

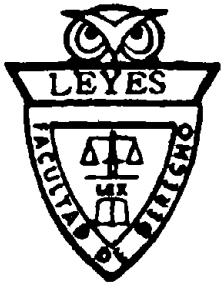


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

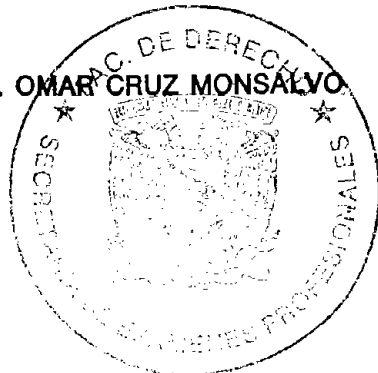
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INTERPRETACION DE LA FRACCION II DEL ARTICULO 880 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ESTHER CHAVEZ CORONA



ASESOR: LIC. OMAR CRUZ MONSALVO



MEXICO, D. F.

2005

m. 346024



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Esther Chavez Corona

FECHA: 28 de junio 2005

FIRMA: [Firma]

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: ESTHER CHAVEZ CORONA, con número de cuenta 92209855, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "INTERPRETACION DE LA FRACCION II DEL ARTICULO 880 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", bajo la dirección del LIC. OMAR CRUZ MONSALVO, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. HUGO SEGOVIA MENDEZ, en el oficio con fecha 7 de octubre de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 26 de octubre 2004

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director de Seminario

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

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

A DIOS:

Por dejarme formar parte de esta historia y dejarme forjar mi camino siguiendo tus designios, gracias por la maravillosa familia a quien confiaste mi cuidado y poner en mi camino obstáculos dándome la fortaleza para superarlos. Gracias por todas las alegrías que me hicieron soportar tristezas; gracias por las limitaciones que me hicieron disfrutar logros, por dejarme dar este paso y poder compartirlo con aquellos a quienes amo, por todo esto y por aquello que solo tu sabes te doy gracias dios . . . por dejarme existir.

A MI UNIVERSIDAD:

Valiosa institución que mezcla belleza y sabiduría, nostalgia y fortaleza, mil gracias por abrirme sus puertas y darme la oportunidad de ocupar sus aulas, gracias por su majestuosidad, por su enseñanza, por darnos vida profesional, por poner en mi camino a esos maravillosos profesores que formaron mi carrera, por darnos la libertad de soñar, por su vallosa herencia obsequiada día a día y por permitirme formar parte de su historia.

A TODOS Y CADA UNO DE MIS PROFESORES:

Gracias por su entrega en la labor docente y porque gracias a ustedes logramos una meta, gracias por el coraje y la paciencia mostrada todos los días en las aulas, gracias por educarnos, por guiarnos y transformarnos día a día en profesionistas sin pedir nada a cambio, mas que el amor a nuestra carrera, mil gracias por su tiempo brindado y por nunca claudicar.

IN MEMORIAM:

. . . A LA BRILLANTE LUZ QUE ME ILUMINA EN LO MAS PROFUNDO DE LA OSCURIDAD . . . " MI PADRE".

GRACIAS, por tu ilusión que trasciende, por tu perseverancia, por soñar conmigo, gracias por darme entre tus manos toda la vida y por apoyarme siempre, por sufrir conmigo en los fracasos, gracias por tu trabajo y el sudor de tu frente que me sirvieron de guía en mi formación, te pido perdón por tu cansancio que no supe mitigar y por no concluir este ultimo esfuerzo cuando tus ojos aun no se habían cerrado; gracias por enseñarme a ser responsable y enseñarme a buscar la verdad y la justicia no importando nunca el precio a

pagar, mil gracias por otorgarme con tu esfuerzo y amor la herencia mas vallosa que me pudieses haber dado . . . gracias por ser mi PADRE.

A MADRE:

Con amor, respeto e infinito agradecimiento, mil gracias por ser quien eres, por creer en mi, por predicar siempre con el ejemplo, por ser mi meta, mi sueño y mi mayor anhelo, por tu regaño, por tu amor y lagrima, por soñar conmigo, por darme en tus manos toda la vida, por sufrir conmigo en los fracasos, gracias por enseñarme a ser responsable, gracias por siempre apoyarme, por ser quien ha guiado mis pasos y por triunfar a tu lado.

A ESA PERSONA MARAVILLOSA . . . OSVALDO:

Gracias por toda la ayuda brindada y por el amor entregado en cada mirada que me inspiro siempre a triunfar, me enseñaste a no mirar atrás sino a seguir siempre adelante; gracias por la ternura de tu corazón que dentro de su fortaleza es tierno en su interior, gracias por tu sonrisa y enseñarme que no debía dejarme vencer por la derrota, gracias por tu amor, por tu compañía en la adversidad, gracias por enseñarme a disfrutar este gran paso con la mayor humildad, gracias por ser mi meta, mi sueño, mi felicidad y mi mayor anhelo, por apoyarme y estar a mi lado en los momentos mas alegres y tristes de mi vida, por ser una parte muy importante en mi vida, por triunfar a tu lado y sobre todo por haber creído en mi . . . TE AMO.

A MIS HERMANOS:

Gracias por su amor, confianza y apoyo incansable, por enseñarme que las derrotas, obstáculos y tristezas nos hacen mas fuertes y nos unén más, por ser una parte muy importante de mi vida, por triunfar a mi lado y sobre todo por haber creído en mi.

A ESAS PERSONAS QUE DIOS ME PERMITIO HABER CONOCIDO. . . MIS AMIGOS:

María de Jesús Montebello Guevara.

Marcela Soto Mejía.

Jaime López Saldaña,

Gracias por el coraje mostrado en la vida y los sueños forjados, por el ahínco mostrado, gracias por compartir desde la mas amarga lagrima hasta la alegría mas sincera, gracias a ellos que han hecho y complementado que mi

vida sea tan maravillosa, mil gracias por darme ánimos para continuar, por las bromas y palabras de confianza que siempre supieron brindar, gracias por creer en mi y por estar a mi lado en este gran paso, gracias por dejarme disfrutar su compañía.

INDICE

Número de Pág.

| | |
|------------------------|---|
| INTRODUCCION | I |
|------------------------|---|

PRIMER CAPITULO

MARCO CONCEPTUAL.

| | |
|---|----|
| 1.1. RELACION DE TRABAJO. | 1 |
| 1.2. PATRON Y TRABAJADOR. | 6 |
| 1.2.1. LA RELACION DE TRABAJO INDIVIDUAL. | 13 |
| 1.2.2. LA RELACION DE COLECTIVA DE TRABAJO. | 15 |
| 1.3. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. | 19 |
| 1.4. CONFLICTOS DE TRABAJO. | 24 |
| 1.4.1. CONFLICTOS DE TRABAJO DE NATURALEZA ECONOMICA. | 29 |
| 1.4.2. CONFLICTOS DE TRABAJO DE NATURALEZA JURIDICA. | 31 |
| 1.5. ACTOR Y DEMANDADO.. | 34 |
| 1.6. PROCESO Y PROCEDIMIENTO. | 37 |
| 1.7. JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. | 39 |
| 1.8. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. | 42 |

SEGUNDO CAPITULO

ANTECEDENTES.

| | |
|------------------------------|----|
| 2.1. DERECHO ROMANO. | 45 |
| 2.2. EPOCA MEDIEVAL. | 48 |

| | | |
|------|--|----|
| 2.3. | REVOLUCION INDUSTRIAL. | 51 |
| 2.4. | REVOLUCION FRANCESA. | 54 |
| 2.5. | CÓDIGO CIVIL DE 1870 Y 1884. | 57 |
| 2.6. | LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917.. | 60 |
| 2.7. | LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931. | 63 |
| 2.8. | LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970. | 67 |
| 2.9. | REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980. | 70 |

TERCER CAPITULO

PROBLEMÁTICA DE LA UBICACIÓN DE LAS "NUEVAS PRUEBAS" EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

| | | |
|--------|--|-----|
| 3.1. | AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA, EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. | 74 |
| 3.2. | MEDIOS DE PRUEBA RECONOCIDOS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. | 81 |
| 3.2.1. | LA CONFESIONAL. | 84 |
| 3.2.2. | LA TESTIMONIAL. | 86 |
| 3.2.3. | LA DOCUMENTAL. | 89 |
| 3.2.4. | INSPECCION. | 92 |
| 3.3. | ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL. | 94 |
| 3.4. | MEDIOS DE PRUEBA Y LOS HECHOS DESCONOCIDOS EN LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. | 97 |
| 3.5. | LAS "NUEVAS PRUEBAS" EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO . | 100 |

CUARTO CAPITULO
INTERPRETACION DE LA FRACCION II DEL ARTÍCULO 880
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

| | | |
|------|--|------------|
| 4.1. | APERTURA Y CIERRE DEL OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS . | 106 |
| 4.2. | PARTES EN EL PROCESO QUE PUEDEN OFRECER PRUEBAS NUEVAS PRUEBAS | 112 |
| 4.3. | SUSPENSION EN LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS PARA OFRECER "NUEVAS PRUEBAS". | 116 |
| 4.4. | CONSIDERACIONES SOBRE LA INTERPRETACION DE LA FRACCION II DEL ARTICULO 880 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. | 120 |
| 4.5. | PROPUESTA ESPECIFICA DE LA INTERPRETACIÓN DE LA FRACCION II DEL ARTICULO 880 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. | 124 |
| | CONCLUSIONES | 128 |
| | BIBLIOGRAFIA | 130 |

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo principal delimitar la interpretación de la fracción II del artículo, 880 de la Ley Federal del Trabajo relativo a Pruebas nuevas.

