoridad para el conocimiento de la verdad, dejando la oportunidad de que con plena libertad se ofrezca cualquier otro medio probatorio, al preceptuar en el artículo 776, "son admisibles en el proceso todos los medios de pruebas...", así mismo es la fracción VIII indica "... y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia". La limitante, considerada en este artículo es que las pruebas no deben ser contrarias a la moral y al derecho.

Con las reformas procesales de 1980, en el artículo 776 se estableció un listado de pruebas; así como las reglas aplicables para cada una en los artículos subsiguientes y que son:

1. - Confesional;
2. - Documental;
3. - Testimonial;
4. - Pericial;
5. - Inspección;
6. - Presuncional;
7. - Instrumental de actuaciones; y
8. - Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Enseguida referiremos a cada una de estas pruebas, tomando en consideración la doctrina y la propia legislación para entender cada una.

3. - CONFESIONAL.

Este medio de prueba es considerada por la mayoría de los sistemas jurídicos como perfecta, de ahí que se califique como "la Reina de las pruebas". Lo anterior, en virtud de que el objeto de la probanza, consiste en el reconocimiento, respecto a la verdad de los hechos afirmados por la contraparte.

Al respecto nuestro más alto Tribunal emitió una jurisprudencia que indica lo que debe entenderse por confesión señalando lo siguiente:

"CONFESIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. Por confesión debe entenderse el reconocimiento 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 la hace".

Jurisprudencia 30. Quinta Época, pág. 40. Volumen 4ª sala. Quinta parte. Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965; Jurisprudencia 21, pág. 36; en el apéndice de fallos 1917-1954. Jurisprudencia 255, pág. 495.

El maestro Eduardo Pallares, conservando el criterio de la Corte, proporciona un concepto más amplio para decir que la confesión "es el reconocimiento expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativas a las cuestiones controvertidas y que le perjudican".¹¹¹

¹¹¹ PALLARES, Eduardo, Op. Cit., p. 132

De los conceptos anteriores podemos señalar de forma concluyente que la confesión siempre se relaciona con hechos propios de quien confiesa, sin excluir que tratándose de la confesional de las personas jurídicas corre a cargo de una persona física con las facultades otorgadas por la ley para llevar a cabo el desahogo de dicha probanza.

Debe versar la prueba sobre cuestiones debatidas; la confesión puede ser expresa o tácita, según se trate de una declaración o que se funde en el silencio del absolvente, la evasión de respuestas categóricas. La confesión tácita recibe también el nombre de ficta.

La llamada confesión tácita o ficta es una sanción para la persona que debo absolver las posiciones que formulará en el momento oportuno el oferente de la prueba, y que estando debidamente citada no comparece a la audiencia; ahora bien como mencionamos, estando presente elude contestar o responde con evasivas, lo anterior con fundamento en el artículo 790, fracción VII. Este tipo de confesión admite prueba en contrario.

La confesión siendo sobre hechos propios es un acto personalísimo, y desde el punto de vista de la ley positiva es una prueba que ofrece la contraparte en el juicio.

Nuestra legislación laboral no define lo que debe entenderse por prueba confesional, únicamente preceptúa la forma en que debe ofrecerse y desahogarse; en sus artículos 786 y 790 respectivamente.

4. - DOCUMENTAL.

Documento, gramaticalmente "es toda escritura o cualquier otro papel autorizado con que se demuestra, confirma o corrobora una cosa o acto".¹¹²

Desde el punto de vista jurídico, es el objeto material en el cual, por escritura o gramaticalmente consta o se significa en un hecho, es decir, no sólo se refiere al instrumento o escrito, sino toda corporación de pensamiento plasmado en un objeto que puede ser llevado físicamente ante la presencia del órgano jurisdiccional.

Es así, que no solamente será documento jurídico aquel objeto material en que con la escritura se alude a un hecho, sino también lo será todo objeto o cualquier otra forma de impresión que haga constar un hecho.

Ahora bien los documentos pueden ser públicos o privados, la diferencia de uno con el otro radica en que los primeros se encuentran investidos de fe pública, por ver sido otorgados por una persona con estas facultades o bien, cuya formación este encomendada por la ley dentro de los límites de su competencia o en ejercicio de sus funciones, verbigracia el notario, fedatario y secretario de acuerdos; los segundos serán aquellos otorgados por particulares, que no tiene el origen ni adquiere posteriormente la calidad de público.

¹¹² DIAZ DE LEON, Marco Antonio, LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL, II, Porrúa, México, 1990, p. 833

Además atendiendo a su valor intrínseco los documentos pueden ser los documentos originales o copias; éstas últimas pueden dividirse en copias simples, copias fotostática y testimonios.

“Por documento público se entiende aquél cuya formación está encomendada por la ley, dentro de los límites de su competencia, a un funcionario investido de fe pública o expedido por un funcionario público en el ejercicio de sus funciones... Si un trabajador extiende unilateralmente a su patrón recibo finiquito en el que expresa que no le es adeudado absolutamente nada en lo relativo a prestaciones de carácter pecuniario que dimanen del contrato de trabajo, reconociendo como suya la firma ante la junta y no demuestra que para la realización del acto se haya empleado dolo o violencia, o que se le haya inducido a error para obtener la susodicha firma, este documento es sí mismo implica confesión expresa del trabajador que libera al patrón de las obligaciones que menciona” (Boletín de Información Judicial, Febrero de 1952, p. 55)

La ley laboral en su artículo 795 indica que “son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones”.

El concepto de documentos privados establecido en la propia legislación en mención indica que son los que no reúnen las condiciones previstas para ser documento público y las cuales trascibimos en el párrafo inmediato anterior. Lo anterior tiene su fundamento en el artículo 796.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5. -TESTIMONIAL.

Hay ocasiones que un hecho ha sido presenciado por una o más personas, estas personas pueden comparecer ante la autoridad laboral a exponer lo que a través de sus sentidos lograron apreciar, a esto se le conoce como testimonio, y a la persona que lo realiza se le denomina testigo.

La prueba testimonial tiene por objeto acreditar la veracidad de los hechos controvertidos por medio del dicho del testigo.

Así la prueba testimonial, es un medio de prueba por el cual terceras personas ajenas al juicio, comunican al órgano jurisdiccional, sobre los hechos controvertidos en un litigio, y de los que declaran tener conocimiento porque fueron adquiridos a través de sus experiencias y percepciones sensoriales.

De lo anterior surge la necesidad de fijar el concepto de testigo. El maestro Eduardo Pallares dice que es "toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo".¹¹³

La diferencia entre la prueba testimonial y la confesional, se encuentra en que la primera presupone la declaración de terceras personas que además son ajenas al juicio sobre hechos que presenciaron, pero que no son propios de ellos; la segunda es de hechos propios de la persona que absuelve, y que en el caso de las

¹¹³ PALLARES, Eduardo, Op. Cit., p. 765

personas jurídicas se trata del representante legal o apoderado, quien será el absolvente por ser persona física.

Existen dos clases de testigos, de acuerdo al derecho procesal del trabajo y son los judiciales y los instrumentales: los judiciales son los que declaran ante un órgano jurisdiccional y los segundos los que a ruego de la parte interesada asisten al otorgamiento de algún documento para dar fe de los hechos consignados en el mismo.

Las características de los testigos son la idoneidad, imparcialidad, debe ser una persona capaz, veraz, y confiable.

El que el testigo sea idóneo significa que sepa la verdad de los hechos; imparcial, es que no tenga interés jurídico en el asunto que se ventila; capaz, se habla de que tenga capacidad de ejercicio; veraz, que sea cierto lo que sabe y le consta; y confiable va relacionado con la función del testigo, con su prestigio.

La Ley federal del Trabajo no da una definición sobre lo que es la prueba testimonial; sin embargo señala los lineamientos a seguir para el oferente de la prueba entre ellos podemos destacar que sólo se puede ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretende probar; y al ofrecer la prueba se debe indicar el nombre del o de los testigos y el domicilio de éstos. (art. 813)

El desahogo de esta prueba es conforme a los lineamientos establecidos en el artículo 815.

6. - PERICIAL.

"Gramaticalmente, proviene de la voz latina peritia, que significa sabiduría, práctica, experiencia y habilidad en una ciencia o arte".¹¹⁴ A la persona física que domina cualquiera de estos conocimientos le llamamos perito.

En el derecho procesal del trabajo se pueden presentar situaciones que requieren, para su debida apreciación, de la opinión de expertos, que son las personas físicas a las que denominamos peritos, los cuales rinden un dictamen sobre la situación planteada ante ellos y que tienen relación con la ciencia, técnica o arte de los cuales tienen los conocimientos suficientes y necesarios, para auxiliar al juzgador, y generar en éste, la convicción de la existencia o inexistencia de los hechos.

La prueba pericial versa sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte. (art. 821)

Podemos destacar en concordancia con la prueba testimonial tema que abordamos con anterioridad y para enriquecer lo expuesto en el presente tema transcribiremos la opinión de la Corte que señala lo siguiente:

"TESTIMONIAL Y PERICIAL, EN MATERIA DE TRABAJO. Para que la prueba testimonial no pierda su característica y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testigos, aparte de su situación personal de imparcialidad y desinterés frente al

¹¹⁴ DIAZ DE LEON, Marco Antonio, Op. Cit., p. 762

conflicto, solamente den a conocer al juzgador los hechos que les constan, sin sacar de los mismos conclusiones ni opinar sobre la trascendencia de tales hechos, pues de otra manera esta prueba se confunde con la pericial y queda desvirtuada, ya que una prueba y otra tienen características definidas distintas, correspondiendo a los testigos la narración de los hechos relacionados con el conflicto y ocurridos al alcance de su percepción, y a los peritos la apreciación por medio de sus conocimientos técnicos o científicos, de la importancia y significación de tales hechos, para ilustración del juzgador en cuestiones ajenas a la ciencia del derecho".

Amparo directo 2827/1956. Ferrocarriles Nacionales de México. Resuelto el 13 de junio de 1958, por unanimidad de 4 votos.- Ausente el Sr. Mtro. Díaz Infante.- Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame.- Srío. Lic. Manuel Alcaraz del río. 4ª sala. Boletín 1958, p. 419.

Podemos apreciar que en la prueba pericial es necesario los conocimientos de alguna ciencia, técnica o arte; es de todas las pruebas la más técnica.

Así el peritaje es orientador del juzgador, su dictamen no se impone a la Junta, por que se trata de un medio de convicción donde éstas podrán valorar la prueba según su conciencia; de no ser así podríamos caer en la situación de que los peritos decidieran la suerte del negocio.

