



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"CAMPUS ARAGÓN"

"CITACION DE TESTIGOS EN DOMICILIO
INEXACTO POR MEDIO DE LAS JUNTAS DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LOS
PROCEDIMIENTOS ORDINARIO Y ESPECIAL
EN MATERIA DE TRABAJO."

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

FRANCISCO ALEJANDRO CRUZ VARGAS

ASESOR:

LIC. ROSA DE JESUS VIVAS GUZMAN

MEXICO.

2004.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*Con cariño para mi familia que ha sido la base
para este gran triunfo.*

*Con todo respeto para la Universidad Nacional Autónoma de México,
por proporcionarme el conocimiento con el que ahora cuento,*

*Con agradecimiento a los Catedráticos de la Escuela Nacional de Estudios
Profesionales Aragón.*

*Para el Juzgado Primero de Paz Penal en el Distrito
Federal,*

Para todos mis amigos.

Con admiración y especial dedicación para los Profesores:

Gumesindo Padilla Sahagún,

Gerardo Hurtado Montiel,

Angelina Hernández Cruz,

Laura Vázquez Estrada,

Alicia Concepción Rivas García,

Alfonso Omar Vivas Zacarías,

Jorge Luis Esquivel Zubiri y

Martín Isaías López,

Con todo mi cariño y aprecio para Efraim Valencia,

*Con especial agradecimiento a la Licenciada Rosa de Jesús
Vivas Guzmán por su valiosa ayuda e intervención en la
elaboración de este trabajo,*

*...Qui semper loquitur, quod lex valet erga
territorium...*

CITACION DE TESTIGOS EN DOMICILIO INEXACTO POR MEDIO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LOS PROCEDIMIENTOS ORDINARIO Y ESPECIAL EN MATERIA DE TRABAJO.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO
ANTECEDENTES DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

1.1 LOS TESTIGOS EN EL PROCEDIMIENTO ROMANO.....	1
1.2 LOS TESTIGOS EN EL DERECHO AZTECA.....	14
1.3 LA EPOCA COLONIAL.....	16
1.4 EL MEXICO INDEPENDIENTE.....	25
1.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	29
1.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	32
1.7 REFORMA PROCESAL DE 1980.....	38

CAPITULO SEGUNDO
MARCO CONCEPTUAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1 DERECHO.....	41
2.2 DERECHO DEL TRABAJO.....	42
2.3 DERECHO SUSTANTIVO Y ADJETIVO.....	44
2.4 PROCEDIMIENTO.....	45
2.4.1 ORDINARIO.....	46
2.4.2 ESPECIAL.....	47
2.5 TRABAJADOR Y PATRON.....	49
2.6 RELACION DE TRABAJO.....	51
2.7 CONDICIONES DE TRABAJO.....	53
2.8 JORNADA DE TRABAJO.....	54
2.9 TIEMPO EXTRAORDINARIO.....	57
2.10 SALARIO.....	58
2.11 DIAS DE DESCANSO.....	61
2.12 VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.....	63
2.13 AGUINALDO.....	64
2.14 DESPIDO JUSTIFICADO E INJUSTIFICADO.....	65
2.15 DERECHO PROCESAL.....	67
2.16 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	69
2.17 ACCION.....	69
2.18 ACTOR Y DEMANDADO.....	70
2.19 JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	71
2.20 ACTUARIO.....	71
2.21 NOTIFICACIONES.....	72
2.21.1 PERSONALES.....	73
2.21.2 POR BOLETIN.....	73
2.22 LITIS.....	73
2.23 CARGA PROBATORIA.....	74
2.24 PRUEBAS.....	75
2.25 RESOLUCIONES LABORALES.....	76

CAPITULO TERCERO
PROCEDIMIENTOS ORDINARIO Y ESPECIAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE.

3.1 PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.....	77
3.1.1 IMPULSO A INSTANCIA DE PARTE.....	78
3.1.2 PUBLICIDAD.....	78
3.1.3 GRATUIDAD.....	79
3.1.4 INMEDIATEZ.....	79
3.1.5 INFORMALIDAD.....	80
3.1.6 ORALIDAD.....	80
3.1.7 INVERSION DE LA CARGA PROBATORIA.....	81
3.1.8 ECONOMIA, CONCENTRACION Y SENCILLEZ.....	81
3.1.9 IN DUBIO PRO OPERARIO.....	82
3.1.10 SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA.....	83
3.2 COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	83
3.2.1 POR MATERIA.....	85
3.2.2 POR TERRITORIO.....	85
3.3 PERSONALIDAD DE LAS PARTES.....	86
3.3.1 PERSONA FISICA.....	87
3.3.2 PERSONA JURIDICA COLECTIVA.....	87
3.4 ESCRITO INICIAL DE DEMANDA.....	88
3.5 EMPLAZAMIENTO Y NOTIFICACION A LA PARTE DEMANDADA.....	90
3.5.1 FORMALIDADES.....	90
3.5.2 NOTIFICACIONES POSTERIORES AL EMPLAZAMIENTO.....	91
3.6 AUDIENCIA DE LEY EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.....	92
3.6.1 CONCILIACION.....	92
3.6.2 DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	93
3.6.3 PRUEBAS Y RESOLUCION.....	93
3.7 AUDIENCIA DE LEY EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.....	93
3.7.1 CONCILIACION.....	94
3.7.2 DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	96
3.7.3 OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.....	99
3.8 MEDIOS DE PRUEBA.....	100
3.8.1 LA PRUEBA CONFESIONAL.....	101
3.8.2 LA PRUEBA DOCUMENTAL.....	102
3.8.3 LA PRUEBA TESTIMONIAL.....	104
3.8.4 LA PRUEBA DE INSPECCION.....	106
3.8.5 LA PRUEBA PERICIAL.....	106
3.8.6 LA PRESUNCIONAL E INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.....	107
3.9 DESAHOGO DE LAS PRUEBAS ADMITIDAS.....	108
3.10 ALEGATOS.....	109
3.11 LAUDO.....	109

CAPITULO CUARTO
PROPUESTA DE ADICION EN ACUERDOS ADMISORIOS RESPECTO DE LA PRUEBA
TESTIMONIAL OFRECIDA POR LAS PARTES.

4.3 PROPUESTA DE REFORMA Y ADICION AL ARTICULO 814 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO DE LA DESERCIÓN DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL SUPUESTO DE QUE EL OFERENTE SOLICITA A LA JUNTA QUE POR SU CONDUCTO SE CITE A LOS TESTIGOS Y AL AGOTAR LOS MEDIOS NECESARIOS LA JUNTA SE CERCIORE QUE EL DOMICILIO ES INEXACTO.....111

4.4 HIPOTESIS DE CUANDO EL OFERENTE SOLICITA A LA JUNTA QUE POR SU CONDUCTO SE CITE A LOS TESTIGOS Y AL HABERLO HECHO LEGALMENTE ESTOS NO CONCURREN A DECLARAR.123

CONCLUSIONES..... 126

BIBLIOGRAFIA.....129

INTRODUCCIÓN.

A lo largo de los estudios abarcados dentro de la licenciatura, el estudiante en Derecho logra alcanzar un gusto e inclinación hacia una determinada rama del Derecho, pues es tanta la magnitud de esta ciencia que resulta materialmente imposible especializarse en todo su ilimitable campo, es por ello que en mi caso personal y debido a circunstancias tales como la cátedra recibida en la E.N.E.P. ARAGON, la importante experiencia de litigar en materia de trabajo, y el conocimiento de los problemas que sufre el trabajador me han motivado a desarrollar un tema referente al proceso del Derecho del trabajo que puede resultar de mucha importancia de acuerdo a los principios que distinguen a esta materia de las demás, eligiendo la parte adjetiva de la materia; pues si bien es cierto el derecho sustantivo es de suma importancia, también lo es la correcta aplicación del mismo, ya que es en esta parte donde el trabajador hace valer los derechos consagrados en la ley de la materia, y depende de si lo hace o no de manera idónea además del comportamiento y debido ejercicio de funciones de la autoridad competente para que el actor en el juicio laboral logre el resultado deseado, enfocándonos a un solo punto en el proceso laboral dentro de la etapa probatoria referente a los testigos.

La palabra oral en los pueblos primitivos, por oposición a la escrita, era el principal medio de expresión entre las personas y, por ende, de recreación o representación de hechos sucedidos en otras circunstancias de tiempo y de lugar.

Los hechos se conocían en esas primeras épocas por los relatos o narraciones más o menos fieles que se transmitían oralmente de persona a persona, cuya existencia así en un cierto momento se confundía casi con la propia narración; el hecho existía por la narración que de éste hacían otros individuos.

El ámbito judicial no podía quedar al margen de este singular fenómeno por lo que las declaraciones de terceros terminaron por ser admitidas para la reconstrucción de aquellos hechos llamados a constituirse en objeto de la prueba en los procesos judiciales, debido ello fundamentalmente a la común credibilidad en la palabra del hombre

y al desconocimiento de la escritura que, para ese entonces, era patrimonio de unos cuantos.

Tenemos que el documento, la peritación, la inspección judicial, los indicios requieren cierto grado de cultura para su aplicación y entendimiento, mientras que la prueba testimonial se deduce lógica y espontáneamente del uso del lenguaje como medio de comunicación de los seres humanos, luego entonces resultaba difícil prescindir de los testigos cuando se quería saber como se desarrollaron determinados hechos.

Lógicamente no debe perderse de vista el hecho de que los conflictos intersubjetivos se daban usualmente dentro de grupos o comunidades de reducidas proporciones, inspiradas en pocas y sencillas costumbres, impregnadas a su vez de una fuerte coloración mística, que apuntalaban ciertamente la confiabilidad en la palabra del hombre, y en éste, el temor a Dios o a una divinidad omnipresente.

Por tales circunstancias el origen de la prueba testimonial se remonta a los más remotos tiempos de la antigüedad; tenía entonces un gran valor, porque era el único medio con el cual contaban los hombres para hacer constar los actos jurídicos que celebraban o los hechos de los cuales derivaban sus derechos.

Antes que otra cosa es importante conocer el surgimiento y desarrollo en las diferentes etapas de la historia de aquellas personas que presenciaron hechos ajenos a su persona y que comúnmente se les denomina espectadores, definitivamente no puede faltar la cultura generadora de lo que ahora se conoce como Derecho, la cultura Romana, pues de ella surgen la mayoría de las disposiciones que aún en nuestros días tienen vigencia y en la cual se establecen importantes antecedentes de nuestro tema a desarrollar. Por supuesto que en el México antiguo también existen antecedentes a cerca de el Derecho, pues resulta inconcebible que aquellas grandes culturas como los aztecas no dirimieran sus controversias mediante un procedimiento en el cual se recibieran

testimonios de actos que se realizaron en ese momento de la historia y que de una u otra forma quedaron como antecedentes del presente que vivimos.

En el mismo orden no podemos dejar de observar lo que España dejó en el ámbito jurídico a su llegada en el México prehispánico, por lo que resulta importante un análisis de esas nuevas leyes que trajeron consigo para imponerlas a nuestra cultura, y que bien o mal tuvieron aplicación en nuestro territorio.

Sin embargo tales leyes españolas no podían tener aplicación vitalicia y es por ello que estudiaremos lo que ocurrió desde nuestra independencia, hasta la Ley Federal del trabajo que actualmente nos regula.

En el desarrollo de nuestra investigación tenemos que precisar de manera obligada un marco conceptual para poder introducirnos a lo que es el Derecho del Trabajo, y así tener tantas dificultades al momento de encontramos en la lectura del tema desarrollado, conceptos sencillos y fundamentales que ayudarán a su mejor comprensión; adentrándonos mas en el tema se realizará una explicación detallada de lo que es un procedimiento laboral ante la autoridad competente, de contenido substancial pues es en éste donde podrán observarse claramente las carencias de que adolece el mismo, cómo perjudican y deterioran al procedimiento, y quien se beneficia de tales fallas legislativas, en este caso concreto se profundizará en el estudio de una prueba trascendental en el procedimiento laboral como lo es la testimonial, ya que debido a lagunas legislativas los tiempos en el procedimiento se vuelven más extensos, tal es el caso en el que cualquiera de las partes en el juicio laboral al ofrecer la prueba testimonial como lo señala el art. 813 fracc. II de la LFT deben expresar los nombres, apellidos y domicilios de los testigos, manifestando la oferente, en circunstancias especiales, estar impedida para presentarlos directamente y solicitando a la Junta que por su conducto se les cite a declarar, pero que, al momento de ser llamados a juicio por las Juntas de Conciliación y Arbitraje éstas conocen por medio de la razón actuarial que los domicilios proporcionados por la oferente son inexactos. Ahora bien, no hay disposición expresa en la Ley Federal del Trabajo que prevea esta situación, ni que faculte a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que estas

aperciban al oferente de la prueba a presentar directamente a los testigos ofrecidos por su parte el día y hora señalado para desahogar dicha probanza, menos aún para declarar desierta la prueba testimonial o imponer sanción alguna por manifestar un domicilio inexacto, situación que a ocasionado dilaciones innecesarias en el procedimiento laboral; es por esto que se propone una reforma al Código Laboral dentro del Título Catorce, Capítulo Doce, Sección Cuarta, en su artículo 814 para que en ésta disposición, además de su contenido actual, queden facultadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para, que en el momento de admitir las pruebas ofrecidas, **aperciba a los oferentes de la prueba testimonial de declarar la deserción de dicha prueba** sólo para el caso de que la Junta haya agotado los medios necesarios para llamar a juicio a los testigos en los domicilios proporcionados por la oferente y estos resulten inexactos, todo esto para lograr **una economía, prontitud en las actuaciones** de la autoridad laboral, que en la actualidad se ha convertido en una absoluta pasividad e increíble indiferencia, además de provocar dilaciones innecesarias respecto del supuesto antes mencionado, pues se acostumbra en la Junta, sin fundamento alguno, dar inclusive otra oportunidad al oferente de proporcionar otro domicilio para citar a los testigos o bien señalar otro día y hora para que la oferente presente directamente a sus testigos; lo que conlleva a retardar el procedimiento y no hacerlo expedito como lo señala el art. 685 del Código Laboral, resultando perjudicial para ambas partes, al empleador en obligarle a pagar fuertes cantidades de dinero y al obrero en pérdida de tiempo que agravan su situación económica, por lo que resulta necesaria la reforma propuesta.

En resumen esta obra pretende divulgar y auxiliar a cualquier persona que, sin ser un conocedor del derecho pueda comprender de manera pronta lo que es el Derecho del Trabajo, esperando que sea de ayuda a cualquier empresario, trabajador y principalmente a estudiantes que quieran seguir un camino similar a éste.

CAPITULO PRIMERO ANTECEDENTES DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

1.1 LOS TESTIGOS EN EL PROCEDIMIENTO ROMANO.-

Antes que nada trataremos de forma breve algunos de los procedimientos que se llevaron a cabo en la época Romana, pues es en dichos procesos en donde se le daba oportunidad tanto al actor, como al demandado de probar con los medios idóneos las manifestaciones hechas por cada uno de ellos, una de las pruebas más invocadas por las partes en los juicios fue la testimonial como podrá verse en el desarrollo de los siguientes procedimientos.

Roma conoció, a lo largo de su historia jurídica, tres procedimientos civiles, que coinciden con sus diferentes estratos jurídicos. "El primero en el tiempo, propio del *ius civile*, es el de las *Legis Actiones*, Acciones de la Ley; el segundo, que se vincula al *ius honorarium*, el *Agere per formulas*, Formulario y el tercero y último, propio del derecho imperial -*ius nauum*- y precedente del nuestro actual, el Extraordinario -*Cognitio extra ordinem*." ¹

El paso, de uno a otro tipo no se produce de una manera tajante, sino que, por el contrario, se dilatan en el tiempo los momentos en que coexisten los sistemas.

Los dos primeros procedimientos-acciones de la ley y formulario forman parte del llamado *ordo iudiciorum privatorum*, ordenación de los juicios privados y por estar,

¹ Panero Gutiérrez Ricardo.- *Derecho Romano*. Editorial Porrúa S.A de C.V. 1997, Pág. 143

precisamente, dentro de este «orden» *ordo* los podríamos considerar «ordinarios». El tercero está al margen o fuera -*extra*- de él, es «extraordinario» y de ahí su denominación, *extra ordinem*.

El *ordo iudiciorum privatorum*, se caracteriza por una bipartición procesal, esto es, sustanciarse en dos fases. Una primera, *in iure*, ante el Magistrado, que representa la intervención pública y expresa de la soberanía popular en las controversias privadas y una segunda, *apud iudicem*, ante el Juez, simple particular -no autoridad- que actúa como árbitro y deberá emitir su opinión -*la cual podría tomarse como una sentencia*- en el proceso para el que es nombrado.

La *cognitio extra ordinem* se substancia en una sola fase y ante una misma persona, que ejercerá, conjuntamente, las funciones que en los procedimientos del *ordo*, por separado, desempeñaban el Magistrado y el Juez, de ahí que se le haya denominado «Magistrado-juez». Intervendrá, por tanto, desde la comparecencia de las partes hasta la resolución del litigio y, al ser ya funcionario, su sentencia será apelable ante un órgano superior.

LEGIS ACTIONES

Las acciones de la ley -*legis actiones*- se suelen definir, como declaraciones solemnes, acompañadas de gestos rituales, impuestos por el Ordenamiento jurídico, a los particulares, para la defensa de sus derechos.

El origen del procedimiento de las *Legis actiones* se remonta a la época arcaica. Constituye, pues, la forma más antigua de enjuiciar y la primera manifestación de la justicia privada, bajo el control y dirección de la autoridad.

La decadencia se inicia a mediados del siglo II A.C, cuando una *Lex Aebutia* (130 AC) empieza a reconocer, de modo oficial, la validez de algunos de los procesos que

venían realizándose ante el pretor peregrino, basados en su *imperium -iudicia quod imperio continentur-* y a través de breves escritos *-formulae-* en donde se concretaba la naturaleza del derecho alegado.

Su extinción se produce con Augusto, merced a dos *Leges Iuliae* (a.17 AC) de los juicios públicos *-de iudiciorum publicorum-* y de los juicios privados *-de iudiciorum privatorum.*

Las *Legis actiones* en general se les considera como el procedimiento propio del *Ius Civile*; es un *iudicium Legitimum* y pertenece al llamado *ordo iudiciorum privatorum.*

De este triple carácter, se desprenden, en particular, las siguientes características:

A) Por ser el procedimiento propio del *Ius Civile*, no deberá extrañar que las características de éste también se manifiesten en aquél. Así: a) su arcaísmo, en la remisión, frecuente, a la autoayuda; b) su inflexibilidad, rigidez y formalismo, en la necesidad de acomodarse las partes, estrictamente, a las palabras establecidas, ya que el mínimo error, como recuerda Gayo, "comportaba la pérdida del litigio *-ut qui minimum errasset Litem perderet*"²; c) su carácter patriarcal, en que sólo pueden ejercerse por los *paterfamilias* y d) su exclusivismo, en ser, únicamente, asequibles a los cives.

B) El ser un *iudicium Legitimum* -estar basado en la ley- se reflejará: a) en su ámbito de aplicación, circunscrito a proteger derechos sancionados por el *Ius Civile*; b) en su tipicidad, al no admitirse acción que no esté reconocida por la misma ley *-nulla actio sine Lege-* c) en el lugar de celebración, en Roma o en un radio de una milla *-in urbe Roma vel intra primum urbis Romae miliarum* y d) en el órgano sancionador, ante un juez único *-sub unius iudice-*.

² Ibidem, Pag 152

C) Por pertenecer a la ordenación de los juicios privados –*ar-*

Iudiciorum Privatorum- participa de las características propias de él, por lo que presenta una bipartición procesal -fase *in iure* y *apud iudicem*- en las que Magistrado y Juez, respectivamente, ejercerán la *Iurisdictio* y la *Iudicatio* y siendo el Juez, un particular, su opinión, -*sententia*-, no podrá ser apelada.

GAYO nos dice: “Se accionaba por la ley de cinco modos -*lege autem agebatur modis quinque*”³

Por apuesta sacramental –sacramento–, por petición de juez (o árbitro) -*per iudicis (arbitrivi) postulationem*- por emplazamiento -*per conditionem*- por imposición de la mano (aprehensión corporal) -*per manus iniunctionem*- y por toma de prenda -*per pignoris capionem*-.

Las 3 primeras entrañan una verdadera lucha procesal, un litigio, una contienda, por lo que se las llama «contenciosas»; las 2 últimas sirven para lograr la ejecución de una sentencia ya dictada y son «ejecutivas».

Fase ante el magistrado *in iure*:

En la fase *In iure*, las partes: comparecen ante el Magistrado; exponen los puntos de controversia; formulan sus alegaciones y celebran un convenio arbitral ante testigos en el que se fijan los límites exactos del litigio y se designa un juez, a cuya decisión prometen someterse.

1) Citación en juicio, *In ius vocatio*

Citar en juicio -*In ius vocare*-, es citar para probar un derecho -*est iuris experiundi causa vocare*- o sea, la llamada del actor al demandado para que acuda ante el

³ Ibidem, Pag 153

Magistrado. Es un acto de naturaleza privada sin la intervención de ningún órgano de autoridad que debe cumplir por sí mismo el actor.

Ante la posible oposición del demandado, el actor podrá «echarle mano» (aprehenderlo corporalmente) *-manus iniectio*, no pudiendo el demandado desasirse a menos que ofrezca a un fiador *-vindexde-* con una categoría social y económica similar a la suya que garantice su comparecencia *in iure* -en juicio-.

2) Comparecencia ante el magistrado

La Comparecencia ante el Magistrado *-in iure-* de ambas partes, es imprescindible para que tenga lugar el proceso, por ello, en el caso de que los trámites iniciales no pudieran acabarse en el día, se garantizará, la segunda comparecencia del demandado. Al acto de garantía se llama *vadimonium* y al garante o fiador, *vas*.

Ante el Magistrado: el Actor expone su pretensión y el Magistrado a la vista de ella concede o deniega la acción. En el primer supuesto, el demandado, podrá: si se trata de acciones personales reconocer el derecho alegado por el actor, *confessio in iure* y si se trata de acciones reales, ceder la cosa reclamada *-in iure cessio-* o abandonar la cosa a su destino, entregándola, entonces, el pretor al demandante *-addictio-*. En todos estos casos el proceso finaliza. Si, por el contrario, el demandado no adopta ninguna de las posturas aludidas el proceso continúa a través de la *litis contestatio*.

3) *Litis contestatio*

Las partes, ahora, actúan ante el Magistrado y realizan las declaraciones solemnes, con los gestos rituales que correspondan al tipo de acción de ley contenciosa ejercitada. Estas declaraciones y gestos se acreditan ante testigos; tal acto formal constituye la *Litis contestatio*, acreditar con *-testigos-* e implica una especie de convenio arbitral, por el que las partes acuerdan someterse a la decisión del juez privado que designen. Sus

principales efectos son: fijar los límites de la controversia y consumir la acción -que ya no podrá repetirse-.

4) Designación de Juez

La designación del Juez *-iudex-* se produce por acuerdo de las partes y en su defecto por sorteo, *-sortitio-*. El Magistrado refrenda esta designación *-iudicem dare-* y otorga al designado el poder de juzgar *-iudicare debere-*.

Con ello finaliza la intervención del magistrado y empieza la segunda fase ante el juez *-apud iudicem-*. La comparecencia ante el *iudex*, la prueba de los hechos alegados y la sentencia serán los principales momentos de ella.

A) Comparecencia *-apud iudicem-*, ante el juez.

Las partes, recíprocamente, se citan para comparecer ante el juez por lo común, dos días después y la incomparecencia de alguna de las partes determinará la pérdida del litigio.

Estando ambas presentes, ante el juez, se procederá a una breve recapitulación de los hechos que han dado lugar al proceso *-causa coniectio-* que deberá resolverse antes de la puesta del sol.

B) Prueba de los hechos alegados.

A continuación se procede a la prueba de los hechos alegados por las partes. En esta materia rigen los siguientes principios:

1°) la carga de la prueba *-onus probandi-* compete a las partes;

2°) debe recaer sobre los hechos -no sobre el derecho-;

3°) el Juez no tiene obligación de investigar, suministrar o proponer medios de prueba -principio dispositivo- y;

4º) el Juez está sometido, en ciertos casos, a reglas determinadas a la hora de valorar las pruebas -tasación de la prueba-.

Los principales medios de prueba son las declaraciones de las partes y de los testigos, ambas reforzadas bajo juramento.

C) La Sentencia

El Juez deberá jurar que falla conforme a derecho y al tenor de los hechos que estime verdaderos y probados. Al ser un particular y carecer de conocimientos jurídicos podrá acudir al consejo, sin que le vincule al *-consilium* de los *iuris prudentes*-.