El capítulo primero se refiere a condiciones generales que el lector debe tomar en cuenta para saber la ubicación y el contenido general de las figuras jurídicas que se encuentran alrededor de las pruebas en materia laboral. Se habla entre otras figuras de la relación de trabajo como esencia del derecho del trabajo; no sin pasar por alto el contenido del derecho procesal del trabajo y claro esta, quienes son las autoridades de trabajo que se encargan de resolver los conflictos donde las partes ofrecen medios de prueba.

El capítulo segundo lo hemos dedicado a los antecedentes, tratamos de adecuar esto a lo que es la prueba en si, pasamos por el derecho romano, nos detenemos en la época medieval y revisamos brevemente la revolución industrial y la francesa; hablaremos sobre los códigos civiles de 1870 y 1884, y también dedicaremos parte a la Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931, la nueva ley de 1970 y las reformas y adiciones que aparecieron en 1980, la intención de este capítulo es indicar a través del tiempo como se ha venido dando el desarrollo de la prueba en si, materia de este trabajo.

El capítulo tercero es dedicado ya al problema que implica este trabajo, considera los medios de prueba en el derecho procesal del trabajo, cuales son y su comportamiento así como su ofrecimiento y desahogo. En especial hablaremos sobre la etapa procesal oportuna para ofrecer medios de prueba y es aquí donde dedicamos un apartado especial para hablar sobre las nuevas pruebas, todo esto en la denominada etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

El capítulo cuarto ya indica la postura real de interpretación de la sustentante respecto de la fracción II del artículo. 880 de la Ley Federal del Trabajo, se toma como base la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas en correlación con el contenido estricto de esta fracción sobre las nuevas pruebas. Trataremos de explicar la suspensión de esta etapa precisamente para ofrecer nuevas pruebas. Haremos algunas consideraciones sobre como debe de entenderse para su aplicación el contenido de esta fracción y, finalmente ya la propuesta específica sobre qué y como debemos entender el contenido de la multicitada fracción, de ahí el objetivo de la tesis planteada.

Daremos algunas consideraciones personales sobre el tema y en cada caso explicaremos el alcance que para nosotros tienen esos comentarios respecto del tema que planteamos.

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL.

Este apartado lo hemos dedicado a los conceptos generales donde la intención es hacerle saberle al lector lo que utilizaremos a través del trabajo que pretendemos desarrollar. Nosotros decimos que es una forma de integrarnos al tema de las "pruebas nuevas" y conocer al menos una parte de las figuras que tienen relación con este apartado. En el orden tenemos primeramente lo concerniente a la relación de trabajo.

1.1 Relación de Trabajo.

La piedra angular del Derecho de Trabajo es la relación de trabajo. Sus antecedentes se remontan a las antiguas comunidades humanas, no existiendo diferencia alguna entre el esclavo y el trabajador libre, llevando así al trabajador esclavo durante años a luchas para obtener su libertad, haciendo que poco a poco se fuera legislando a favor de los trabajadores, porque la esencia laboral parte de un contenido netamente humano producto de la necesidad social y biológica que le asiste a cada uno como ser humano. Apareciendo con gran fuerza el fenómeno laboral debido al desarrollo de la industria que día a día deseaba la presencia de más trabajadores por lo que diversos juristas recurrieron a las expresiones hasta

entonces denominadas "contrato" como el acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador.

En dicha expresión al "contrato" no se aplicaba la autonomía de voluntad, pues las partes no podían convenir los extremos del mismo, así pues las cosas se originó la "relación de trabajo". Mario de la Cueva citando al maestro Francesco Carnelutti y respecto al tema que nos ocupa dijo que la relación de trabajo "...era un contrato de compraventa, semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica, pues en virtud de él, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario quien pudiera utilizarla en la forma que estimara conveniente" ¹

Definición con la que estamos en desacuerdo, pues dicho autor pretende comparar la prestación de un servicio con la venta de energía del trabajo, si bien es cierto en épocas pasadas los autores confundían relación de trabajo con el contrato de compra venta, pero de igual forma es cierto que dicha energía de trabajo no se puede separar de la persona física, y más aun el empresario o patrón podía utilizarla en la forma que estimara conveniente, con lo que aún más dejan fuera la voluntad del trabajador y si como ellos llamaban comprar la energía trabajador debería de haber sido para una cosa específica y no para la que estimara conveniente el empresario, llevando implícito la subordinación que ejerce el segundo respecto al primero. Por que el elemento más importante ni siquiera lo

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa. México. 1998. p. 181.

tomaban en cuenta que es el pago de un salario o una remuneración a cambio de la supuesta compra de energía de trabajo. Concepto que en la actualidad esta demasiado alejado de la realidad.

Mario de la Cueva citando a Chatelain y Valverde la relación de trabajo era como "...un contrato de sociedad..." lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital a fin de compartir las utilidades de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo."²

Mario de la Cueva define "... la relación de trabajo es una situación objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la presentación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen."³ Ya se refiere a una situación de poder de mando deber de obediencia reciproco entre las partes, entendible por la sola prestación del servicio y la recepción de un salario.

Scelle define a la relación de trabajo como "...un acuerdo de voluntades por el cual una persona se obliga a efectuar temporalmente los trabajos correspondientes a su profesión, por cuenta y bajo la dirección de otra persona que se obliga a pagarle, durante el mismo tiempo, un salario convenido"⁴

² IDEM.

³ IDEM.

⁴ IDEM

Concepto este último con el cual estamos de acuerdo, ya se habla de la voluntad como un acto jurídico; la obligación de prestar un servicio de acuerdo a la profesión queriendo así decir que es para una actividad o fin específico; a cambio del pago de un salario, de las cuales se desprende la subordinación que ejerce el patrón respecto al trabajador.

Por lo que entonces la "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"⁵ es a lo que se llama relación de trabajo. También tenemos que la relación de trabajo "...es un vínculo entre empleados y empleadores que tiene su nota característica en la subordinación de unos y el adecuado derecho de dirección de otros, y que genera entre ambos obligaciones y derechos, regidos por la ley laboral desde el nacimiento de dicha relación, ya sea por el contrato o por la incorporación, hasta la distinción de la misma por cualquiera de las múltiples causas señaladas por la doctrina y contempladas por dicha ley"⁶ Aunque se señala al contrato, diremos que puede haber relación de trabajo sin contrato, pero no viceversa. El contrato como documento refiere la forma y término en que se contratan, pero se generan en todo caso derechos y obligaciones recíprocos.

⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo P-Z. Porrúa. México. 1988. P. 2769.

⁶ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo III. Driskill. Buenos Aires. 1985. P.555.

Finalmente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 primer párrafo nos dice: "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". Así mismo el Segundo Tribunal Colegiado de Sexto Circuito. Dice que la relación laboral se da en su existencia cuando: **"RELACIÓN LABORAL, EXISTENCIA DE LA.** De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la subordinación en la prestación del servicio, la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o el contrato." ⁷

En este orden, la relación de trabajo debemos entenderla, independientemente de cómo se defina en la Ley Federal del Trabajo como la obligación y derecho recíproco que une a patrón y trabajador, para el efecto de que uno permita recibir el servicio bajo sus ordenes y se obligue al pago de un salario, y el otro respectivamente trabaje a favor de aquél bajo su dirección y dependencia.

⁷ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Jurisprudencia. Relación Laboral Existencia de la. Tomo III. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. México 1996. p. 1008.