El perito debe ser una persona con conocimientos especializados sobre la materia objeto del peritaje, y si la profesión o arte se encuentran reglamentados deben acreditar tener autorización para dicha función.

7. – INSPECCIÓN JUDICIAL.

Esta probanza, deriva de la posibilidad de que determinados hechos existentes físicamente puedan ser apreciados por la autoridad, dentro del derecho civil tal probanza debe ser desahogada personalmente por el Juez e inclusive por peritos y testigos, de ahí se deriva que se conozca como inspección judicial.

Dice entre otras cosas Eduardo Pallares que la inspección puede recaer sobre las pruebas mismas ya existentes en el proceso. Por ejemplo, el cotejo de documentos, el examen caligráfico o químico de alguna escritura, constituyen actos de inspección sobre pruebas ya existentes.

Define a esta prueba como "un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el juez tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona, relacionada con el litigio". Agrega que en si misma no es una prueba, sino un medio de producir prueba acerca de los hechos controvertidos.¹¹⁵

De lo anterior podemos decir que la inspección judicial es un acto procesal, por medio del cual el juez personalmente conoce personas, actos, objetos que son materia del proceso.

El artículo 829 de la legislación laboral se desprende que la prueba de inspección no es practicada por la Junta, sino se desahoga por el actuario adscrito a

¹¹⁵ PALLARES, Eduardo, Op. Cit., p.p. 423 y 424

la misma, y que tiene por objeto que la autoridad de trabajo tenga conocimiento de alguna cosa o persona relacionada con la controversia.

Podemos destacar que se desvirtúa la propia esencia de esta probanza, como se mencionó el objeto de esta es precisamente que los hechos existentes sean apreciados por la Junta, de tal forma que al llevarse a cabo por el actuario a la hora de su valoración únicamente se cuenta con un documento (acta circunstanciada) en el que se hizo constar lo realizado.

Por otro lado, no debe confundirse la prueba de inspección con la pericial, toda vez que la primera es una verificación de hechos o datos realizados por los propios funcionarios de la Junta, y que no requiere de conocimientos técnicos especiales; en tanto que la pericial ésta se estructura por elementos ajenos a la Junta y requiere de conocimientos especiales relativos a una ciencia, técnica o arte.

El Amparo Directo 881/1975. Yrma Noemí Maldonado Rangel. Octubre 24 de 1975. 4 votos. Ponente Mtro Alfonso López Aparicio; con título "INSPECCIÓN, PRUEBA DE, LEGALMENTE OFRECIDA", indica respecto a esta probanza el objeto de la misma es el probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieran de conocimientos técnicos especiales; y en cuanto a su ofrecimiento debe de tenerse como legalmente admitida cuando el oferente de la prueba la acompañada con los elementos necesarios para su desahogo correspondiente, como lo son el lugar donde se encuentra la cosa a inspeccionar y los puntos sobre los que se debe practicar la inspección.

8. – PRESUNCIONAL.

Del latín *presumptio*, *tionis*, que significa suposición que se basa en ciertos indicios, es decir, sospecha, inducción o conjetura.

En el ámbito doctrinal encontramos una vasta gama de estudiosos efectuados al respecto, pues se trata de una prueba que ha despertado un interés muy particular, debido a la gran agudeza lógica requerida para su desahogo.

El ordenamiento laboral en su artículo 830, de una forma muy simple, se refiere a la presunción como la consecuencia que la ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Existen presunciones legales y humanas; las primeras son cuando la ley las establece y puede o no admitirse prueba en contrario; las segundas, derivan de un proceso de razonamiento lógico de la autoridad de trabajo y admiten prueba en contrario. Al ofrecerse la prueba debe de indicarse en que consiste y lo que se pretende acreditar con ella.

Existe una discusión si la presunción es una prueba o no, hay versiones en uno y otro sentido. Pero consideramos que no son prueba toda vez, que la prueba es una manifestación interna y la presunción es un razonamiento lógico, intelectual que realiza el juzgador para valorar las pruebas y de esta forma obtener la presunción si un hecho es o no existente.

La presunción se funda en indicios, el cual constituye la prueba sobre la cual se establece la presunción. El indicio es cualquier hecho, siempre que de él sea posible obtener un argumento probatorio, fuerte o débil, pleno o incompleto, para llegar al conocimiento de otro hecho que es objeto de la prueba, mediante una operación lógico-crítica.¹¹⁶

Entonces la presunción es esa operación que realiza el juzgador a partir de un hecho conocido, este hecho a es el indicio, para deducir la verdad.

Nos parece interesante transcribir una jurisprudencia respecto a este llamado medio de prueba y que refuerza lo expuesto al indicar lo siguiente:

"PRESUNCIONES. Esta Prueba, considerada según la doctrina como prueba artificial, se establece por medio de las consecuencias que sucesivamente se deduzcan de los hechos, por medio de los indicios, que deben estar en relación tan íntima con otros, que de los unos, se llegue a los otros por medio de un conclusión muy natural; por lo que es necesaria la existencia de dos hechos uno comprobado y el otro no manifiesto aún, y que se trate de demostrar, racionando del hecho conocido al desconocido".

"Jurisprudencia 280. Quinta Época. Página. 833, Volumen 3ª Sala. Cuarta Parte. Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965, Jurisprudencia 808, pág. 1471".

¹¹⁶ Cfr. DE BUEN L., Néstor, Op. Cit., p. 488

9. – INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.

Señala la ley que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. (art. 835)

Entonces la llamada prueba instrumental de actuaciones es todo aquello que ha sido actuado y que obra en el expediente.

La interpretación que se puede dar es en el sentido de que al resolver la autoridad del trabajo, tendrá que tomar en cuenta en favor de cada parte, no exclusivamente lo alegado y probado por ésta, sino las manifestaciones inherentes al proceso y a todas aquellas circunstancias notorias al desahogar una prueba, siempre y cuando conste en el expediente.

En realidad la instrumental de actuaciones no es una prueba, debido a que no es necesario ofrecerla de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo al señalar "a Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio".

De lo anterior apreciamos que es obligación del juzgador tiene la obligación de tomar en cuenta al resolver sobre el asunto todas aquellas circunstancias que se presenten durante el desahogo de las pruebas, y como ya dijimos que sean favorables a las partes.

10. – FINALIDAD DE LA PRUEBA.

Durante el desarrollo del presente trabajo hemos dicho con relación a la prueba, que el saber que es lo que se va a probar dentro del proceso, es referirnos al objeto de la misma; ahora bien si la prueba es un medio de convicción para el juzgador, y esa convicción es respecto a uno o varios hechos, por tanto el fin de la prueba es precisamente el de formar esa convicción al juzgador respecto de la existencia y circunstancia de hecho que constituye su objeto.

Por lo anterior podemos señalar que existen pruebas para que el juzgador llegue al esclarecimiento de la verdad, es así que de acuerdo a la Ley laboral indica que la Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por Actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Así mismo nos encontramos con las pruebas para mejor proveer que son una facultad inquisitoria de los órganos jurisdiccionales. Este tipo de pruebas que ofrece el miembro o miembros de la Junta no debe tratarse de aquellas pruebas que las partes debieron ofrecer en su oportunidad y que por error u omisión no lo hicieron, de acuerdo a la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con título "PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DE TRABAJO". Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985. 5ª parte, Cuarta Sala. pág 218

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

11. - LA CARGA DE LA PRUEBA.

El objetivo de estudiar la carga de la prueba en este capítulo, es para determinar las causas y consecuencias jurídicas que genera su uso u operación, en el procedimiento ordinario laboral.

Se entiende por carga de la prueba "al gravamen que recae sobre las partes de aportar los medios probatorios al órgano jurisdiccional para buscar su persuasión acerca e la verdad de los hechos manifestados por las mismas."¹¹⁷

"Es la atribución impuesta por la ley para que cada una de las partes propongan y proporcionen los medios de prueba que confirmen sus propias afirmaciones de hecho".¹¹⁸

Substancialmente la carga de la prueba será la necesidad, atribución o gravamen que tienen las partes a fin de que propongan, proporcionen, aporten un sustento que acredite sus afirmaciones, alegaciones o manifestaciones.

Se estableció la obligación de conservar una serie de documentos comprobatorios de las condiciones de trabajo y que son obligación de conservar el patrón. Esta lista de documentos en mención se encuentran preceptuados en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, con relación de los artículos 804 y 805 de la misma ley, y que vienen a ser la distribución de la carga de la prueba y la cual ha

¹¹⁷ DIAZ DE LEON, Marco Antonio, LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL, Porrúa, México 1990, p. 478

¹¹⁸ OVALLE FAVELA, José, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Tomo IV, Op. Cit. p. 2834

sido objeto de innumerables críticas, principalmente por su ánimo proteccionista para el trabajador.

EL artículo 784 indica que 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, requiriendo al patrón la exhibición de los documentos vinculados con la relación de trabajo y que, de acuerdo con la ley, tiene la obligación de conservar en la empresa, durante la relación laboral y posterior a ésta, en el tiempo que fija la propia ley.

El patrón puede probar su dicho cuando la controversia recaea en: Fecha de ingreso del trabajador; la antigüedad del trabajador; faltas de asistencia del trabajador; causas de rescisión de la relación de trabajo; 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; constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causas de despido; el contrato de trabajo; duración de la jornada de trabajo; pagos de días de descanso y obligatorios; disfrute y pago de vacaciones; pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; monto y pago del salario; pago de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; y la Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

El incumplimiento de conservar los documentos y exhibirlos en juicio, acarrea la presunción que admite prueba en contrario, de considerar ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con dichos documentos.

En suma, diremos que la Junta tiene la facultad de requerir al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con la ley, tiene la obligación de conservar, con la consecuencia jurídica que de no exhibirlos se presumirán por ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Por otro lado se podrá eximir de la carga probatoria al trabajador, imputándosela al patrón, si los hechos se pueden acreditar con pruebas documentales de las condiciones de trabajo, y de las cuales está obligado a llevar el patrón.

Existen excepciones al principio general de la carga de la prueba al patrón y al cual se denomina "inversión de la carga de la prueba", misma que ha sido reconocida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; y procede cuando: el patrón niegue la relación laboral; que el patrón niegue el despido ofreciendo el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando el trabajador; y que el trabajador ejercite en contra del patrón una acción derivada del despido injustificado, por ejemplo la rescisión de trabajo imputable al patrón.

De acuerdo al criterio de nuestro máximo Tribunal el momento procesal oportuno de hacer el ofrecimiento de trabajo será en la etapa de demanda y excepciones, por ser el período en el se perfecciona y produce el efecto procesal correspondiente.

12. - OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE LAS PRUEBAS.

Como hemos mencionado en el capítulo inmediato anterior, en el tema de ofrecimiento de pruebas y con el fin de perfeccionar lo expuesto señalaremos lo siguiente:

Antes de las reformas procesales de 1980, el ofrecimiento y admisión de pruebas se efectuaba en una audiencia separada. A partir de dichas reformas esta etapa se comprende en una sola audiencia.

El ofrecimiento probatorio se entiende "la manifestación de voluntad que externan las partes a la Junta, en forma oral o escrita, por medio de la cual le solicitan sean tomados en cuenta y, consecuentemente, aprobados y desahogados los medios que estimaron conducentes para probar sus pretensiones o excepciones".¹¹⁹

Siguiendo a la definición anterior, las pruebas pueden ser ofrecidas ya sea oralmente o por escrito, y debe realizarlo la persona física legitimados en el proceso, es decir, el apoderado o representante legal de las partes, ya que no debe admitirse las pruebas ofrecidas por persona que no tenga las facultades para realizarlo e intervenir en el proceso.

¹¹⁹ DIAZ DE LEON, Marco Antonio, LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL, II, Porrúa, México, 1990, p. 1134

El escrito de ofrecimiento de pruebas debe estar firmado, pero si no cumple con este requisito de acuerdo a la tesis aislada que lleva como título "PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. ESCRITO DE OFRECIMIENTO CARENTE DE FIRMA, PERO RATIFICADO ORALMENTE EN LA AUDIENCIA CORRESPONDIENTE". Séptima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 187-192 Sexta Parte. Página 125, este formalismo es subsanado con la manifestación oral efectuada ante la Junta si al momento de ofrecer y exhibir el escrito correspondiente lo ratifica el oferente.

Para que el ofrecimiento de pruebas sea eficaz se requiere que las pruebas ofrecidas sean sobre hechos controvertidos; que no sean confesados por las partes; y que cada prueba se refiera al hecho controvertido que se pretende acreditar.

Resultaría inútil ofrecer pruebas sobre los hechos de la demanda y de la contestación cuando los hechos no son controvertidos o bien confesados fictamente por el demandado, por esta razón dispone que deben ser las pruebas sobre los hechos discutidos.

Deben ofrecerse en la misma audiencia todas las pruebas en las que se pretende acreditar sus afirmaciones, a excepción de que se trate de hechos supervenientes o que tengan por finalidad probar las tachas de los testigos, pruebas que pueden ofrecerse con posterioridad aún concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Las pruebas sobre hechos supervenientes y de las tachas en contra de los de los testigos, no únicamente debe ser sobre los hechos, sino también las pruebas supervenientes, es decir, aquellas cuya existencia se desconocía hasta después de concluida esta etapa.

Después de que la parte demanda ofrezca sus pruebas, el actor podrá objetar las pruebas de su contraparte y viceversa.

Como indicamos las objeciones reside en dar argumentos para acreditar que las probanzas de la contraparte carecer de valor probatorio o en su caso no están ofrecidas conforme a la ley, debiendo precisarse las razones de la impugnación.

Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas, en relación con las ofrecidas por su contrario siempre y cuando no se haya cerrado este periodo.

Cuando de la contestación de la demanda se desprendan hechos desconocidos para el actor, éste podrá solicitar se suspenda la audiencia para preparar las pruebas correspondientes, esta audiencia se reanudara a los diez días siguientes.

Una vez que concluya el ofrecimiento de pruebas, la Junta resuelve a través de un acuerdo sobre las pruebas que admite o bien las que desecha, señalando el día y hora para su desahogo; la ley indica que en el supuesto de que por la naturaleza de la probanza no sea posible su desahogo en una sola audiencia, debe

señalar el día y hora para llevarse a cabo su desahogo, periodo que no debe exceder de treinta días, debiendo procurar que sean primero las del actor.

Es menester destacar que en ocasiones cuando las pruebas ofrecidas por las partes son muy extensas y que necesitan un estudio exhaustivo, suelen pasar por alto lo ordenado por la ley y la Junta dicta un acuerdo reservando su resolución sobre las pruebas que a de admitir o desechar para una mejor análisis de las mismas y resolverlo con posterioridad, a esto se le conoce como reservas de pruebas; una vez que la Junta emita el acuerdo respectivo señala las pruebas que admite o las que desecha, y los motivos de su resolución, ordenará turnarse el expediente al Actuario para que notifique personalmente a las partes.

Es pertinente que la Junta admita todas las pruebas ofrecidas, por supuesto a excepción de los casos de que sean inútiles o la insuficiencia de las pruebas aportadas sea notoria o evidente; emitiendo un acuerdo de las pruebas que admite señalando el día y hora para el desahogo de las mismas, audiencia que se celebrará dentro de los siguientes diez días, apercibiendo a las partes conforme a la ley.

Para el desahogo de dichas probanzas la Junta deberá efectuar las diligencias pertinentes, como puede ser el exhorto a otra autoridad con el objeto de recabar información, copias o citar a la persona o personas que el oferente solicitó como medio de prueba, debiendo de tomar las medidas necesarias para que el día de la audiencia se pueda desahogar todas las pruebas que fueron admitidas, esto en atención al principio de concentración y economía.

13. - CONFESIONAL.



Ya en el desarrollo del presente trabajo, destacamos las principales características de este medio de prueba, por lo que ahora sólo nos avocaremos a señalar el ofrecimiento de esta probanza, mecanismo que utilizaremos en las subsecuentes pruebas.

El ordenamiento laboral, preceptúa que cada parte puede solicitar se cite a su contraparte, para efectos de absolver las posiciones que le formulará, esto es sobre los hechos del litigio.

Ahora bien tratándose de personas morales la prueba la desahoga la persona física que tenga las facultades suficientes para absolver posiciones, y esta persona puede ser el representante legal, no hay necesidad de que el trabajador especifique su nombre o personalidad y aún más si desconoce el nombre del patrón o la denominación o razón social, porque conforme al artículo 712 de la interpretación que damos no es obligación del trabajador saberlo.

La citación debe ser en forma personal tratándose del trabajador o del patrón.

También la ley otorga al trabajador la facultad de solicitar a la Junta citar personalmente a los administradores, gerentes y en general a las personas que ejerzan funciones de administración y dirección en la empresa, para absolver posiciones para hechos propios, o que por razón de sus funciones les son

conocidos, por ser considerados de acuerdo al artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo como representantes del patrón.

El ofrecimiento de la prueba confesional debe hacerse precisamente en el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas, y no posterior a éste; y debe ser sobre hechos controvertidos, contenidos en la demanda o en la contestación a la misma, y que por supuesto que no hubieren sido confesados o contestada fictamente.

Se tiene con confesada cuando el absolvente comparece a la audiencia y no da contestación a la demanda; y por contestada en el caso de contumacia o rebeldía.

En efecto la prueba se tiene por contestada afirmativamente, como consecuencia jurídica de la contumacia del demandado, y las únicas pruebas que se pueden ofrecer son las llamadas pruebas en contrario que solo proceden en los siguientes casos: para acreditar que no existió relación laboral; que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Cuando se ofrecen pruebas en contrario por medio de la prueba confesional o testimonial, tendrá que ser con base a los hechos de la demanda, por ser los únicos existentes y el único material que existe, en razón de que no existe una contestación. Al ofrecerse este tipo de prueba debe de expresarse "pruebas en contrario", de otro modo pueden ser desechadas, porque sólo existen tres supuestos a los cuales hicimos referencia.

Retomando el ofrecimiento de la prueba confesional, esta debe ser a cargo del demandado o del trabajador según la parte que ofreció la prueba, para efectos de que confiese los hechos que se le imputan.

Por otro lado, existe la facultad discrecional de la Junta el que cite a las partes personalmente o por conducto de apoderados para absolver posiciones, y a los cuales los apercibirá que de no comparecer el día y hora para el desahogo de la prueba se les tendrán por confesadas las posiciones que se le formularán, previa calificación de legales.

Es menester señalar que en la práctica el oferente de la prueba solicite a la Junta citar a su contraparte en el domicilio señalado para oír y recibir notificaciones o en el lugar donde se emplazo a juicio en caso de contumacia, o en caso contrario que sea citado por conducto de su apoderado compareciente.

Para que este medio de prueba se tenga legalmente ofrecido el oferente de la prueba confesional debe de solicitar se cite a su contrario para que concurra a absolver posiciones e indicar los hechos controvertidos que pretenda justificar con esta probanza, en caso contrario se le desechará la prueba. Lo anterior con apoyo a la tesis aislada con título "CONFESIONAL. INDEBIDO OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA". Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XII, Septiembre de 1993. Página 194.

14.- DOCUMENTAL.

Los documentos pueden ser públicos o privados, atendiendo a su origen y a las personas que lo expidan; también atendiendo a su valor intrínseco puede tratarse de un documento original o copia; de esta última podemos hablar de una copia simple, una copia fotostática o de un testimonio.

Atenderemos en primer término a los documentos privados, y en donde la ley indica en su artículo 796 " Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior".

Para tal efecto podemos señalar a manera de ejemplo que pueden ser documentos privados: el contrato individual de trabajo; recibos de pagos; la renuncia hecha por escrito; listas de asistencia; listas de raya; tarjetas de control de asistencia; constancias médicas (realizadas por médico particular); recibo y / o carta finiquito; carta de recomendación; aviso por escrito de la rescisión de trabajo; permisos al trabajador por parte del patrón; etc, es decir, todos aquellos documentos que no se encuentren investidos de fe pública.

Al ofrecerse un documento debe de ser detallado, se debe indicar las características del mismo, por ejemplo de que documento se trata, el número de recibo, el periodo que comprende, la fecha, cuantos ejemplares son, etc, debiendo de precisarse que se exhiben y solicitar en todo caso sean agregados en autos, para los efectos legales a que haya lugar.

El subsiguiente artículo establece diversas alternativas para su presentación; en primer lugar podemos destacar que la presentación de los documentos es directamente por el oferente de la prueba que los tenga en su poder; agrega que si son objetados por su contraparte en cuanto contenido y firma estos documentos se dejarán en autos hasta que sean perfeccionados; en caso contrario, esto es que si no son objetados la parte que ofreció la prueba puede solicitar la devolución de éstos, previa copia certificada de su original que quede agregada en autos.

La objeción en forma general podemos decir que es para desvirtuar el documento con el objeto de que no sea perfeccionado; la objeción debe de ser en forma particularizada, significa que debe ser detallada, manifestando la razón de su objeción y prueba por prueba.