Si no llegara a formarse, claramente, una opinión, podrá renunciar al mandato de juzgar que recibió del magistrado, siempre que jure dicha circunstancia *-rem sibi non liquere-* procediéndose a nombrar nuevo juez *-mutatio iudicise-* iniciándose, otra vez, ante el mismo, la fase *apud iudicem*. Si se ha formado opinión *-sententia-* el contenido de ésta deberá acomodarse a los propios términos de la *legis actio* planteada.

La sentencia puede ser absolutoria o condenatoria.

Una vez analizado en general un procedimiento ordinario podemos examinar ya en la fase probatoria a aquellas personas que las partes llamaban a juicio como conocedoras de hechos importantes para dirimir la controversia de que se trate, claro esta, nos referimos a los testigos.

La prueba *testifical* en el derecho romano ejercía dos funciones: a) declarativa e b) instrumental, en el primer caso se incorpora al proceso los hechos que han caído bajo el dominio de los sentidos, aunque en los romanos no había una diferencia clara entre el Hecho y la opinión, pero sin lugar a dudas esta recae entre lo que el testigo ve y oye, y lo que opina, en cuanto a la parte instrumental el testigo ayuda a dar autenticidad a la prueba escrita, como cuando se exige el otorgamiento de los instrumentos privados delante de tres testigos y estos ayudan a dar fe pública a los actos registrados y notariados.

Estas personas que llegaron a fungir como testigos ya sea dentro de un proceso judicial, o bien como "fedatarios" en la realización de un acto solemne debieron reunir características que les hiciera confiables y creíbles, tales como "la dignidad, la distinción y honestidad, conservando una reputación intacta, exenta de toda sospecha, atendida su dignidad, su empleo, sus riquezas o su oficio, y en defecto de estas cualidades, que se les considere dignos de fe, por una y por otra parte". En esta época como es sabido la riqueza influye a favor de la veracidad por no considerar que está menos expuesta al soborno que la necesidad, situación poco aceptable pues si bien es cierto que una persona de escasos recursos es mas susceptible de aceptar dinero que otra que en sus arcas posee una gran fortuna, también es cierto que la dignidad y la honestidad nada tienen que ver con el peculio resultando en ocasiones mas vulnerable una persona adinerada por carecer de tales principios que una persona humilde.

Un elemento a destacar es que no se permitía el testimonio para desvirtuar el contenido de la prueba escrita, salvo el caso de extinción de deudas; pero en este supuesto sólo se aprecia la declaración que afirme haber visto el pago, que oyó la confesión del acreedor, o que le conste que efectivamente se verificó la cancelación.

Un gran jurista romano de nombre Constantino negó toda fe al testigo único, sin consideración a sus cualidades personales, se prefería en el testimonio al mas digno de fe y mayores en número, en el desahogo de la probanza se prohibió presentar por cuarta vez al que no ha comparecido después de tres veces de haber sido ofrecido su testimonio, salvo que la propia parte jure no haber podido antes hacer uso de su declaración.

En cualquiera de los juicios antes mencionados no era optativo que el demandado estuviera, sino que se exigía que estuviera presente el adversario y se le otorgaba la facultad de controlar el interrogatorio mediante repreguntas; el desahogo se desarrollaba públicamente, de manera que si la otra parte no concurre se establecía que: "la prueba será valida sea cual fuere la ventaja que resulte al que la ha propuesto, ya que el que no

⁴ Bonfante Pedro, *Instituciones de Derecho Romano* Instituto Editorial Reus, Madrid 1979, Pag 125

ha estado presente, pudiendo, no debe tener la audacia de oponerse a que surta efecto la prueba testimonial".⁵

En ocasiones el testimonio no era libre y espontáneo, pues en el derecho justinianeo se permitía arrancar tanto la confesión como el testimonio por medio del tormento, y sólo estaban exentos de estos suplicios los menores de catorce años, los viejos decrepitos, las mujeres encintas, las personas ilustres constituidas en dignidad y sus hijos, los militares veteranos y sus hijos. Lógicamente los más proclives al tormento eran los esclavos y entre ellos los que declaraban por cuestiones relativas a la herencia del amo.

Para la apreciación de la prueba testimonial se reproducen en el Digesto sabios fragmentos de Calistrato y en uno de ellos se dice que el emperador Adriano respondió a Vivio Varo, que le consultaba cómo debía apreciar dicha prueba, lo siguiente: "tu puedes saber mejor la fe que se debe dar a los testigos, a saber quienes son, cual su dignidad y estimación y quiénes aparece que refieren sencillamente lo que dicen: si por ventura refieren todos una misma cosa, que tienen pensada, y si a los que se les preguntasen respecto del tiempo, responden con verosimilitud".

Se les consideraba incapaces para rendir testimonio: a los herejes, los apóstatas, el enemigo, los no rogados, en algunas circunstancias, los que tengan causa criminal pendiente, los condenados a penas infamantes, los mediadores de las partes. En cuanto al parentesco, la incapacidad cubre en línea directa ascendente o descendente; en la colateral, hasta el cuarto grado y en la de afinidad hasta el segundo grado.

Carecía de cualquier valor la declaración del testigo que vacila, se contradice, que tiene mal vivir, ni al que por precio lidió contra las bestias, ni al que haya ganado públicamente.

⁵ Ibidem, Pag 133

Bajo el régimen de las acciones de la ley, la *litis contestatio* se verifica ante testigos, que después refieren al juez lo ocurrido ante el pretor, pero dichos testigos fueron suplidos en el sistema formulario por medio de la fórmula escrita, sistema más preciso, suprimiéndose la intervención de testigos en aquel acto, en el procedimiento extraordinario los testigos intervienen únicamente para rendir testimonio sobre los hechos controvertidos, como medios de pruebas y también como instrumentos.

Encontramos a los testigos en el proceso judicial en la etapa de la *in ius vocatio*, por el cual comenzaba el proceso regulado en la XII Tablas, empleados desde el inicio para la acreditación de haberse dirigido por el actor la citación al demandado a objeto de que éste se constituyera en el juicio, frente a cuya incomparecencia habría de traérsele por la fuerza.

La declaración de los testigos para la demostración de los hechos o afirmaciones deducidos en el proceso como presupuesto de las pretensiones y defensas esgrimidas era para entonces la prueba más usual en el antiguo Derecho Romano, de la misma manera que lo sería en los derechos Egipcio, babilónico, hindú, y hebreo entre otros.

La prueba testimonial se enfoca a la declaración que personas distintas de las partes procesales hacían acerca de los hechos que interesaba a la litis, fue fundamental en el periodo de las *legis actiones* reinaría también en todo su esplendor a lo largo del proceso *formulario*, caracterizado por una amplísima libertad probatoria tanto a favor de las propias partes como del mismo juez, no existiendo ninguna regla de exclusión en torno al número de testigos que las partes podían proponer; siendo el juez quien podría valorar la eficacia de la declaración.

En el periodo formulario un solo testigo podía tener mayor valor que la de un conjunto de ellos, se decía que los testigos en esa época no se contaban sino que se pesaban, es decir, interesaba más la sustancia de la declaración que el número o la singularidad de los testimonios, se valoraba más el contenido de la declaración en sí misma, que su eventual coincidencia con la de otras personas que pudieran deponer en

igual sentido; "la importancia de tal prueba era tan grande y la ley tan estricta que en caso de incomparecencia de los testigos llamados al juicio se les sometía a infamia, con la excepción de que no había obligación de trasladarse de regiones lejanas para ir a declarar."⁶

Ya en el periodo de la *extraordinariae cognitiones* se empezó a restringir la libertad probatoria, la comparecencia del testigo se establecería como un deber generalizado, del cual sólo aparecerían exceptuados los ilustres, es decir los mas altos dignatarios del Estado, excusándose incluso y por un cierto tiempo a los obispos de tener ya que rendir su testimonio.

Los testigos debían prestar juramento antes de declarar tal cual ocurría en el periodo formulario, y debían asistir a la sede del tribunal, salvo si se domiciliaban a mucha distancia, supuesto en el cual se autorizaba la producción o desahogo de la prueba ante el magistrado de su domicilio.

Las partes podían cuestionar la credibilidad de los testigos, y ofrecer a su turno otros testigos en contraposición a los propuestos por la contraria, pudiendo dirigirles preguntas y solicitarles aclaraciones, sin que la ausencia de aquellas impidiese la práctica de la prueba.

Se levantaban actas con las respuestas dadas que hacían fe pública, copias de las cuales se les entregaba a las partes para su defensa.

Se regularon por ley las causas que atemperaban o atenuaban la eficacia de las declaraciones, como ser las derivadas del parentesco entre partes y testigos, del patronato, de la amistad o enemistad con relación a aquellas, y de la existencia de litigios pendientes entre ellos.

⁶ Jorge L. Kielmanovich, *Teoría de la prueba y medios probatorios*, Editores Rubinzal-Culzini. Pag 182

La declaración podía recibirse para un proceso futuro; para ello debía citarse previamente a la parte contra la cual iría a servir la misma como prueba, elaborándose el acta correspondiente.

Debemos tener en cuenta que en el derecho Justiniano la prueba testimonial pronto habría de decaer en su importancia por la fragilidad que comenzaba a insinuarse en las otroras firmes creencias religiosas y en las costumbres que antes la habían inspirado y asegurado su eficacia, sumando a ello a la presencia de verdaderas sociedades de personas siempre dispuestas a testificar en todo caso.

Así encontramos en un antiguo texto romano lo siguiente: "hace ya tiempo ordenamos que los testigos, antes de que dieran testimonio, se atasen con la religión del juramento y que se diera fe preferentemente a los testigos más honestos; así como sancionamos de igual modo que ninguno de los jueces se propasara a admitir fácilmente, en cualquier causa que fuere, el testimonio de uno solo. Y ahora sancionamos abiertamente que no se oiga en modo alguno la deposición de un solo testigo, por más que se destaque por el honor de la esclarecida curia"⁷.

De lo anterior se extrae la máxima *unus testis nullus testis*, a partir del cual la declaración de un solo testigo no tendría valor o eficacia, y que habría de perdurar hasta épocas recientes en numerosos ordenamientos procesales.

Por otra parte, la tendencia contra la prueba testimonial se vería reforzada mediante la incorporación de una ley griega en virtud de la cual se establecería ya la inadmisibilidad de la prueba testimonial para probar en contra de un documento, prohibición expresada mediante el latinismo *-contra scriptum testimonium non scriptum testimonium haud profertur-* que habría de introducirse en la mayoría de los ordenamientos sustanciales para permanecer hasta nuestros días.

⁷ Constitución de Constantino (L9.Cod de Testibus, 4, 20)

En la época de Justiniano se imponen limitaciones apriorísticas en torno a la eficacia o la valoración de la prueba testimonial, a resultas de las cuales "el juez debía de atender a la clase social a la que pertenecía el testigo, su oficio, y por sobre todas las cosas, a si este era una persona acaudalada o pobre, sin duda que para evitar la corrupción que había invadido todos los estratos sociales de la sociedad romana de aquellos tiempos."⁸

Este desfavor con que comenzaba a ser mirada la prueba de testigos se acentuaría con relación a los *-humillios-*, los cuales habrían de ser tratados de manera parecida a como lo fueron los esclavos en la época clásica, en orden a la admisión y recepción de sus declaraciones.

Así todavía en el Derecho Justiniano, el principio era que el testimonio del *humillor* no valía, aunque si tenía que recurrirse a su declaración debía de procederse a la aplicación del tormento.

La desconfianza en la prueba testimonial no sólo no se habría de modificar en los siglos siguientes, sino que se agudizaría en el Derecho Canónico y en el proceso "común" europeo, al establecerse restricciones cuantitativas y cualitativas de la más variada laya en punto a la admisibilidad o eficacia que pudiera atribuírsele a las declaraciones rendidas.

De ahí surgieron otras máximas tales como darle preferencia al noble sobre el plebeyo; al eclesiástico por sobre el laico; al varón por sobre la mujer; al anciano por sobre el joven; al rico por sobre el pobre; al cristiano por sobre el infiel, y otras mas que al momento de invadir Roma a gran parte de Europa las fueron heredando, y estos a su vez llegaron a imponerlas en los países del llamado nuevo continente.

⁸ Constitución de Justiniano, Novela XC, De Testibus

1.2 LOS TESTIGOS EN EL DERECHO AZTECA

En el idioma azteca "justicia se dice tlamelahuacachinaliztli, que significa pasar de largo, ir derecho, vía recta a alguna parte, declarar algo."⁹

Es difícil poder saber con exactitud en que momento de la historia los aztecas tuvieron noción de lo que ahora se llama derecho; podríamos mencionar que el pueblo azteca fue principalmente guerrero, dedicándose a conquistar numerosos pueblos a través del impresionante ejército que llegó a consolidar encontrando dentro de esa "jurisdicción militar" situaciones jurídicas, inclusive hasta procesos, en los cuales se podía condenar a pena de muerte a algún soldado.

Estos procesos se iniciaban si algún miembro del ejército se emborrachaba, amancebaba o cometía adulterio, situaciones que en algunas ocasiones se probaban mediante un reconocimiento expreso de quien lo cometía, la acusación de un sacerdote, y en pocas veces mediante el testimonio de personas que pudieron observar los hechos; el proceso se iniciaba cuando ante el *tecuchtlí* de forma oral se exponían los hechos y en caso de estar comprobado el hecho castigable lo mandaba prender y le daban garrote, o le mataban a pedradas o a palos delante de toda la gente para que tomaran miedo de no atreverse a hacer cosa semejante.

También se tiene la creencia de que los aztecas usaban un procedimiento por instancias, es decir ante jueces sucesivos; el nombre que se le daba a los juicios fue el de consejos de guerra, y en estos se juzgaba a los integrantes del ejército, con excepción de "los guerreros principales, que eran juzgados directamente en un tribunal llamado *Tecpilcalli*, sin que su rango implicara una benevolencia, pues si alguno cometía adulterio, le sentenciaban a muerte y le mataban a pedradas delante de toda la gente."¹⁰

⁹ Esquivel Obregón T., *Apuntes para la historia del derecho en México*, Tomo I, editorial Porrúa, 1984, Pág. 243

¹⁰ Riva Palacio Vicente, *México a través de los siglos*, Tomo II, editorial Cumbre, México 17ª edición, Pág. 245

Un acto, no judicial, donde eran útiles los testigos era el nacimiento de cualquier niño, pues esto resultaba ser toda una ceremonia religiosa, precedida por los sacerdotes, al momento del parto familiares de la madre, así como del padre estaban presentes al momento del nacimiento, al parecer con el fin de bendecir el nacimiento, y saber que le auguraba al recién nacido.

Respecto del poder judicial según el Código Mendocino “los aztecas tenían cuatro jueces en el centro de México para resolver las cuestiones civiles y criminales, en tal Código se aprecia dentro del palacio del rey el acto de un juicio o audiencia.”¹¹

Se ve a los litigantes que de su casa han venido al juzgado, sentados frente a frente dos mujeres y dos hombres, lo que hace presumir que se trata de juicios de divorcio, discutiendo acaloradamente, lo que se expresa con la actitud de los personajes, sobre todo de los primeros, y poniéndoles a todos el signo de la palabra, a fin de manifestar que disputan y hablan a un tiempo.

El juez habla interrogando al hombre y a la mujer que litigan, aparecen a su lado figuras calladas que son los testigos que se llevan a declarar, inmediatamente un hombre se aleja del juzgado, al que se le da el valor de juez ejecutor.

Lógicamente el procedimiento era verbal; pero en los casos posibles se presentaban pruebas jeroglíficas escritas; y en los tribunales había pintores diestros a manera de escribanos que con sus caracteres ponían las personas que pleiteaban, el objeto de la demanda, los testigos y lo que se determinaba o sentenciaba.

Los pleitos duraban á lo más ochenta días, termino señalado para concluirlos. No usaban los litigantes abogados ni cosa parecida, y además de la prueba testimonial y la jeroglífica, empleaban el juramento y eran verídicos en sus dichos. No eran entonces afectos a pleitear como ahora, vicio que al parecer se aprendió de los españoles, siendo algo muy importante y que cabe destacar el hecho de la honestidad pulcra que caracterizo

¹¹ *Ibidem*, Pág 315

a los aztecas, pues en las causas criminales generalmente confesaban sus delitos sin mentir.

Un procedimiento judicial civil debió comenzar con una forma de demanda, de la que dimanaba la cita librada por el funcionario y notificada por un tequitlatoqui, el juicio como ya se dijo era oral por lo general, pero en los casos importantes y en los que se referían a inmuebles se tomaba razón de los litigantes, la materia del litigio, las pruebas y la resolución.

Lógicamente la prueba principal era la de los testigos; pero si el litigio versaba sobre tierras las pruebas idóneas eran la pintura y los mapas, minuciosamente elaborados y cuidadosamente conservados.

La confesión era decisiva y hay casos en que se sabe que se aplicaba el tormento.

Una vez dictada la sentencia por el juez, las partes podían apelarla ante un tribunal superior o de la misma jerarquía, siempre que no haya conocido del juicio ordinario.

Se podría resumir la vida jurídica de los aztecas en unas cuantas palabras, severidad, procedimientos sumarios, ausencia de tecnicismos, defensa limitada, penas crueles, ausencia de vicios, justicia.

Tales características terminaron con la llegada de los españoles, pues estos apoyados en la religión impusieron un sistema desigual, lleno de vicios, relajado e imparcial.

1.3 LA ÉPOCA COLONIAL.

Durante los tres siglos de dominio colonial español, los virreinos americanos dependientes de España se rigieron por un conjunto de leyes que se fueron adaptando a una compleja realidad para la que en la mayoría de los casos no existían precedentes.

Ese grupo legislativo estaba formado por las normas procedentes del Derecho castellano, que actuaba como base jurídica fundamental, las específicas *Leyes de Indias* (entre las que cabe destacar asimismo las capitulaciones firmadas entre los monarcas y los colonizadores, o las bulas que el Papado emitió para dirimir diferentes querellas respecto del Nuevo Mundo) y aquellas procedentes del Derecho indígena que fueron introducidas por su utilidad en las relaciones con la población autóctona, como las que trataban sobre los sistemas del cacicazgo o sobre el ayllu y afectaban a los sistemas de parentesco y de herencia.

El Derecho indiano estuvo formado por las leyes y los numerosos documentos jurídicos que generó su aplicación, gestionados por una compleja burocracia que funcionó tanto desde la metrópoli como desde las diferentes sedes administrativas americanas.

El Consejo de Indias y las secretarías de Estado dieron salida tras las correspondientes consultas al rey, a un gran número de decretos, órdenes, autos, instrucciones, cédulas y provisiones como instrumentos legales que sirvieron para reglamentar el gobierno de las provincias americanas.

Todas estas disposiciones quedaron reflejadas en los libros de registro que se fueron multiplicando en relación con su contenido general o específico, ya que los documentos originales eran enviados directamente a las autoridades o a las personas implicadas en cada cuestión. El uso de los libros generales se inició en 1492 y éstos estuvieron activos hasta 1717, con una breve interrupción desde 1505 hasta 1509. Posteriormente se fueron abriendo nuevos libros relacionados con la Casa de Contratación de Indias, así como con áreas concretas de América, como Nueva España, Perú o Río de la Plata, entre otros, y con materias específicas. Se calcula que las disposiciones dictadas durante este periodo superan el millón y fueron recogidas en cerca de dos mil libros.

El volumen y la diversidad de este conjunto legal en permanente aumento crearon numerosas dificultades a las autoridades para su puesta en práctica. El primer código

legislativo dictado de forma específica desde España para el ordenamiento jurídico americano fue promulgado en 1512 y ha pasado a ser conocido como Leyes de Burgos.

A mediados del siglo XVI, cuando el establecimiento hispano en el continente americano abarcaba una extensión insospechada treinta años antes, las normas de diferente rango se superponían unas a otras sin que los encargados de su cumplimiento dispusieran de los repertorios legales imprescindibles para su trabajo. Las polémicas Leyes Nuevas de 1542 habían sido publicadas en su momento con el título de Leyes y Ordenanzas nuevamente hechas por su Majestad para la gobernación de las Indias y buen tratamiento y conservación de los indios, pero al poco tiempo fueron derogadas parcialmente y de forma desigual en los diferentes virreinos, a causa de los duros enfrentamientos con los encomenderos.

En 1563 se publicó en México la obra del oidor de aquella audiencia, Vasco de Puga, que es conocida como Cedulaario de Puga, en la que se reunieron un conjunto de disposiciones que afectaban al virreinato de Nueva España, dictadas entre 1525 y 1563.

En la metrópoli, el Consejo de Indias inició la tarea de recopilación a partir de 1562. Entre 1571 y 1575, Juan de Ovando actuó como presidente del Consejo y dedicó gran parte de su trabajo a la elaboración del Libro de la gobernación espiritual y temporal de las Indias, que en realidad era un índice con el que su autor intentaba poner orden y facilitar la consulta de los instrumentos legislativos. Ovando había sido encargado por el rey Felipe II de inspeccionar el funcionamiento del Consejo de Indias años antes y había detectado con claridad las dificultades de su funcionamiento.

Tras la muerte de Ovando esta labor quedó interrumpida hasta 1582, cuando Diego de Encinas se hizo cargo de un trabajo de carácter más reducido, de uso específico del Consejo, que apareció en 1596 y que es conocido como el Cedulaario de Encinas (también llamado Cedulaario Indiano). La selección de las leyes reunidas en él no tuvo el rigor de la anterior ni supuso una necesaria puesta al día del cuerpo legislativo, pero fue usada tanto en España como en los virreinos durante mucho tiempo.

Las denominadas Leyes de Indias fueron el conjunto de disposiciones de carácter legal emitidas con el objeto de ordenar el desempeño del gobierno en el Nuevo Mundo, que fueron promulgadas por los reyes de España, y otras autoridades subordinadas a ellos, para establecer un régimen jurídico especial en las colonias americanas. La imagen reproduce la portada de un ejemplar de la Recopilación de leyes de los reinos de las Indias, en su edición de 1681, que se encuentra en la Biblioteca Nacional de Madrid, España.

El mayor esfuerzo de clarificación de toda esta normativa fue el llevado a cabo por Antonio de León Pinelo y Juan de Solórzano Pereira, que culminó con la publicación en 1680 de la Recopilación de leyes de los reinos de Indias en la que se seleccionaron aquellas que continuaban en vigor. Aunque inicialmente el trabajo fue encargado a Diego de Zorrilla, quien lo realizó entre 1603 y 1609 dejándolo de nuevo incompleto y sin publicar, dicha recopilación fue sancionada por el rey Carlos II el 18 de mayo de 1680 y está formada por nueve libros, divididos en cuatro volúmenes, que contienen 6.385 leyes agrupadas en 218 títulos. Esta obra tuvo una tirada de 3.500 ejemplares y se reeditó en 1681, 1759, 1774, 1791, 1841 y en 1889-1890.

El contenido de la Recopilación de leyes de los reinos de Indias abarcó todos los aspectos relacionados con la vida colonial, incluidos los religiosos. El primer libro reunió la normativa sobre el acceso a los cargos eclesiásticos, el funcionamiento del Tribunal de la Inquisición, la distribución de las limosnas y el control sobre la importación de las obras impresas, entre otras disposiciones.

De los ocho restantes, uno de ellos, el sexto, estuvo dedicado específicamente a todo lo relacionado con la población indígena: la condición del indio, su reducción, los servicios y tributos que tenía que prestar y el trato que debía recibir de las autoridades.

La compleja estructura política y administrativa quedó reflejada en siete libros que reunieron las leyes que afectaban a la formación de las instituciones de gobierno y sus cargos, la defensa de las colonias, la formación de las ciudades, el comercio, la

composición de la sociedad y el papel que debía desempeñar cada grupo, los tributos y su distribución y la administración de la justicia, entre muchos otros aspectos.

El cumplimiento de esta legislación por las autoridades virreinales siempre estuvo dificultado por un desconocimiento real de la normativa vigente en cada caso, a causa de la falta de los repertorios legales y de una complejidad que se reflejaba en la existencia de disposiciones contradictorias. También influyó de forma negativa el tiempo que se tardaba en resolver los asuntos que debían pasar por una larga, lenta y centralizada burocracia antes de recibir las resoluciones precisas. El envío de la documentación de cualquier asunto a la metrópoli para ser resuelto por el rey, tras los informes del Consejo de Indias, y su devolución al punto de origen, podía tardar aproximadamente un año.

Las autoridades locales también tuvieron que adaptarse a las necesidades concretas del medio en el que ejercían su gobierno, desconocidas en la mayoría de los casos por los legisladores que dictaban normas generales en muchas ocasiones, difíciles de aplicar a la múltiple realidad americana.

La capacidad de adaptación de estas autoridades, sin contravenir directamente las órdenes reales, dio lugar a un repetido incumplimiento de una legislación que en la teoría permitía ejercer un poder controlador pero que en la realidad no respondía a ello.

El mayor esfuerzo realizado por la monarquía española para afrontar el problema del ordenamiento jurídico americano se llevó a cabo durante el siglo XVIII, cuando ya reinaba en la metrópoli la Casa de Borbón, con una reorganización de la administración a partir de los informes emitidos desde los virreinos por los intendentes (funcionarios regios introducidos por la nueva dinastía, que hablaban de un incumplimiento generalizado en todos los terrenos.