1.2. Patrón y Trabajador.

Es interesante hablar de estas figuras para nuestro trabajo de tesis. En primer plano y como personas físicas muestran una relación humana, que de una u otra manera se desenvuelve en un plano de igualdad. Se parte del principio que ambos son seres humanos en cuanto a personas físicas se trata, pero en cuanto al patrón se refiere como persona moral, a final de cuentas también se conforman con personas físicas. En un segundo plano como personas y con atributos esenciales para poder obligarse y contratar con otras. Atributos que las distinguen de las demás personas.

El trabajador y el patrón son elementos subjetivos de la relación de trabajo, pues conforman la parte que por vía de su voluntad se obliga conforme a la Constitución, los tratados internacionales, la Ley y toda la reglamentación que les sea aplicable. Y por supuesto son ellos quienes en un momento determinado como demandantes, demandados, terceros interesados, terceristas etcétera son quienes en el procedimiento laboral pueden ofrecer "nuevas pruebas"; quienes pueden objetar las mismas y a quienes se les admitirán o desecharán para ser valoradas o no al momento de dictar resolución.

Trabajador:

Para el Licenciado Leodegario Fernández, el trabajador "...es la persona física que voluntariamente preste servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica denominada empleador o empresario" ⁸

Definición que aunque no se defina con las mismas palabras que la Ley Federal del Trabajo, si toma en consideración el elemento esencial, la "subordinación" que de ella misma se desprenden los demás constitutivos.

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo señala: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Por lo que entonces podemos decir que el trabajador es el que reúne los siguientes elementos:

* Forzosamente tiene que ser una persona física: Esto es por un orden lógico, solamente la que puede trabajar es el hombre y si de él nace el esfuerzo intelectual o físico a él le toca el beneficio económico.

⁸ FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. Derecho Individual del Trabajo. Nacional de Educación a Distancia. Madrid. 1997. p. 26.

* Que dicha persona física preste un servicio a otra persona: Si el trabajo es para sí mismo no hay nexo causal, por eso la otra persona que soporta aceptar el trabajo se convierte en patrón.

* La persona que reciba la prestación o servicio puede ser una persona moral o física: Es solo la clasificación del patrón

* La prestación siempre será de carácter subordinado: Que esta sometida a la directriz, orden o mandato del patrón del cómo, cuando, donde y en que forma debe realizarse el trabajo.

Como consecuencia de dicha prestación de servicio una remuneración o salario bien puede ser en especie o en dinero. Diversos autores clasifican a los trabajadores en: intelectuales, manuales o en grupo, tales como técnicos, administrativos obreros y subalternos; dicha clasificación atiende a la actividad específica que realice el trabajador o bien a la designación que el patrón le dé en la fuente de trabajo. Los primeros utilizan más que lo físico o corporal, lo que se llama inteligencia, creatividad etc. Los manuales, por el contrario aumentan la posibilidad de un esfuerzo físico y en menor grado la creatividad. Los técnicos quienes dominan un arte u oficio. Administrativos como su nombre lo indica los que administran la materia humana, financiera, contable, de producción en la fuente de trabajo. Los subalternos se refieren a categorías medias de apoyo y,

finalmente los obreros son los conocidos como la fuerza motriz de la empresa o el establecimiento.

La Ley Laboral también realiza una clasificación y dentro de la misma nos señala al trabajador temporal. Así el trabajador de temporadas es el que presta sus servicios en labores cíclicas o periódicas y el trabajador llamado eventual es aquel que presta sus servicios en labores distintas a las que se dedica la empresa o sustituye a un trabajador incapacitado. Aclarando que de igual manera existe el trabajador de planta que es aquel que a partir del momento en que comienza a prestar sus servicios en la fuente de trabajo su trabajo es considerado como indefinido, y por último el trabajador de confianza y si bien dicha categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas también esta bajo el amparo de la Ley Federal del Trabajo.

Independientemente de la clasificación que se les de, serán trabajadores aquellos que prestan un servicio personal y subordinado, y tendrán derechos y obligaciones bajo la tutela de las leyes y reglamentos existentes.

•

Cabe aclarar que indistintamente en la actualidad a los trabajadores se les puede llamar obreros o bien empleados atendiendo estos últimos a la misma definición que hemos dado de lo que es un trabajador. El trabajador es la parte

medular de la producción, sin trabajo humano no la habría ya sea de orden comercial o productivo en bienes cambiables.

Patrón:

Iniciemos este tema con una definición práctica "Junto al trabajador encontraremos la figura del patrón. Pletórica de sentido humano es la palabra en sus orígenes; trae a la mente el recuerdo de las obligaciones solicitadas, del afecto abrigador, del trato cordial del padre, por la etimología de la palabra que deriva del latín pater".⁹ Alentadora pues la apreciación de lo que se narra, porque atiende a la protección que por naturaleza deviene de un padre o tutor.

Para Sánchez Alvarado patrón es "...la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".¹⁰ Esta apreciación es correcta a nuestro juicio, permite suponer la existencia ya de la presencia de la persona moral, como el sindicato, el Estado, porque no aunque quienes la critican refieren por expresar, que infiere única o estrictamente a los servicios que son intelectuales o son estrictamente materiales. Nosotros creemos que no hay que ser tan rígido en esa apreciación, de alguna manera no coincidimos con esa crítica, por el contrario

⁹ SIDAURI, Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Porrúa. México. 1945. p. 149.

¹⁰ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. S.c. México. 1967. p. 24.

creemos que se quiso prevalecer en una actividad alguna de las actividades más que la otra, pero sin excluirlas la una respecto de la otra definitivamente.

Krotoschin nos dice que patrón ". . . es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios".¹¹ Finalmente también estas consideraciones traen implícitas la subordinación, porque se deduce de su sola lectura.

En cambio Manuel Alonso García nos dice "...patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación." ¹² Ciertamente la remuneración es esencial. No puede omitirse tampoco la utilidad base de servicio y como parte para el pago del salario mismo que deba recibir el trabajador. Las utilidades son para el patrón el fin último de la producción o de la prestación de un servicio como giro comercial, precisamente de esa utilidad se destina parte para pagar al trabajador lo que le es más importante su salario, que refleja dignidad, salud, esparcimiento para él y para su familia.

El artículo 10.- señala el "Patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". "Si el trabajador, conforme a lo pactado o

¹¹ DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo, 4ª edición. Tomo I. Porrúa S.A. México. 1981. p. 452.

¹² CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas, México. 1981. .p 452.

a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos." Entonces tenemos que existen dos tipos de patronos:

A.- "Patrón como persona física y que son personas naturales capaces, que bien pueden ser patronos directos, estos es que actúan en calidad de patrón pero a nombre y representación de una persona moral" ¹³ La capacidad cuando actúan como patronos directos se refiere a que se obligan en lo personal, con los atributos que las leyes les otorgan: nombre, nacionalidad, domicilio etc. Esto para una identificación real de la persona misma.

B.- "Patrón como persona Jurídica:puede ser una sociedad, asociaciones y fundaciones, quienes al carecer de físico deben actuar a través de personas físicas y por consiguiente adquirir derechos y obligaciones." ¹⁴ Efectivamente y aunque no se dice expresamente dentro de esas asociaciones se encuentran los sindicatos que también tienen una estructura de representatividad. Creemos que estas asociaciones o sociedades son entes incorpóreos, pero sí con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Cabe aclarar que la diferencia que existe entre un Patrón como persona física y uno como persona jurídica radica en que el primero tiene la capacidad de ejercitar por si mismo sus derechos y obligaciones adquiridos con el trabajador; en

¹³ FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. Ob. Cit. p. 46.

¹⁴ IDEM.

cambio el segundo únicamente puede ser titular de dichos derechos y obligaciones y no así de ejercerlos por su propia cuenta.

El patrón en términos generales es entonces: " las personas que mandan o dirigen al trabajador con la finalidad de obtener un beneficio, a cambio de un salario" ó " es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de un trabajador, mismo que dirige con la finalidad de obtener un beneficio, a cambio de un salario".

1.2.1. La Relación de Trabajo Individual

En una relación en la cual el patrón comprende las necesidades del trabajador, y viceversa; se crea una relación armónica de convivencia mutua. Por lo que para tratar de comprender el significado jurídico de la relación individual de trabajo, debemos entender primero lo que se entiende por Relación de Trabajo y posteriormente lo que es Relación Jurídica.