De lo anterior, podemos ilustrarlo con la siguiente opinión de la Corte que a la letra indica:

"DOCUMENTOS, OBJECIONES A LOS. Para que pueda ser tomada en cuenta la objeción que se formula contra un documento, es necesario que el objetante concrete su objeción, esto es, debe decir el porqué de la misma, pues si no lo hace así, la objeción formulada en nada puede afectar al documento de que se trate".

Amparo Directo 4241/86. Marcela Morales Dávila. 27 de abril de 1987. Precedente: Amparo Directo 656/71. Pedro Alfonso Centeno. 3 de mayo de 1971. SCJN, Informe 1988. Cuarta Sala, pág. 28.

La objeción puede ser en cuanto su autenticidad; su alcance y valor probatorio.

En consecuencia de lo anterior hay que prever esta situación, ofreciendo los medios de perfeccionamiento adecuados y que pueden ser: la ratificación; el cotejo o compulsas; y la prueba pericial cuando la objeción del documento sea en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, ofreciendo el perito correspondiente de la materia de que se trate, en caso contrario la objeción carecerá de eficacia; así mismo debe de proporcionarse el cuestionario del que ha de sujetarse el perito.

Otro supuesto es la presentación de copias simples y fotostáticas y como referimos, estas en caso de ser objetadas impone la carga de cotejo o compulsas con su original, debiendo la oferente de indicar el lugar donde se encuentra esta última.

Lo expuesto lo apoyamos además con la tesis aislada que lleva como título "DOCUMENTOS, COTEJO DE. OFRECIMIENTO CORRECTO DE ESTA PRUEBA". Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, Agosto de 1995. Tesis: VI.2o.10 L. Página 509; que indica precisamente, que para que el cotejo o bien la compulsas se tenga como legalmente ofrecido debe indicarse el lugar donde se encuentra el documento original que se va a cotejar, ya que en caso contrario no puede considerarse ofrecida en términos de ley.

La comparación de la copia con su original solo atiende al contenido del texto y no de las firmas que figuren en la misma, ya que esto compete al perito valorarlas.

En el caso de que un documento requiera de un cotejo o compulsa, y el mismo obre en poder de la contraparte, autoridad o tercero en el lugar del juicio la diligencia la realizará el Actuario adscrito a la Junta.

Si el mencionado documento está en lugar distinto de donde se lleva el juicio, el cotejo o compulsa se desahoga a través de un exhorto o carta rogatoria a la autoridad correspondiente.

En el supuesto de que el documento original obre en poder de un tercero, éste tiene la obligación de exhibirlo, debiendo la Junta solicitarlos directamente. Lo anterior tiene su fundamento en el artículo 799 y 803.

El artículo 804 en relación con 784, presentan la carga de la prueba, situación analizado en el tema que lleva este nombre; y del cual se desprende una lista de documentos que el patrón de conservar y exhibir en juicio, toda vez que la consecuencia jurídica a la omisión de este precepto implica la presunción que hace la Junta de tener por ciertos los hechos expresados en la demanda, pero esto es en relación con dichos documentos, salvo prueba en contrario.

Si los documento obran en poder de oficinas públicas, las partes pueden solicitar las copias o testimonios de documentos, piezas o expedientes y como indicamos están obligadas a expedirlos cuando la Junta se los solicite. Autoriza la ley a la contraparte a exigir que se adicione la copia con lo que crea conducente del documento, pieza o expediente.

En caso de ofrecer documentos provenientes del extranjero, la ley prevé una validez formal porque éstos deben ser legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en términos de las leyes respectivas para que hagan fe.

El documento que se presente en idioma extranjero debe ser acompañado de su traducción; la Junta nombrará al perito correspondiente para que realice la traducción y el cual debe de ratificar y presentar la traducción en un término de cinco días, pudiendo prorrogarse a juicio de la Junta.

Ahora bien, tratándose de documentales públicas, indica el artículo 795 que " Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones".

Este tipo de documentos que por proceder de funcionarios investidos de fe pública, salvo prueba en contrario, se les tienen como cierto su contenido.

La afirmación de que dichos documentos son falsos, sin acreditarlo con los medios eficaces, implica una afirmación singular, que no genera convicción; de acuerdo a la tesis aislada que lleva como título "DOCUMENTOS PÚBLICOS, IMPUGNACIÓN DE LOS. LA SOLA AFIRMACIÓN DE QUE SON FALSOS NO BASTA PARA RESTARLES EFICACIA". Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 30 Quinta Parte. Página 16.

15.- TESTIMONIAL.

Con las reformas de 1980 a Ley Federal del Trabajo, se introdujo un máximo de tres testigos por cada controvertido y cual se pretende acreditar.

La prueba testimonial tiene por objeto acreditar la veracidad de los hechos controvertidos por medio del dicho del testigo.

Como mencionamos anteriormente el testigo debe reunir ciertas características como es ser idóneo, imparcial, capaz, veraz y confiable.

El que sea idóneo significa que sepa la verdad de los hechos; imparcial, es que no tenga interés jurídico en el asunto que se ventila; capaz, se habla de que tenga capacidad de ejercicio; veraz, que sea cierto lo que sabe y le consta, esto tiene relación con la confiabilidad; y confiable va relacionado con la función del testigo, con su prestigio.

El ofrecimiento de este medio de prueba se encuentra regulado en el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo. La prueba testimonial se ofrece a cargo de personas físicas, por ser las únicas que pueden ser testigos. Al ofrecerse la prueba debe de indicarse el nombre de los testigos, así como su domicilio, en caso de omisión de este requisito la Junta puede desechar esta prueba.

A continuación transcribiremos la opinión de la Corte que apoya al artículo referido en su fracción II, que con relación al nombre y domicilios de los testigos indica lo siguiente:

Séptima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 145-150 Sexta Parte. Página: 215

"PRUEBA TESTIMONIAL. REQUISITOS PARA SU OFRECIMIENTO. Es correcto el desechamiento que hagan las Juntas de la prueba testimonial si no señala el oferente el nombre y domicilio de los testigos, pues si bien la Ley Federal del Trabajo anterior a la vigente en su artículo 760, fracción VIII, exigía al oferente que señalara únicamente el nombre del testigo, no así el de su domicilio, excepto cuando no lo pudiera presentar directamente y solicitaba a la Junta que lo citara, bajo el imperio de la nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el día primero de mayo de mil novecientos ochenta, de conformidad con lo dispuesto en la fracción II del artículo 813, el que ofrezca la prueba testimonial deberá indicar no sólo el nombre de los testigos sino también su domicilio, independientemente de que lo presente directamente o pida a la Junta que lo cite".

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. (Amparo directo 207/81. Tomás Córdova Rojas. 29 de mayo de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Gabriel Santos Ayala. Secretario: José Francisco Salazar Trejo).

El oferente debe de presentar a los testigos propuestos por su parte; en este caso, la Junta al admitir la prueba percibe al oferente que en el caso de no presentar a sus testigos se declarará desierta la prueba, salvo que solicite sean citados por la propia Junta.

Otro supuesto es el solicitar a la Junta cite a los testigos ofrecidos, debiendo manifestar sus impedimentos por los cuales la carga de su presentación no pueda realizarla. Al manifestar la causa o motivos obviamente justificados que le impiden presentarlos directamente, no implica que debe de probarlo únicamente invocar sus razones.

La Junta deberá de citar a los testigos, a efectos de que rindan su declaración fijando un día y hora para el desahogo de esta prueba, y apercibiéndolo que en el caso de no presentarse el día y hora señalados, la presentación se hará por conducto de la fuerza pública. La citación del o de los testigos lo realiza el actuario de la Junta.

La legislación laboral permite como testigos a personas que se encuentren fuera de la residencia de la Junta, para estos casos el oferente debe exhibir interrogatorio con el cual se examinará al testigo, éste debe constar por escrito; la omisión a este ordenamiento implica la deserción de la probanza.

Por otro lado también se encuentra obligado a exhibir copias del interrogatorio, las cuales pondrá a disposición de las demás partes, para efectos de que presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; tienen un término de tres días para exhibir las repreguntas.

Si el testigo es alto funcionario público, la ley establece una excepción a la carga de su presentación al oferente, porque a juicio de la Junta podrá rendir su

declaración mediante oficio; pudiendo traducirse este precepto significa que aquél contestará por escrito las preguntas y repreguntas formuladas.

La ley permite el ofrecer a un solo testigo, al cual de le denomina testigo único o singular, que es la persona física que presencio los hechos y con la característica de que por esa situación podrá formar convicción en el juzgador.

Al momento de ofrecer a este "testigo único o singular" debe utilizarse este término, ya que de no expresarse su declaración no surte efectos jurídicos aun cuando exprese detalladamente los hechos, por no estar comprendidos en la hipótesis prevista por la fracción I del artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior de acuerdo a la tesis aislada que tiene como título "PRUEBA TESTIMONIAL. TESTIGOS UNICOS O SINGULARES, SI EN EL JUICIO LABORAL NO FUERON OFRECIDOS COMO TALES SUS DECLARACIONES NO SURTEN EFECTOS JURÍDICOS". Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 77, Mayo de 1994. Tesis: XX. J/60. Página 87

Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo haga insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si el fue el único que se percató de los hechos; si la declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren autos; y concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad. (art. 820)

16. - PERICIAL.

La ley indica que la prueba pericial versa sobre materias relativas a alguna ciencia, arte o técnica.

Las personas físicas que realizan el peritaje se les conoce como peritos, de los cuales se presume tienen experiencia y conocimiento en la materia de que se trate, es decir, sobre esa ciencia, técnica o arte y deben rendir su dictamen sobre la materia que versa.

El dictamen rendido por el perito no se impone a la Junta, por que se trata de un medio de convicción donde éstas podrán valorar la prueba según su conciencia.

De tal suerte transcribiremos la opinión de la Corte que refuerza lo anterior al señalar:

"LA PRUEBA PERICIAL NO OBLIGA DEFINITIVAMENTE AL ÓRGANO JURISDICCIONAL. La prueba pericial no obliga definitivamente al órgano jurisdiccional, porque la aplicación y la interpretación de la Ley no pueden dejarse al criterio de peritos, sino que es privativa de las autoridades investidas de jurisdicción".

Amparo Directo 8974/1963. Erasmo Ramón Cuervo. 9 de marzo de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Padilla Ascencio. 4ª Sala. Sexta Época. Vol. XCIII. Quinta Parte. pág. 22

De acuerdo al artículo 5º Constitucional y la Ley General de Profesiones, determina que tipo de profesiones requieren título para su ejercicio.