Especial importancia tuvo la labor legislativa reformadora introducida durante el reinado de Carlos III (1759-1788), que no obstante fue incapaz de llevar a cabo una nueva recopilación de los códigos indianos. Dado que en su conjunto los territorios coloniales

bajo dominación española se emanciparon, salvo las excepciones cubana y puertorriqueña, en la segunda década de 1820, la última actividad legisladora hispana sobre ellos fue la surgida de las Cortes de Cádiz, las cuales promulgaron la Constitución española de 1812, que hacía explícita referencia a la vinculación jurídica de todos los españoles, incluidos los habitantes de otros continentes distintos del europeo.

Una forma de fiscalizar la aplicación de las leyes por las máximas autoridades era a través de los informes oficiales que los virreyes tenían que entregar sobre su actuación. A esta documentación se sumaban las inspecciones que, con el nombre de 'visita', podían recibir durante su gobierno.

En las Leyes de Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes estuvieron destinadas a proteger al indio de América para impedir la explotación descarada que llevaban a cabo los encomenderos, sin olvidar que en tales leyes no existen disposiciones que tiendan a la igualdad, sino más bien eran medidas de misericordia.

Dentro del procedimiento judicial, ya establecida la colonia española, se podían ejercitar diferentes clases de acciones; a las cuales consideraban como medio legal con que se reclama en justicia un derecho, entre las cuales encontramos: las acciones reales, personales y mixtas. Se entendía por acción real la que correspondía al que tenía el dominio del o algún derecho sobre cosa determinada. Acción personal era la que se daba contra alguna persona para exigirle el cumplimiento de una obligación o los daños y perjuicios que, en su defecto procedieran. La acción mixta participaba de uno y otro caracteres, por ejemplo la acción de petición de herencia, estas divisiones de la acción fueron establecidas en la Novísima, transcribiendo la ley 63 de Toro.

Entre las principales acciones reales se encontraban la reivindicatoria, por la cual se reclamaba la propiedad o el dominio útil sobre alguna cosa; la acción confesoria, por medio de la cual se reclamaba una servidumbre a cargo de algún predio y se ejercitaba

contra el poseedor de éste; la acción negatoria, contraria a la anterior, además de la hipotecaria y de la pignorativa.

Las acciones personales dimanaban de un contrato o de una disposición legal, entre las más importantes se encuentran la acción pauliana que deriva del derecho romano, la exhibitoria o preparatoria, de igual origen y las acciones perjudiciales.

La forma de ejercitar la acción fue mediante el escrito de demanda, en donde se establecía lo relativo a la personalidad, la narración de los hechos que la motivaban, la descripción exacta de aquello que se pedía, el nombre del Juez ante quien debe ser presentada, el nombre de quien promueve, el nombre de aquel en contra de quien se promueve, la cuantía o la cosa que demanda; la última parte de la demanda era el pedimento, al cual inclusive se le daba mucha más importancia que a la narración de los hechos.

Una vez presentada la demanda debía emplazarse al reo para que la contestara; la cita para hacerlo era verbal, por escrito o real, en la primera el juez personalmente o a través del escribano buscaban al reo en su casa a horas acostumbradas en que él se hallaba en ella, al no encontrarlo le dejaría cédula instructiva, la citación no podía hacerse en domingo ni en día feriado, ni de noche, sin especial habilitación del juez debidamente justificada.

La citación por escrito era la que se hacía por medio de edictos, la cual tenía lugar cuando el demandado se ocultaba para evitar la notificación; cuando el lugar donde se había de citar estaba ocupado por el enemigo o había otro impedimento para llegar a él.

La citación real consistía en apoderarse de la persona del demandado y llevarlo al juzgado, lo cual podía hacerse con el fallido, con el que era sospechoso de fuga, y con el que no tenía arraigo en el pueblo; esta citación constituía al actor responsable de daños y perjuicios si no probaba su acción.

Las conductas del demandado podían variar; desde una contumacia, en el sentido de no comparecer a juicio, o bien comparecer y reconvenir al actor, o simplemente dar contestación a la demanda. De la contestación la demanda se daba traslado al actor, en la hipótesis de que este planteara una replica, de la misma se le corría traslado al reo, el cual podía contestar las objeciones de su contrario mediante una duplica o concluir para pruebas, es decir, dar por cerrada la litis y pedir que se abriera el negocio a prueba. Mandamos, que pasados los 20 días de las excepciones, el actor tenga término de seis días más para responder y satisfacer a las excepciones que el reo hubiere puesto, y para hacer otro pedimento por vía de replicación, si entendiere que le cumple, y para presentar las escrituras que cerca de ello tuviere; pero si el reo pusiere reconvencción, que el actor tenga término de nueve días para responder y poner sus excepciones, y presentar sus escrituras contra la reconvencción; los cuales dichos nueve días se cuenten desde el día que le fuere notificada la tal reconvencción; y el reo dentro de otros seis días primeros siguientes responda a la replicación del actor y excepciones, y presente las escrituras que tuviere para probar las replicaciones.

En el Fuero Viejo de Castilla el número de testigos dependía de que el litigio versara sobre cosas muebles o inmuebles, y de que los mismos se domiciliaran o no en la misma ciudad.

En el Fuero Real de España se excluía, por regla, el testimonio de la mujer, salvo para declarar acerca de hechos escuchados o realizados en baño, horno, molino, río, fuente, hilados, tejidos, partos, hechos mujeriles y no en otra cosa.

La Partida Tercera señalaba que dos testigos idóneos hacían plena prueba y que si ambas partes presentaban igual número de testigos prevalecerían los que fueran de mejor fama, y que cuando ambas partes presentasen testigos en igual número y de igual calidad se aplicaría el precepto de derecho natural que obliga a absolver al demandado.

Esto no significa que la prueba testimonial no fuera bien vista, ya que la Ley Primera, título 16, de la Partida Tercera reconocía su importancia que por de ellos, porque saben la verdad por su testimonio, que en otra manera sería escondida muchas veces.

En el orden canónico indiano, el III Concilio Provincial de México, reunido en el año 1585, dispuso que de ninguna manera se admitía por testigos a infieles, como está dispuesto por los sagrados cánones, ni tampoco a aquellos que son sospechosos, aunque cristianos, indios o españoles; sino solamente a hombres de conciencia timorata, y sin ningún recelo o sospecha. No obligue el juez a jurar a los neófitos o recién bautizados, a no ser grave la causa, y no poderse aclarar la verdad por otro medio. En cuyo caso amonéstese a los neófitos, cuan grave pecado es el perjurio. Si constare que algunos han jurado en falso, mándelos azotar el juez públicamente para terror y escarmiento de los demás; y para mayor ignominia haga que les corten el cabello. Últimamente, en las causas que dependen del testimonio de los indios, advierta el juez con reflexión qué fe y grado de crédito de merecen los testigos, principalmente siendo notoria la inclinación de todos los indios a los perjuros. Todo lo cual encomienda este Concilio a la prudencia de los jueces.

Las leyes de indias reglamentaron la jornada de trabajo, se fijaba una edad mínima para la prestación de servicios, se estableció el descanso semanal, los días festivos, la obligación de pagar un salario en efectivo y directamente al trabajador. La obligación de crear escuelas y hospitales, se reglamento el trabajo peligroso y el que se realizaba en lugares insalubres y se establecieron sanciones para quien no observaba estas disposiciones.

También las ordenanzas se ocuparon de manera elemental del derecho del trabajo frente al patrón estableciendo que cuando algún oficial tuviera algún obrero en su casa o tienda y lo quisiera despedir de dicho servicio, quince días antes de que lo despida se le haga saber para que busque donde trabajar y lo mismo se entienda que si el mozo se despedía, lo haga saber los dichos quince días al dicho amo. Al mismo tiempo se estableció una sanción económica para los que infringieran tales disposiciones.

1.4 EL MÉXICO INDEPENDIENTE.-

Poco a poco todo el régimen establecido en la Nueva España debía de sucumbir por causas por todos conocidas, a pesar de tener ya un sistema jurídico establecido por gremios españoles, el 8 de junio de 1813 se promulga una ley en la que se autoriza a todos los hombres avecinados en las ciudades del reino a establecer libremente las fabricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a algún gremio, entre otras cosas se establece que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos excepto los que formen la subsistencia pública.

A pesar de grandes esfuerzos por regular la situación de los trabajadores en este lapso de la historia no se conoció al derecho del trabajo, pues continuaba aplicándose el viejo derecho español, las leyes de indias, las siete partidas, la novísima recopilación, para ser mas exactos la condición de los trabajadores no mejoró, sino que sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica de aquella sociedad.

Se decía que hasta 1857, no había en México problema obrero, porque en realidad no existía industria, salvo en forma precaria; la industria extractiva o minera, la azucarera en algunas regiones productoras y en forma muy incipiente la de hilados.

Es hasta el Congreso Constituyente de 1856-1857 cuando se comienza a hablar del problema del trabajo, gracias al diputado Ignacio Ramírez, "el Nigromante", al crearse la Constitución, en sus artículos 4 y 5 se reglamenta al trabajo, pero deja a las partes, de acuerdo con las ideas del liberalismo, la libertad de establecer las condiciones en que se debe prestar el servicio, de acuerdo con la ley de la oferta y la demanda.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó ser un hombre liberal, pues estaba convencido de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, por lo que expidió una legislación social en defensa de los campesinos y de los trabajadores; el 10 de abril de 1865 suscribió el estatuto Provisional

del Imperio, y en sus artículos 69 y 70, dentro del capítulo Garantías Individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores

Durante el imperio existió la legislación más avanzada, pues fue en el año de 1865 cuando se crea el primer Departamento de Trabajo.

En el Código Civil de 1870 y bajo el Título de Contrato de Obra, se reglamentaron seis diversos contratos que fueron: el de servicio doméstico; el servicio por jornal; el contrato de obra a destajo de precio alzado; contrato de portadores y alquiladores; contrato de aprendizaje y contrato de hospedaje. Pero según González Blanco, aún cuando el legislador procuro proteger el salario, no tuvo ninguna influencia, puesto que era completamente desconocido, los beneficios que reportaba eran casi nulos y el ejercicio de determinada acción requería de dinero y tiempo del que carecía el trabajador.

El contrato de servicios por jornal, que es de los seis contratos al más parecido al del trabajo, es según el artículo 2458, el que presta cualquier individuo a otro, día a día, mediante cierta retribución diaria. De la reglamentación se desprende que los compromisos de las partes se reanudan cada día, de tal manera que la permanencia de las relaciones y la dependencia del trabajador al patrón no generaban ningún derecho ni ninguna obligación. La renovación diaria se ofrece como un expediente para alejarlo de la realidad, no para regularla. Quiere decir que no tenía una idea exacta de la cuestión. Sorprende que otros actos jurídicos, aquellos que requieren de una prestación de servicios personales para su cumplimiento, no hayan sido incluidos dentro de ese Título y que no se hayan distinguido los actos jurídicos que tienen por objeto el trabajo, de aquellos otros en los que siendo el objeto una materia distinta, el trabajo es un medio para realizarlo. Podemos decir que el Derecho Civil no reguló jamás el contrato de trabajo.

El Código Civil de 1884 es una repetición del de 1870.

Con anterioridad a la promulgación de nuestra Carta Magna, en diferentes Estados de la República entraron en vigor diferentes leyes que tenían por objeto regular accidentes de trabajo, entre las más importantes encontramos en el año de 1904 la ley sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales promulgada por José Vicente Villada; Gobernador del Estado de México; la ley de Bernardo Reyes, Gobernador de Nuevo León de 1906, misma que sirve como modelo para la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Chihuahua de 1913

Al triunfo de la Revolución de 1910, los actos legislativos en materia de trabajo se volvieron numerosos.

El gobierno de Francisco I. Madero publicó el 18 de diciembre de 1911 la Ley que creó el Departamento de trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento.

El Departamento de trabajo llevó a cabo una labor meritoria. Debido a su intervención se logró en el año de 1912, la aprobación de tarifas mínimas en la rama de Hilados y Tejidos que es, si no el primer contrato colectivo de trabajo, el segundo; intervino en todos los conflictos graves de trabajo, que se suscitaron en los años de 1912 y 1913; difundió los actos legislativos de los países europeos; propago igualmente las ideas relativas a la protección del trabajo y publicó un boletín en el que predominaba el dato concreto sobre la expresión teórica.

Don Venustiano Carranza convocó a un Congreso Constituyente para el primero de diciembre de 1916, en el cual como objetivo principal estaba el formar una Constitución diferente a cualquier otra en el mundo, pretendiendo incluir en tal ley disposiciones netamente sociales.

Fue así como los constituyentes establecen por primera vez en el mundo, dentro de la Constitución los derechos de los trabajadores y los tribunales encargados de decir ese derecho. Acontecimiento que hace que pronto sigan su ejemplo y sirva de modelo para diferentes constituciones de otras naciones.

En el proyecto de Constitución se consignaban dos reformas importantes en materia del trabajo: una la del artículo 72 fracción XX, que facultaba al Congreso para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo; y otra en el artículo 5 que señalaba:

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligados en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los jurados y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas, las funciones electorales.

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

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

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos o civiles.

Sin embargo este proyecto no reflejaba las ideas de Venustiano Carranza proyectadas en la exposición de motivos, como comenta el Ing. Pastor Rouaix "... y con la facultad que en la reforma a la fracción 20 del artículo 72 confiere al poder legislativo federal, para expedir leyes sobre el trabajo, en los que se implantarán todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con

la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz, y para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros en los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia para asegurar su situación”.

Después de intensos debates entre los miembros del Congreso, y de una participación total de los mismos, pudieron consagrar en un solo artículo aquellos beneficios por los que tanto habían luchado los trabajadores, este es el origen del famoso artículo 123 de la Constitución de 1917, en el cual se encuentran reglamentadas, entre otras cosas, la duración de la jornada de trabajo, el salario mínimo, las huelgas, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc.

1.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.-

La primera Ley Federal del Trabajo de la que se tiene conocimiento es la que expidió el general Cándido Aguilar en Veracruz el 19 de octubre de 1914, pues hasta ese momento las legislaturas de los estados podían expedir leyes en materia de trabajo, creando en ella las Juntas de Administración Civil, que eran las encargadas de oír las quejas de los obreros y patrones y dirimir sus diferencias, pero no eran de naturaleza social. Posteriormente, en Yucatán, la ley de 14 de mayo de 1915 expedida por el Gobernador del Estado, el general Salvador Alvarado creó el Consejo de Conciliación y el tribunal de Arbitraje, y después en la Ley del Trabajo de 11 de diciembre del mismo año, se crearon las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Pero no fue sino hasta el año de 1917 en que el Congreso Constituyente que se celebró en Querétaro al triunfo de la Revolución, cuando se estructuran en el artículo 123 de la Constitución, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo.

Cabe hacer mención que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen las mismas características de los Tribunales judiciales en los que impera el principio de igualdad de las partes e imparcialidad supuesta del Juzgador, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el artículo 123 de la Constitución Político-Social de 1917, son órganos de la Jurisdicción Social, es decir, son tribunales de Derecho Procesal Social del trabajo, cuya justicia se imparte entre desiguales como son el trabajador y el patrón.

La ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de varios proyectos, dentro de estos años se tenía el claro propósito de federalizar la expedición de la ley del trabajo, es así como la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo, siendo este el primer antecedente en la elaboración de la ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 el Presidente portes Gil envió al poder legislativo un proyecto de código federal del trabajo.

Dos años después la Secretaría de Industria, comercio y trabajo redactó un nuevo proyecto, y al que ya no se dio nombre de Código, sino de ley. Fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue debatido, y previo un número importante de modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

En dicha ley podemos observar que existieron las Juntas Municipales de Conciliación, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, como se menciona en su artículo 331.

El procedimiento se iniciaba ante la Junta Municipal o Federal de conciliación, ya sea por escrito o bien mediante comparecencia, la autoridad les citaba para una audiencia de conciliación, en la cual se podía dar por terminado el conflicto si llegaban a un acuerdo, redactándose un convenio; si no llegaban a un acuerdo se fijaba fecha para una nueva audiencia en la que las partes formularan su demanda, opusieran excepciones, y

ofrecieran las pruebas que sean convenientes, la autoridad con lo anterior emitía su opinión de la cual las partes debían manifestar si estaban de acuerdo o no con la misma, en caso de estar inconformes el expediente se turnaba a las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, según les competía; una vez que ha llegado la reclamación a esta autoridad, se señala día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y de demanda y excepciones.

Una vez celebrada dicha audiencia se abre el periodo a prueba, en donde las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan ser desahogadas por la Junta, debiendo concretar tales pruebas a hechos fijados en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes.

"Artículo 513. Las pruebas que por su naturaleza no puedan ser desahogadas desde luego o bien que para serlo requieran la práctica de una diligencia previa, deberán ser expuestas por las partes en la audiencia de demanda y excepciones o a más tardar tres días antes de la audiencia de pruebas.

Artículo 514. Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa y presentará los testigos o peritos que pretenda sean oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los testigos o peritos y en general presentar las pruebas que hayan sido admitidas.

Artículo 515. Si por enfermedad u otro motivo que la Junta estime justo, no puede algún testigo presentarse a la audiencia, podrá recibírsele su declaración en su domicilio en presencia de las partes y de sus abogados, a no ser que atendidas las circunstancias del caso, la Junta crea prudente prohibirles que concurren."¹²

Podemos ver la poca o nula regulación de la prueba testimonial, pues existía gran libertad tanto al momento de ofrecerlos como al momento de su desahogo, es decir al interrogarlos, no existía disposición que autorizará a los litigantes para que estos

¹² Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, **Proyecto de Ley Federal del trabajo**, edición oficial, México 1931.

solicitaran a la Junta que ésta citará a declarar a los testigos, pero si se regula que la Junta podía trasladarse hasta el domicilio del testigo en caso de que no pudiera concurrir éste último ante dicha Junta.

Es comprensible, por ser el primer proyecto de ley federal del trabajo sustentado, las lagunas que existen en el cuerpo completo de la ley, sin embargo y para fortuna de la masa trabajadora, surgió una importante reforma a la ley en comento la cual analizaremos a continuación.

1.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.-

El derecho Procesal del Trabajo de 1970 originó críticas desde que entro en vigor, en virtud de que sus autores la redactaron con tradicional criterio civilista, oculto delicadamente en los textos de la ley; incurriendo en una grave incomprensión de lo que es y de lo que debe ser siempre el Derecho del Trabajo así como el Derecho Procesal del mismo, como ramas autónomas del Derecho Social concebido por los constituyentes que, sin ser sabios juristas, nos legaron la primera Constitución político-social del mundo

Ahora analizaremos lo establecido en la ley de la materia del año 1970, en la cual se encuentran situaciones interesantes como la regulación y tramite a determinados juicios, lo que se puede observar en el artículo 751, que a la letra dice:

Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.

Los conflictos individuales son todos aquellos que generados por intereses individuales de los sujetos de una singular relación de trabajo: un empleador y un trabajador.

"Conflictos colectivos de naturaleza jurídica son todas aquellas controversias de aplicación que pueden tener por objeto la declaración de certeza en términos generales de la existencia y de la interpretación de la reglamentación colectiva, o bien se pueden referir a la existencia y a la interpretación de la misma, relativamente a un caso concreto, y en particular a una violación afirmada de las obligaciones derivadas de la misma para los trabajadores, empresarios, dadores de trabajo o asociaciones de categoría."¹³

Una vez que el actor haya presentado su escrito inicial de demanda ante la Junta competente se procede como lo marca el artículo 752: El pleno o la Junta especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones que deberá de efectuarse dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

La notificación será personal y será tres días antes de la fecha de la audiencia, por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta, se aumentará el término a que se refiere el párrafo anterior a razón de un día por cada cien kilómetros.

Una vez emplazado el demandado el artículo 753 nos dice: La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I. La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes de la justicia y equidad de su proposición;

¹³ Luigi de Litala. **Derecho Procesal del Trabajo**. Tomo I. Pág.68

- II. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- III. Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el período de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones;
- IV. El actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones, deberá indicarse el monto del salario diario o las bases para fijarlo. Si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones; y
- V. En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversias, sin admitírsele prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia; si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, en los términos del artículo siguiente;

- VI. Las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente; y
- VII. Si se opone reconvencción, se abrirá un periodo conciliatorio, y terminado éste, podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar que señale nuevo día y hora para hacerlo.

Artículo 754. Si no concurre el actor a la audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Artículo 755. El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Artículo 756. Si ninguna de las partes concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción.

Artículo 757. La Junta que reciba un expediente de las Juntas de Conciliación, citará a las partes a una Audiencia de demanda y excepciones.

Artículo 758. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, la Junta oirá los alegatos y dictará el Laudo.

Artículo 759. La Junta, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, salvo lo dispuesto en el artículo anterior, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes.

Artículo 760. En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes:

I. Si concurre una sola de las partes, ofrecerá sus pruebas de conformidad con las normas siguientes:

Si ninguna de las partes concurre, la Junta procederá de conformidad con lo dispuesto en el art. 770;

II. Las pruebas deben de referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen;

III. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte;

IV. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo;

V. Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que ofrezca como prueba. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar a la Junta que los pida, indicando los motivos que le impiden obtenerlos directamente;

VI. Si se ofrece prueba confesional, se observarán las normas siguientes....

VII. La parte que ofrezca prueba testimonial indicará los nombres de sus testigos y podrá solicitar de la Junta que los cite, señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente.

Cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la prueba testimonial, el oferente exhibirá el pliego de preguntas. La contraparte podrá exhibir sus repreguntas en

sobre cerrado, que será abierto por la autoridad exhortada, o formularlos directamente ante ésta; y tres fracciones más que se refieren a la prueba pericial, y la admisión de las pruebas ofrecidas.

Artículo 767. En la recepción de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I. Las partes presentarán sus testigos en la audiencia de recepción de pruebas, salvo lo dispuesto en el artículo 760, fracción VII;

II. No podrán presentarse más de cinco testigos por cada hecho que se pretenda probar;

III. La Junta tendrá las facultades a que se refiere la fracción I del artículo anterior;

IV. Para el examen de los testigos no se presentarán interrogatorios, salvo lo dispuesto en el artículo 760, fracción VII. Las partes formularán las preguntas verbal y directamente. Primero interrogará al oferente de la prueba y a continuación las demás partes; y

V. Las tachas se formularán al concluir la recepción de la prueba. La Junta señalará día y hora para el desahogo de las pruebas respectivas.

Es apreciable una mejor regulación de la materia, existe cierta limitación al momento de ofrecer los testigos, pues ahora sólo se admitirán hasta cinco testigos por cada hecho que se pretendiera probar, aún así parece inapropiada tal disposición por ser excesivo el número de los mismos, y ser más difícil que todos declaren de manera uniforme sobre un mismo hecho, y seguimos observando la ausencia de disposición que faculte a las partes para que estas soliciten a la Junta que por su conducto se cite a los testigos.

1.7 REFORMA PROCESAL DE 1980.-

Es en esta reforma procesal donde se rompe definitivamente el principio de paridad procesal y se le encomienda a las Juntas la facultad de cuidar a la parte obrera, supliendo sus quejas o demandas defectuosas, para que en el proceso laboral imperen los principios de justicia social.

Es en el artículo 688 donde se encomienda a dichas Juntas corregir irregularidades u omisiones de la demanda de la parte obrera en el proceso y en los procedimientos especiales, a fin de que no sufra menoscabo la justicia social, encontramos que las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a auxiliar a las Juntas con la responsabilidad que se establece en dicho precepto, por otra parte el poder que otorgan los trabajadores para ser representados en Juicio, aunque no se exprese en el documento el objeto del poder, se entenderá conferido para reclamar todas las prestaciones principales y accesorias a que tenga derecho el trabajador.

Respecto a la caducidad del proceso, la reforma impide en el artículo 771 que tenga lugar la caducidad, pues le impone a los Presidentes de las Juntas y también a los auxiliares la obligación de que los juicios laborales no queden inactivos.

El artículo 784 rompe el principio tradicional de que el que afirma tiene la obligación de probar, toda vez que el mencionado precepto dispone expresamente que la Junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios se esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos.

Así mismo encontramos por lo que hace a las prueba testimonial la reducción de cinco a sólo tres testigos que se pueden ofrecer por cada hecho que se pretende probar, tratando con esta reducción hacer menos entretenido el procedimiento, se le incluyen apercibimientos en caso de que no concurra a declarar el día que se le cite, debiendo indicar la parte que la ofrece los nombres y domicilios de los testigos, así como la

posibilidad de que sea la Junta quien presente a los testigos, la figura del testigo único, y una mayor regulación en el desahogo de la misma.