Ya hemos mencionado que la Relación de Trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Ahora bien debemos definir de igual manera la relación jurídica, puesto que toda relación laboral es una relación jurídica de la cual ambas partes obtienen

derechos y obligaciones; y así entenderemos, que dicha relación jurídica es la que representa el vínculo jurídico que existe entre dos o más partes, sujetos a derecho y obligaciones. Ya expresamente el artículo Artículo 20 fracción primera, se refiere a la relación individual de trabajo así: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

Por el contrario también habla del Contrato Individual de Trabajo: "... cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

En una simple apreciación cualquiera diría que relación individual de trabajo y contrato individual de trabajo son lo mismo, pero la diferencia radica en que la relación individual de trabajo nace en el momento en que comienza a prestarse el servicio y el contrato individual de trabajo se perfecciona con el consentimiento de ambas partes para la celebración de dicho contrato; la relación laboral puede existir aún no existiendo un contrato individual.

El Doctor Miguel Borrell Navarro dice que "La relación individual de trabajo, es la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física

o jurídica, mediante el pago de un salario".¹⁵ Esencialmente trae el mismo contenido que los articulados de la Ley. El trabajo puede darse a favor de una persona moral o física, sin embargo esta no es la diferencia, porque nosotros consideramos que del contenido del clausulado se define si la relación es individual o colectiva, porque si engendra un derecho o una obligación que implícitamente hable de una colectividad ya no es relación de trabajo. En sentido contrario, si el contenido del clausulado se refiere a una persona identificable y en lo singular estaremos en presencia de una relación individual, y lo que es más importante que por la naturaleza de su contenido se refiera a ella.

1.2.2. La Relación Colectiva de Trabajo

En principio debemos atender que la Ley Federal del Trabajo permite relaciones de trabajo donde la convergencia de obligaciones y derecho afecte a uno o todo el sector de trabajadores de la planta. La colectiva en tanto se hable de dar un derecho económico o cantidad líquida a un grupo o a todos los trabajadores; es colectiva por afectar y obligar de igual forma a un grupo o a todos los trabajadores a cumplir con tal ó cual disposición del patrón que indique dirección en el trabajo, claro siempre que se encuentre dentro del trabajo

¹⁵ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª edición. Sista. México 1994. p.153.

convenido; es colectiva también en cuanto aparece ya la figura del patrón uno o varios con respecto a uno ó varios sindicatos.

Para el Doctor Miguel Borrell Navarro las relaciones colectivas de trabajo "...son las que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho, o reunida de un sindicato; se les da el nombre de relaciones colectivas porque se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma y, claro esta, repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores".¹⁶

Dado que la ley laboral no aporta ninguna definición de lo que son las relaciones colectivas de trabajo, pero sí cuenta con un capítulo relativo a dichas relaciones, por tal decidimos citar el concepto anterior; mismo del cual se puede apreciar que la relación colectiva se da entre dos partes la Empresa y la comunidad de trabajadores. Mismos que pertenezcan a dicha asociación la cual llamaremos sindicato; y que ejerzan una profesión determinada o que trabajen en una rama de actividad concreta.

Esta reunión de trabajadores llamada sindicato, se da con el fin de forzar al patrón o empresario, para que las condiciones de trabajo mejoren y aumente el salario. El sindicato como tal representa al conjunto de trabajadores asociados en

¹⁶ *Ibidem.* p. 697.

sí, para canalizar todas sus necesidades y de igual forma sirve como un medio de control de la clase trabajadora, del cual resulta beneficiado el patrón. Es decir como lo dice la ley "... buscar el mejoramiento de sus respectivos intereses"

Entre las relaciones jurídicas colectivas e individuales, existen diferencias:

"1. Por los sujetos: en la relación individual son sujetos un empresario y un trabajador; en la colectiva grupos de ellos, ya localizado o definidos por su pertenencia a una empresa, ya estructurados en forma de asociación profesional. Pero es importante señalar que no necesariamente el número será siempre quien defina si es colectivo o es individual.

2. Por su contenido: la relación individual es esencialmente contractual y sinalagmática, y define contraprestaciones concretas; en cambio la relación colectiva no implica prestaciones directas, sino que consisten en una serie de compromisos y de medios utilizados.

3. Por su Forma: la relación individual reviste forma de contrato, escrito, verbal o tácito, en cambio la colectiva no siempre se desarrolla en forma de negociación, es por el contrario pluriforme y exige, en general, presupuestos que no se dan en lo individual, como ocurre con el derecho de asociaciones profesionales.

4. Por su Finalidad: La individual es un intercambio económico de trabajo por salario, y la colectiva es esencialmente normativa.

5. Por su Trascendencia Económica y Político - Social: apenas perceptible en un caso muy relevante en otro." ¹⁷

En relación con la primera podemos decir que no necesariamente el número será siempre quien defina si es colectivo o es individual. Es la afectación de intereses comunes para uno o para otro. Por cuanto a la segunda Esta figura aunque no de acuerdo estamos en su totalidad, porque si se puede estipular condiciones concretas para con una colectividad de trabajadores. Por cuanto a la cuarta, esto aunque a final de cuentas también haya en algunos casos intercambio económico. Es caso que la relación individual se da entre dos sujetos: patrón y Trabajador, misma que nace en el momento mismo en que se inicia la prestación de un servicio que como ya mencionamos deberá ser subordinado y remunerado, en dicha relación puede o no haber contrato.

En cambio en la relación colectiva están en juego varios sujetos, mismos que pueden aparecer como dos únicamente: una asociación de trabajadores y un patrón o bien una asociación de trabajadores y una asociación de patrones, dichas asociaciones se llamaran sindicatos, mismos que buscaran un balance y beneficio

¹⁷ GARCIA GÓMEZ, Carlos. Las Nuevas Relaciones Laborales. Servicio de Publicaciones. Valencia. 1996. p. 68.

para la parte que estos representen en la cual deba existir un Contrato Colectivo de Trabajo.

En ambas relaciones nacerán derechos y obligaciones para ambas partes mismas que se regirán y estarán a lo dispuesto en nuestra Ley Federal del Trabajo, pues de dichas relaciones pueden surgir diversas clases de conflictos mismos que estudiaremos con atención mas adelante.

1.3. Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo es relativamente reciente, aparece ya como tal en la Ley Federal del Trabajo de 1931, sin embargo alcanza una gran repercusión con la Ley de 1970 y las reformas y adiciones del año de 1980, adiciones dentro de lo más trascendental que trae aparejado se encuentra la obligación patronal del aviso de rescisión.

Nuestra Ley Federal del Trabajo no da una definición de lo que vendría a ser el Derecho Procesal Laboral, pues únicamente nos habla de los principios procesales, por lo que nos vemos en la necesidad de citar definiciones de unos procesalistas y de otros laboristas.

Borrell Navarro nos dice que "El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el capital y el trabajo y que tiende a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando este es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos" ¹⁸ Referirse a los factores de la producción supone en esencia que es el capital y el trabajo, es decir, el trabajador y el patrón, cuando en ellos existe por sí conflicto de intereses recíprocos.

"También puede afirmarse acertadamente que el Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia del Derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos Jurisdiccionales del Trabajo, de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y organismos de clase con motivo de las relaciones laborales." ¹⁹

De esta definición aparece insertada la posibilidad de plantear una división de conflictos, al efecto se encuentran los conflictos individuales y colectivos, los segundos se dividen a su vez en colectivos de naturaleza jurídica y de naturaleza económica. En cualquiera de los casos el Derecho Procesal del Trabajo es considerado como la parte del derecho del trabajo, donde se encuentran las facultades de las autoridades de trabajo para ejercitar la jurisdicción autorizada en

¹⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p. 473.

¹⁹ Idem.

la ley, en cuya aplicación se busca el equilibrio de los factores productivos capital y trabajo.

Armando Porrás y López lo define "como aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico".²⁰

Esta definición a nuestro gusto es clara, precisa y muy congruente con el tema que nos ocupa. Propone la figura esencial, es decir quién deba aplicar esa jurisdicción del estado, el poder de someterse a sus ordenamientos y una ley en específico. Se remite exclusivamente a los nexos de trabajo colectivos e individuales en cuyo pasado o futuro se haya presentado algún deterioro capaz de llevarlo a un conflicto.

Por lo que finalmente o es jurídico o es económico, porque el primero implica la interpretación de una norma, su alcance jurídico, y la segunda un aspecto económico, de cantidad líquida determinada o determinable.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, refiere los principios procesales, así de cómo será el proceso del derecho de trabajo, más no así de que

²⁰ PORRES Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1971. .p 19.

es por lo que a manera muy breve los mencionaremos; primeramente citaremos dicho artículo:

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

- A) Público: consisten en el derecho que tiene los ciudadanos y principalmente las partes (actor y demandado) de estar presentes en las audiencias que se lleven a cabo ante las autoridades del trabajo, salvo en los casos en que hace excepción la propia ley.