Por lo anterior la ley en su artículo 822 determina que si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deben acreditar estar autorizados conforme a la ley.

En el ofrecimiento de la prueba pericial se debe de indicar la materia sobre la cual deba de versar el peritaje, así mismo se debe exhibir cuestionario que contenga las preguntas que el perito debe de responder, para poder formar convicción al juzgador. Se debe indicar el nombre y domicilio del perito.

El cuestionario en el que debe basarse el perito, se debe de exhibir copia para cada una de las partes, es decir, para la contraparte o terceros.

Con relación a la exhibición del cuestionario encontramos un criterio de la Corte de la que podemos destacar que "la Junta procede en forma incorrecta al desechar la prueba pericial que se ofrece por no haberse exhibido el cuestionario respectivo al momento de su ofrecimiento, cuando se objeta la autenticidad de un documento; toda vez que el artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo establece que si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido, firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas; de ahí que si este dispositivo legal faculta a las partes para que ofrezcan pruebas relacionadas con las objeciones que hagan a los documentos presentados por su

contraparte, debe entenderse que la Junta responsable tiene la obligación de proveer lo necesario para su desahogo, y lo procedente es que requiera a la parte oferente de la prueba para que exhiba el cuestionario respectivo, pero no aplicar aisladamente el artículo 823, de admitir lo contrario, se haría nugatorio el derecho que tienen las partes conforme al artículo 811, de ofrecer las pruebas relacionadas con las objeciones que se hagan a los documentos en cuanto a su autenticidad". Séptima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 187-192 Sexta Parte. Página 121.

Amparo directo 263/84. Luis Ramírez Pérez. 19 de octubre de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Oscar Hernández Peraza).

La Junta debe de nombrar el perito correspondiente al trabajador, señalando la ley en su artículo 823 tres supuestos para que opere este nombramiento: el primero será cuando el trabajador no hizo el nombramiento del perito; el segundo si designado el perito no comparece a la audiencia respectiva y rinda su dictamen; el tercer caso es cuando el trabajador lo solicite a la Junta, por no encontrarse en la posibilidad económica de cubrir los honorarios del perito.

En este último caso de que el trabajador no cuenta con la solvencia económica para cubrir lo honorarios de su perito, es suficiente con invocar esta situación sin necesidad de probarlo; la condición de pobreza se presume.

17.- INSPECCIÓN JUDICIAL.

Existen algunos hechos que constan físicamente y que es posible apreciar por medio de los sentidos, hechos que son verificados o datos realizados por los propios funcionarios de la Junta, y que no requiere de conocimientos técnicos especiales.

El ofrecimiento de esta prueba debe cumplir con ciertos requisitos exigidos por el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo, y que son los siguientes:

El ofrecimiento de la prueba de inspección debe de ofrecerse en este periodo; es claro que tanto esta prueba y otras pueden ofrecerse posterior a esta etapa siempre que se trate de pruebas supervenientes.

Como todas las pruebas debe de tratarse de hechos controvertidos y que no hayan sido confesados por las partes.

A su ofrecimiento debe de acompañarse todos los elementos necesarios para su desahogo, es decir, debe precisarse el objeto en materia de la misma, el lugar donde tiene que practicarse, los periodos que abarca y los objetos o documentos que el Actuario debe examinar.

La opinión de la Corte en cuanto al objeto de esta prueba, así como los elementos que acompañan a su ofrecimiento para tenerse como legalmente ofrecida indica lo siguiente:

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Tomo: 109-114 Quinta Parte. Página 111

"INSPECCION, PRUEBA DE, LEGALMENTE OFRECIDA. La inspección judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieran de conocimientos técnicos especiales; de tal manera que si el oferente de la prueba cumplió con lo establecido por la fracción IV del artículo 760 (ahora 780) de la Ley Federal del Trabajo, especificando los datos necesarios para que procediera el desahogo correspondiente, como lo son el lugar donde se encuentra la cosa a inspeccionar y los puntos sobre los que se debe practicar la inspección y los lapsos que debe abarcar, la prueba ha sido legalmente ofrecida".

Séptima Época, Quinta Parte: Volúmenes 109-114, página 29. Amparo directo 5477/77. Manuel Antonio Vela Villavicencio. 17 de febrero de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: H. Guillermo Ariza Bracamontes.

Tesis que ha sentado precedente:

Volúmenes 109-114, página 111. Amparo directo 1367/75. Mayolo Solís Villanueva. 30 de junio de 1975. Cinco votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

Ahora bien si la prueba de inspección es ofrecida respecto de algunos de los documentos que tiene la obligación de conservar el patrón como el contrato

individual de trabajo, lista de asistencia, etc. Este tiene la obligación de exhibirlos a juicio; en este supuesto en ocasiones la Junta ordena que se desahogue la inspección en el local de la Junta, atendiendo al principio de economía procesal, entonces ordena al patrón de exhibir la documental de que se trata a la Junta el día y hora señalado por ésta, apercibiéndolo que de no presentar los documentos se le tendrán presuntamente ciertos los hechos que alega el trabajador.

A continuación transcribiremos la siguiente tesis jurisprudencial que con relación al desahogo de esta prueba en el local de la Junta señala:

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIV, Septiembre de 2001. Tesis: 2a./J. 39/2001. Página: 495

"PRUEBA DE INSPECCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI SE OFRECE PARA EXAMINAR LOS DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO, PUEDE SEÑALARSE VÁLIDAMENTE PARA SU DESAHOGO EL LOCAL DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Si se toma en consideración que conforme a lo dispuesto en los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, es obligación de la parte patronal conservar y exhibir en juicio los documentos que en el numeral últimamente citado se precisan, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador y, asimismo, que el artículo 827 de la propia ley únicamente establece que la parte que ofrezca la prueba de inspección debe señalar, entre otros requisitos, el lugar donde deba practicarse, resulta inconcuso que si dicha prueba se ofrece para examinar los aludidos documentos, puede señalarse válidamente para su

desahogo el local de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Lo anterior es así, porque con ello se colma la intención del legislador, en el sentido de que, por una parte, se exhiban en juicio los documentos que establece el referido artículo 804 y, por otra, se cumplan los requisitos para ofrecer la prueba de inspección, entre ellos, el señalar el lugar donde ha de practicarse. Además, ningún precepto de la Ley Federal del Trabajo prevé que la indicada probanza deba desahogarse, necesariamente en el domicilio donde se encuentren los documentos materia de la misma, por lo que si el legislador no distinguió, el juzgador tampoco puede hacerlo. Lo anterior no descarta la posibilidad de que la Junta designe como lugar de desahogo el domicilio del patrón cuando exista causa justificada".

Tesis de jurisprudencia 39/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del siete de septiembre de dos mil uno.

Continuando con el análisis del artículo 827, éste determina que "al ofrecerse la prueba, deberá de hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretende acreditar la misma". Podemos interpretar este precepto en el sentido de que el oferente debe manifestar los hechos que pretende acreditar con la inspección.

La ley contempla la situación de que si los objetos o documentos, objeto de la inspección se encuentren en poder de terceros o de alguna de las partes, requerirá a éstos para que los presenten apercibiéndolos para el caso de omitir su presentación, de tener presuntamente ciertos los hechos que se tratan de acreditar con esta probanza.

18. – PRESUNCIONAL.

La presunción como la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

La presunción legal es la que se encuentra expresamente en la ley; y cuando la presunción se deduce de un hecho debidamente probado de otro hablamos de una presunción humana.

Las partes al ofrecer este llamado medio de prueba tienen la obligación de indicar en que consiste y lo que se pretende acreditar con esta probanza.

Algunos tratadistas señalan que la presunción no es un medio de prueba, y del cual estamos de acuerdo con esa postura, toda vez que la presunción es un razonamiento lógico, intelectual que realiza el juzgador para valorar las pruebas y de esta forma obtener la presunción si un hecho es o no existente. La presunción se funda en indicios, el cual constituye la prueba sobre la cual se establece la presunción.

En este orden de ideas la presunción no es necesario ofrecerla toda vez que esta debe de ser de oficio, además cómo acreditar una prueba que se funda en indicios cuando estos no han sido aún probados, para poder deducir la presunción.

Respaldando lo anterior transcribiremos la jurisprudencia que la Corte a emitido al indicar que no es necesario ofrecerse la prueba presuncional al indicar:

"PRESUNCIONES. DEBEN DE ESTUDIARSE DE OFICIO. Basta que existan las presunciones, para que se examinen, sin necesidad de que las partes las ofrezcan expresamente como prueba, toda vez que siendo las consecuencias que se infieren de otros hechos, al ofrecerse las tendientes a la demostración de estos últimos, necesaria y tácitamente se tiende a demostrar los que se deduzcan de ellos, e implícitamente se ofrece también la prueba de presunciones".

Jurisprudencia 281. Quinta Época. Página 836. Volumen 3ª Sala. Cuarta Parte. Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965. Jurisprudencia 267. Página 798; en el Apéndice de fallos 1917-1954. Jurisprudencia 809. Página 1476.

Así mismo respaldando a la jurisprudencia anterior, la Corte emitió otro criterio que dice que "la prueba de la presunción, indudablemente, es la que lleva a una mejor convicción al ánimo judicial. Siendo un proceso lógico que consiste en pasar de un hecho conocido a otro desconocido, el juzgador tiene amplia facultad para apreciar, de oficio, las presunciones que deriven de los hechos comprobados en autos, por lo que no es necesario que esa prueba deba de ofrecerse como condición para que pueda apreciarse, toda vez que se trata de un medio demostrativo que el juzgador se encuentre obligado a valorar oficiosamente".

Amparo Directo 3611/1970. Guillermo Gargollo Rivas. 31 de octubre de 1972. 5 votos. Ponente Mtro. Alberto Jiménez Castro. 2ª Sala. Séptima Época. Vol. 50. Quinta Parte. Pág. 23

19. - INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.

La definición de la instrumental la proporciona el artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo que dice " La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formando como motivo del juicio".

Este tipo de prueba se constituye por el conjunto de actuaciones que obran agregadas en el expediente. Siguiendo al maestro Néstor de Buen quien dice que las actuaciones serán "las declaraciones, los documentos, las pericias o inspecciones es una acumulación de pruebas, sin olvidar el fenómeno específico de la adquisición probatoria, que no requieren ser ofrecidas en su conjunto, como prueba en sí, en la medida en que lo han sido individualmente".¹²⁰

Como indicamos que la instrumental de actuaciones es todo lo actuado en el juicio, esto implica que el juzgador al resolver debe de tomar en cuenta todas aquellas circunstancias que se presenten durante el desahogo de las pruebas, a favor de las partes.