En torno a la Reforma Procesal del Trabajo enviada por el Presidente de la República, Lic. José López Portillo, al Congreso de la Unión y aprobada por éste, aparecieron importantes escritos en el periódico Excélsior elaborados por Enrique Álvarez del Castillo quien defendía dicha reforma, también existieron abogados patronales que criticaron duramente la Reforma Procesal con argumentos ostentosos pero sin fuerza jurídica.

Esta Reforma difiere de la Ley Laboral de 1970 que se consideró como Derecho Público por su objeto, pero la nueva Ley Procesal Laboral de 1980, es norma de Derecho Procesal Social, donde se incluyen artículos con mucho rigor como lo son el 1005 y 1006, en donde se convierte en delinquentes a los abogados o representantes de los trabajadores, que sin causa justificada dejan de concurrir a dos o más audiencias o dejan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses, y que por lo mismo pueden ser condenados a cumplir penas de seis meses a tres años de prisión, y también es aplicable a los líderes obreros cuando patrocinen al trabajador.

Si por descuido o ignorancia de su abogado o asesor el obrero pierde su trabajo y el juicio laboral, con justa razón deben ser castigados los abogados defensores.

A pesar de las diversas opiniones que generó la Reforma Procesal queda a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Sala del Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la interpretación social de la multicitada reforma, y que apoyaran la reforma porque se funda en principios inamovibles del Derecho Procesal Social inspirado en el pensamiento revolucionario del artículo 123 de la Constitución Política Social de 1917, resultado de la Revolución Mexicana.

Por todo lo anterior concluimos de este primer capítulo que el desarrollo de la prueba testimonial ha sufrido las modificaciones necesarias para adecuarse a cada etapa de la historia, logrando establecerse como una de las pruebas fundamentales en cualquier procedimiento legal, a pesar de esto dicha prueba sigue adoleciendo de fallas en nuestro derecho del trabajo, por lo que en el siguiente capítulo desarrollaremos los conceptos fundamentales del derecho del trabajo para su mayor entendimiento y fácil comprensión.

CAPITULO SEGUNDO

MARCO CONCEPTUAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 DERECHO.-

La palabra derecho proviene del latín *directum*, que a su vez deriva de *dirigiere*, etimológicamente la palabra pertenece a una familia de palabras indoeuropeas y significa dirección, guía u ordenación y se le puede definir como la ciencia que tiene como objeto de estudio las normas que de manera obligatoria regulan la conducta del humano en sociedad.

Para **Immanuel Kant** es el conjunto de condiciones bajo las cuales el arbitrio de uno puede conciliarse con el de otro, según una ley universal de la libertad.

Colin y Capitant dice que es el orden normativo como el conjunto de preceptos, reglas o leyes, que gobiernan la actividad humana, cuya observancia esta sancionada por la coacción social.

Recaséns Siches en relación al derecho nos menciona vida humana objetivada, producto de la cultura, que trata de crear el orden social, la paz externa, las relaciones objetivas entre la gente y las estructuras colectivas, cuya función es encarnar la justicia que surge al impulso de una urgencia de seguridad y certeza en la vida social, así como el anhelo de cambio y la aspiración de mejora y progreso.

En Lato sensu se considera al derecho como el conjunto de normas legales que rigen la conducta de los seres humanos en sociedad, a fin de encauzarlas hacia una armonía y respeto mutuo, dirimiendo en su caso las fricciones o desacuerdos que surjan de esas mismas relaciones.

En Strictu sensu se considera como al conjunto o sistema de leyes y demás disposiciones legales dictadas por la autoridad para regular la conducta de los seres humanos en la comunidad en que viven, las que delimitan sus recíprocas actividades individuales y colectivas, estableciendo sanciones para sus infractores.

En mi opinión el derecho es una ciencia mutable imprescindible que para su estudio es dividida en diferentes ramas y que se encarga de regular, por medio de todas sus fuentes, la vida del humano en sociedad, con el fin de lograr una pacífica convivencia entre todos los integrantes de la misma; aplicando en los casos necesarios y a través de los órganos correspondientes las medidas necesarias para su aplicación ineludible.

2.2 DERECHO DEL TRABAJO.-

Primeramente estableceremos el concepto de trabajo, el cual encontramos en el segundo párrafo del artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo; para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

"Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo."¹⁴

¹⁴ Lastra Lastra José Manuel, **Diccionario de Derecho del Trabajo**, Editorial Porrúa, México 2001, Pag. 68

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.

Alberto Trueba Urbina dice que es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana.

Para Mario de la Cueva son las normas que se proponen realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

Podemos decir que es un conjunto de disposiciones, principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular: a) los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero-patronales b) los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo, c) los organismos de clase, obreros y patronales; sus características, requisitos y personalidad.

Ciencia social pública, sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores, los patronos y organismos de clase.

Entre sus principales características se encuentran el que es un derecho imperativo, inconcuso y con beneficios mínimos.

"Es un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales, y también como una ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la praxis y experiencia laboral."¹⁵

¹⁵Idem.

Es la ciencia que abarca el estudio de las relaciones individuales de trabajo, la previsión social, el derecho sindical, la administración laboral y está destinado a concordar la acción controvertida de los trabajadores y patrones mediante una mutua comprensión de intereses.

"Una definición muy acertada es la que nos da el maestro Castorena, refiriéndose al derecho del trabajo como el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan"¹⁶

Para mí el derecho del trabajo es la ciencia que, tiene como fin principal lograr la igualdad entre los dos polos de la sociedad, es decir, su máxima pretensión es conseguir el mayor equilibrio posible entre el capital y la fuerza de trabajo.

2.3 DERECHO SUSTANTIVO Y ADJETIVO.

División doctrinal para facilitar el estudio del derecho; se pretende ordenar las normas del derecho basándose en el criterio de aplicación de las normas para poner en movimiento los aparatos del Estado que aplican el derecho.

Se dice que la clasificación de derecho adjetivo contiene las normas que regulan la utilización de los aparatos del Estado que aplican el derecho. Normalmente se piensa en el derecho procesal como el que contiene las normas adjetivas.

La clasificación de derecho sustantivo se refiere a las normas que conceden derechos e imponen obligaciones, excepto las relacionadas con el proceso.

¹⁶ Castorena, J. Jesús. **Manual de derecho obrero**. Fuentes impresores. México 1973, Pág. 76

Tenemos entonces por un lado al derecho sustantivo como la sustancia misma de las normas, que regulan el comportamiento del humano respecto a los actos que desarrollen frente a sus similares, y por otro lado tenemos el derecho adjetivo que regula la actividad de la autoridad jurisdiccional frente al particular, es decir los pasos a seguir para llevar a cabo cualquier procedimiento judicial.

Las normas referentes al derecho sustantivo suelen encontrarse por separado de las comprendidas en el derecho adjetivo en cuerpos de leyes denominados Códigos elaborándose tal división aunque se traté de una sola rama del derecho, un ejemplo claro lo tenemos en los Códigos civil y penal para el Distrito Federal que a su vez tienen su Código de procedimientos civiles y penales los cuales establecerán como ejercitar derechos o bien ejercitar la defensa adecuada todo esto ante la Autoridad competente.

Respecto de la Ley Federal del Trabajo encontramos dentro de un mismo ordenamiento la parte sustantiva y adjetiva, es decir, existe una sola ley que contiene a su vez las normas de ambas especies.

2.4 PROCEDIMIENTO.-

Cabe hacer una distinción entre:

a).-procedimiento; al cual se le debe tener como el género, la ordenación y trámite de los distintos actos procesales, que se inician con el ejercicio de una acción y finalizan con una sentencia y

b).- proceso que es la especie, la sucesión de esos mismos actos pero en un caso concreto y determinado.

Entonces procedimiento es la manera de hacer una cosa o de realizar un acto, en este caso es la forma en que se desarrollará el juicio de que se trate, observando lo establecido dentro de la ley de la materia.

El procedimiento es el conjunto o reunión de reglas y preceptos a que debe acomodarse el curso y ejercicio de una acción.

Jurídicamente al procedimiento se le divide de dos formas a saber, procedimientos ordinarios y procedimientos especiales.

2.4.1 ORDINARIO.

Durante largas épocas y aproximadamente hasta finales de la Edad Media imperó en el Derecho Procesal Europeo el procedimiento ordinario, el cual contenía en abundancia formulismos y como consecuencia de los mismos se requería de mayor tiempo para darles cabal cumplimiento, lo que generaba procedimientos interminables.

Otro de los puntos que retrasaban este tipo de juicios fueron los innumerables recursos existentes en esa época que se interponían sin distinción a la más mínima inobservancia de los también incontables formulismos.

En la actualidad no ha cambiado drásticamente la anterior percepción, pudiendo definir al procedimiento ordinario como aquel que por regla general reina en cualquier materia del derecho, como su nombre lo dice es el más común, el que más abunda y bajo el cual se determinará si el actor o el demandado tienen la razón legal, en las diferentes etapas que contiene el mencionado procedimiento; recalando que su principal característica es el tiempo que tarda en resolverse, esto puede ejemplificarse con cualquier juicio ordinario civil, en donde podrán apreciarse términos extensos, apelaciones que pueden interponerse por el más mínimo detalle.

En el Derecho Procesal del Trabajo el artículo 870 de la ley de la materia dispone que los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tengan una tramitación especial en la Ley, deberán seguirse mediante el procedimiento ordinario.

Debemos mencionar que en materia de trabajo dentro del procedimiento ordinario se resuelven principalmente las controversias que versan sobre acciones que surgen del despido injustificado del cual es objeto el trabajador.

El inicio de éste procedimiento es cuando el sujeto que ha sido violentado en cualquiera de sus derechos laborales ejercita una acción plasmada en el conocido escrito inicial de demanda el cual como sabemos reúne algunos requisitos como el nombre de quien promueve, a quien demandas, la narración de los hechos, el derecho en que se fundamenta, etc. con dicho recurso se pone en movimiento la maquinaria de la jurisdicción laboral debiendo la autoridad acordar lo que proceda a dicho escrito, no pudiendo parar hasta la conclusión del conflicto. es decir hasta la ejecución del laudo o cumplimiento del convenio.

Afortunadamente dentro del Derecho Procesal del Trabajo no se contempla un recurso mediante el cual una autoridad de alzada determine si las actuaciones de la Junta son apegadas a lo dispuesto por la ley de la materia evitando así posibles retrasos en el procedimiento.

El procedimiento ordinario laboral se analizará en el siguiente capítulo con mayor amplitud.

2.4.2 ESPECIAL.

Los procedimientos especiales son aquellos mediante los que se resuelven controversias específicas de determinada materia y por supuesto el tiempo de resolución de los mismos debe ser mucho más breve que el de un procedimiento ordinario, es decir el procedimiento especial debe ser sumario.

Recordemos que en la Ley Federal del trabajo de 1931 sólo se regulaba un procedimiento para resolver cualquier controversia ante las Juntas de Conciliación y

Arbitraje, siendo hasta la Ley de 1970 en donde se incorpora al cuerpo legislativo la regulación de procedimientos especiales los cuales se justifican con la siguiente locución:

Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas.

Quedando subsistentes desde ese entonces las normas que regulan al procedimiento especial.

“En el derecho del trabajo los procedimientos especiales son aquellos que se aplican a cuestiones laborales que por su naturaleza requieren una tramitación más rápida que los demás conflictos, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo.”¹⁷

Es decir con el procedimiento especial se busca la celeridad y la economía con la concentración procesal aunque no siempre se logre el objetivo por la naturaleza de algunos conflictos que se resuelven bajo éste procedimiento.

Finalmente diremos que éste tipo de procedimientos suelen ser menos comunes que los procedimientos ordinarios por el tipo de controversias que regula, entre las cuales destacaremos lo relativo a capacitación y adiestramiento, determinación de antigüedad, indemnizaciones por muerte del trabajador.

¹⁷Alberto y Jorge Trueba. *Ley Federal del Trabajo comentada*, México 1981

2.5 TRABAJADOR Y PATRÓN

En la Ley Federal del Trabajo vigente desde el año de 1931, en su artículo 3°, se definía al trabajador de la siguiente manera: trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

De esta redacción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores cuando celebraban el llamado contrato de equipo, en esta ley no se precisó si sólo la persona física o también la moral podían ser sujetos de relaciones de trabajo.

La ley Federal del Trabajo que actualmente nos rige define al trabajador en su artículo 8° como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

La principal diferencia que puede observarse entre ambas legislaciones es que; el precepto de la ley de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, en nuestra ley vigente es suficiente el hecho de la prestación de trabajo para que pueda tener aplicación la legislación laboral.

Podemos ver que de la definición de trabajador se desprenden elementos importantes, en primer lugar debe ser una persona física, debe prestar personalmente sus servicios, y debe estar subordinado.

Respecto del trabajo personal podemos mencionar que la persona física desempeña el trabajo por él mismo, y no por conducto de otra persona.

A cerca de la subordinación podemos decir que es una limitación a la iniciativa de los trabajadores respecto del servicio que preste, pues independientemente de su categoría estará siempre sujeto a las órdenes del patrón.

Suelen usarse indiscriminadamente los términos de obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, asalariado, proletariado, peón, etc., sin embargo e

independientemente de la denominación que se les de su obligación principal es el desarrollar la labor que se les encomiende bajo la dirección del patrón a cuya autoridad estarán subordinados a cambio de una justa remuneración.

En la Ley Federal del Trabajo se encuentran regulados también los trabajadores actores y músicos, los trabajadores al servicio del estado, los trabajadores de confianza y los trabajadores domésticos.

Respecto del patrón, encontramos que la ley de 1931 lo contemplaba en su artículo 4° patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

La Ley vigente nos dice en su artículo 10° patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Tal vez podríamos encontrar esta definición de patrón incompleta pues no se contempla el elemento de la subordinación, y no hace referencia a contraprestación alguna por recibir los servicios del trabajador.

Tenemos entonces que en confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales.

En los centros de grandes dimensiones es común la integración de sociedades o personas jurídicas, las cuales sabemos no pueden actuar por sí mismas sino a través de un representante.

También el concepto de patrón se utiliza indiscriminadamente junto con algunos otros como empleador, empresario, acreedor de trabajo, dueño, contratante, etc.

2.6 RELACIÓN DE TRABAJO.

Hasta la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1970 se encuadraba a la relación de trabajo dentro de los contratos de derecho privado; equiparándolo con los contratos de compra-venta e inclusive de arrendamiento.

Néstor de Buen dice que “la relación de trabajo es por esencia dinámica y que estamos presenciando en nuestros días la decadencia de los contratos.”¹⁸

Según el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo: se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

En esta disposición el legislador establece como sinónimos al contrato de trabajo y a la relación de trabajo, pero bien puede hacerse una distinción entre ambos conceptos, a entender el contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades, y a la relación de trabajo como el conjunto de derechos y obligaciones que nacen del hecho de la aplicación de la fuerza física del obrero al trabajo y fines de la empresa del patrón.

De lo anterior Baltazar Cavazos Flores nos dice que “la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.”¹⁹

¹⁸ De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo Tomo II*, Editorial Porrúa, México 1999, Pág. 54

¹⁹ Cavazos Flores, Baltazar. *Lecciones de derecho Laboral*. Editorial trillas México 1982. Pag. 109

Ahora bien la palabra subordinación proviene del latín subordinatio, acción de subordinar; de sub, bajo y ordino, ordenar.

Es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente en razón de algún parentesco o por alguna relación, social, religiosa o jurídica.

Hay que destacar lo que dice el artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Según el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Resulta ser que en la práctica es más común ver el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, y por excepción se celebran los llamados contratos por tiempo fijo o para obra determinada, ya que estos tipos de contrato son situaciones que debe probar la parte patronal.

Sobre la duración de las relaciones de trabajo el artículo 40 del mismo ordenamiento estipula que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Pero como lo dice el artículo 39 de la multicitada ley la relación de trabajo puede prorrogarse automáticamente si al llegar el término fijado para su conclusión aún subsiste la materia del trabajo.

La ley reconoce los mismos efectos al contrato que a la realización de un trabajo

Una definición acertada es la que propone el maestro Lastra: "Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral."²⁰

²⁰ Lastra Lastra José Manuel, *Op. Cit.*, Pág. 230

2.7 CONDICIONES DE TRABAJO.

Respecto de las condiciones de trabajo el maestro José Dávalos dice: "en efecto, aún cuando el espíritu del derecho del trabajo es el de proteger al trabajador, es innegable que en nuestro sistema jurídico el otro sujeto de la relación laboral, el patrón, tiene un estado jurídico que entraña obligaciones, pero también derechos."²¹, es decir, tanto el trabajador como el patrón tienen recíprocamente derechos y obligaciones y de entre tales se encuentra el estipular las condiciones bajo las cuales el trabajador desempeñará sus labores, respetando siempre los mínimos y máximos establecidos en la Ley de la materia.

El Doctor Mario de la Cueva nos dice sobre las condiciones de trabajo que "son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."²²

Néstor de Buen nos dice que las condiciones de trabajo "no son sólo beneficios a favor de los trabajadores, aún cuando en lo esencial, tengan ese carácter además también implican prerrogativas patronales, las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio, de ésta manera, además de las que tienden a la protección de la salud y del ingreso del trabajador, tenemos otras como la distribución de la jornada legal, que a no dudar es una condición de trabajo."²³

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 24 establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

²¹ Dávalos José . **Derecho del Trabajo**. Tomo I. Editorial Porrúa S.A. México 1985, pag. 181

²² De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. Editorial Porrúa S.A., México 1985. pag 266

²³ De Buen, Néstor. Citado por Ramírez Fonseca Francisco. **Condiciones de trabajo. Comentarios y Jurisprudencia**. Editorial Pac. Pag.23

Así mismo el artículo 56 nos dice que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

De lo anterior se desprende que las condiciones de trabajo son las normas que establecen los presupuestos de la relación laboral que deben tener como fin proteger la vida del trabajador tanto dentro como fuera del centro de prestación de servicios, así como constituir las prestaciones mínimas que deben percibir los que laboran en forma subordinada.

En mi opinión las condiciones generales de trabajo son aquellos elementos bajo los cuales el trabajador desarrollará su prestación de servicios para el patrón, elementos como la jornada de trabajo, la categoría, el horario, el salario, condiciones tales que deben respetar los mínimos establecidos en la ley de la materia y como lo establece el mismo ordenamiento deberán constar por escrito, y la falta del mismo le será imputable al patrón, por ser éste último quien posee los conocimientos necesarios para elaborarlo.

2.8 JORNADA DE TRABAJO.

Para el diccionario de la lengua española jornada es el tiempo de duración del trabajo diario de los obreros.

Dentro de la exposición de motivos de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente encontramos la siguiente manifestación: el trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada; ésta idea descansa en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador.

Para Manuel Alonso Olea por jornada de trabajo "se entiende el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo."²⁴, en cambio Colotti define la jornada de trabajo como el "tiempo durante el cual, diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo."²⁵, esta última definición se basaba en la teoría contractualista, y que en nuestro tiempos lógicamente carece de aplicación, pues como a quedado establecido la relación de trabajo no requiere para su nacimiento de un contrato.

La ley Federal del Trabajo en su artículo 58 la define así: Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

No se requiere que esté efectivamente prestando un trabajo determinado, sino sólo que esté a disposición del patrón; que durante su jornada de trabajo se encuentre subordinado a la autoridad o dirección del patrón, para la ejecución de su trabajo; aunque materialmente no labore, se considera para los efectos legales, todo ese tiempo como jornada de trabajo.

Ha sido la opinión de muchos estudiosos de la materia el hecho de que el tiempo que el trabajador emplea en trasladarse de su casa al trabajo, y de éste a su casa se le debe compensar al trabajador, considerando el esfuerzo, tiempo y sacrificios que implica ese recorrido, que en ocasiones representa horas que el trabajador sustrae de su descanso y de permanecer con su familia, lo cual, en justicia, le debe ser reconocido y recompensado proporcionalmente. Sin embargo no hay que olvidar que en dicho tiempo de traslado no existe subordinación, ni se está prestando el servicio en el lugar convenido.

Dentro de la jornada de trabajo no puede dejar de observarse el tiempo de reposo o para tomar alimentos que debe tener el trabajador, al respecto la ley no establece que pueda pactarse entre patrón y trabajador, por lo que el patrón la señala de forma

²⁴ Alonso Olea Manuel, **Derecho del trabajo**. Sección de publicaciones de la Universidad de Madrid España. 1974. Pág. 124

²⁵ Italo Colotti R.Cit.Por. Cabanellas, Guillermo. **Régimen Jurídico del Descanso**. Buenos Aires Argentina. 1954. Contrato de trabajo, volumen II. Pág. 127.

unilateral, debiendo tener en cuenta que en una jornada continua, ya sea de ocho horas, siete, o siete horas y media, el trabajador tiene derecho a que el patrón le conceda un descanso, por lo menos, de media hora, tal y como lo establece el artículo 63 de la ley de la materia, tal descanso según la Suprema Corte, tiene por objeto proteger la salud del trabajador, proporcionándole un descanso destinado a evitar su excesiva fatiga.

Según los Artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, dentro de la jornada de trabajo existen diferentes especies que a continuación enumeramos:

a).-Jornada Diurna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, teniendo una duración máxima de ocho horas diarias, o bien de cuarenta y ocho horas a la semana;

b).-Jornada Nocturna que es la comprendida entre las veinte y las seis horas, tiene una duración de siete horas diarias o bien de cuarenta y dos horas a la semana; y

c).-Jornada Mixta que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o mas, se reputará jornada nocturna, su duración es de siete horas y media diarias, o bien una duración semanal de cuarenta y cinco horas

La duración de la jornada de trabajo la fijan de común acuerdo patrón y trabajador, tal y como lo establece el Artículo 59.- el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Es decir, que si el trabajador y el patrón de común acuerdo fijan jornadas de trabajo de veinticuatro horas o más será válido siempre que no se excedan los máximos legales, debiéndose entender por esto que no se excedan de las cuarenta y ocho horas

semanales de trabajo en la jornada diurna, las cuarenta y dos de la nocturna, ni las cuarenta y cinco de la mixta.

2.9 TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Esta jornada comprende los lapsos que, fuera de los ordinarios, el trabajador puede o debe laborar.

Al respecto el Dr. Borrel Navarro explica que "la jornada extraordinaria es la que se origina por circunstancias especiales o extraordinarias, que pueden sustentarse en el interés económico del patrón o la necesidad de cumplir con compromisos comerciales o técnicos que exigen la continuación de la jornada ordinaria de trabajo por tales circunstancias, debiéndose limitar dicha prolongación de la jornada de trabajo o tiempo extraordinario de trabajo a tres horas diarias y a tres veces a la semana, como máximo, estas horas extra también pueden estar constituidas no sólo por la prolongación o continuación de la jornada legal sino como una anticipación o precedencia a las horas de la jornada legal."²⁶

Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 66.-Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

²⁶Dr. Miguel Borrell Navarro *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*. Ed. Sista, México 2001, Pág 172

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

La prolongación del tiempo extraordinario que excede de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley laboral.

La regla anterior tiene una excepción en la llamada jornada de emergencia la cual se establece en virtud de un siniestro, fuerza mayor, desastre o riesgo inminente, que pongan en peligro la vida de los trabajadores, del patrón o la existencia misma de la empresa o establecimiento o sus instalaciones, casos en que la ley autoriza la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo, por todo el tiempo que resulte indispensable para evitar esos males, el tiempo de trabajo de estas jornadas de emergencia se pagará sólo con una cantidad igual a la que corresponda a su jornada ordinaria de trabajo.

2.10 SALARIO.

No es posible establecer un concepto unitario de salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. La ciencia económica, la psicología y el derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo, y llegan a conclusiones diferentes.

Ha existido a lo largo de la historia una gran variedad de términos con los que se designa la retribución que percibe el trabajador por su labor; tales términos fueron aplicados en razón del tiempo, lugar y trabajo realizado, así tenemos que se habla de sueldo, jornal, retribución, remuneración, emolumentos, honorarios, estipendio, salario, etc.

Se puede decir que el salario es la renta, provecho o beneficio cobrado por el humano a cambio de su trabajo, es decir el salario es lo que el trabajador percibe a cambio de sus esfuerzos en la actividad profesional.

En la Ley Federal del trabajo de 1931 encontramos en su artículo 91 una definición de salario "es la retribución que debía pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo."

El salario, que proviene del latín y de la palabra sal o salarium esta regulado en el Artículo 82 que a la letra dice.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y podrá fijarse según el artículo 83 por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera; el artículo 85 de la ley de la materia marca una característica importante de esta figura que define como un salario remunerador, es decir, el que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en los ámbitos sociales y culturales.

Otra característica importante del salario y que incluso se tiene como principio dentro del Derecho del Trabajo se encuentra en el artículo 86, que a la letra dice: A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual.

El salario es aquella contraprestación por el servicio prestado que satisface las necesidades del trabajador y de su familia.

Es importante destacar dos clases de salarios que fácilmente se confunden, los salarios devengados, que son aquellos que deben pagarse al trabajador por servicios ya prestados, y salarios caídos o vencidos, que son los salarios que el trabajador dejó de percibir por causa imputable al patrón.