- B) Gratuito: este principio es consagrado desde nuestra Constitución y consiste en que los tribunales del trabajo actuaran sin cobrar costo

alguno por las actividades que realicen en las controversias que se ventilen ante los mismos.

C) Inmediato: Consiste en que los miembros que integran los tribunales del trabajo llamados Juntas de conciliación y arbitraje, deberán mantener contacto con las partes, recibiendo así las pruebas, interrogando a las partes y escuchando alegatos, interviniendo así en todo momento mientras dure la litis con la finalidad de obtener un laudo justo y equitativo para las partes. Cosa que en la practica jamás sucede.

D) Oral: Consiste en que durante el procedimiento las partes en las audiencias pueden hacer valer oralmente sus pretensiones.

E) Se iniciara a instancia de parte: esto es el trabajador, patrón o tercero interesado deberán hacer del conocimiento a la Junta de Conciliación y arbitraje por medio de la presentación de la demanda la falta de cumplimiento de alguna de las partes, con la finalidad de que la misma llegue a dictar una solución.

De igual forma el Derecho Procesal del Trabajo se caracteriza por su economía, concentración y sencillez: El primero de ellos que durante el procedimiento se suprimen o dejan a un lado actuaciones que no son necesarias

con la finalidad de resolver lo más rápidamente posible el procedimiento. La concentración consiste en que la propia ley nos da el derecho de que en el desahogo de una sola audiencia se puedan desarrollar todas y cada una de las etapas del procedimiento: Conciliación, demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y no así una etapa por audiencia.

Consistiendo la sencillez en que durante el procedimiento no se requieren formulismos o reglas rígidas, haciendo así más fácil el procedimiento para las partes, únicamente se requerirá que las partes cualquiera de ellas que fuere deje bien planteados sus puntos petitorios.

1.4. Conflictos de Trabajo.

En principio diremos que el conflicto indica una perturbación, un desacuerdo de intereses que tienen su fundamento en los argumentos y consideraciones legales que cada una de las partes consideran y que precisamente harán valer oportunamente. "Se entiende por conflictos, las fricciones surgidas entre trabajadores y patrones; sólo entre aquellos o solo entre éstos, con motivo de la relación laboral o de la interpretación y aplicación de la ley." y también "Para que exista un conflicto es necesario un motivo de enfrentamiento o de discordia que

perturbe la relación jurídica existente entre las partes".²¹ Estas expresiones marcan a nuestro parecer un definitivo panorama del conflicto, precisamente para nuestro tema ya en el procedimiento laboral, por ejemplo en el ordinario y muy en específico en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas será donde deban de ofrecerse las pruebas nuevas.

"La expresión conflicto de trabajo es genérica, comprensiva de todos aquellos surgidos del hecho social trabajo y no se restringe a los conflictos colectivos, pues comprende todas las posiciones de antagonismos entre partes que tengan una manifestación a la cuál se conceda valor jurídico."²² Ciertamente, los conflictos de trabajo se presentan cuando la interpretación de una norma, acuerdo o reglamentación no satisface los intereses de su aplicación a alguna de las partes. Aun la interpretación de los acuerdos de voluntades de las partes contratantes, ejemplo en un contrato colectivo de trabajo donde las circunstancias de tiempo y de lugar son de suma importancia para con la redacción del contenido de sus cláusulas.

El conflicto ya estrictamente determinado en el ámbito laboral: "Es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios, de una parte, y uno o más trabajadores a su servicio, por otro

²¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit. p.83.

²² CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. El Gráfico. Impresores. Buenos Aires, Argentina. 1949. p.549.

lado; siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector. Los conflictos de esta índole abarcan desde discrepancias de ejecución laboral, pasando por interpretaciones dispares acerca de contratos individuales, convenciones colectivas y normas legales. . ." ²³

Una de las más completas definiciones que hemos encontrado es la de Mario de la Cueva "...los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo" ²⁴ parecería que en forma rápida, De la Cueva esta presente para indicar que la discrepancia esta presente a través de toda la existencia del conflicto, en sus inicios indica que no necesariamente tiene que ser la relación por tiempo indefinido y si por el contrario por tiempo determinado u obra determinada; en el desarrollo de la relación en cuyos casos se presentan modificaciones a las condiciones o estipulaciones pactadas en la relación contractual y finalmente hasta antes de concluir la relación.

Eugenio Pérez Botija lo define "...con el nombre de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las

²³ Ibidem. p. 468

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México 1992. p. 19.

empresas o los trabajadores" ²⁵ Normalmente es el patrón quien infringe las normas de trabajo, porque según la Ley Federal del Trabajo existen extremos que son carga procesal y probatoria exclusiva del patrón: La existencia del contrato de trabajo; el reglamento interior de trabajo ; pagos hechos a los trabajadores de sus prestaciones, etc. Es necesario aclarar que la infracción de que hablamos realmente tiene dos grandes vertientes:

a.- La relativa a una cuestión de índole administrativo, es decir que ante las autoridades no jurisdiccionales se tramite un procedimiento en contra del patrón por ejemplo: por incumplimiento a las normas de trabajo, y

b.- Lo correspondiente a un conflicto de tipo jurisdiccional, que ya es donde el Tribunal interviene bajo un apartado potestativo y jurisdiccional y cabe en él, la posibilidad de hacer cumplir sus propias resoluciones.

En común puede mencionarse que son fricciones, controversias, diferencias u oposiciones entre los sujetos de la relación laboral, mismos que surgen a partir de la prestación subordinada y personal de los servicios, que se derivan de la actividad laboral, y que pueden ser desde discrepancias de la interpretación de los contratos individuales o colectivos de trabajo, así como de las normas que los regulan, pasando de igual forma a reclamaciones, quejas hasta litigios, y los

²⁵ PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. p. 294.

conflictos podrán suscitarse entre trabajadores y patrones, entre patrón o patrones y sindicato o sindicatos mismos que conocerán las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Entonces para efectos del presente trabajo entenderemos por conflicto de trabajo fricción o colisión que se produce en las relaciones laborales personales y subordinadas, de carácter individual o colectivo, entre patrones y trabajadores, las que generalmente trascienden a los órganos jurisdiccionales establecidos para su resolución, propuesta por el maestro Borrel Navarro.

Una vez que hemos estudiado lo que son los conflictos laborales y el porque se originan, ahora los clasificaremos.

Aclarando que se han presentando diferentes clases de conflictos laborales en el campo de la doctrina; pero tratando de que el presente trabajo guarde un orden lógico y que sea coincidente con la ley, haremos una clasificación basándose en lo mencionado en el artículo 604 de la propia ley que dice:

"Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas."

Por lo que entonces se aprecia que la legislación los clasifica en: a) entre trabajadores y patrones; b) entre trabajadores y c) entre patrones; aclarando que estos pueden ser de igual forma individuales y colectivos.

Ahora bien en el presente trabajo se ordenaran no en el sentido subjetivo de las personas que intervienen en estos, sino por la vía procesal a la que deberán de someterse; por lo que se clasificaran en: a) conflictos de naturaleza económica y b) conflictos de naturaleza jurídica, en las cuales por lógica intervienen los sujetos de la relación laboral que menciona la ley.

1.4.1 Conflictos de Trabajo de Naturaleza Económica.

El título de este tema sugiere varias cosas: Presume en principio que se encuentra en disputa una cuestión de tipo económico, es decir de cantidad líquida determinada en dinero, esto aparentemente es cierto, el maestro Miguel Borrell Navarro, señala al respecto que los conflictos económicos "...son los que crean, suspenden, modifican o extinguen condiciones de trabajo, generalmente se refieren a la producción de bienes y servicios, y también pueden ser individuales o colectivos".²⁶

²⁶ BORREL NAVARRO, Miguel, Ob. Cit. p. 493.

Las condiciones de trabajo son esencialmente: el salario que se ha asignado al trabajador ya sea por disposición gubernamental en cuanto a un mínimo, mínimo profesional o un contractual el cual las partes han fijado libremente. La categoría o las actividades propias que el trabajador tendrá en la fuente de trabajo empresa o establecimiento y el horario, es decir el tiempo por virtud del cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón, pero debiera ser de índole colectivo.

Esto no quiere decir que sean realmente las únicas condiciones de trabajo, no es así, lo que sucede es que podríamos decir son las principales, sin embargo cualquier pacto de naturaleza o cláusula económica como se conoce en las negociaciones colectivas es precisamente la interpretación de ellas las que forman la esencia del conflicto de naturaleza económica, precisamente en los planos que marca el autor en cita.