Por otro lado el artículo 836 señala que no es necesario ofrecerla, en el entendido de que es obligación de la Junta tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente. Sin embargo en el período de ofrecimiento de pruebas podemos apreciar que los abogados no omiten ofrecer la instrumental de actuaciones utilizando el término "en todo lo que favorezca a mis intereses".

¹²⁰ DE BUEN L., Néstor, Op. Cit., 491

20. - DESAHOGO DE LA PRUEBA.

Una vez concluida la etapa de ofrecimiento de pruebas, la junta dictará acuerdo en el que señalará las pruebas que admite y las que desecha. Las pruebas que son admitidas se les señalará día y hora para su desahogo.

Es menester, remitirnos a las reglas específicas de las principales pruebas contempladas por la ley, haciendo referencia de los aspectos más significativos de cada uno, situación en virtud de la vasta información que existe al acerca del tema.

Iniciaremos con la prueba confesional, el desahogo de esta prueba es a través de una serie de preguntas llamadas posiciones que se formularán de manera libre al actor o al demandado según que parte la ofreció para efectos de que confiese los hechos de la demanda o de la contestación a la demanda, las preguntas deben hacerse en sentido afirmativo y referirse a un solo hecho y que el mismo se encuentre controvertido.

La ley señala que las posiciones formuladas no deben ser insidiosas o inútiles.

Es insidiosa, cuando tienda a ofuscar la inteligencia de quien ha de responder, para obtener una contestación contraria a la verdad.

Es inútil aquella posición que versa sobre un hecho confesado o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia.

La formulación de las posiciones puede ser por escrito o de manera verbal, las cuales serán calificadas por la Junta como legales o en su caso desechará las que no cumplan con esa exigencia de ley expresando los motivos y fundamento legal de su resolución, calificación que se hará antes de ser formuladas o contestadas por el absolvente; sin perjuicio de poder formular otras más adelante hasta antes de que la Junta cierre el periodo correspondiente de la persona que absuelve.

Las posiciones deben estar firmadas por el articulador y el absolvente ya sea que se realizaron por escrito o verbalmente en este último caso se harán constar textualmente en el acta correspondiente.

La contestación a las posiciones debe de ser en forma afirmativa o negativa, pudiendo agregar a continuación alguna explicación complementaria o si la Junta se lo requiere; no es admisible las evasivas ni el abstenerse a contestar, en caso contrario de oficio o a instancia de parte la Junta lo apercibirá de tenerlo confeso al tenor de las posiciones si continúa su actitud.

La absolución de las posiciones, debe ser bajo protesta de decir verdad, debe estar sólo, sin asistencia de su asesor o de persona alguna ni de borrador de respuestas, debiendo contestar a las posiciones que se le formulen, pero señala la ley que podrá consultar simples notas o apuntes, si la Junta los considera necesarios para auxiliar su memoria.

Existe la confesional como demandados y para hechos propios, es decir, que la persona que absolverá las posiciones es demandada y sobre hechos en que intervino personalmente.

Para el caso de que se ofrezca la confesional de una persona jurídica esta se desahoga por medio de una persona física que acredite tener facultades suficientes para absolver posiciones.

La prueba documental, que puede ser pública o privada, en ella algunas pruebas de desahogan por su propia y especial naturaleza, es decir, de forma automática sin requerir de algún acto o formalidad especial, pero para el caso de ser necesario su perfeccionamiento por ver sido objetada por la contraparte tratándose de una documental privada, este será por medio de la ratificación, cotejo o compulsu o de la prueba pericial de la cual más adelante nos referiremos.

La testimonial, es una prueba que se desahoga a través de una serie de preguntas en forma oral y directas a los testigos ofrecidos por las partes y quienes son personas físicas a los cuales saben y les constan los hechos controvertidos; en esta prueba el oferente tiene la carga procesal de presentar a sus testigos el día y hora señalados para su desahogo, salvo la imposibilidad justificada de su presentación, debiendo de hacer del conocimiento a la Junta.

El testigo debe de identificarse en caso de que las partes lo soliciten a la Junta, y en el caso de que no se pueda identificar en ese momento la Junta le otorga un término de tres días para que lo haga.

La naturaleza de esta prueba es la indivisibilidad, esto es que se desahoga cuando comparecen todos y cada uno de los testigos y en la misma audiencia, salvo que no se presenten todos por causas de enfermedad o se tratara de un testigo singular.

Sin que afecte la indivisibilidad de esta probanza los testigos son examinados en forma separada y en el orden en que fueron ofrecidos, esto es con el objeto de que no se comuniquen las preguntas y de tal forma estén los subsecuentes aleccionados.

Una vez que comparece el testigo la Junta le toma la protesta, esto es decir conducirse con la verdad haciéndose de su conocimiento a las penas que jurídicamente será acreedor en caso de contestar con falsedad; acto seguido se le toman sus generales y posteriormente inicia su interrogatorio.

Las preguntas como ya señalamos son verbales y directas. La Junta admitirá las que tengan relación directa con el asunto y que no sea repetitiva o conlleven la contestación.

La primera persona que interroga al testigo es el oferente y posteriormente la contraparte, con la posibilidad de que la Junta lo examine directamente cuando lo estime necesario.

La audiencia lleva implícito el principio de literalidad en la transcripción, esto es que todas las preguntas y respuestas quedan asentadas en el acta correspondiente en forma textual.

Al concluir la intervención de cada testigo tienen la obligación de decir la razón de su dicho, que no es otra cosa que el decir por qué sabe y le consta todo lo declarado; si del testimonio no se desprende la razón del por qué sabe todo lo declarado, la prueba carece de eficacia.

El testigo debe de firmar al margen de su declaración; la ley impone la obligación a la Junta que en el caso de que el testigo no sepa leer el Secretario se lo leerá en voz alta, y de no saber escribir se impregnará su huella digital lo que se entiende como ratificado y ni podrá variarse ni en la substancia ni redacción lo declarado.

Las tachas se formulan verbalmente concluido el desahogo de la probanza o durante el desahogo de la prueba, y éstas son objeciones que se hacen a las respuestas de los testigos para desvirtuar o nulificar sus declaraciones por ser incongruentes, que en realidad no saben de los hechos ocurridos o se trate de testigos falsos; puede ofrecerse pruebas.

La pericial, es una prueba colegiada, esto significa que cada una de las partes tiene derecho a un perito y se desahoga con la comparecencia de los dos peritos propuestos por las partes con sus respectivos dictámenes, salvo que a una

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de las partes se le declare desierta dicha probanza, si tratándose del perito del trabajador solicitare a la Junta otro día y hora para rendir su dictamen.

La ley señala tres casos en que la junta designa perito al trabajador y es cuando el trabajador no hubiere nombramiento de perito; si lo designo no se presenta a rendir su dictamen; y cuando lo solicite por encontrarse económicamente imposibilitado para pagarle sus respectivos honorarios.

Compareciendo los peritos protestarán su cargo con apego a la ley, y rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada solicite nueva fecha para rendirlo.

Si uno de los peritos no compareciera, la probanza se desahoga con el que se haya presentado, salvo tratándose de la situación anteriormente expuesta.

Las partes podrán cuestionar al perito si este ya rindió su dictamen e inclusive la ley señala que la Junta podrá hacerle las preguntas que considere convenientes, todo quedará asentado en el acta respectiva y se agregara a los autos junto con los dictámenes.

En caso de discrepancia entre los dictámenes la Junta designará un perito tercero en discordia.

La inspección, llegado el día y hora para el desahogo de la prueba, esta se desahogará en los términos en que fue ofrecida y en la forma en que fue admitida por la Junta, el actuario debe ser un ejecutor de las instrucciones recibidas, sin tener

capacidad para resolver ninguna cuestión que pueda presentarse, de lo contrario se viola el procedimiento.

El fedatario requerirá a la parte o al tercero en su caso, se le ponga a la vista los objetos o documentos objeto de la diligencia, y levantará constancia por medio de una acta circunstanciada en la que se hará constar la impresión del Actuario así como todo lo dicho por las partes, como objeciones u observaciones que estimen pertinentes, firmando todo los que intervengan y la cual se agregará al expediente.

La presuncional legal y humana e instrumental de actuaciones, en la ley no existe precepto especial que señale la forma de desahogarse estas pruebas y que son pruebas que se desahogan por si solas por su propia y especial naturaleza.

La presuncional legal, cuando se argumenta ésta es preciso señalar el precepto legal que se invoca la presunción; cuando se trate de una humana la persona que la alega solo esta obligada a probar el hechos en que la funda.

La prueba presuncional es un razonamiento que debe desarrollar el tribunal, ya sea ante presunciones legales señaladas por la propia ley (juris et de iure), o bien ante presunciones humanas(juris tantum).¹²¹

¹²¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Op. Cit., p. 154

21. - VALORACIÓN DE LA PRUEBA.

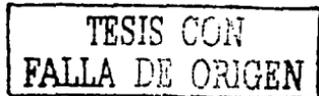
El juzgador deben apreciar o determinar el valor de las pruebas ofrecidas por las partes y que fueron admitidas y desahogadas.

La valoración de la prueba se puede realizar por alguno de los siguientes sistemas: a) el de la prueba legal; b) el de libre apreciación; y c) un sistema mixto, que es la combinación de las dos anteriores.

El juzgador no puede conceder fuerza probatoria a las pruebas que infraccionaron las disposiciones legales; debiendo examinar todas las pruebas que obren en autos, a fin de determinar de ese análisis realizado si se probaron o no los hechos de la demanda o de las excepciones y expresar en el laudo los argumentos y razones que consideró para conceder o negar el valor probatorio a cada una de las pruebas desahogadas en el proceso.

Para ilustrar lo anterior la Corte opina que "el juzgador debe examinar si la prueba ofrecida y desahogada es idónea para demostrar un hecho o si es incapaz de demostrarlo por no ser adecuada par determinar su veracidad o existencia. Así, los hechos para los que es necesaria capacidad técnica para apreciarlos debidamente, no pueden ser demostrados por testigos por honorables y veraces que se les considere y por contestes que sean sus declaraciones".

Amparo Directo 5817/1960. Ferrocarriles Nacionales de México. Resuelto el 8 de febrero de 1960. 4ª Sala. Informe 1962. pág. 20.



22. - CASOS PRÁCTICOS.

Para ejemplificar todo lo expuesto en el tema del ofrecimiento de pruebas en el juicio ordinario laboral, referiremos a dos juicios que se llevaron ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. Realizaremos una síntesis de lo sucedido en la etapa de conciliación, demanda y excepciones, y posteriormente transcribiremos a la letra como se desarrolló el periodo de ofrecimiento de pruebas.