Se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.

La integración del salario se determina en el ordenamiento mexicano mediante un sistema mixto que, por una parte, enuncia elementos como el pago en efectivo cotidiano-cuota diaria; las gratificaciones, las percepciones, las comisiones y las prestaciones en especie y, por otra, reconoce la fórmula general de que el salario comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Art. 84 L.F.T.

Algunas reglas del salario.- obligación de pagar el salario en efectivo, en el lugar donde se prestan los servicios, no puede retenerlo el patrón por concepto de multas, ni compensaciones o descuentos.

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

La LFT de 1931 se ocupó de los salarios mínimos los cuales eran fijados por comisiones especiales del carácter municipal. Este sistema tuvo poca eficacia, por lo que fue modificado en 1962; se introdujo el concepto de zona económica; se establecieron los salarios mínimos profesionales y del campo; se suprimieron las comisiones municipales y se crearon las regionales; los salarios mínimos eran fijados por comisiones regionales y aprobados por una comisión nacional.

Por decreto publicado en el D.O. del 23 de diciembre de 1986, volvió a ser modificado el sistema de fijación de los salarios mínimos, incorporándose el concepto de área geográfica.

El salario mínimo es un derecho irrenunciable, que pretende evitar la explotación de los trabajadores e impedir que se les pague una cantidad insuficiente por su fuerza de trabajo, es decir, todo trabajador independientemente de su grado de preparación, por el solo hecho de poner su esfuerzo al servicio de otro, tiene derecho a obtener cuando menos, el salario mínimo.

Desde mi punto de vista el salario es aquella contraprestación materializada en moneda nacional que el patrón está obligado a pagar a cualquier trabajador por el trabajo que bajo su subordinación se realice.

2.11 DÍAS DE DESCANSO.

"El descanso es el derecho de los trabajadores al disfrute del reposo necesario para su recuperación psíquico-física, para su integración y convivencia familiar, así como para la celebración de ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales."²⁷

El descanso no sólo es bueno, es necesario para la recuperación de la energía empleada en el esfuerzo, también el descanso requiere una ordenada planeación, permanecer inactivo no significa descansar, pues el humano por su naturaleza es dinámico, por lo que debe programar una actividad de descanso que resulte benéfica.

Puede decirse que los días de descanso son de dos especies: "el descanso semanal y el descanso conmemorativo, al que la ley denomina descanso obligatorio".²⁸

El descanso semanal, al parecer tiene un nacimiento religioso, y se encuentra establecido en el Art. 69. de la ley de la materia, que a la letra dice: Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Al trabajador que labore toda su jornada semanal, sea de 42, 45, o 48 horas, deberá pagársele además del importe íntegro de su jornada diaria, el importe íntegro del salario correspondiente al séptimo día, es decir, el correspondiente al día de su descanso semanal ordinario, situación que cabe hacer notar no se encuentra regulada en el artículo

²⁷ Lastra Lastra José Manuel *Op. Cit.*, Pág. 69

²⁸ De la Cueva Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Editorial porruá, tomo I, Méx. 2001, Pág 286

123 de nuestra Carta Magna, y que acertadamente el legislador lo contemplo en la ley de la materia.

El día de descanso no tiene que ser necesariamente el domingo, aunque generalmente se procura que sea ese día con el objeto de que la familia pueda estar junta y convivir con ella al menos tal día de la semana, sin embargo y como lo dice el artículo 71 de la ley federal del trabajo, los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a su prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

A cerca de la prima dominical Néstor de Buen comenta "la razón de ser de la prestación, es evidente, si, como vemos el domingo es un día socialmente apto para el descanso y diversión, adecuado para la vida familiar o la observancia de preceptos religiosos y para la práctica del deporte, resulta obvio el fondo de injusticia que encierra el que, por necesidades del servicio, algunos trabajadores tengan que descansar en un día distinto, menos propicio para cumplir con los fines señalados. En compensación por esa evidente desventaja se ha establecido el pago adicional del veinticinco por ciento que se calculará sobre el salario de los días ordinarios de trabajo."²⁹

El descanso obligatorio tiene por objeto propiciar que los trabajadores conmemoren determinados acontecimientos cívicos de carácter nacional o de especial significado para la clase trabajadora.

Según el artículo 74 son días de descanso obligatorio:

- I. El 1° de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1° de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;

²⁹ De Buen, Néstor. *Op. Cit.* Págs. 165-166

VII. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII. El 25 de diciembre.

IX. El que determinen las leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

A pesar de denominárseles obligatorios, el patrón podrá disponer de los servicios del trabajador en estos días siempre y cuando pague un salario doble.

Desde mi punto de vista los días de descanso llámese semanal u obligatorio son aquellos a los que el trabajador se hace acreedor por la categoría que la sociedad le ha dado, y tienen el fin de la recuperación de energía, y el convivir con el núcleo de la sociedad.

2.12 VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.

La palabra vacaciones proviene del latín vacatio-onis y por tal debe entenderse aquel periodo de tiempo al cual se hace acreedor el trabajador por prestar sus servicios al patrón durante determinada cantidad de tiempo haciéndose exigible dicho beneficio a partir del primer año de prestación de servicios, y que sirve para la recuperación de energías y sobre todo el descanso interior.

Para tener derecho a vacaciones, tal y como lo establece el artículo 76 de la ley federal del trabajo los trabajadores deberán haber cumplido por lo menos, un año de servicios prestados a la empresa, en cuyo caso, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas que no podrá ser menos de seis días laborales y aumentará en dos días laborales por cada año subsecuente de servicios, hasta llegar a 12 días de vacaciones. Después de los 12 días de vacaciones, es decir del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.

Las vacaciones no son negociables, ni pueden compensarse con el pago de una remuneración en dinero ni en especie, y además deben tomarse en forma continua, por lo menos durante seis días laborables, lo que tiene por objeto propiciarle al trabajador un tiempo continuo de descanso que le facilite la reposición de sus fuerzas físicas, así como la de convivir con sus familiares, y como lo dice la ley de la materia en su artículo 81 las vacaciones deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

La prima vacacional es aquel pago que el patrón da al trabajador para que lo goce al momento de su periodo vacacional con el fin de que el trabajador pueda tener un poco más de libertad al momento de hacer gastos en su periodo vacacional.

"Se puede afirmar que es el derecho que tiene todo trabajador de recibir, al tomarse vacaciones, el importe de por lo menos el 25 por ciento de los salarios que le corresponden durante el periodo de vacaciones."³⁰

El artículo 80 de la ley federal del trabajo dispone que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

2.13 AGUINALDO.

El origen de la palabra es confuso, se dice que proviene de aguilando o bien de el latinismo *hoc in anno* que significa en este año.

Dentro de la tradición española el aguinaldo ha representado el regalo que se da en navidad o en la fiesta Epifanía, también significa el regalo que se entrega en alguna otra fiesta u ocasión.

³⁰Dr. Miguel Borrell Navarro *Op. Cit.* Pág. 189.

En México el aguinaldo fue incorporado a la Ley Federal del Trabajo en 1970, al considerar que el trabajador tiene que efectuar gastos excesivos con motivos de las festividades y vacaciones de diciembre, lo que no podrá hacer con su salario habitual, porque éste está destinado a cubrir las necesidades familiares diarias.

El salario que debe ser tomado como base para cubrir el aguinaldo es aquel que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al obrero por su trabajo.

La época del pago será antes del día 20 de diciembre de cada año, y para aquellos trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional de éste.

El Artículo 87 de la ley de la materia dispone que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Cantidad que por disposición legal será entregada cada fin de año a los trabajadores por quien haya contratado sus servicios. Debe ascender, como mínimo, al equivalente de quince días de salario en el campo de las actividades productivas en general, y a cuarenta días de salario cuando se trate de los empleados de los Poderes de la unión y del Gobierno del Distrito federal.

2.14 DESPIDO JUSTIFICADO E INJUSTIFICADO.

DESPIDO.- Primeramente estableceremos que el despido es una forma de dar por terminada la relación de trabajo, que se da de forma unilateral, correspondiendo al patrón la facultad de ejercer dicho acto de acuerdo a los supuestos específicamente establecidos

por la ley de la materia; dicho acto puede estar justificado cuando la conducta del trabajador de lugar al despido o bien no tener ningún motivo o justificación.

"El despido es una facultad del patrón que está condicionada a los supuestos que taxativamente la Ley determina, motivados por la conducta del trabajador, de igual manera y en contrapartida, los trabajadores pueden rescindir su vínculo laboral cuando la causa sea atribuible al patrón y se expresa mediante la separación culposa."³¹

Ahora bien la ley de la materia nos enumera en su artículo 47 XV hipótesis mediante las cuales el patrón puede rescindir la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad, es decir, despedir justificadamente a su trabajador; entre las más importantes encontramos la falta de probidad, honradez del trabajador, violencia, injurias que cometa éste contra el patrón, ocasionar daños en el lugar de prestación de servicios, desobediencia, el hecho de tener más de tres faltas en un periodo de treinta días, etc.

Una vez que alguna de las hipótesis del artículo 47 se actualiza el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión, el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta del aviso mencionado que se debe dar al trabajador o a la Junta si el trabajador se negare a recibirlo, por sí solo éste hecho bastará para considerar que el despido fue injustificado, es decir el patrón debe dar cumplimiento a ésta formalidad y aún si diera cumplimiento a ésta obligación la supuesta causal de rescisión que alegue el patrón con posterioridad podría estar sujeta a prueba, y debemos decir que no es nada sencillo acreditar cualquiera de las hipótesis que establece el referido artículo 47 de la Ley de la Materia.

³¹ Olvera Quintero Jorge, **Derecho Mexicano del Trabajo**, Editorial Porrúa, México 2001, Pág. 233

Recordemos también que el patrón tiene un término para invocar la causal de despido ante la Autoridad Laboral, siendo éste el de un mes contado a partir de la fecha en que aconteció la causal de despido.

Ante un despido injustificado y arbitrario del patrón, el trabajador podrá elegir, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la acción que quiera ejercitar entre una indemnización de tres meses de salario sumada a las prestaciones a las cuales se haya hecho acreedor o bien su reinstalación en el empleo, es decir conferir al trabajador la posesión material de su puesto en las mismas condiciones con que lo venía desempeñando.

Entonces se define al despido justificado como “la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador.”³²

En mi opinión el despido justificado es el derecho subjetivo que tiene el patrón mediante el cual de forma unilateral y como consecuencia de alguna falta de su trabajador puede rescindir la relación laboral sin ninguna responsabilidad, siempre que cumpla con los requisitos que para ello ha establecido la ley.

En cambio el despido injustificado es aquel acto que también de forma unilateral el patrón ejecuta sobre su trabajador impidiendo que este siga bajo su dirección, subordinación y dependencia económica, logrando un detrimento importante en su economía, y violando el principio de estabilidad laboral.

2.15 DERECHO PROCESAL.

“Es el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el

³² Lastra Lastra J. Manuel, *Op. Cit.* Pág. 70

propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación y, en caso necesario, ordenen que se haga efectiva.³³

Conjunto de normas jurídicas relativas al proceso jurisdiccional. Para Camelutti es "el conjunto de normas que establecen los requisitos y efectos del proceso".³⁴

Forma parte del derecho público, porque reglamenta la actividad de un órgano del Estado como es el Poder Judicial, y porque tiene como fin realizar una función de interés público, es decir, obtener la paz social mediante la justicia.

Prieto Castro dice que el derecho procesal en sentido subjetivo, "es el conjunto de normas que ordenan el proceso. Regula la competencia del órgano público que actúa en el, la capacidad de las partes, y establece los requisitos, forma y eficacia de los actos procesales, los efectos de la cosa juzgada y las condiciones para la ejecución de la sentencia, fija, en una palabra, normas para el desenvolvimiento del proceso, lo que equivale a decir normas para la realización del fin de justicia objetiva, propio del mismo y ello le da carácter de derecho público."³⁵

"Es el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo"³⁶

Desde mi punto de vista el derecho procesal son todo el conjunto de normas, principios, reglas, jurisprudencias, costumbres que establecen la forma en que las partes seguirán un juicio ante la autoridad.

³³ García Maynes Eduardo, **Introducción al Estudio del Derecho**, Editorial Porrúa, México 1999, Pág. 143

³⁴ Pallares Eduardo, **Diccionario de derecho procesal civil**, Editorial Porrúa S.A. de C.V., Pág 245

³⁵ Ibidem. Pág 246

³⁶ Lastra Lastra J. Manuel, **Op. Cit.**, Pág. 69

2.16 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Podemos mencionar que es un derecho procesal de carácter social por el hecho de que resuelve las controversias en las que intervienen personas de forma individual o colectivamente que se encuentran en una situación desfavorable desde el punto de vista social, económico o cultural.

Es el conjunto de normas, principios, reglas positivas encaminadas a la resolución de los conflictos que puedan surgir entre los sujetos de una relación laboral como son trabajador y patrón, ya sea de forma individual o bien colectivamente.

2.17 ACCIÓN.

Proviene del vocablo latín actio, que significa movimiento, actividad; la acción dentro de un proceso tiene sus orígenes en Roma en donde se referían a la acción como el derecho que nace de la violación de un derecho subjetivo y como el ejercicio del derecho material del mismo, argumentando que si no existe un derecho sustancial no puede existir su violación y como consecuencia, si no hay violación, el derecho no puede revestir la forma especial de una acción.

También se dice que es la facultad de invocar la autoridad del Estado para la defensa de un derecho

Manreza define la acción como el medio que concede la ley para ejercitar en juicio el derecho que nos compete.

Chiovenda.- el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la ley.

Kohler.- la facultad que esta comprendida en el derecho a la integridad de la propia personalidad, de dar vida a la demanda judicial.

Carnelutti.- la acción es un derecho público subjetivo, que tiene el individuo como ciudadano, para obtener del Estado la composición del litigio.

Pescatore.- la acción es la garantía judicial o sea la facultad de pedir a los tribunales el reconocimiento o la ejecución de un derecho.³⁷

Podemos definir a la acción como el derecho subjetivo que tiene cualquier individuo perteneciente a una sociedad, y que ejercita con el fin de poner en movimiento la actividad del juzgador y en virtud del ejercicio de un Derecho de forma voluntaria u obligada, con el fin de una resolución respecto de su pretensión.

2.18 ACTOR Y DEMANDADO.

Al actor se le puede definir como “La persona que ejercita o en cuyo nombre se ejercita un acción, o la que inicia el juicio o a cuyo nombre se inicia el juicio, mediante demanda en forma.”³⁸

Al actor también se le llama demandante, no hay que olvidar que dentro de un juicio se puede ser actor llanamente y también reconvenional o incidentista, entonces el actor es aquella persona que ejercita un derecho subjetivo del cual se siente vulnerado por la persona a quien esta demandando.

“El demandado es la persona contra la cual se endereza una demanda judicial, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.”³⁹

Al demandado lo podemos definir como aquella persona contra la cual se ejercita una acción, y que por disposición expresa deberá ser oída en juicio para tomar diversas posiciones ante el actor, pudiendo allanarse a la demanda, o como generalmente sucede oponer las excepciones que estime convenientes para desvirtuar el dicho del actor.

³⁷ Pallares Eduardo, *Op. Cit.*, Pág. 28

³⁸ *Ibidem.*, pag 62

³⁹ *Ibidem.*, pág 234

2.19 JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

A los tribunales del trabajo se les denomina Juntas de Conciliación y Arbitraje, son cuerpos colegiados que están constituidos en forma tripartita, es decir, por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno que será siempre el Presidente, y sus suplentes, los que son auxiliados por los secretarios y auxiliares de audiencias y auxiliares dictaminadores, así como por los actuarios y escribientes que se requiera.

Las funciones de las Juntas de Conciliación son la procuración de arreglos conciliatorios en los conflictos de trabajo que ante ellas se planteen. Actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando los conflictos de los que conocen tienen por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario.

La naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen en el artículo 123, apartado A fracción XX de la Constitución General ha sido controvertida. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, primero declaró que las Juntas sólo podían conocer de los conflictos colectivos de trabajo y que los conflictos individuales correspondía conocerlos y resolverlos a otros tribunales; posteriormente la misma Corte estableció que las Juntas son competentes para conocer de todos los conflictos de trabajo.

Los órganos jurisdiccionales del trabajo, dada su peculiar constitución, integración y competencia, en realidad no puede afirmarse que dependan de alguno de los poderes de la unión.

2.20 ACTUARIO.

“En la legislación antigua, era el escribano o notario ante quien pasaban los autos. En la actualidad es el funcionario judicial que tiene a su cargo hacer notificaciones, practicar embargos, efectuar lanzamientos, hacer requerimientos, etc. El art. 67 de la ley

orgánica de los tribunales previene que los secretarios actuarios son los funcionarios judiciales que tienen a su cargo hacer las notificaciones y practicar las diligencias ordenadas por el Juez.⁴⁰

En el derecho procesal se denomina actuario al Secretario de juzgado que da fe de ciertos actos y autoriza con su firma determinadas actuaciones.

En el moderno derecho procesal las facultades de los actuarios o secretarios judiciales se han extendido a otras áreas dentro del proceso por lo que sus tareas no se limitan ya a dar fe de lo actuado y autorizar ciertas diligencias.

Podemos definirlo como aquella persona investida de fe pública, funcionario público que tiene como función primordial ejecutar actos fuera del aposento judicial, es precisamente por ello por lo que se le enviste de dicha fe pública, para que al ejecutar los actos que el juez, en este caso el Presidente le encomiende, lo realice de acuerdo a las reglas establecidas en la ley de la materia y su dicho tenga total aceptación.

2.21 NOTIFICACIONES.

"La notificación es un género de los medios de comunicación procesal que comprende diversas especies, tales como el emplazamiento, la citación, el traslado, etc."⁴¹

Entonces la notificación es el medio legal por el cual, de acuerdo a las formalidades establecidas, se da a conocer a las partes dentro del procedimiento o a un tercero extraño al mismo, el contenido de una resolución judicial o administrativa, en la cual como se dijo simplemente se les da a conocer determinada resolución o bien se les impone la realización de cierta conducta,

⁴⁰ *Ibidem*, Pág. 70

⁴¹ *Ibidem.*, Pág. 574

Dichas notificaciones pueden efectuarse de diferentes maneras como los edictos, el telégrafo, inclusive por correo pero las mas importantes son las notificaciones que deben hacerse de forma personal, o bien, por boletín.

2.21.1 PERSONALES.

Son aquellas que deben hacerse generalmente por el secretario actuario de cualquier juzgado, entrevistándose únicamente con la persona a quien va dirigida dicha notificación y comunicándole de viva voz el acto que se le esta notificando, debiendo asentar en una razón actuarial el resultado de la notificación realizada, este tipo de notificación surte sus efectos el mismo día en que se realiza, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 742 los actos que deberán notificarse de manera personal; entre los mas importantes se encuentran el emplazamiento a juicio, la citación a juicio de persona extraña al mismo , y el laudo.

2.21.2 POR BOLETÍN.

La mayoría de las notificaciones se realiza por medio del boletín, que es una publicación que realiza la autoridad en días hábiles, y en el cual se insertan los números de los expedientes en los cuales tuvo lugar algún acuerdo o resolución del funcionario público, dándose a conocer de esta forma a los interesados de forma válida lo actuado por la autoridad y surtiendo sus efectos al día siguiente de su publicación.

2.22 LITIS.

Cuando hablamos de la litis nos referimos a los puntos en controversia que han quedado fijados dentro de cualquier procedimiento judicial y que comienza a gestarse en el escrito inicial de demanda quedando plenamente fijada al momento en el que el

demandado da contestación negando al actor lo que a pedido, es pues en esta etapa del procedimiento donde queda fijada la litis, es decir que puntos han quedado controvertidos para su demostración correspondiente.

En el procedimiento laboral la litis quedará fijada en la Audiencia de ley dentro de su etapa de demanda y excepciones, la cual se analizará en el siguiente capítulo.

2.23 CARGA PROBATORIA.

Definiremos a la carga como al deber que se le impone a un sujeto dentro de un procedimiento judicial, es decir una obligación que nace por el ejercicio de un derecho.

Debemos recordar que en el derecho común existe un principio que no tiene aplicación en materia del trabajo y se refiere a que el que afirma está obligado a probar su dicho, es decir, el actor debe probar los hechos en los que funda su acción, y el demandado los que dieran sustento a sus excepciones.

Ahora bien dicho principio jurídico es excluido en el derecho laboral principalmente en la gran reforma procesal de 1980, ya que en dicha reforma el procedimiento de derecho del trabajo adquirió la naturaleza de un instrumento social y clasista.

Podemos definir a la carga de la prueba en materia de trabajo como a un principio de carácter social que rige al procedimiento de trabajo, y como los establece el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo consiste en eximir al trabajador de aportar los medios de prueba, cuando sea posible llegar al conocimiento de los hechos, con base en los documentos que el patrón tiene obligación legal de conservar en la empresa, documentos tales como los contratos individuales de trabajo, listas de raya, nóminas o recibos de pago de salarios, controles de asistencia, comprobantes de pago de utilidades, aguinaldo, etc.

También podemos mencionar que este principio de carácter social tiene su excepción denominada reinversión de la carga de la prueba y esta consiste en que será el trabajador quien deberá demostrar sus afirmaciones tema en el cual se ahondará más en el siguiente capítulo.

2.24 PRUEBAS.

Se puede definir a la prueba como aquellos medios a los que pueden recurrir las partes en un juicio para demostrar contundentemente sus dichos.

La prueba es el medio por el cual se obtendrá una certeza y creará convicción en el juzgador respecto de los hechos en controversia, para la resolución que deberá ser justa

Recordemos que cualquier persona puede ejercitar una acción y como consecuencia demandar de determinada persona cualquier tipo de prestación, argumentada siempre en una serie de hechos; y de la misma manera el demandado al contestar sus pretensiones así como los hechos en que supuestamente se fundan puede hacerlo mediante las afirmaciones que estime convenientes, sin embargo podemos afirmar que la piedra angular de un proceso judicial son las pruebas que ofrezcan cada una de las partes en el juicio, pues es con dichos medios con los que actor y demandado demostraran sus dichos.

En el procedimiento laboral son admisibles todo tipo de pruebas excepto las que sean contrarias a la moral o al derecho, y entre las más importantes tenemos a la confesional, la testimonial y la inspección.

2.25 RESOLUCIONES LABORALES.

Al respecto el artículo 837 de la ley de la materia establece:

a) **ACUERDOS**, los cuales se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando se decida sobre cualquier cuestión dentro del negocio, no debemos olvidar que el particular podrá hacer cualquier petición a la autoridad laboral la cual debe dar contestación a la misma por medio de un acuerdo en el cual se concede o se niega la petición del particular.

b) **AUTOS INCIDENTALES O RESOLUCIONES INTERLOCUTORIAS**, es decir cuando se resuelva un incidente dentro del juicio, incidente que cualquiera de las partes puede interponer en la etapa procedimental adecuada, ya sea de nulidad, de competencia; y

c) **LAUDOS**, los cuales deciden sobre el fondo del conflicto, es decir el final del procedimiento ante la Junta y en el cual resolverá sobre las pretensiones del actor y las excepciones opuestas por el demandado.

Debemos concluir en este segundo capítulo que la ciencia del derecho es amplísima y constantemente cambiante, a pesar de lo anterior existen conceptos que son aceptados en todas las ramas del derecho, y algunos otros son exclusivos de cada materia, tal es el caso del derecho del trabajo, del cual han quedado establecidos los conceptos básicos para su total entendimiento; destacando que los diferentes momentos históricos en nuestro país han jugado un papel importante en la conceptualización de nuestra materia y para fortuna de la clase trabajadora el derecho del trabajo logró ser independiente del derecho común, separación que podrá apreciarse más claramente en el siguiente capítulo en donde se analizarán los procedimientos ordinario y especial del derecho del trabajo.

CAPITULO TERCERO
PROCEDIMIENTOS ORDINARIO Y ESPECIAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE.

3.1 PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Son también llamados formalidades en el procedimiento laboral, exclusivos de ésta materia debido a los sujetos que regula, y consisten en situaciones prácticas que en el juicio deben observarse, la mayoría de las veces para el beneficio del trabajador; la ley de la materia en su artículo 685 contempla ocho de los mencionados principios y a la letra dice que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Algunos de estos principios rompen con el tradicionalismo civilista al que había estado sujeto el derecho del trabajo, y que con la más estricta aplicación de los mismos podría convertirse en uno de los mejores procedimientos dentro del derecho.

A continuación explicaremos en que consisten los referidos principios y algunos mas que deben ser considerados como fundamentales dentro de este procedimiento sui generis.