El Dr. Mario de la Cueva aclara que "...son los que se motivan por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios y de manera general, siempre que se afecten los intereses económicos de la comunidades obreras".²⁷

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 521

Como podemos ver los autores antes mencionados a excepción del maestro Mario de la Cueva mencionan que dichos conflictos pueden ser individuales o

colectivos, con lo que no podemos estar de acuerdo, ya que nuestra ley laboral señala en su artículo 900 que "...son aquellos de cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo" Nótese que las condiciones de trabajo se refieren a índole colectivo , intervienen ya sindicato y patrón en primer plano. La suspensión se presenta por las circunstancias económicas de la empresa, en todo este tipo de conflictos, el patrón tiene que solicitar autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Es provisional y tiene necesariamente que llegar a seguir laborando en el tiempo que haya conseguido como autorizado de la Junta señalada. En las terminaciones colectivas de trabajo, la intención de las partes es pues concluir definitivamente los efectos de las contrataciones colectivas, los efectos del contrato colectivo de trabajo.

1.4.2 Conflictos de trabajo de naturaleza Jurídica.

Los conflictos de naturaleza jurídica son lo que se refieren a problemas de interpretación o cumplimiento de las leyes laborales o de contratos de trabajo que se susciten ya sea de naturaleza individual o colectiva.

En el campo de la doctrina existen muchas definiciones de lo que son dichos conflictos, todas ellas concuerdan en la mayor parte de las mismas, como veremos a continuación:

Para el maestro De Buen "La naturaleza jurídica del interés en juego significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral. Esta puede ser constitucional, legal o producto de una convención"

²⁸ Debemos entender que la norma laboral en su respectivo ámbito, no necesariamente deba ser la que estipule una ley o un reglamento. La norma nosotros así lo consideramos, puede ser también el acuerdo de voluntades de las partes que hayan quedado plasmadas como obligatorias. Dependiendo de la forma y términos en que se convinieron las voluntades, serán importantes, porque de ahí se puede determinar la forma en que puedan ofrecerse como pruebas nuevas ya en el conflicto jurídico, esto en coordinación con el tema que nos ocupa.

Bermúdez Cisneros nos dice que son "...aquellos que surgen entre dos sujetos de una singular y concreta relación laboral; serán de naturaleza jurídica si la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de las normas reguladoras de la mencionada relación". ²⁹ Mientras que Cavazos Flores los define diciendo que "...son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. p. 84.

²⁹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1989. p.20

leyes o contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos según el interés del afectado".³⁰

Todas ellas concuerdan y además con todas estamos de acuerdo; en que son los que nacen al momento de existir discrepancia acerca del cumplimiento, interpretación o aplicación de las leyes que los rigen o de los contratos que convinieron entre dos sujetos; teniendo en cuenta así que estos conflictos si se dan individuales o colectivos.

Por lo que entonces bien valdría la pena hablar en que consisten los conflictos individuales y colectivos ambos de naturaleza jurídica.

Los conflictos individuales de naturaleza jurídica serán los que se dan entre trabajador y patrón, y los Conflictos Colectivos de la misma naturaleza nacerán entre un grupo de trabajadores o por un sindicato en contra de un patrono o viceversa; mismos que podrán versar sobre la interpretación o cumplimiento de los contratos individuales y colectivos de trabajo, teniendo así por ejemplo el cumplimiento que implica la aplicación de dichos contratos o en el caso que exista conflicto en una norma aplicable puede surgir un conflicto de discrepancia en cuanto a su sentido para saber así, si se respeta o se viola dicha norma.

³⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit. p. 320

Los conflictos de naturaleza jurídica pueden someterse ante las autoridades laborales para ser resueltos por éstas, vigilando la correcta aplicación de la ley laboral; apoyándose desde luego en la norma laboral para ser resuelto.

1.4 Actor y Demandado.

Como ya hemos estudiado en una relación de trabajo intervienen dos sujetos llamados trabajador y patrón, mismos que tienen derechos y obligaciones uno hacia el otro, pero cuando alguno de ellos deja de cumplir la obligación recíproca estamos en presencia de un conflicto, en el cual el deseo de las partes puede ser llevarlo ante las autoridades del trabajo para que conozcan del mismo; por lo que entonces al ventilarse un conflicto estas partes llamadas con anterioridad trabajador y patrón ahora se denominaran actor y demandado y que pueden ser cualquiera de ellos indistintamente.

La mayoría de los autores laboristas no dan un concepto ni siquiera acertado de lo que son, por lo que, cabe señalar que nos abocaremos a diversas apreciaciones de algunos autores y para no caer en repeticiones innecesarias solamente mencionaremos algunas de ellas. El actor es la parte en el procedimiento que ejercita la acción, se dice que promueve ante el órgano

jurisdiccional para iniciar precisamente la intervención de éste para definir a quien le asiste verdaderamente la razón. El actor comúnmente es el trabajador o el sindicato, sin embargo dentro del mismo procedimiento el patrón puede ser actor, ejemplo claro de esta situación es cuando el demandado en el principal promueve una reconvencción al actor solicitándole tal o cual obligación.

El maestro Rafael de Pina nos dice que: "Tradicionalmente la palabra actor se ha reservado para designar al demandante, como aquel que promueve, demanda ante los órganos de jurisdicción. Actor o Actora, en definitiva, es la persona que actúa en el proceso, sea en su propio interés, o sea en el ajeno" ³¹

Como hemos señalado la parte actora puede ser tanto el trabajador como el patrón, dependiendo del rol que tome cada uno en juicio, teniendo así que el que acuda ante los órganos jurisdiccionales conocidos como Juntas de Conciliación y Arbitraje, de las cuales estudiaremos mas adelante; a presentar una petición de justicia contra la otra se le llamara actor, porque es el primero en acudir, acusar o presentar una demanda en contra del otro.

Al igual que los términos jurídicos que nos dan los autores o diccionarios de lo que es demandado, son semejantes para no caer en repeticiones únicamente mencionaremos el mas completo de ellos. Por demandado entenderemos "a la

³¹ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa, México. 1999. p. 55.

persona contra la cual se dirige una acción judicial, o a quien se pide una cosa en Juicio. En una palabra, aquella frente a quien se interpone la demanda. . .³²

Así podemos deducir que el demandado será la persona, que puede ser física o moral y que de igual forma puede ser el trabajador o el patrón; a la cual se le demanda o pide algo en un Juicio y ante una autoridad, puede ser indistintamente el trabajador o el patrón porque como ya hemos mencionado de igual forma pueden ser actores. Si el trabajador demanda al patrón el primero de ellos será actor y el segundo demandado. Pero si la controversia es porque el patrón demanda al trabajador tenemos entonces que el patrón en este caso será actor y el segundo demandado. Por lo que entonces el que pide o demanda será actor y al que se reclama o pide algo será demandado.

Entonces tenemos que en un proceso existirá como mínimo una persona que reclama y otra frente a la cual se reclama, aclarando que el trato que reciban de la autoridad que conoce de la controversia; para cualquiera de ellos será absolutamente igual. La autoridad no se determina en sus resoluciones por si la parte es actora o demandada, no es así, se determina por la imparcialidad de su intervención en todos los conflictos que ante ella se presenten.

³² MASCAREÑA, Carlos E. Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo VI. Francisco seix. Barcelona 1983. p. 756.

1.6. Proceso y Procedimiento.

El derecho procesal en términos generales indica un conjunto de normas jurídicas para encaminar el proceso jurisdiccional. Entendemos que son las formas establecidas en cada ley o código que indican la aplicación a situaciones concretas para su solución. También se dice que establece la organización de los tribunales y composición, incluyendo por supuesto sus facultades, obligaciones y prohibiciones.

La legislación se encuentra para resolver casos concretos que los particulares ponen a su determinación, y que el Estado aprovechando la existencia de la Ley y su contenido especifica una sentencia o resolución.

La jurisdicción es un atributo de la soberanía, es simple y sencillamente el poder y la facultad soberana de administrar justicia, es por ello que de la legislación mexicana prohíbe a los particulares hacerse justicia por su propia mano, porque esta reservada al Estado, y precisamente la impartición de aquella, refleja el poder mismo que lleva implícito de los llamados órganos jurisdiccionales.

Fernando Flores Gómez en su obra *Nociones de Derecho Positivo Mexicano* señala "La palabra *proceso*, de *procedere*, significa marcha, avanzar, ir hacia delante, el proceso pues equivale al camino que conduce a una meta." y además "... es la obtención de una sentencia que en forma vinculativa resuelve entre las

partes una controversia sobre derechos substanciales.”³³ El proceso es el camino que debe recorrerse para llegar a un fin determinado, en el ámbito jurídico es precisamente la resolución. En materia de Trabajo la sentencia es conocida como laudo.