El primer caso es un asunto donde tres personas demandan ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. la indemnización constitucional a una empresa y a una persona física, como consecuencia de un despido injustificado; al presentar la demanda es radicada a la Junta Especial Número Dos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Para efecto de evitar cualquier afectación a las partes que intervinieron en el juicio, omitiremos los nombres y nos referiremos a ellas como 'A' a la parte actora, como 'D' a la persona física demandadas y 'M' a la empresa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A

VS

M

EXP. 921/98

Radicada la demanda, dictado el acuerdo de su admisión señalando el día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; y emplazados a juicio a las partes; llegado el día y hora señalados para la celebración de la audiencia las partes comparecen y no

llegan a un arreglo conciliatorio, la Junta cierra esta etapa y abre el periodo de demanda y excepciones la cual es suspendida por la Junta por haber realizado la apoderada de la parte actora aclaraciones y ampliaciones a su escrito de demanda, y ver enderezado su demanda en contra de la viuda del demandado en su carácter de albacea de la sucesión testamentaria; la Junta señala nuevo día y hora para su continuación.

Siendo el día y hora para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas (recordemos que la etapa conciliatoria fue cerrada), la apoderada legal de la parte demandada procede a dar contestación en los términos que contempla la ley a la demanda así como a las aclaraciones y ampliaciones realizadas a la misma a través de un escrito, negando la relación laboral que le imputan a demandado físico y por lo que hace a la empresa niega el despido, ofreciendo el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando; después de la replica y contrareplica, es cerrada esta etapa por el Auxiliar de la Junta y ordena abrir la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

ABIERTA LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.-----

EN USO DE LA PALABRA DE LA PARTE ACTORA DIJO QUE: en este acto ofrece de su parte las siguientes probanzas: 1.- LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, consistente con las constancias del presente expediente únicamente en lo que beneficie a la parte que represento; 2.- LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, que se infiera de las presentes actuaciones, y a criterio de este tribunal únicamente

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en lo que beneficie a la parte actora; 3.- CONFESIONAL DE LA EMPRESA DEMANDADA 'M', por conducto de su representante legal que acredite tener facultades en el momento de la audiencia correspondiente debiendo de ser apercibida en términos de ley; 4.- LA CONFESIONAL DE LOS DEMANDADOS Y PARA HECHOS PROPIOS A CARGO DE LSO C. 'D', personas que deberán de comparecer en forma personal y no por conducto de apoderado para absolver posiciones mismas que le serán formuladas en el momento de la audiencia respectiva, debiendo de ser apercibidas en términos de ley debidamente notificados por conducto de su apoderado compareciente.5.- LA TESTIMONIAL, se dice, LA INSPECCIÓN OCULAR que se practique por conducto del C. Actuario adscrito a esta H. Junta y en el local de esta H. Junta con las tarjetas de asistencia, recibos de pagos, nóminas de pagos, contrato de trabajo, listas de asistencia en especial en el renglón correspondiente a las actoras abarcando un periodo comprendido de un año anterior a la presentación de la demanda a fin de acreditar los siguientes extremos: a) que aparece que las hoy actoras les fueron asignados un horario de trabajo de 7 am a las 17 pm hrs., de lunes a viernes y los sábados de 7 am a las 16 pm hrs.; y los domingos como su día de descanso de cada semana; b) que aparece que a las, se dice, que aparece que a la hoy actora 'D' el pago de nueve horas extras, se dice, le adeudan el pago de nueve horas extras semanales a partir del 6 de julio de 1997, al 5 de julio de 1998; c) que aparece que adeuda a las hoy actoras 'D', el pago de dos extras laboradas de lunes a viernes de cada semana, a partir del 6 de julio de 1997 al 5 de julio de 1998; d) que aparece que las hoy actoras les adeudan el pago de vacaciones correspondientes al año de 1997; e) que aparece que las hoy actoras les adeudan el pago de prima vacacional correspondiente al año de 1997; f) que

aparece que las hoy actoras les adeudan el pago aguinaldo correspondiente al año de 1997; g) que aparece que a las hoy actoras les adeudan el pago de vacaciones correspondiente a la parte proporcional de 1998; h) que aparece que a las hoy actoras les adeudan el pago de la prima vacacional correspondiente a la parte proporcional de 1998; i) que aparece las hoy actoras les adeudan el pago de aguinaldo correspondiente a la parte proporcional de 1998; j) que aparece que a las hoy actoras les adeudan el pago de la prima de antigüedad a que tiene derecho por todo el tiempo de relación laboral. Solicitando a esta h. Junta aperciba a los demandados para que exhiban la documentación respectiva y necesaria para el desahogo de ésta probanza y en caso de negativa se les tenga por ciertos los extremos que en las mismas se pretende acreditar con fundamento en los art. 784, 728 de la Ley Federal del Trabajo; 6.- LA TESTIMONIAL A CARGO DE LOS CC. ———— y ———— con domicilio respectivamente en ————, ————, y ———— personas a quienes se compromete presentar la parte actora el día y hora que esta H. Junta sirva señalar para el desahogo de dicha probanza, todas y cada una de estas pruebas se encuentran relacionadas con todos y cada uno de los hechos de la demanda por lo que deberán e ser admitidas ya que se encuentran ofrecidas conforme a derecho. —————

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE DEMENDADA DIJO QUE: ofrece como pruebas de la parte que representa, las contenidas en el escrito de fecha 9 de julio del año en curso, que en tres fojas útiles escritas por ambos lados con sus respectivos anexos mismas que se encuentran relacionadas con tds y cada uno de los pñntos controvertidos en el presente juicio escrito que ratifica y reproduce en todas y cada una se sus partes solicitando se agreguen a los autos para los efectos

legales a que haya lugar debiendo de formar legajo de pruebas aparte de las tarjetas de asistencia, por lo voluminoso de las mismas y por lo que se refiere a las pruebas de la parte actora, las mismas se objetan en general en cuanto al alcance y valor probatorio que a las mismas le pretende atribuir y en especial se objeta la inspección mencionada en el apartado 5 por no estar ofrecida conforme a derecho ya que los extremos que pretende probar no forman parte de la litis en el presente juicio, y el supuesto sin conceder de que esta H. Junta se sirva admitir dicho medio de prueba deberá de hacerlo sin prejuzgar sobre la existencia de listas de asistencia ya que las actoras a servicio de la demandada firmaban únicamente las tarjetas de asistencia que se ofrecen como pruebas en el presente juicio. _____

Las pruebas ofrecidas por la parte demandada en forma general fueron: 1.- la instrumental de actuaciones; 2.- la confesional de las actoras; 3.- las documentales privadas como el contrato individual de trabajo, tarjeta checadora, recibos de vacaciones, recibos de aguinaldo; exponiendo lo que pretende acreditar con esta probanza; 4.- la documental pública, consistente en el aviso de inscripción al IMSS, indicando los extremos que pretende acreditar con esta prueba; 5.- la ratificación de contenido y firma de los documentos mencionados; 6.- la pericial, en materia de caligrafía, grafoscopia y grafomología, asiendo designación del perito y el cuestionario a que ha de responder aquél; 7.- la presuncional legal y humana. Relacionando todas y cada una de las pruebas con los hechos de la contestación a la demanda. Continuaremos con el juicio.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DIJO QUE: en este acto objeta todas y cada una de las pruebas ofrecidas por la parte contraria en cuanto al alcance y valor probatorio que a las mismas pretende atribuirles, muy en especial las documentales que aparecen en el numeral 6, 7 y 3 del escrito de ofrecimiento de pruebas de la parte contraria, en cuanto a la autenticidad de contenido y firma toda vez que dichas documentales por principio de cuentas no son las cantidades que deberán cubrirse a mis representadas, ya que el salario que deberá percibir las hoy actoras, lo es de \$90.80 diarios mismas que las documentales no aparecen efectivamente que les haya cubierto tanto su aguinaldo como sus vacaciones con ese salario que se reclama y que hace mención en la demanda y en sus aclaraciones hechas valer en su momento procesal oportuno, por lo que desde este momento se ofrece la prueba pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica en los mismos términos que la encuentra ofreciendo la parte contraria en su numeral 9, por lo que solicita, se comisione o se gire atento oficio al departamento de peritos y se designe uno de oficio a mis representadas toda vez que carecen de los medios económicos para solventar uno particular tal y como se reitera no son las firmas de sustentadas que quieran hacer valer la parte contraria, de mis representadas con dichas documentales objetadas se encuentran estampadas esta prueba se relaciona con todos y cada uno de los hechos de la demanda, por lo que deberá de ser admitida ya que se encuentra ofrecida conforme a derecho.-----

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE DEMANDADA DIJO QUE: deberán desecharse por tratarse de simples apreciaciones subjetivas las manifestaciones de la parte actora respecto de las pruebas de la demanda haciendo notar a esta H. Junta que los recibos de pago exhibidos son de 1997, y las actoras, se dicen,

despedidas en 1998, insistiendo en la procedencia de las pruebas de su parte por estar ofrecidas conforme a derecho.-----LA JUNTA ACUERDA.

El segundo asunto se lleva en rebeldía, trata de una persona que demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. la indemnización constitucional a una empresa y a dos personas físicas, como consecuencia de un despido injustificado; al presentar la demanda es radicada a la Junta Especial Número Catorce y es ahí donde se tramita el proceso.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A

VS

M

EXP. 603/99

Radicada la demanda, dictado el acuerdo de su admisión señalando el día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; y emplazados a juicio a las partes; llegado el día y hora señalados para la celebración de la audiencia únicamente comparece la apoderada de la parte actora, asiendo efectivo el apercibimiento a los demandados de tenerlos por inconformes con todo arreglo conciliatorio. Se abre la etapa de demanda y excepciones, en uso de la palabra la apoderada de la parte actora ratifica la demanda; no comparece a este periodo personalmente los demandados ni persona alguna que los represente, nuevamente se hace efectivo el apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, es cerrada por el Auxiliar

la etapa de demanda y excepciones; se continúa con el siguiente periodo que es el de ofrecimiento y admisión de pruebas.