3.1.1 IMPULSO A INSTANCIA DE PARTE.

Este es un principio que puede encontrarse en diferentes ramas del Derecho, dentro del procedimiento laboral se refiere a que el derecho subjetivo violado a los sujetos regulados por el derecho del trabajo, debe iniciarse mediante el ejercicio de una acción para crear los efectos jurídicos inherentes tales como someterse a la autoridad laboral competente, es decir el procedimiento laboral no se inicia de oficio, sino sólo a petición del interesado, tal y como se desprende del artículo 871, el cual indica que el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, la cual lógicamente se refiere al primer escrito que contiene las pretensiones y el ejercicio de una acción hecha valer por el actor.

3.1.2 PUBLICIDAD.

Este aspecto no se refiere a la presencia del pueblo o público en los juicios que les permita intervenir en el desarrollo del proceso y en consecuencia constituirse en un observador que realice el escrutinio de las juntas encargadas de resolver los juicios laborales.

Tal principio sólo implica que las audiencias serán públicas, es decir presenciadas por cualquier persona; sujeto a que la autoridad determine que se realicen a puerta cerrada para el mejor despacho de los negocios, la moral o la buena costumbre.

También puede entenderse en el sentido del acto mismo, es decir la validación e intervención de un funcionario público para que éste último sancione el acto y de certeza jurídica de lo actuado.

En la práctica es sumamente difícil que la autoridad laboral determine la celebración de audiencias a puerta cerrada, precisamente para evitar incertidumbre o inseguridad.

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

3.1.3 GRATUIDAD.

Este principio encuentra su fundamento en el artículo 17 de nuestra carta Magna el cual dispone que los servicios que presten los Tribunales creados para administrar justicia serán gratuitos, quedando prohibidas las costas judiciales.

No debemos olvidar que el Art. 19 de la Ley Federal del Trabajo dispone que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno, por lo tanto, el pago que reciban los trabajadores por indemnizaciones, prestaciones a las que tenga derecho, la solicitud de copias certificadas, no generaran el pago de contribuciones lo que resulta ser una medida adecuada para que el trabajador no sufra un menoscabo en su patrimonio.

3.1.4 INMEDIATEZ.

Primeramente mencionaremos que éste principio suele confundirse con el de celeridad procesal, sin embargo mencionaremos que la celeridad se refiere a lograr un procedimiento pronto, rápido, sin mayor tramite ni dilaciones inútiles, en cambio la inmediatez procesal se entiende como lo contiguo lo siguiente, jurídicamente debe entenderse como aquel acto que continúe en el procedimiento para su rápida resolución, y para que pueda generarse esa inmediatez en los actos, es decir una continuidad, los integrantes de las Juntas deben de estar en íntima relación tanto con el procedimiento como con las partes integrantes del mismo, relacionándose con el principio de oralidad.

En la práctica el auxiliar de la Junta especial deberá presenciar el desarrollo de las audiencias con el fin de conocer íntimamente el desarrollo del juicio para poder resolver situaciones que se presenten a resolver en el mismo procedimiento.

3.1.5 INFORMALIDAD.

Al respecto el artículo 687 de la ley federal del trabajo establece que en las comparecencias, escritos, promociones o alegatos no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Lo cual implica que no existen formas establecidas para la realización de lo señalado, sino sólo la obligación de especificar las solicitudes, para así lograr una mayor fluidez dentro del procedimiento.

Este principio es una de las características importantes del derecho del trabajo y en el cual el legislador buscó proteger al trabajador por no tener este último los conocimientos jurídicos necesarios, ya que para iniciar el procedimiento no se necesita presentar un escrito formalista sino que el trabajador puede presentar su demanda escrita inclusive de su puño y letra, también puede decirse que lo que busca éste principio es la prontitud del procedimiento, evitando formulismos y reglas a seguir que son comunes en el derecho civil.

3.1.6 ORALIDAD.

Este es otro principio exclusivo del derecho laboral, y se refiere a que las partes en cada una de las etapas de la Audiencia de ley deberán manifestar lo que a su derecho convenga de forma verbal, para ser más exactos las únicas manifestaciones exigidas en forma escrita son las contenidas en el escrito inicial de demanda.

Un ejemplo claro de su importancia lo encontramos en la contestación a la demanda que bien puede presentarse mediante la oficialía de partes de la Junta especial antes de la celebración de la audiencia de ley, sin embargo deberá ratificar dicho escrito en la referida audiencia debido al principio de oralidad.

3.1.7 INVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA.

A quedado establecido que la carga de la prueba corresponde precisamente a quien atañe probar, y al respecto también se menciona que por ser un derecho protector de los trabajadores no se seguirá la regla civilista de que quien afirma está obligado a probar sino por el contrario opera la inversión de la carga de la prueba tal y como lo dispone el artículo 784 en donde la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios este en la posibilidad de conocer la verdad, entendiéndose por otros medios aquellos documentos que el patrón está obligado a conservar para demostrar cuando exista controversia sobre la fecha de ingreso del trabajador, antigüedad, faltas, la duración de la jornada de trabajo, etc.

3.1.8 ECONOMÍA, CONCENTRACION Y SENCILLEZ.

Este en su conjunto es un principio que teóricamente es excelente, pero en la práctica es difícil apreciar cualquiera de estos conceptos en el procedimiento laboral, a pesar inclusive de la creación de nuevas Juntas Especiales como acaba de acontecer en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, y esto es apreciable en una simple revisión de cualquier expediente laboral, podrá apreciarse como la radicación, el emplazamiento que son los primeros actos para iniciar el procedimiento suelen dilatarse en demasía por el ya trillado exceso de trabajo.

Recordemos que de acuerdo al primer párrafo del artículo 685 de la ley de la materia la Junta tiene la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, esto debe ser interpretado como el tratar de evitar por los medios posibles el retraso de los juicios, concentrando y abreviando en el menor número de actos las actuaciones que deban realizarse, debiéndose respetar los plazos y términos ya establecidos en la Ley. Tal principio persigue necesariamente una bipartición de justicia pronta y expedita.

La anterior situación que se encuentra reforzada con lo dispuesto en el artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo en el que se impone a los Presidentes de las Juntas cuidar que los juicios no queden inactivos.

Sin embargo lo referido en la práctica es difícil que pueda cumplirse pues no es posible acatar los plazos determinados en la ley por la extrema carga de trabajo que actualmente registran los tribunales del trabajo, situación que se agrava desde el momento en que no se radica la demanda y no se emplaza a los demandados con la debida oportunidad, el diferimiento sin control de las audiencias, una inadecuada citación de las personas que deben intervenir en los juicios, el desahogo oportuno de las pruebas, o el emitir una resolución en el menor tiempo posible, por lo que la economía queda completamente descartada en el procedimiento laboral.

A cerca de la concentración el más claro ejemplo lo tenemos en que sólo en el procedimiento laboral en una sola audiencia se da contestación a la demanda quedando fijada la litis, y se ofrecen las pruebas respecto de la misma, a pesar de tal concentración, las audiencias se diferencian al libre arbitrio de los litigantes.

Respecto de la sencillez dejaremos en claro que en general el procedimiento laboral carece de formulismos que lo hagan más complicado o lo retarden más, también cabe mencionar, que los integrantes de la Junta tienen la obligación de no envolver al trabajador con tecnicismos desconocidos para el mismo, situación que aún subsiste en los tribunales obreros.

3.1.9 IN DUBIO PRO OPERARIO.

Este principio tiene su análogo en materia penal en donde se trata de proteger al inculpaado; *in dubio pro operario* proviene del latinismo a favor del trabajador, y se refiere a que dentro de la interpretación que se hace de la ley federal del trabajo y en caso de que

exista duda respecto de alguna disposición deberá aplicarse la que más favorezca al trabajador.

3.1.10 SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA.

Debemos tener en cuenta para poder definir a este principio que los trabajadores son dentro de la sociedad la parte económicamente débil, pensando en esta situación el legislador quiso que la autoridad laboral subsanara los defectos del escrito inicial cuando éste sea incompleto o defectuoso, lo anterior se encuentra fundamentado en el numeral 685 de la Ley Laboral que establece que la Junta subsanará la demanda del trabajador, cuando sea incompleta, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la ley federal del trabajo deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador.

Otra instancia donde tiene funcionalidad éste principio es en el juicio de garantías en donde únicamente al trabajador y no al patrón se le suplirá la deficiencia de la queja tal y como lo dispone el artículo 76 Bis fracción IV de la ley de amparo.

Una vez más se resalta en este principio la oportuna ayuda que tiene derecho a recibir el trabajador por su estatus social aunque en ocasiones se abusa de esta ventaja a favor del empleado.

3.2 COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

De manera general recordemos que el Art. 16 de nuestra Carta Magna establece que "Nadie podrá ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente....."

Partiendo de la anterior garantía individual debemos decir que la Junta de Conciliación y Arbitraje es el Órgano competente para resolver los conflictos laborales, para ello reparte sus funciones, primeramente de acuerdo a la materia pueden ser Federales o Locales, que pueden ser sólo de Conciliación o bien pueden funcionar como de Conciliación y Arbitraje cuando el monto de lo reclamado no exceda de los tres meses de salario, en segundo lugar la unidad denominada Junta de Conciliación y Arbitraje, se divide para su mejor funcionamiento en Juntas Especiales, que conocerán de determinada especialidad del trabajo.

Constitucionalmente el Art. 123 estableció que los Estados integrantes de la República son soberanos para legislar sobre materia laboral, teniendo como resultado que cada entidad federativa estableciera dentro de su territorio Juntas de Conciliación y Arbitraje, posteriormente en la fracción XXXI del mismo precepto se estableció que por regla general la aplicación de las leyes del trabajo corresponden a cada entidad federativa salvo determinadas ramas industriales que serán parte de la competencia federal.

Entonces la competencia se refiere al problema de una adecuada distribución del trabajo por la multiplicidad de conflictos existentes en nuestra sociedad mediante el régimen del poder otorgado a un Órgano Jurisdiccional para conocer de un asunto en específico.

Podemos señalar que la competencia de cualquier tribunal es la legitimación de dicho órgano jurisdiccional para poder conocer y resolver sobre determinada controversia.

Existen diferentes tipos de competencia de acuerdo al grado de los tribunales, a la cuantía del negocio a resolver, al lugar donde se presentará la demanda, o a la materia de la cual se trate.

3.2.1 POR MATERIA.

Comúnmente al hablar de competencia por materia nos enfocamos a cada una de las ramas del Derecho, así un juzgado penal sólo conocerá de los delitos y las penas, o bien un juzgado familiar nunca resolverá sobre una nulidad de contrato, sin embargo al tocar éste punto nos enfocaremos a la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a la materia que puede ser *federal* o bien *local*.

Tenemos de acuerdo al artículo 698 de la ley de la materia que por regla general compete a cada Junta Local de Conciliación y Arbitraje de cada estado conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción y por excepción conocerán las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje siempre que los conflictos versen sobre alguna materia o rama industrial contenida en la fracción XXXI del artículo 123, apartado A, en nuestra Carta Magna.

3.2.2 POR TERRITORIO.

El artículo 700 dispone:

La competencia por razón de territorio se rige por las normas siguientes:

I. si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a) La junta del lugar de prestación de servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado.

Esta multiplicidad de opciones facilitan al trabajador la opción de presentar su demanda en la que más le convenga, ya que el contrato de trabajo se puede firmar en un lugar diferente al de donde se prestan los servicios, por ello resulta importante que la ley de el poder al empleado de elegir a su conveniencia el lugar donde se resolverá el procedimiento laboral.

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la junta federal de conciliación y arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta ley; la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Cuando se trate de cancelación del registro de un sindicato, la junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la junta del domicilio del mismo.

Evidentemente la presente disposición es muy acertada al delimitar específicamente cada caso de competencia, como ya mencionamos el operario tiene opción de elegir a favor de sus intereses el lugar de la presentación de la demanda, probablemente la fracción V del mismo artículo sea proteccionista pues el lugar de la presentación de la demanda debería ser el del domicilio del actor, aunque en la práctica son procedimientos que difícilmente se llegan a presentar.

3.3 PERSONALIDAD DE LAS PARTES.

El artículo 689 de la ley de la materia establece que serán partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, ya sea como actor demandado, o tercero extraño a juicio.

Respecto de la personalidad la definiremos como el reconocimiento que hace la autoridad laboral por lo que hace a las personas que intervienen en el procedimiento y puede acreditarse de diferentes formas dependiendo el medio que se utilice y a que persona jurídicamente hablado se represente.

3.3.1 PERSONA FÍSICA.

El artículo 692 de la ley federal del trabajo en su fracción I establece que cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta.

Lo más común es el uso de la carta poder en virtud de la ausencia de formulismos y sin costo alguno ya que para su validez sólo se requiere que sea firmada por la persona que otorga el poder y el nombre y firma de dos testigos, de los cuales podemos decir que nunca se sabrá si en verdad presenciaron el otorgamiento del poder.

3.3.2 PERSONA JURÍDICA COLECTIVA.

El mismo artículo 692 en su fracción II establece que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite; su fracción tercera se refiere al apoderado de la persona jurídica colectiva y al respecto dice cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

Entonces quien podrá comparecer por una persona jurídica colectiva será quien tenga las facultades para ello, establecidas en el testimonio notarial o acta constitutiva, bien puede ser el administrador único de la empresa, o si existe un consejo de administración dentro de la misma puede ser su presidente, secretario o tesorero, cualquiera de ellos puede tener las facultades para representar a la persona jurídica colectiva y comparecer a juicio, de igual forma puede observarse en el testimonio notarial que dichas personas pueden delegar sus facultades otorgando poder amplio o limitado para representación ante la autoridad correspondiente, debe entenderse cuidadosamente

que la persona que firme la carta poder debe tener la facultad de otorgar y remover poder especial o general al licenciado en derecho, para así evitar posibles objeciones a la personalidad.

3.4 ESCRITO INICIAL DE DEMANDA.

La demanda significa el inicio del procedimiento, este es el más claro ejemplo del principio de instancia de parte, y siendo éste el primer ocurso deberá presentarse por escrito ante la oficialía de partes común de la Junta competente, dicha oficialía turnará la demanda al pleno o a la junta especial que corresponda, debiendo hacerlo el mismo día antes de que concluyan las labores de la junta.

Puede observarse una excepción al principio de oralidad pues la demanda necesariamente deberá presentarse por escrito, debiéndose cumplir con algunos requisitos como que la demanda se presente acompañada de las copias necesarias para cada uno de los demandados, domicilio para recibir notificaciones, el nombre del demandado, el domicilio donde se le emplazará, las pretensiones, y la narración de los hechos que fundamenten sus pretensiones.

El art. 873 establece que una vez recibida la demanda por el Pleno o la Junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciban el escrito de demanda, dictarán acuerdo, en el que señalaran día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

Podemos mencionar que es desde éste momento donde se empiezan a prorrogar los plazos que establece la ley, ya que es matemáticamente improbable que una vez recibida la demanda por la Junta especial se dicte su auto de radicación, situación por demás aberrante, y que fácilmente es justificable con el pretexto de la carga de trabajo, sin

embargo al hacer una comparación con el derecho penal, recordemos que el juez penal tendrá una vez consignado y radicado el expediente hasta cuarenta y ocho horas para recibir la declaración preparatoria del inculcado y veinticuatro horas más para resolver sobre su situación jurídica, claro está me refiero al auto de plazo constitucional el cual es improrrogable de setenta y dos horas, plazo que en el 100% de los juicios se cumple por obligación, conciencia, ética, profesionalismo etc., aún teniendo en cuenta que la carga de trabajo es en igual o más excesiva que en los tribunales laborales, sin olvidar que la libertad de una persona es tan importante como su patrimonio, sobre todo si se trata de un trabajador.

Continuando con el referido artículo en el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

La orden de notificar a las partes con diez días de anticipación es una medida que continua retardando el procedimiento, recordemos que es el actuario adscrito a la Junta especial quien tiene la obligación por ser su trabajo, de realizar las notificaciones que se le encomienden fuera del tribunal obrero, pero una vez más por la supuesta carga de trabajo dicho funcionario no ejecuta la orden de emplazar y notificar con los diez días de anticipación por lo menos a la fecha de la audiencia, un plazo más que deja de cumplirse, y que tiene consecuencias tales como el diferimiento de la audiencia a la que fueron citados, peor aún se señalará nueva fecha para que tenga verificativo la audiencia de ley hasta los siguientes dos meses por la razón multicitada, situación que trae como consecuencia en algunas ocasiones la desesperación de los trabajadores que los lleva a aceptar cualquier cantidad.

Continuando con el artículo 873 cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de

demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

3.5 EMPLAZAMIENTO Y NOTIFICACIÓN A LA PARTE DEMANDADA.

Hemos dicho que la notificación es un medio de comunicación procesal, dentro de éste género se encuentra el emplazamiento el cual no es otra cosa sino el aviso de que existe una demanda en contra de la persona a quien se emplaza.

Este primer acto de dar a conocer a determinada persona que existe una demanda en su contra es el emplazamiento, después de este primer acto los posteriores avisos de la autoridad se conocen como notificaciones.

Se dice que se emplaza y notifica a la parte demandada porque en primer término se le da aviso de que existe una demanda en su contra, se le emplaza a juicio, y en segundo término se le notifica el primer proveído que se dicte al escrito inicial de demanda.

3.5.1 FORMALIDADES.

El emplazamiento a juicio resulta ser trascendental y por ello reúne requisitos especiales que no pueden dejar de cumplirse para evitar una posible nulidad de actuaciones, requisitos tales como que el actuario deberá cerciorarse de que la persona a la cual pretende notificar, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, que el actor señale en Autos, una vez entrevistado con la persona buscada o su representante en el caso de persona jurídica colectiva, le hará entrega del acuerdo a notificar así como de las copias de la demanda, puede darse la hipótesis de que la persona a la que se busca no se encuentra, para lo cual el fedatario público dejará citatorio para que al día siguiente este

presente el ausente en el lugar a hora determinada, si al día siguiente el interesado no se encuentra a pesar del citatorio la notificación se hará con cualquier persona que habite la casa, sólo para el caso de que se negaren a recibir la notificación se fijará un instructivo en la puerta del domicilio de igual forma con las copias correspondientes.

Una vez cumplimentada la orden por el actuario, éste asentará una razón de lo ocurrido, es decir el resultado del emplazamiento y notificación.

3.5.2 NOTIFICACIONES POSTERIORES AL EMPLAZAMIENTO.

Recordemos que existen notificaciones que deberán hacerse personalmente con el interesado, y otras de menor importancia se realizan por el boletín laboral, las primeras las contempla la Ley en su Art. 742 y entre las más importantes está obviamente el emplazamiento, el auto de radicación, el auto que cite a absolver posiciones, la resolución que deban conocer los terceros extraños a juicio y el laudo entre otros.

Al respecto la ley de la materia en su Art. 744 dispone que las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiere designado y si no se hallará presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el Actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.

De igual forma el actuario asentará razón de lo actuado, el hecho de que no se trate del emplazamiento no implica una relajación del actuario en el momento de realizar la notificación, pero si se evita ya dejar citatorio, pues se puede entender la diligencia con el interesado directamente, su apoderado o dejar pegada copia de resolución en el domicilio del interesado.

Ahora bien, la forma en que surten efectos las notificaciones en la siguiente, las que se realicen de forma personal, surtirán efectos, el mismo día en que se realice, las que se realicen por Boletín surtirán al día siguiente de su publicación.

De igual forma y para dar oportunidad a las partes de prepararse para el acto del cual hayan sido notificados, el Art. 748 ordena que las notificaciones deben hacerse en horas hábiles, es decir de las siete a las diecinueve horas y con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario a la ley, tal es el caso de la notificación al demandado para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión reprobadas, que debe realizarse con diez días de anticipación a la fecha de celebración.

3.6 AUDIENCIA DE LEY EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

El artículo 893 de la ley de la materia establece que este tipo de procedimientos se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la referida ley.

3.6.1 CONCILIACIÓN.

La fracción I del art. 895 dispone que la Junta procurara avenir a las partes de conformidad con las fracciones I y II del art. 876 de la misma ley, es decir y como se verá más adelante en el procedimiento ordinario el auxiliar de la Junta Especial, así como el Presidente de la misma intentaran que las partes lleguen a un convenio para dar por terminado el procedimiento.

3.6.2 DEMANDA Y EXCEPCIONES.

De no ser posible que las partes lleguen a un acuerdo, cada una de las mismas expondrá lo que juzgue conveniente, formulando sus peticiones.

Tomando en cuenta que este tipo de procedimientos deben ser sumarios las manifestaciones hechas tanto por el actor como por el demandado son muy breves pero sustanciosas, dependiendo el tipo de prestaciones que se reclame.

3.6.3 PRUEBAS Y RESOLUCIÓN.

Inmediatamente las partes rendirán las pruebas que hayan sido admitidas, se oirán los alegatos y se dictará resolución.

Por lo general, insistiendo que este tipo de procedimientos deben terminarse con prontitud, las pruebas más recurrentes son los documentos, y la confesión, debido a que los primeros por su propia naturaleza se desahogan y los segundos son prueba contundente.

“Con el procedimiento especial se busca la celeridad y la economía a partir del principio de concentración procesal, pero por la propia naturaleza y diversidad de asuntos que se tramitan en esta vía, no siempre es posible ajustarse a los tiempos que el procedimiento indica.”⁴²

3.7 AUDIENCIA DE LEY EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

El art. 875 dispone que la audiencia en el procedimiento laboral constara de tres etapas.

⁴² Ascencio Romero Angel, **Manual de Derecho Procesal del Trabajo**, B & A editores, 1999. Pág. 118

- a) De conciliación.
- b) De la demanda y excepciones, y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

Esta es una muestra del principio de concentración ya que a diferencia de otros procedimientos judiciales en el derecho del trabajo se concentra en una sola audiencia tres etapas procesales.

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

3.7.1 CONCILIACIÓN.

La ley establece que las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

Cabe mencionar que esto resulta ser inapropiado por ir en contra del espíritu de ésta materia, en virtud de que como se ha repetido en múltiples ocasiones se trata de proteger al trabajador y el mismo sin compañía de su apoderado al estar frente al patrón corre el riesgo de aceptar un pésimo arreglo para sus intereses.

La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

Tal intervención de la autoridad laboral es a través de un conciliador el cual deberá ser imparcial al momento de platicar sobre los intereses de las partes.

Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos inherentes a un laudo.

El convenio al que lleguen las partes deberá ser aprobado por la Junta especial cuidando que no tenga renuncia del trabajador a cualquiera de sus derechos, prestaciones.

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

Esta párrafo es totalmente ajeno a la realidad pues en primer término las negociaciones para llegar a un acuerdo no logran concretarse en una sola audiencia, de igual forma las partes no sólo en la primera audiencia sino a su libre arbitrio eligen diferir la audiencia de ley cuantas veces lo deseen con la complacencia de la Junta, en segundo término la reanudación de la audiencia diferida jamás será dentro de los ocho días siguientes por la famosa carga de trabajo, en realidad se fijará nueva fecha en el mejor de los casos dentro de los dos meses siguientes lo que resulta absurdo para los principios de esta materia.

Si las partes no llegaren a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, la Junta acostumbra asentar en el acta de audiencia que ambas partes manifiestan no poder llegar a un acuerdo por el momento solicitando se pase a la siguiente etapa.

Es importante esta etapa porque si ambas partes se ponen de acuerdo y llegan a un arreglo, el convenio que para el efecto se establezca, una vez aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo. Significa que si existe el reconocimiento de un adeudo determinado por parte del patrón respecto de las prestaciones reclamadas y no cumpliera con su pago en el término que se fije, podrá iniciarse el procedimiento de ejecución como si se tratará de un laudo.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje recibe un expediente de la Junta de Conciliación para el efecto de que sustancie el arbitraje correspondiente, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, para hacerlo, fija la fecha para la celebración de la audiencia.

3.7.2 DEMANDA Y EXCEPCIONES.

El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo regula la etapa de demanda y excepciones, al disponer que esta se desarrolle conforme a las siguientes normas:

I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

Resalta el interés de la ley para que las partes lleguen a un arreglo conveniente para ambas. Si en la fracción II del artículo 876 la Junta interviene para procurar un arreglo conciliatorio, en la fracción I del artículo 878 el Presidente de la Junta es quien exhorta a las partes para llegar a un arreglo, un buen intento por evitar continuar con el procedimiento, sin embargo son pocos los Presidentes de Junta Especial que se apersonan en esta etapa para lograr que las partes lleguen a un acuerdo.

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

Esta etapa comienza con el uso de la palabra que se le da al actor, este a su vez dirá de acuerdo a sus intereses si modifica la demanda adicionando alguna prestación, un hecho, enderezando la demanda contra de otra persona o bien ratificar su escrito inicial sin hacer ninguna modificación, sólo para el caso de que las modificaciones hechas por el

actor sean substanciales la audiencia deberá ser suspendida oficiosamente por la Junta, para que el demandado tenga oportunidad de dar contestación a las mismas.

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.