El proceso hace trabajar la maquinaria judicial según la ley o código que se trate, siempre para llegar a esa determinación última la resolución definitiva. Además “...es el que esta compuesto de una serie de actos unidos entre sí, para la obtención de una sentencia , que con apoyo en las normas jurídicas ponga fin a un litigio”³⁴ La relación procesal se da entre el actor y el demandado ó demandante y demandado, acreedor o deudor etc.

Por el contrario, el procedimiento es la serie de pasos que en forma específica establecen cada una de las leyes, por ejemplo en la legislación laboral los procedimientos son ordinario y especial, las etapas procesales en que se divide cada una de ellas son:

Procedimiento ordinario: Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. La primera se refiere estrictamente a un acercamiento de intereses. La segunda el actor ratifica sus acciones y el demandado hace valer sus

³³ FLORES GÓMEZ GONZALEZ, Fernando. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 31ª edición. Porrúa. México. 1992. p. 225.

³⁴ *Ibidem*. p. 225

defensas y excepciones. La tercera donde se ofrecen y desahogar los medios de prueba.

Procedimiento Especial: Su tramitación es sumaria. Sus etapas Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución. En la primera de igual forma el acercamiento de un arreglo vía conciliatoria. La de demanda y excepciones pruebas y resolución se desarrolla corrido y en un solo acto.

La diferencia que existen entre cada una de las formas que estipula en específico los procedimientos existentes, son los que hacen la diferencia entre proceso y procedimiento, porque nosotros creemos que genéricamente el proceso indica el camino y que a final de cuentas se tiene que llegar a una solución del conflicto planteado, sin embargo ya el procedimiento es particularizado con todas las modalidades para su desahogo establecidas por el código o ley de que se trate.

1.7. Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En principio la aplicación de las normas de trabajo corresponden, entre otras a: Las Junta Federales y Locales de Conciliación; a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y al jurado de responsabilidades.

Competencialmente hablando las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje; le corresponde respectivamente a la primera las ramas industriales que refiere expresamente el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que sin nombrar todos por obvias razones tenemos: Rama textil; eléctrica; cinematográfica; hulera; azucarera; minera; metalúrgica y siderúrgica, hidrocarburos, petroquímica etc. Todo lo que no esta comprendido dentro de esas ramas industriales entonces será materia local.

La Junta de Conciliación y Arbitraje Federal y Local se encuentran a su vez divididas para su funcionamiento en Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje. El número se determina en base a las necesidades de atención a la gran demanda de conflictos que se presentan ante ellas y por supuesto, en base al crecimiento económico de los Estados de la República Mexicana.

Las Juntas especiales de Conciliación y Arbitraje son tripartitas, un representante del gobierno, otro del capital y otro de los trabajadores la conforman, esto claro esta independientemente del personal jurídico y administrativo que se encuentra jerárquicamente hablando por debajo de esas tres personalidades.

El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compone por Actuarios, Secretarios auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Juntas

Especiales. En el orden los actuarios son las personas encargadas de hacer notificaciones, emplazamientos y cualquier acto jurídico fuera de la Junta en nombre y representación de esta; Los Secretarios encargados de dar trámite a los juicios, es decir, impulsarlos en su proceder dictando los acuerdos que sean necesarios; los secretarios Generales encargados del Funcionamiento de los demás Secretarios; los auxiliares son esencialmente la mano derecha del Presidente titular y los Presidentes representan como ya dijimos a la Junta Especial.

Ya en la Junta Especial es el lugar donde física y materialmente se desarrollara el procedimiento, debiendo la misma respetar las formalidades que para el efecto establece la Ley. Deberá desahogar las etapas como se precisan en la Ley, en especial por cuanto a nuestro tema las "pruebas nuevas" se encuentran establecidas en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas por cuanto al procedimiento ordinario se refiere, será pues en esta donde deben ofrecerse con todo los elementos necesarios para su desahogo.

La intención del tema en coordinación con los capítulos tercero y cuarto de este trabajo es determinar con precisión el alcance de las "pruebas nuevas", la forma y términos así como la oportunidad que se tiene para ser ofrecidas oportunamente y que al momento de dictar resolución se les de el valor probatorio que cada una de ellas tenga. Es importante señalar que serán precisamente las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje a las que les corresponde determinar

que pruebas se aceptan ya en el laudo que valor o no tendrán las pruebas en comento.

1.8. Ley Federal del Trabajo.

Desde la asamblea constituyente de Querétaro, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, guardo en su esencia condiciones relativas a las relaciones de trabajo, el artículo 123 que hablo sobre la jornada, el salario y muchas estipulaciones mas a nivel constitucional para ser tratadas de ahí en adelante. Para 1931 fecha en que nació la primera Ley Federal del Trabajo, en esa época el crecimiento y el progreso del país empezaba su auge y esa ley marco el principio de una legislación federal a ser cumplida por patrones y trabajadores.

En 1970 se proyecto una nueva ley acorde al desarrollo industrial, las relaciones comerciales Nacionales e Internacionales, bajo el supuesto de que el derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, porque todos sus principios e instituciones tienden a una misma función una primera parte contiene los principios e ideas generales y una segunda se ocupo de las relaciones Individuales de trabajo y comprendió las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo etc., la Ley tuvo otros sub-apartados, se hablo sobre la relación y contrato de trabajo; sobre las condiciones de trabajo,

sobre salarios, participación de utilidades, procedimiento ordinario, huelga, trabajos especiales, etc.

Todo esto aparece referido como el proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970. La ley en su contenido preparo para ser de observancia federal para toda la República rigiendo las relaciones de trabajo a que se refiere el artículo 123 apartado "A" de la Constitución. Cualquier trabajo personal y subordinado sea las condiciones en que se de y sea la denominación que se le imponga, en cualquier parte de la República Mexicana será tratado a la luz de la Ley Federal del Trabajo.

Relación de trabajo dentro de la cual no queda comprendido el servicio al Estado ni las que tengan relación directa con el Ejecutivo Federal. Finalidad esencial de la Ley Federal del Trabajo que indica conseguir el equilibrio de los factores de la producción, esto es que haya equilibrio entre el capital y el trabajo, o de otra manera entre el servicio que se presta y lo que se paga por ese servicio debe ser satisfactorio para quien lo presta y para quien lo recibe.

Es indispensable la armonía entre estos dos factores porque el uno necesita del otro en cuyo caso por si solo no existiría cada uno de ellos. También sostiene en el contenido de la Ley al considerar al trabajo como un deber y un derecho social, del cual se exige respeto para las libertades y la dignidad. Efectivamente la

Ley con este principio determina en su contenido el respeto de que el trabajo sea considerado como esencia propia inclusive del ser humano.

La ley también indica que las disposiciones de la misma son de orden público, por lo que circunstancias contrarias a las establecidas por ella no surtirán efecto alguno. Protege y reafirma la libertad al trabajo, con la condición que sean lícitas.

En este orden de ideas nosotros consideramos que la Ley Federal del Trabajo es el instrumento que nace como consecuencia de los requerimientos de la clase trabajadora con suma coordinación con el ámbito patronal y sus medios de producción, estipulando derechos y obligaciones para quienes intervienen en una relación individual y colectiva de trabajo, bajo los principios ya señalados y que en el supuesto de divergencia en sus respectivos intereses las formalidades para resolverlo, se encuentran precisamente los apartados relativos a los procedimientos en sus distintas naturalezas.

CAPITULO SEGUNDO.

ANTECEDENTES

Los antecedentes son acontecimientos que muestran la forma en que sucedieron determinados hechos en lo específico. Cualquiera que sea el rumbo que tomaron y como concluyeron ya no es posible cambiarlos. Dejan una huella de cómo se desarrollo tal o cual situación en esa época de la historia. Para nuestro tema habrá temas que si abarquen lo relacionado estrictamente con las "pruebas" que es lo que nos interesa, pero habrá otros que si bien es cierto no es en relación directa, si habrán correlacionado a ellos.

2.1. Derecho Romano.

El derecho romano es el reconocido por las autoridades romanas hasta el año 476 después de Jesucristo. Es importante para conocer los antecedentes de nuestro derecho actual, porque en el mundo aparecen dos grandes sistemas jurídicos la anglosajona y la romanista. En el caso concreto México pertenece al segundo. El derecho romano influyó en el sistema mexicano a través de cuatro vertientes:

- 1.- El derecho español con las Siete Partidas, derecho vigente hasta la expedición del Código Civil de 1870.
- 2.- El derecho napoleónico sirvió de inspiración a las codificaciones mexicanas.
- 3.- El estudio del *corpus iuris* que realizaron generaciones anteriores de juristas mexicanos
- 4.- Grandes Romanistas Alemanes dentro de los que destacan Savigny.