ABIERTA LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.-----

EN USO DE LA PALABRA DE LA PARTE ACTORA DIJO QUE: en este acto ofrece como pruebas de su parte: 1.- LA CONFESIONAL DE LA EMPRESA 'M' a cargo de representante legal, persona física que acredite tener facultades suficientes para absolver posiciones que se le formularán el día y hora que esta H. Junta se sirva señalar, solicitando sea citada por conducto del C. Actuario en el domicilio donde fue emplazada; 2.- LA CONFESIONAL A CARGO DE LOS CC. 'D' como demandados y para hechos propios, personas que deberán presentarse para absolver posiciones que en su momento oportuno se les articulará, solicitando sean citadas por conducto del C. Actuario en el domicilio donde fueron emplazadas; 3.- LA PRESUNCIONAL EN SU DOBLE ASPECTO LEGAL Y HUMANA en todo aquello que beneficie los intereses de la actora de todo lo actuado y por actuar en el presente juicio; 4.- LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, consistente en todo lo actuado y por actuar en el presente juicio y que beneficie a la parte actora. Todas y cada una de las pruebas se relacionan con todos y cada uno de los hechos de la demanda.-----

LA JUNTA ACUERDA.-----

En este periodo tampoco comparecieron los demandados ni persona alguna que los represente; certifica la Secretaria de Acuerdos que no estén presentes y la Junta acuerda tener por cerrada la etapa haciendo efectivo el apercibimiento de ley, esto es tener por perdido su derecho de ofrecer pruebas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN****CONCLUSIONES**

PRIMERA. El derecho del trabajo, por su origen, esencia y fines, es un derecho de clase, que establece en sus normas la protección a la clase trabajadora.

SEGUNDA. El contenido del Derecho del Trabajo antes de las reformas procesales de 1980, se concentraba fundamentalmente en normas de carácter sustantivo, debiendo de atender en forma supletoria las disposiciones procedimentales del Derecho Civil.

TERCERA. El Derecho del Trabajo es autónomo, posee sus propias leyes y tiene sus propios Tribunales.

CUARTA. Atendiendo a la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo a los trabajadores, existe marcada diferencia con el Derecho civil, en primer lugar contienen diferentes ordenamientos que las regulan; como segundo tienen diferentes Tribunales para la administración de justicia; en tercer lugar existe igualdad entre las partes en el Derecho Civil, en cambio en el Derecho Laboral se halla una marcada protección al trabajador; cuarta el Derecho Laboral puede ser por escrito y oral, en el Derecho Civil predomina la escritura; y quinta en el Derecho del Trabajo existe dentro del proceso la etapa Conciliatoria, situación que no ocurre en el proceso Civil.

QUINTA. Existe una notoria contradicción entre los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo al indicar en el primer precepto que la Junta al admitir la demanda, subsanara los defectos u omisiones en que pudiera haber incurrido el

trabajador; en cambio el segundo artículo señalado indica que cuando el actor sea el trabajador, la Junta antes de admitir la demanda le señalará a éste sus defectos u omisiones, previniéndolo para que los subsane en un término de tres días; simultáneamente es de fácil apreciación que se contradicen estos preceptos, porque queda en duda quien va a subsanar los errores si la Junta o el Trabajador.

SEXTA. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen una doble función que es la de conciliar y la del arbitraje. El procedimiento ante ellas tiene como finalidad esencial el de facilitar una justicia pronta y expedita; es un proceso de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito. Otro aspecto es que los miembros de la Junta tienen la facultad para investigar la verdad de los hechos.

SÉPTIMA. En el procedimiento laboral no existe segunda instancia, dictado el laudo sólo se puede impugnar en vía de amparo.

OCTAVA. Existen apercibimientos que decreta la Junta dependiendo cada etapa procesal, para el caso incomparecencia del demandado a las audiencias respectivas. En la conciliación será el tenerse por inconforme con todo arreglo conciliatorio; en demanda y excepciones por contestada la demanda en sentido afirmativo; y en el ofrecimiento y admisión de pruebas por perdido su derecho de ofrecerlas.

NOVENA. En la etapa de conciliación la ley indica que deberán de comparecer las partes personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados. Consideramos que este precepto debe ser modificado permitiendo la asistencia de las personas antes indicadas, por ser ajenas al conflicto, es decir, no guardan

sentimientos de odio, rencor o venganza permitiendo en esta situación poder llegar a un arreglo conciliatorio benéfico para ambas partes.

DÉCIMA. La legislación laboral señala el orden que deben seguir las partes para el ofrecimiento de pruebas, indicando que serán primero las del actor e inmediatamente las del demandado. Consideramos que debe modificarse este precepto es el sentido de no establecer el orden, lo importante es que ambas partes aporten las pruebas necesarias para acreditar los hechos controvertidos.

DECIMAPRIMERA. La carga de la prueba compete al patrón, siguiendo el espíritu proteccionista de la ley, apreciándose en el artículo 784 de la Ley federal del Trabajo, en donde se exige la carga de probar al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidades la Junta de llegar al conocimiento de los hechos; teniendo la facultad de requerir al patrón para que los exhiba los documentos que tiene obligación de conservar. Salvo que se invierta la carga de la prueba al trabajador, reiteramos la carga procesal corresponde al patrón.

DECIMASEGUNDA. La prueba es un medio de convicción para el juzgador, esa convicción es respecto a uno o varios hechos, el fin de la prueba es precisamente el de formar esa convicción al juzgador respecto de la existencia y circunstancia de hecho que constituye su objeto. Todas las pruebas al ofrecerse se deben de indicar los hechos que se pretenden acreditar con ellas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DECIMATERCERA. La valoración de las pruebas es de vital importancia, porque en ella se trata de señalar la influencia que ejercen los diferentes medios de prueba sobre las decisiones del juzgador al rendir su fallo.

DECIMACUARTA. En el desahogo de las pruebas, no están obligadas las Juntas a seguir un orden, pueden recibir las en el orden que en el momento determinen.

DECIMAQUINTA. La presuncional no es una prueba por ser razonamientos lógicos, intelectuales que realiza el juzgador para valorar las pruebas y de esta forma obtener la presunción si un hecho es o no existente.

DECIMASEXTA. La presuncional e instrumental de actuaciones se desahoga por su propia naturaleza.

DECIMASÉPTIMA. La inspección judicial, desvirtúa la esencia de esta prueba al ser desahogada por el Actuario, ya que a la hora de la valoración el juzgador sólo cuenta con un acta circunstanciada.

DECIMAOCTAVA. Encontramos en la legislación laboral la carencia de un apartado definido sobre las nuevas aportaciones tecnológicas, como por ejemplo los videos cassettes, disquetes, discos, etc. Todas aquellas innovaciones que se presentan en nuestros días. Un apartado que indique como los requisitos para su ofrecimiento, admisión y desahogo de estos medios de prueba.

DECIMANOVENA. Las aportaciones y avances científicos y de tecnología van en evolución, podemos decir que se encuentran en nuestra vida cotidiana, por lo que

consideramos necesario se incorpore a la Ley Federal del Trabajo un apartado específico que reglamente estos medios.

Un apartado que indique en que términos deben de ofrecerse, admitirse y desahogarse; facilitando de esta manera el litigio en el juicio laboral y su apreciación por parte de las autoridades laborales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2ª ed., Trillas, México, 1989.

BRAVO GÓZALEZ, Agustín, SEGUNDO CURSO DE DERECHO ROMANO, 10ª ed., PAX México, México 1984.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Haría, México, 1985.

BRICEÑO SIERRA, Humberto, ESTUDIO DE DERECHO PROCESAL, Vol. II, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1980.

CABAZO FLORES, Baltasar, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, Trillas, México, 1982.

CASTARENA J., Jesús, PROCESOS DEL DERECHO OBRERO, editada por el propio autor, México, 1980.

CLIMENT BELTRÁN, Juan, ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Esfinge, México, 1986.

CORDÓVA ROMERO, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Cárdenas, México, 1986.

DÁVALOS, José, DERECHO DEL TRABAJO I, 9ª ed., Porrúa, México, 1999.

DE BUEN L., Néstor DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, 9ª ed., Porrúa, México, 1994

DE BUEN L., Néstor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2ª ed., Porrúa, México, 1990.

DE BUEN L., Néstor, LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL, Porrúa, México, 1980.

DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 16ª ed., Tomo I, Porrúa, México, 1999.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- DIAZ DE LEON, Marco Antonio, LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL, Porrúa, México, 1990.
- DIAZ DE LEON, Marco Antonio, LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL, II, Porrúa, México, 1990.
- GUERRERO, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, 20ª ed., Porrúa, México 1998.
- GÓMEZ LARA, Cipriano, DERECHO PROCESAL CIVIL, 6ª ed., Harla, México, 1997.
- GÓMEZ LARA, Cipriano, TEORIA GENERAL DEL PROCESO, 9ª ed, Oxford, México, 1996
- KENNETH TURNER, John, MÉXICO BÁRBARO, Porrúa, México, 1990.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, INTITUCIONES, Porrúa, México, 1983.
- OVALLE FAVELA, José, TEORÍA GENERAL DEL PROCESO, 2ª ed., Harla, México, 1994.
- PINA DE, Rafael, DERECHO PROCESAL CIVIL, 25ª ed., Porrúa, México, 2000.
- PORRAS Y LÓPEZ, Armando, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Porrúa, México, 1978.
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco, PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, PAC, México, 1986.
- ROSS GAMEZ, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2ª ed., Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986.
- ROVAIX, Pastor, GENESIS DE LOS ARTÍCULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917, Comisión Nacional Editorial del C.E.N., México, 1984.
- SAUZ TOME, Federico, LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL, Lex Nova, Valladolid, 1990.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SHONKE, Adolfo, DERECHO PROCESAL CIVIL, Bosch, Barcelona, 1950

TENA SUCK, Rafael, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 4ª ed., Trillas, México, 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2ªed., Porrúa, México, 1973.

VON POTOBSKY, Geraldo W., LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires, 1990

LEGISLACIONES

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 144ª ed., Porrúa, México, 2000.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 11ª ed., México, 1994.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 32ª ed., México, 1971.

AGENDA CIVIL DEL D.F. 2001, Ediciones Fiscales Isef, México, 2001

OTRAS FUENTES

DE PINA, Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, 24ª ed., Porrúa, México, 1997.

EL PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, 5ª ed., Larousse, México, 1998.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Tomos I, II, III y IV, 13 ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas y Porrúa, México, 1999.

MULINER, Maria, DICCIONARIO DE USO DEL ESPAÑOL, H-Z, Gredos, Madrid, 1986

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PALLARES, Eduardo, DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL, 26ª ed., Porrúa, México 2001

PALOMAR DE MIGUEL, Juan, DICCIONARIO PARA JURISTAS, T.II, Porrúa, México 2000

RIBO DURÁN, Luis, DICCIONARIO DE DERECHO, Bosch casa editorial, España, 1987.

CD Editado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 1995.

V.º b.


TESIS CON
FALLA DE ORIGEN