Lógicamente se espera que el demandado realice su contestación mediante un escrito previamente elaborado para evitar gastar tiempo de forma inútil, teniendo en cuenta que la demanda se presenta por escrito, lo idóneo sería que el demandado hiciera lo propio también por escrito, sin contravenir el principio de oralidad, para evitar el retardo y posible diferimiento de la audiencia en esta etapa.

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

Generalmente el demandado niega en forma general todos los hechos de la demanda, sin referirse a cada uno de ellos, tal vez por pereza o por ahorrar tiempo, se debe tener mucho cuidado al referirse a todos los hechos pues al que no se haga referencia se tendrá por aceptado, e independientemente de las excepciones o defensas que se opongan se deberá dar contestación a la demanda, tal y como lo establece la siguiente fracción.

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

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

Tal vez resulte ocioso insistir una vez más en la replica y contrarréplica lo manifestado tanto en el escrito inicial como en el contestatorio, por lo que este punto dentro de la etapa en cuestión en dado momento debería desaparecer por irrelevante, ya que en el laudo ni siquiera es tomado en cuenta.

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

Definitivamente debemos estar en desacuerdo con lo referido en ésta fracción ya que el texto del mismo está en contra de la protección del empleado ya que de ninguna manera debe permitirse que el trabajador cuando no este asistido de abogado de inmediatamente contestación a la reconversión patronal.

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

En esta etapa y de acuerdo al principio de oralidad el demandado no puede dejar de comparecer ya sea personalmente o en el mejor de los casos acompañado de su apoderado, pues aunque haya presentado su contestación mediante la oficialía de partes deberá necesariamente ratificarla al momento de la audiencia, pues si no lo hace la Junta no lo hará y se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

3.7.3 OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Art. 880.- la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las reglas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

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

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este Título; y

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

Es en esta etapa en donde las partes deberán ofrecer los medios necesarios para acreditar lo manifestado por cada una de las partes, sin dejar de observar que es el patrón quien generalmente lleva consigo la carga de la prueba.

En primer término el actor ofrecerá sus pruebas, las cuales serán objetadas por el demandado después de que éste ofrezca sus pruebas, por último el actor objetara las pruebas del demandado, la Junta inmediatamente acordará sobre las que se admitan o las que se desechen de acuerdo a un ofrecimiento conforme a derecho y acompañando los medios necesarios para el desahogo de cada una, aunque en ocasiones se reserva la

Junta para mejor proveer, primeramente, señalaran fecha para el desahogo de las confesionales, después las testimoniales, por último recibirán la inspección.

3.8 MEDIOS DE PRUEBA.

Según el art. 776 son admisibles en el procedimiento laboral todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, principalmente la confesional, la documental, la testimonial, la pericial, la inspección, la presuncional, la instrumental de actuaciones, las fotografías y aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Hemos visto que existe un momento procesal dentro de la audiencia de ley para ofrecer las pruebas, las cuales deben relacionarse con los hechos controvertidos, es decir los que no hayan sido reconocidos o aceptados por cualquiera de las partes, además de acompañarse de los medios necesarios para su desahogo, por ejemplo en la prueba testimonial que se tenga que desahogar por exhorto al momento de ofrecerse debe acompañarse el interrogatorio correspondiente.

Entonces por medio de prueba debemos comprender a todo hecho, objeto que logre crear en el Presidente de la Junta Especial una convicción respecto de aquellos hechos sobre los que exista duda o controversia.

"Solamente los hechos son objeto de prueba, el derecho lo será únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, ya que se presume que la ley positiva es conocida por todos, al menos durante cierto tiempo".⁴³

⁴³ Tena Suck, Rafael. *Derecho Procesal del Trabajo*, 3° Edición, editorial Trillas, pag. 109

3.8.1 LA PRUEBA CONFESIONAL.

Recordemos una máxima en el derecho romano *nulla est major probatio quam propii oris confesio, indeoque dicitur plenissima probatio et superat omne genus probationis*, es decir “ninguna prueba es más que la confesión propia, por lo que se le llama probanza plenísima y supera a todos los géneros de prueba”.

El objetivo primordial de esta probanza es el llamar a la contraparte dentro del procedimiento laboral para que directamente declare sobre las posiciones que se le formularan.

El Art. 786 de la ley de la materia establece que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Tratándose de personas morales la confesional se desahogara por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el artículo siguiente.

Aquí es criticable el hecho de que la persona moral puede nombrar como representante legal a un licenciado en derecho el cual tendrá más facilidad que el trabajador al momento de contestar las posiciones que se le formulen.

Art. 787. Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deben ser conocidos.

A quien se llama para ésta confesional es a un representante de la persona jurídica colectiva y no a cualquier empleado de la misma, además le deben ser propios los hechos del conflicto, o conocidos por su función.

La Junta ordenará se cite personalmente a los absolventes o bien por conducto de sus apoderados, con el apercibimiento de que se les tendrá por confesos de las posiciones que se les formulen en caso de incomparecencia.

3.8.2 LA PRUEBA DOCUMENTAL.

Se puede definir al documento como el texto impreso en la hoja de papel firmado por quien los suscribe o por quien acepta y reconoce el contenido del texto que tendrá relevancia jurídica con posterioridad.

De éste género se desprenden dos tipos de documentos a saber los documentos públicos y los privados.

Son públicos los que son elaborados por un funcionario investido de fe pública, o por autoridades de la federación, de los Estados, del Distrito Federal, todo este tipo de documento hará prueba plena en el juicio donde sea exhibido con la salvedad de que sea impugnado por la contraparte en el procedimiento .

Dentro de los documentos Públicos podemos mencionar a los notariales o instrumentos, elaborados por los Notarios Públicos tales como el Testimonio Notarial mediante el cual se tiene por constituida una persona jurídica colectiva, o bien el cumplimiento de formalidad en la compra-venta de un bien inmueble del cual se da fe y que se plasma en un instrumento notarial, de igual forma encontramos entre los Documentos Públicos a aquellos expedidos por funcionarios públicos en el ejercicio de su cargo, tales como la expedición de copias certificadas, en las cuales el Secretario de Acuerdos investido de fe pública puede realizar la referida certificación, o bien la razón actuarial del fedatario público judicial denominado Actuario persona que se encuentra investida de fe pública.

Otros ejemplos claros de Documento Público son:

Actuaciones judiciales de toda clase, certificaciones de constancias existentes en archivos públicos, las certificaciones de las actas del estado civil expedidas por los Jueces del Registro Civil.

Ahora bien, el documento privado es aquel elaborado por particulares o por instituciones, ambos que no estén investidos de fe pública, estos de igual forma podrán ser objetados por la contraparte en el procedimiento ya sea en cuanto al alcance y valor probatorio que se les pretenda dar, o bien, en cuanto a su autenticidad.

Entonces cualquier individuo dentro de la sociedad podrá elaborar el documento que le parezca y tendrá el carácter de privado en virtud de que no se requirió para su elaboración la intervención de un escribano o fedatario público, entre los ejemplos más claros de este tipo de documento encontramos los contratos "privados" de compra-venta, de trabajo, el convenio que pueden elaborar bilateralmente patrón y trabajador para establecer condiciones de trabajo, las copias simples, una solicitud de empleo y en general cualquier documento que no se elabore ante una persona investida de fe pública.

Independientemente de si es público o privado el documento de que se trate el elemento imprescindible de ambos es la firma de quien los suscribe o bien su huella digital, si no se cumple con lo anterior, estaríamos en presencia de un anónimo, y carecería de validez jurídica.

El documento bien puede acompañarse con el escrito inicial de demanda, lo cual significaría mostrar las armas a nuestra contraria, o bien ofrecerse en la etapa correspondiente, si se trata de un original y es objetado en cuanto a su autenticidad de contenido y firma el documento deberá perfeccionarse ofreciendo la ratificación de contenido y firma, citando personalmente a su suscriptor, si el documento es una copia y de igual forma se objeta en los mismos términos, deberá ofrecerse para su perfeccionamiento el cotejo y compulsas con el documento original, si se llegare a

desconocer el contenido o firma por el suscriptor entonces deberemos utilizar la prueba pericial, la cual se analizará más adelante.

3.8.3 LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Esta probanza tiene por objeto llamar a juicio a una o varias personas para que depongan sobre hechos que sepan y les consten, hechos que suelen resultar fundamentales en el resultado del juicio.

Sin embargo no todas las personas que son llamadas a declarar a juicio presenciaron en verdad los hechos para los cuales se les cita a declarar, a pesar de esto se les denominará testigos.

Es una de las pruebas más recurridas por los litigantes, pero es difícil que se le credibilidad a lo que depongan, es una prueba indivisible, y en donde con alguna contradicción importante se destruye a los tres testigos, para ello también tenemos la tacha de los testigos que puede interponerse al finalizar el desahogo de la misma prueba.

El Art. 813 establece los requisitos que debe cumplir el oferente de la prueba en los siguientes términos.

I. Sólo podrá ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

Recordemos que antes de la Gran Reforma Procesal se permitían presentar hasta cinco testigos, la reducción parece idónea, para evitar el desgaste del procedimiento.

II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

Encontramos en ésta fracción los medios necesarios para el desahogo de la prueba en referencia, primero se deben proporcionar los nombres y apellidos de los testigos, y en segundo lugar, el domicilio de los mismos, ambas situaciones que la Junta esta imposibilitada para saber si los datos otorgados son o no los correctos, o sólo se mencionan para cubrir el requisito de admisibilidad, también es apreciable que el oferente puede solicitar a la Junta que por su conducto se cite a los testigos señalando la causa o motivo justificado que le impidan presentarlos directamente, "lo que no compromete a comprobar la causa sino solamente a invocarla"⁴⁴ lo que en ocasiones se utiliza para retardar el procedimiento, ya sea por que la Junta olvide citar a los testigos, o bien porque el domicilio que dio la oferente para que la Junta los cite resulte inexacto, para lo cual desafortunadamente la ley no contempla una adecuada solución, lo anterior será analizado en el capítulo siguiente.

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

IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en éste artículo en lo que sea aplicable.

Art. 814.- La Junta, en el caso de la fracción anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la Policía.

Dentro de esta prueba, encontramos al testigo único, el cual tendrá valor probatorio sólo cuando el oferente manifieste desde el escrito inicial de demanda que únicamente una persona pudo presenciar el Hecho del que se trate probar, porque si pretende hacerlo

⁴⁴ De Buen Néstor, Op. Cit., Pág. 462

valer hasta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas no podrá relacionar al testigo con ningún Hecho de la demanda.

3.8.4 LA PRUEBA DE INSPECCIÓN.

La prueba de inspección tiene como objeto que el actuario adscrito a determinada Junta Especial de fe principalmente de los documentos que el patrón está obligado a llevar y conservar durante determinado tiempo, generalmente con la presencia de ambas partes, y debiéndose asentar el resultado en un acta actuarial.

Al ofrecer este medio de prueba se debe indicar que objetos son los que se van a inspeccionar, generalmente son las listas de asistencia, recibos de pago, nóminas, contratos de trabajo, el lugar donde deberá desahogarse dicha inspección, aunque esto ha sido rebasado en la práctica, pues en el 99% de los casos las inspecciones se desahogarán en el local de la Junta, por lo que debería desaparecer esta formalidad en su ofrecimiento, el periodo por el cual se inspeccionaran los documentos, que debe ser un año anterior a la fecha del despido, en virtud de la excepción de prescripción, y señalar con que objeto se ofrece este medio.

3.8.5 LA PRUEBA PERICIAL.

Esta probanza se referirá a cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte que requiera de conocimientos especiales, y se desahogará a través de personas especializadas, que no forman parte del procedimiento, y que se convierten en auxiliares de la Junta.

El Art. 823 de la ley de la materia dispone que la prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

En esta probanza el Presidente de la Junta especial ordenará se le designe perito al trabajador por los escasos recursos de los mismos, la misma puede versar, principalmente en caligrafía, dactiloscópica, tintas, y generalmente se utilizan cuando existe controversia sobre la autenticidad de un documento.

Cada una de las partes ofrecerá un perito de su parte los cuales rendirán su dictamen de acuerdo al cuestionario que se les haya entregado, si existe diferencia entre los dictámenes se recurrirá a un perito tercero en discordia, el cual será designado por la Junta especial, rindiendo su dictamen de forma imparcial.

3.8.6 LA PRESUNCIONAL E INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.

La persuncional es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro, puede ser legal o humana, las legales constan expresamente en las disposiciones de nuestra legislación, por ejemplo las copias hacen presumir la existencia de los documentos originales, según el Art. 810 de la ley de la materia. Una presuncional humana requiere para su nacimiento de un hecho que haya sido probado, un ejemplo lo es si el patrón niega la relación de trabajo y el empleado acredita depender económicamente del que negó la relación, aquí nace una presunción, sin la suficiente fuerza legal de forma autónoma, pero adminiculada con otra probanza resulta ser un medio contundente.

Art. 835 La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

En realidad la Junta está obligada a tener en cuenta todo lo actuado en el procedimiento de que se trate, sin que sea necesario el ofrecimiento de este medio de prueba, muchas de las veces el litigante se limita a ofrecer la instrumental para lo que favorezca a sus intereses, sin más formulismos y casi de manera mecánica, sin observar su alcance.

3.9 DESAHOGO DE LAS PRUEBAS ADMITIDAS.

Art. 884.- La Audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la Audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

Probablemente la intención del legislador fue tratar de desahogar en una sola audiencia todas las pruebas admitidas, lo cual obviamente es improbable a menos que se trate de la presuncional e instrumental o de documentos que no hayan sido objetados.

Por lo que hace a la confesional se le formularán posiciones al absolvente en sentido afirmativo, que no tiendan a confundir al absolvente, que no sean inútiles ni insidiosas y que sean calificadas de legales, debiendo contestar afirmando o negando la posición y agregando lo que estime conveniente.

Por lo que hace a los documentos estos se desahogan por su propia y especial naturaleza, es decir la documental será tomada en cuenta de acuerdo al contenido de la misma, sin necesidad de diligencia alguna.

Por lo que hace a la testimonial quien los haya ofrecido está obligado a presentarlos, a excepción de lo marcado en la fracción II del Art. 813; el testigo deberá identificarse si lo pide cualquiera de las partes, en caso de que no pueda hacerlo en ese mismo momento, se le dará término de tres días para que lo haga, una vez que se le tome protesta de conducirse con la verdad y de que queden asentados en el acta sus generales se le formularán preguntas directas a cada uno de los que se ofrecieron y en su orden, las cuales no necesariamente serán sobre los hechos controvertidos, inmediatamente después la contraparte hará repreguntas sobre su idoneidad y autenticidad, debiendo al final el testigo dar la razón de su dicho.

En relación a la inspección, la cual reiteramos es una de las pruebas más contundentes en materia de trabajo mencionaremos que el fedatario público exigirá que se le pongan a la vista los documentos que la Junta le ordene inspeccionar, y se limitará a asentar el resultado de la inspección en el acta correspondiente.

Por lo que hace a la pericial cada parte presentará al perito que haya designado para que ratifique el nombramiento y rindiendo el dictamen sobre el cuestionario que se le haya propuesto.

3.10 ALEGATOS.

Debe entenderse como alegatos aquellas conclusiones o razonamientos hechos por cada una de las partes en el procedimiento, las cuales deben ser motivadas de acuerdo a las pruebas desahogadas y todo lo actuado en el procedimiento, se pueden formular ya sea de forma verbal o bien por escrito.

3.11 LAUDO.

Hablamos de un laudo y no de sentencia en virtud del tribunal de arbitraje que resuelve el procedimiento.

Con todo lo actuado por las partes en el procedimiento laboral, el auxiliar dictaminador elaborará un proyecto de laudo, el cual, como lo establece el art. 840 debe contener:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la Jurisprudencia y la doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

Esta resolución consta de tres partes a saber, los resultandos, que es un resumen del procedimiento, desde el escrito inicial de demanda, su contestación, las pruebas ofrecidas, admitidas y desahogadas, y los alegatos, los considerandos, que se refieren al razonamiento, explicación y motivación que hace la Junta respecto de los resultandos, por lo que ésta se considera como la parte medular del laudo, y los resolutivos que son las consecuencias de los considerandos, y en donde la Autoridad Laboral condenará o absolverá de las prestaciones reclamadas.

El artículo 841 dispone que los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

El art. 842 establece que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás prestaciones deducidas en el juicio oportunamente.

Concluimos que el derecho procesal del trabajo desde nuestro particular punto de vista es un derecho inconcluso en virtud de las lagunas que incomodan su normal desarrollo; desafortunadamente los plazos que establece la ley para el cumplimiento de determinados actos no son respetados por los funcionarios públicos, y muchas de las veces con consentimiento de los propios litigantes, por lo que principalmente nos avocaremos en el siguiente capítulo a evitar, al menos, en la prueba testimonial el retraso del procedimiento por los motivos que a continuación se expresan.

CAPITULO CUARTO
PROPUESTA DE ADICIÓN EN ACUERDOS ADMISORIOS RESPECTO DE LA
PRUEBA TESTIMONIAL OFRECIDA POR LAS PARTES.

4.3 PROPUESTA DE REFORMA Y ADICIÓN AL ARTICULO 814 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO DE LA DESERCIÓN DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL SUPUESTO DE QUE EL OFERENTE SOLICITA A LA JUNTA QUE POR SU CONDUCTO SE CITE A LOS TESTIGOS Y AL AGOTAR LOS MEDIOS NECESARIOS LA JUNTA SE CERCIOA QUE EL DOMICILIO ES INEXACTO.

Antes de entrar de lleno a nuestra propuesta mencionaremos que la ley de la materia es sui generis tanto en su parte sustantiva como en la procedimental, debiendo exigir a nuestros legisladores que se perfeccione el mencionado cuerpo legislativo para poder extinguir las lagunas con las que actualmente cuenta.

Como ha podido precisarse en el cuerpo de esta investigación el problema que combatimos es el tiempo que se retrasa en resolverse el procedimiento laboral por los diferentes trámites que conlleva, las circunstancias que los envuelven, las fallas humanas, y el abuso de vacíos que encontramos en la Ley, lo cual se materializa desde el momento de la presentación del escrito inicial de demanda en la oficialía de partes común, acentuándose dentro de las diferentes etapas del procedimiento, y hasta el pronunciamiento del Laudo correspondiente.

Analizamos ya la forma en que debe ofrecerse la prueba testimonial, así como los requisitos con los cuales se debe acompañar dicho ofrecimiento y los elementos necesarios para su desahogo; tales como los nombres y apellidos de los testigos y sus domicilios; y de ésta probanza encontramos una laguna al momento de su ofrecimiento que como consecuencia afecta al procedimiento en cuanto al tiempo que puede demorarse el desahogo de ésta prueba.

Me refiero a la fracción II del Art. 813 de la Ley Federal del Trabajo que nos indica como ofrecer la prueba testimonial y en el cual se faculta a la parte que ofrece la probanza a solicitar, una vez indicados los nombres y domicilios de los ofrecidos y limitando a sólo tres testigos por cada hecho que se pretende probar, de la Junta de Conciliación y Arbitraje que esté conociendo del procedimiento de que se trate para que ésta cite a los testigos que hayan sido ofrecidos en el o los domicilios que el mismo oferente haya indicado mediante el escrito correspondiente o de forma verbal en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas; independientemente de que quien lo haya solicitado sea la parte actora o bien la parte demandada, la Junta según el artículo en referencia sin mayor trámite debe acceder a esta petición siempre que se cumpla con el requisito de *señalar* la causa justificada por la cual la oferente está impedida para presentarlos directamente ante la Junta.

Lo anterior es el primer punto del que adolece la referida fracción y al respecto se ha emitido la siguiente Jurisprudencia:

I. 3° T. J/40

TESTIGOS, CITACIÓN DE. EL OFERENTE NO ESTA OBLIGADO A DEMOSTRAR LA CAUSA O MOTIVO JUSTIFICADOS QUE IMPIDE QUE LOS PRESENTE.-La disposición prevista por el artículo 813, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que el oferente de la prueba testimonial que no pueda presentar directamente a sus testigos debe solicitar a la Junta que los cite, expresando la causa o motivo justificados que le impidan llevarlos directamente; no significa que deba acreditar esas razones, sino que las invocadas sean lógica y racionalmente suficientes e idóneas para decretar la medida solicitada; ya que de lo

contrario, se daría lugar a un nuevo procedimiento no contemplado por la ley con la consiguiente violación de garantías.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10843/88.-Instituto Mexicano del Seguro Social.-18 de enero de 1989.- Unanimidad de votos.-Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.-Secretario: Fernando Lúndez Vargas.

Amparo directo 2893/89.-Alberto Zapien Peña.-24 de mayo de 1989.-Unanimidad de votos.- Ponente: Adolfo O. Aragón Mendiá.-Secretario: Salvador Arriaga García.

Amparo directo 2283/92.-Jeremías Ramírez Suastegui.-11 de marzo de 1992.-Unanimidad de votos.-Ponente: Ma. Edith Cervantes Ortiz.-Secretaria:Ma. Perla L. Pulico Tello.

Amparo directo 4123/92.-Jorge Luís Curiel Degollado.-27 de mayo de 1992.-Unanimidad de votos.-Ponente: Adolfo O. Aragón Mendiá.-Secretario: Fco. Javier Montaño Zavala.

Amparo directo 6593/93.-Cándido Jiménez Cerezo y otro.-22 de septiembre de 1993.- Unanimidad de votos.-Ponente: Adolfo O. Aragón Mendiá.- Secretario: Fco. Javier Montaño Zavala.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 70, octubre de 1993, Pág. 47

Lógicamente estamos en desacuerdo con el anterior criterio en virtud de que no se está llenando la laguna existente en la ley de la materia, además de que deja al libre arbitrio de las partes solicitar cuando le convenga esta aberración de la Ley Federal del Trabajo.

De igual forma encontramos la siguiente Tesis Jurisprudencial, la cual desde nuestro punto de vista es la más adecuada para el caso que se analiza, ya que no es suficiente que se invoque cualquier causa-motivo para trasladar a la Junta una obligación que corresponde en primer término a la partes y así evitar la carga de presentar directamente a los testigos, debe precisarse con claridad y de forma pomenorizada el motivo por el cual el oferente de la prueba releva esa carga de presentación a la Junta, y

ésta última en conciencia debe estudiar si los motivos que le exponen resultan suficientes para admitir la petición.

VI. 1°. 116L

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL JUICIO LABORAL, REQUISITOS EN SU OFRECIMIENTO, CUANDO SE SOLICITE SEAN CITADOS LOS TESTIGOS.- En términos del artículo 813, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, la parte que ofrezca la prueba testimonial, además de la obligación que tiene de proporcionar los nombres y domicilios de los testigos, cuando exponga algún impedimento para presentarlos directamente, al solicitar a la Junta los cite, debe exponer en forma clara y razonada la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente, porque si omite hacerlo, es incuestionable que la ausencia de tal requisito, trae como consecuencia que se tenga por mal ofrecida esa prueba y por ende que no se admita.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO

Amparo directo 44/93.-Gerardo Zenteno Salcedo.-7 de mayo de 1993.-Unanimidad de votos.-

Ponente: Eric Roberto Santos Partido.-Secretario: Manuel Acosta Tzintzún.

Semanario Judicial de la federación, Octava época, Tomo XII, julio de 1993, pág. 276

Ahora bien, continuando con el texto de la fracción II del Art. 813 la ley no establece que la parte oferente de la prueba testimonial esté obligada a probar que el domicilio que proporcionó a la Junta sea auténtico, el verdadero sólo tiene que indicarlo, independientemente de que se pida o no a la Junta que por su conducto se les cite, por lo que de buena fe la Autoridad Laboral ésta obligada a admitir la referida probanza para no cometer violaciones dentro del procedimiento en agravio de las partes, situación que con posterioridad puede tener consecuencias lamentables en el sentido del tiempo de resolución del procedimiento laboral.

Una vez admitida la prueba testimonial que ofreció cualquiera de las partes porque fue relacionada con los Hechos controvertidos, porque sólo se ofrecieron tres por cada hecho que se pretende probar, porque se precisaron los nombres y domicilios de los mismos y porque se justificó la causa por la cual la oferente no puede presentarlos

entonces la Junta cuando ambas partes hayan ofrecido las pruebas que crean pertinentes, y objetado las de su contraparte, cerrará la etapa correspondiente y dictará un acuerdo en el que aceptará o desechará las pruebas ofrecidas, señalando día y hora para el desahogo de las que hayan sido admitidas y entre éstas la testimonial.

Si la Junta admitió la testimonial aceptando las causas por las cuales el oferente no los puede presentar directamente entonces a cada uno de los testigos ofrecidos se les debe de notificar y citar por conducto del funcionario investido de fe pública adscrito a la Junta Especial correspondiente, quien con una anticipación de 24 horas a la celebración de la audiencia deberá notificarles en el domicilio que señalo la oferente que fueron ofrecidos como testigos y tienen la obligación de presentarse a declarar sobre los hechos que se les cuestionen.

Al respecto en algún momento de los últimos años la Junta especial que había aceptado las causas-motivos por los cuales el oferente no podía presentar a sus testigos directamente y como consecuencia se obligaba a ser dicha autoridad quien los presentaría absurdamente "facultaba" al oferente de la prueba para que citara a sus propios testigos mediante cédulas de notificación u oficios, acto que corresponde exclusivamente al actuario adscrito a la Junta especial, como lo dice la siguiente Tesis.

TESTIGOS. SU CITACIÓN CORRESPONDE A LA JUNTA, A TRAVÉS DE LOS SERVIDORES A QUIENES LA LEY LES IMPONE ESA OBLIGACIÓN Y NO A LA OFERENTE. Es irregular la actuación de la Junta, al ordenar que se expidan copias certificadas de la resolución en que los cita, para que la oferente las haga llegar a sus testigos y sepan éstos que es una autoridad en ejercicio de sus funciones que los cita a rendir su declaración, toda vez que no es la forma prevista en la ley, puesto que la parte que ofreció dicho medio de convicción no es miembro integrante de la Junta ni auxiliar para el cumplimiento de sus funciones, facultades y obligaciones de la propia autoridad, ni la Junta goza de atribuciones para proceder como lo hizo, sino que la Junta tiene la obligación de citar a los testigos, por conducto de su personal, agotando los medios de apremio previstos en la ley en caso necesario.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 782/98. Empresa Teocali, S.A. de C.V. 24 de febrero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretaria: María Yolanda Ascencio López.

Amparo directo 285/98. Adriana Gómez Camacho. 11 de febrero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Alberto Villanueva Rascón. Novena Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: IX, Abril de 1999 Tesis: III. T.58 L Página: 624 Materia: Laboral Tesis aislada.*

Es claro que la anterior Tesis fue oportuna al expresar y recalcar indubitablemente la obligación del actuario a citar a las personas que sean llamadas a Juicio, pues como sabemos el abogado litigante carece de la fe pública para la cual fue investido el mencionado servidor público y con la cual puede informar a la Junta de Conciliación y Arbitraje el resultado de sus actos.

Siguiendo con el análisis de la misma fracción y trasladándonos al acto de que el actuario ejecuta la orden de notificación a los testigos; ¿qué debe hacer la Junta de Conciliación y Arbitraje si el fedatario público al momento de intentar notificar a los testigos se cerciora que en los domicilios que indico la oferente de la prueba no viven, ni se les conoce a los supuestos testigos?

El actuario deberá asentar la razón de lo acontecido, es decir, el referido funcionario antes de la fecha señalada para la audiencia del desahogo de los testigos de que se trate entregará a la Junta el resultado del intento de notificación a los mismos, avisando que no se pudo cumplimentar la orden de notificar por las razones ya mencionadas, a continuación mencionaremos que es lo que hace la Autoridad Laboral en éste supuesto.

Teniendo en cuenta que la Junta de Conciliación y Arbitraje relevo la responsabilidad a la oferente de presentar a sus testigos, adquiriéndola para sí y que dicha Autoridad Laboral no puede revocar sus propias determinaciones, es decir no puede regresar la referida responsabilidad al oferente de la prueba, entonces de manera fundamentada pero casi nunca aplicada la Junta de Conciliación y Arbitraje puede auxiliarse de otras autoridades para hacer cumplir sus determinaciones, en el caso concreto podría girar oficios a instituciones como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sus dependencias, al Instituto Federal Electoral, y otras más para conocer el verdadero domicilio de los testigos que fueron ofrecidos, y así notificarles que deben presentarse a declarar ante ella.

Sin embargo existen criterios dentro de la Junta de Conciliación y Arbitraje en desacuerdo con lo anterior en virtud de que se estaría actuando de oficio y a favor de una de las partes, lo que causaría perjuicio a la contraparte por no encontrarse en igualdad de condiciones.

Naturalmente nosotros también estamos en desacuerdo con tal criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje en virtud del tiempo que tarda en girarse el oficio correspondiente a las Instituciones antes mencionadas por el cual solicitan el domicilio que tengan registrado de las personas que fueron ofrecidas como testigos y aún más el tiempo que tarda la institución requerida en dar contestación a la Junta de Conciliación y Arbitraje que de igual forma es exagerado, concluyendo que no se estaría eliminando el mal combatido en ésta investigación.

Otra manera en que puede actuar la Junta de Conciliación y Arbitraje en la misma hipótesis, siendo ésta la mayoría de las veces y sin ningún fundamento, violentando el procedimiento y rompiendo con los principios que rigen a la materia, es que en la Audiencia en la cual debió de realizarse el desahogo de los testigos ofrecidos y en virtud de que no están presentes por no haber podido notificarlos, dicha autoridad por costumbre acuerda dar otra oportunidad al oferente para que proporcione los domicilios correctos de los testigos en donde la Junta los pueda notificar.

Siendo hasta éste momento en donde la Junta también sin fundamento alguno y si bien le parece apercibe al oferente de la prueba testimonial en el sentido de que sólo para el caso de que los domicilios que proporcione para que sean citados los testigos resultan inexactos se les declarará la deserción de la prueba; lógicamente se señalará una nueva fecha para el desahogo de esta prueba la cual como ya hemos dicho será hasta los siguientes dos o tres meses.

Es aquí en donde empiezan a observarse las consecuencias de que la Junta de Conciliación y Arbitraje no pueda comprobar desde el momento del ofrecimiento de la prueba si los domicilios proporcionados de los testigos son o no los correctos.

Otra actitud que puede adoptar la Junta de Conciliación y Arbitraje es en el mejor de los casos devolver e imponer la obligación de presentar a los testigos a quien los haya ofrecido en virtud de no haber proporcionado el domicilio correcto de los mismos, situación que mencionamos no tiene fundamento por ser una clara revocación de un acuerdo anterior en el que la Junta adquiere la obligación de presentar a los testigos, por lo que estamos en total desacuerdo con tal determinación, de igual forma se señalará nueva fecha para el desahogo de la probanza.

Tomando en cuenta que el hecho de diferir o suspender el desarrollo de cualquier audiencia tiene como consecuencia que se señalará una nueva fecha para la cumplimentación de la audiencia de que se trate hasta dentro de los siguientes dos meses en el mejor de los casos o como se acostumbra tres meses por el ya mencionado exceso de trabajo, esto resulta una pérdida de tiempo absurda, y que además de perjudicar al procedimiento en sí, ambas partes resultan afectadas.

Por un lado el empleado que en la mayoría de los casos está urgido de dinero para sus diferentes necesidades, o bien la dificultad de darle seguimiento a su juicio porque ya se encuentra laborando en otro lugar.

Y por otro lado el patrón al cual se le seguirán cuantificando los salarios caídos, como ya sabemos hasta la total resolución del procedimiento; imaginen que a su trabajador le pagaba un salario diario de trescientos pesos diarios; se acumularía por

salarios caídos sólo por los tres meses que tardo en desahogarse la prueba testimonial la cantidad de nueve mil pesos, cantidad que se cuantificaría dentro de la cantidad total a la que se condene dentro del laudo.

También debemos tener en cuenta que el señalamiento de nuevo día y hora para el desahogo de la prueba testimonial ocupará un espacio que debió haber sido aprovechado por otro procedimiento y que por el primero que ha sido diferido o suspendido tendrá que buscarse una fecha posterior, significando un tiempo perdido que menoscaba a la ya de por sí menospreciada Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien desde nuestro punto de vista, siguiendo con una lógica jurídica y teniendo en cuenta en el caso concreto que si el oferente de la prueba testimonial omite por la circunstancia que fuere proporcionar el nombre de los testigos o bien sus domicilios al momento de ofrecerla, la Junta de forma correcta y obligada no admite el ofrecimiento de tal prueba por la simple razón de no haber cumplido con uno de los requisitos para su admisibilidad.

Luego entonces si el oferente de la prueba proporciona el domicilio de los testigos ofrecidos solicitando que sean citados por la Junta de Conciliación y Arbitraje, tenemos que en el justo momento del ofrecimiento de dicha prueba la Junta no puede saber si son correctos los domicilios que le proporcionan, si existen o no, por lo que está obligada a admitir la prueba sin mayor tramite.

Pero si al momento de citar a los testigos por medio del actuario correspondiente, acto en el cual el fedatario público se cerciora de que los domicilios proporcionados por la oferente son inexactos como consecuencia se actualiza la omisión de uno de los requisitos para la admisión de la prueba testimonial, es decir no se cumplió con lo establecido en la fracción II del artículo 813, en virtud de que no se aportó el domicilio de los testigos por lo que inmediatamente debería de tenerse por no ofrecida la prueba testifical, situación jurídicamente imposible, pues la Junta no puede revocar sus propias determinaciones es

decir, no puede primero admitir la prueba en los términos en que fue ofrecida y después desecharla cuando se ha dado cuenta que la han burlado.

Es por esto que debe regularse de manera tajante, estrictamente y apegada a Derecho la hipótesis que venimos mencionando y por ello manifestamos la siguiente propuesta, primeramente en el cuerpo legislativo de la materia y posteriormente la aplicación de dicha reforma en el procedimiento laboral dentro de uno de los tantos acuerdos que debe realizar nuestra Junta de Conciliación y Arbitraje.

Hemos elegido el artículo 814 de la Ley Federal del trabajo en virtud de que dicho artículo se refiere precisamente a la hipótesis de que la junta haya aceptado presentar a los testigos ofrecidos por cualquiera de las partes aceptando los motivos que le hayan planteado.

El Art. 813 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II dispone:

.....II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;.....

El texto actual del Art. 814 del mismo ordenamiento establece:

La Junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la Policía.

PROPUESTA DE REFORMA Y ADICIÓN AL ARTÍCULO 814 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El texto deberá quedar así:

Art. 814.- La Junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará se cite a los testigos para que rindan su declaración en el domicilio que bajo su responsabilidad proporcione el oferente, en la hora y día que al efecto se señale, con los siguientes apercebimientos; para el oferente de la prueba que sólo para el caso de que los domicilios que proporciona de los testigos para su citación sean inexactos, erróneos se declarará la deserción inmediata, para el testigo que no comparezca y esté debidamente citado de ser presentado por conducto de la Policía.

Ahora bien, como sabemos la teoría de la práctica distan al punto inclusive de oponerse en determinados momentos, la hipótesis que manejamos va ligada a otras fallas que se dan en la práctica como el mal desempeño de los actuarios, la recepción de peculio de funcionarios, el desconocimiento de la ley de los mismos y otras tantas que han perjudicado a todos los procedimientos dentro del Derecho.

Llevando a la práctica la propuesta de reforma que realizamos en el presente capítulo, la Junta deberá acordar de manera motivada y fundamentada respecto de la hipótesis en que el oferente de la prueba testimonial manifiesta a la Junta de Conciliación y Arbitraje que no puede presentar a sus ofrecidos y la Junta acepte presentarlos por su cuenta de la siguiente manera:

.....LA JUNTA ACUERDA.- Por celebrada y cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, por ofrecidas las pruebas de las partes, por hechas las objeciones de las mismas, respectivamente, y con fundamento en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo se provee: Por ofrecidas las pruebas de la parte actora en términos de un escrito de fecha 0 de enero del año 0000, constante de dos fojas útiles, escritas por una sola de sus caras sin ningún anexo el que se ordena agregar a los autos, en cuanto a la prueba

marcada con el numeral 0, relativa a la testimonial y en virtud de que dicha parte menciona estar imposibilitada de presentar a sus testigos ésta Junta los citará en el domicilio que bajo su responsabilidad proporcione la actora con los siguientes apercibimientos: sin mas trámite **se declarará la deserción de la prueba si los domicilios son inexactos, no existan, de acuerdo a la razón actuarial**, si son legalmente citados y no comparecen se les presentará por conducto de la policía con fundamento en el Art. 814 de la Ley de la materia. aceptándose las demás pruebas en los términos ofrecidos. Por ofrecidas las pruebas de la demandada.....

Lo anterior lo reforzamos con un criterio emitido por los Colegiados:

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. INCOMPARECENCIA DE LOS TESTIGOS CITADOS A SOLICITUD DEL OFERENTE, CUANDO EL DOMICILIO PROPORCIONADO ES INCORRECTO. LA JUNTA, APRECIANDO CADA CASO PUEDE, DE MANERA FUNDADA Y MOTIVADA, DECLARAR DE PLANO LA DESERCIÓN DE LA PRUEBA O REQUERIR AL OFERENTE PARA QUE PROPORCIONE EL DOMICILIO CORRECTO.- La interpretación sistemática que implica la armónica relación de los artículos 686, 771, 776, 778, 779, 780, 782 y 783 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que las Juntas tienen facultades que les permiten remover cualquier obstáculo que impida el desarrollo normal y culminación de los procesos, dentro de las cuales pueden, de manera fundada y motivada, declarar la deserción de la prueba en cuestión, si estiman que la cita frustrada de los testigos se debió a una conducta procesal inadecuada del oferente, cuyo objetivo fue retrasar o paralizar el procedimiento. Dicha facultad, correcta en términos generales, debe ejercitarse respetando los principios que rigen al juicio laboral, ya que su empleo de forma indiscriminada podría llevar a incongruencias. En ese contexto, atendiendo a las reglas de la lógica, de la sana crítica y a las máximas de la experiencia, la Junta podrá, atendiendo a las circunstancias del caso particular, dar vista al oferente con el resultado de las notificaciones relativas y, dependiendo de lo que éste manifieste, de estimar que subsiste el interés legítimo en su desahogo y que no se trata de retardar el procedimiento, se proveera a la citación de los testigos nuevamente, permitiéndole al interesado corregir un error que no le fue atribuible.

Contradicción de tesis 91/98.- Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Octavo Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito.- 11 de junio de 1999.- Cinco Votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: José Gabriel Clemente Rodríguez.

Tesis de Jurisprudencia 79/99.-Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de junio de mil novecientos noventa y nueve.

Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X. julio de 1999. Página 252.

Como puede apreciarse es una situación que crea diferentes puntos de vista inclusive entre los juriconsultos del Derecho, por ello y para que no sea necesario apoyarse en una tesis jurisprudencial en mi opinión debe quedar regulado el caso concreto de la manera que se explica en la presente investigación sin dejar de observar que no pretendemos proteger a ninguna de las partes.

Inclusive podemos mencionar que la anterior contradicción de tesis es oscura e imprecisa pues no determina de manera tajante cual debe ser el actuar correcto de la Junta de Conciliación y Arbitraje en el caso concreto y por ello se insiste en la necesidad de regularlo en la Ley de la Materia.

Analizando de manera objetiva no puede calificarse a la presente investigación como una propuesta proteccionista o bien drástica de acuerdo a que parte le convenga o no, siendo imparciales y apegados a derecho es una medida necesaria para lograr mayor prontitud en los procedimientos laborales.

4.4 HIPÓTESIS DE CUANDO EL OFERENTE SOLICITA A LA JUNTA QUE POR SU CONDUCTO SE CITE A LOS TESTIGOS Y AL HABERLO HECHO LEGALMENTE ESTOS NO CONCURREN A DECLARAR.

En esta hipótesis tenemos en la ley los elementos necesarios para hacer cumplir lo ordenado por la autoridad laboral, me refiero claro a los medios de apremio, los cuales se encuentran en el artículo 731 de la ley de la materia y por su orden son:

- I. Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;
- II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y
- III. Arresto hasta por treinta y seis horas.

Recordemos que los testigos pueden ser citados por la Junta en el domicilio que indique el oferente de los mismos, cuando así le sea solicitado.

Si el oferente de la prueba proporciono debidamente el domicilio de los testigos y el actuario fehacientemente los cita para que declaren en la hora y día fijados en Autos, estos tienen la obligación de cumplir un mandato judicial.

Pero si al momento de la Audiencia los citados no concurren a la Junta ésta deberá emplear los medios de apremio correspondientes para obligarlos a presentarse, lo cual se propone se realice desde el momento de la admisión de la prueba y la orden de citarlos.

Porque desafortunadamente en la mayoría de las Juntas especiales se admite la prueba en los términos ofrecidos y se ordena la citación de los testigos por conducto del actuario adscrito a la Junta especial, sin hacer mención a ningún apercibimiento.

Es decir que de forma errónea en el auto que admiten la multicitada prueba no incluye de facto las medidas de apremio correspondientes sino que lo hacen hasta la segunda orden de citación, lo que de nueva cuenta significa tiempo perdido.

Es decir al momento de admitir la prueba se deben incluir los apercibimientos correspondientes, tal y como puede observarse en el acuerdo que se expresa en éste capítulo.

.....LA JUNTA ACUERDA.- Por celebrada y cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, por ofrecidas las pruebas de las partes, por hechas las objeciones de las mismas, respectivamente, y con fundamento en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo se provee: Por ofrecidas las pruebas de la parte actora en términos de un escrito de fecha 0 de enero del año 0000, constante de dos fojas útiles, escritas por una sola de sus caras sin ningún anexo el que se ordena agregar a los autos, en cuanto a la prueba marcada con el numeral 0, relativa a la testimonial y en virtud de que dicha parte menciona estar imposibilitada de presentar a sus testigos ésta Junta los citará en el domicilio que bajo su responsabilidad proporcione la actora con los siguientes apercibimientos: sin mas trámite se declarará la deserción de la prueba si los domicilios son inexectos, no existan, de acuerdo a la razón actuarial, **si son legalmente citados y no comparecen se les presentará por conducto de la policía** lo anterior con fundamento en el artículo 814 de la

Ley de la materia aceptándose las demás pruebas en los términos ofrecidos. Por ofrecidas las pruebas de la demandada.....

Finalmente manifestamos que como bien sabemos el procedimiento laboral a pesar de tener figuras e instituciones que lo hacen superior a las demás ramas del derecho inclusive comparándole con legislaciones internacionales, también es cierto que para completar esa excelencia establecida en la Ley se debe dar cabal cumplimiento a lo que ordena no olvidando el auxilio de una fuente tan importante como lo es la Jurisprudencia

Concluimos con todo lo manifestado en la presente investigación que principalmente se persigue terminar con los retrasos innecesarios que alargan de forma indefinida los procedimientos laborales, el problema que tratamos en ésta investigación es sólo uno pequeño de tantos existentes; esperando que día con día se vayan erradicando para lograr un procedimiento pronto, expedito y justo.

CONCLUSIONES.-

PRIMERA.- El Derecho Procesal es tan antiguo como la prueba testimonial, inclusive se puede afirmar que ésta fue el primer medio de prueba empleado en nuestras comunidades de origen, evolucionando y adecuándose a cada etapa existente de la historia.

SEGUNDA.- Las Juntas Especiales deben vigilar un exacto cumplimiento de los términos en el procedimiento laboral, desde la presentación del escrito inicial en la oficialía de partes hasta el cumplimiento del laudo dictado.

TERCERA.- El procedimiento laboral no debe retardarse más del tiempo previsto en la Ley, para ello debe exigirse a todos los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje una concientización a cerca de lo que se resuelve y deja de resolverse por sus errores.

CUARTA.- Los criterios en la Junta de Conciliación y Arbitraje deben tener coherencia con los principios procesales que rigen la materia laboral, además de tratar de lograr que dentro de dicha Autoridad Laboral que los criterios aplicados sean semejantes, no difieran internamente, sino que sean uniformes.

QUINTA.- Las Juntas deben procurar la justa, exacta y estricta aplicación de las normas que rigen los procedimientos laborales, admitiendo las pruebas que le sean ofrecidas por las partes para intentar acreditar lo que les corresponda, cuidando de igual forma el pronto desahogo de las pruebas admitidas.

SEXTA.- Es necesario para la admisión de cualquier medio de prueba que sean acompañadas con los elementos necesarios para su desahogo.

SÉPTIMA.- El derecho es una ciencia infinitamente extensa que día a día deberá ser perfeccionada por sus creadores, beneficiarios, y sobre todo por quienes tienen la obligación de su estricta aplicación ubicándose todos ellos en cada momento histórico para que el Derecho no quede rebasado por la actualidad en que se vive.

OCTAVA.- Es necesaria una reforma a la Ley Federal del Trabajo en su parte adjetiva porque nuestro ritmo de vida tan acelerado ha rebasado por completo lo establecido en el mencionado cuerpo legislativo.

NOVENA.- Es necesaria una reforma al Artículo 814 de la Ley Federal del Trabajo para motivar la conducta que asuma la Junta de Conciliación y Arbitraje ante un domicilio inexacto cuando deba citar a los testigos para su declaración.

DÉCIMA.- Por lo anterior se propone reformar y adicionar el Artículo 814 de la Ley Federal del Trabajo, quedando el texto de la siguiente manera; Art. 814.- La Junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará se cite a **los testigos** para que rindan su declaración **en el domicilio que bajo su responsabilidad proporcione el oferente,** en la hora y día que al efecto se señale, **con los siguientes apercebimientos; para el oferente de la prueba que sólo para el caso de que los domicilios que proporciona de los testigos para su citación sean inexactos, erróneos se declarará la deserción inmediata, para el testigo que no comparezca y esté debidamente citado de ser presentado por conducto de la Policía.**

UNDÉCIMA.- El problema que se trata en ésta investigación es un pequeño punto dentro de tantos males que existen en el procedimiento laboral esperando que éste aporte sirva para concientizar y erradicar los males del cual adolece.

DUODÉCIMA. La propuesta contenida en la presente investigación no pretende beneficiar a ninguna de las partes sino se encamina al mejoramiento del procedimiento laboral con una adecuada aplicación de las normas que se refieren a la parte adjetiva de nuestra materia.

DECIMO TERCERA. En todo caso la presente investigación podrá servir como una guía o escalón para quienes tengan mejores propuestas que sirvan para erradicar los vicios contenidos en los procedimientos laborales.

BIBLIOGRAFIA.-

- 1.- **ASCENCIO Romero, Angel.** Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México 2000.
- 2.- **ARROYO Sáenz, Enrique.** Derecho Procesal del Trabajo. B & A Editores 1999
- 3.- **ALVARADO Velloso, Adolfo.** Compendio de la Prueba Judicial. Editores Rubinzal-Culzini. Buenos Aires.
- 4.- **BAILON Valdovinos, Rosalio.** Derecho Laboral. Editorial Mundo Jurídico. México 1992.
- 5.- **BERMUDEZ Cisneros, Miguel.** Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México 1997.
- 6.- **BONFANTE, Pedro.** Instituciones de Derecho Romano. Instituto Editorial Reus. Madrid 1979.
- 7.- **BORRELL Navarro, Miguel.** Derecho Mexicano del Trabajo. Análisis práctico y jurisprudencial del. 7ª Edición. México 2001.
- 8.- **CASTORENA, J. Jesús.** Manual de derecho obrero. Fuentes impresores. México 1973.
- 9.- **CAVAZOS Flores, Baltazar.** Lecciones de derecho Laboral. Editorial trillas México 1982
- 10.- **CILIA López, José Francisco.** El actual procedimiento laboral. Edición Inova Print Publicidad. México, 1995.
- 11.- **DÁVALOS José.** Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa S.A. México 1998.
- 12.- **DE BUEN L., Néstor.** Derecho del Trabajo. 12ª edición. Editorial Porrúa S.A. México 1999.
- 13.- **ESQUIVEL Obregón, T.** Apuntes para la Historia del derecho en México. Editorial Porrúa, S.A. México 1984.
- 14.- **GARCÍA Maynes Eduardo** Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa. México 1999.
- 15.- **IBARRA Flores, Ramón.** Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano. Editorial Porrúa S.A. México 2002.
- 16.- **LASTRA Lastra José Manuel,** Diccionario de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2001.

- 17.- **L. Kielmanovich, Jorge.** Teoría de la Prueba y Medios Probatorios. Editores Rubinzal-Culzini. Buenos Aires.
- 18.- **PALLARES Eduardo,** Diccionario de derecho procesal civil, Editorial Porrúa S.A. de C.V.
- 19.- **PANERO Gutiérrez, Ricardo.** Derecho Romano. Tirant lo Blanch. Valencia 1997.
- 20.- **RIVA Palacio Vicente** México a través de los siglos, Tomo II, editorial Cumbre, México
- 21.- **RODRIGUEZ Campos, Ismael.** Las Pruebas en el Derecho Laboral. Universidad Regiomontana. México 1989.
- 22.- **TENA Suck, Rafael.** Derecho Procesal del Trabajo, 3° Edición, editorial Trillas.
- 23.- **ECO, Umberto.** Como se hace una tesis : Técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura Gedisa, México1984

LEGISLACIONES CONSULTADAS.-

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Compañía Editorial Impresora y Distribuidora S.A. México 2003.
- 2.- Ley de Amparo. Primera Edición, enero de 2003 Edit. Ediciones fiscales ISEF.
- 3.- Ley Federal del Trabajo. Segunda edición abril de 1999 edit. Greca, S.A. de C.V.
- 4.- Código Federal de Procedimientos Civiles. Enero de 2002. ediciones fiscales ISEF.
- 5.- Código Civil Para el Distrito Federal de 1932. 57ª edición. Editorial Porrúa. México 1989.