Acertadamente el Maestro Guillermo Flores Margadant acentúa sobre el particular importancia del derecho romano como antecedente "El derecho romano nos ofrece los conceptos fundamentales de una ciencia jurídica supranacional, las principales reglas según las cuales se combinan estos conceptos y las bases terminológicas." y continúa diciendo " Además , un indispensable es la claridad de la expresión ; solo ella permite claridad en el pensamiento. Que el derecho romano se encuentre ligado a un idioma tan concentrado y transparente como el latín una lengua muerta no constituye inconveniente alguno. Al contrario. De esta forma, nuestra terminología profesional queda sustraída precisamente a los cambios que provoca el uso cotidiano de las lenguas vivas." ³⁵

³⁵ FLORES MARGADANT, Guillermo. Derecho Romano. Undécima edición. Esfinge. México 1982. p.12.

El derecho romano aunque no se le dedica en muchos casos atención como verdadero antecedente de nuestras legislaciones, aparece su presencia en el contenido de la misma.

Un principio fundamental sobre materia de pruebas es que a cada parte le corresponde una determinada carga procesal, pero no hay necesidad de comprobar hechos negativos. Actualmente este principio sigue prevaleciendo, es más si la parte que niega, pero dentro de la negación va implícita una afirmación estará a ella la carga procesal.

En el derecho romano aparece la regla "... de que el actor debía comprobar los hechos en que fundamentaba su acción; y el demandado, los hechos en que justificaba su excepción, lo cual da lugar a las máximas " el actor tiene la carga de la prueba" y el demandado se convierte en actor por lo que se refiere a la prueba de excepción (*reus in exceptione actor est*, o sea : el demandado ocupa en relación con la excepción la misma posición que el actor en relación con la acción) ³⁶ Obviamente no se habla en estricto sentido ya de las pruebas nuevas, realmente son las mismas, pero la diferencia es realmente el momento y circunstancias sobre las que se ofrecen.

³⁶ *Ibidem*, p. 169

Las mismas máximas ya señaladas si prevalecen hoy en día en el derecho procesal del trabajo en México. En el derecho romano se conocieron los medios de prueba: documentos públicos y privados; testigos; el juramento; declaración de una parte; peritaje; la fama pública; Inspección judicial; presunción. Son similares en esencia con los que maneja nuestro derecho procesal laboral y en derecho en términos generales.

Mientras avanzó la ciencia, los medios de prueba por obvias razones se ampliaron, tal es el caso en el derecho procesal laboral actual se contemplan todos los demás medios de pruebas que permita la ciencia o la tecnología, hablamos de vídeo - grabaciones, cintas magnéticas etc. Esta es precisamente la relación y el antecedente de nuestro tema con el derecho romano, sus instituciones aún las aplicamos, porque en materia de pruebas se conocían y aplicaban para impartir justicia, del mismo modo en la actualidad es la finalidad de las pruebas esclarecer la verdad y resolver como dice la Ley Laboral a verdad sabida y buen fe guardada.

2.2. Época Medieval.

El desarrollo de esta época por cuanto al trabajo se refiere, se encontró con dos grandes actividades la agricultura y la manufacturera. La servidumbre fue la

que sustituyó a los esclavos, seguían bajo las ordenes del feudal solo a cambio de tener su protección del mismo feudal.

“ ... el hombre sufría la servidumbre de la tierra, obligándose a trabajar desproporcionadamente en beneficio de los señores. Así mediante la protección que los mismos ofrecían, se arrogaba el derecho de exigir elevados tributos. Tras de largos siglos de supervivencia, la servidumbre de la gleba cedió, paso al desarrollo del nuevo humanismo y término suprimiéndose hacia el siglo XIII, con el propio ocaso del Medievo.”³⁷

La manufacturera, se estableció jerárquicamente bajo la presencia de tres grupos: Los maestros, eran los que dictaban sus propias reglas en sus talleres, eran dueños de lo ahí existente. Los oficiales y compañeros, eran las personas que ya tenían alguna experiencia en el arte u oficio, sin embargo seguían percibiendo un salario, y finalmente los aprendices que es la figura jerárquicamente hablando que se encontraba hasta el final. El aprendiz en la época medieval, entendía su situación frente al maestro y oficiales como recibir adiestramiento en el arte u oficio a cambio de pagar su aprendizaje.

El aprendiz se limitaba a lo que aprendía en esos talleres de lana o de carpintería, sin conocer otro oficio más que el que aprendía. El fin de los

³⁷ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mac Will. México. 1988. p. 24.

aprendices fue llegar a ser como sus maestros, con la experiencia y dedicación propia de los dueños. Pero hemos hablado solo de adiestramiento en el arte u oficio, sin embargo la educación era parte, el aprendiz era considerado como esencia de la familia se integraba a ella y recibía los beneficios que de ella emanaba.

Su nombre indico inclusive hasta la Ley Federal del Trabajo de nuestro país, que aún en 1931 subsistiera el denominado contrato de aprendizaje. Como dijimos ya en la Ley Federal del trabajo de 1931, este contrato permitía interpretarse como el derecho del que recibe el beneficio sólo a entregar como contraprestación la enseñanza, y por la otra el aprendiz comprometerse u obligarse a prestar el servicio personal.

Algo muy importante fue que ya se definía en esta ley la obligación de quien debía enseñar para determinar con claridad en el contrato una "escala y tiempo de enseñanza" y también la percepción que debía recibir el aprendiz en la época de aprendizaje. Esta escala fue para que el aprendiz no siempre se conservara en ese nivel y llegar en un momento determinado a ser oficial dentro del mismo taller.

Se establecieron otras normas de trabajo, los horarios que debía tener; el número a admitir de aprendices; obligaciones de los aprendices y del maestro; las

indemnizaciones en caso de despido etc. Es más se refirió a los aprendices en el tramo marítimo.

Con el crecimiento de la población, los talleres de lana, de zapatos, de herreros de carpinteros, de albañiles se agruparon en corporaciones por ramos de actividades para defender sus intereses y lograr la competencia desleal en sus actividades.

El trabajo en la edad media no-solo es más que la Organización y funcionamiento de las Corporaciones que presentan el problema que aquejaba a los que producían, quienes a su vez en contradicción con su finalidad sacrificaban a sus trabajadores para el beneficio que trabajaba a sus servicios.

2.3. Revolución Industrial.

La revolución Industrial fue una manifestación de desplazamiento de la mano de obra por la maquinaria moderna en esa época, la maquina de vapor y la de hilado desplazo a muchos trabajadores. Consecuencias lógicas el abaratamiento de mano de obra y la competencia desleal del productor a recibir y condicionar la mano de obra al mejor postor, condicionando la contraprestación y haciéndola más baja pues siempre había alguien que por menos salario aceptaba el trabajo.

Las condiciones infrahumanas en que trabajaban las personas llegaron al grado tal de que las mujeres trabajaban al mismo modo que los hombres. Los niños no estaban excluidos del trabajo duro y forzado y lo que es más sin tener acceso a un derecho de seguridad social.

"En Inglaterra se declaran abolidas las Corporaciones desde el año de 1545 por un acto del Parlamento. Siendo en 1764 cuando se inventa la primera máquina de hilar por HARGREAVES, esto motivó un gran desplazamiento de hiladores y la consecuencia reacción de estos que se veían privados del único medio para subsistir, intentando una serie de asaltos contra las máquinas y los edificios febriles, dictando el Parlamento en 1769 la primera ley contra los asaltos de las máquinas y los edificios de fábricas".³⁸

"...fue necesaria la tecnificación industrial, la aparición de la máquina, el progreso de ciencia y la evolución de los transportes, lo que origino una serie de transformaciones sociales que trajeron como consecuencia las primeras luchas por la dignificación humana..."³⁹

El acceso de los beneficios del trabajo en la industria y la maquinaria fue para la gente rica que tenia acceso a esos beneficios, pero detrás de la maquinaria los

³⁸ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. México. 1967. p. 48

³⁹ Idem.

trabajadores morían y se enfermaban sin más derecho que dejar un lugar vacío para que otro inmediatamente lo ocupara.

“ ...en el año de 1814 se practicó una encuesta a efecto de conocer las condiciones de vida de los trabajadores, arrojando un saldo verdaderamente conmovedor: Jornadas de 15 a 16 horas: un salario de hambre: las fatídicas pero tradicionales tiendas de raya: trabajando mujeres y niños en gran número: falta absoluta de protección etc.” y continua diciendo “.. Paralelo a estos acontecimientos los trabajadores tendía a su unificación, pretendiendo formar sindicatos (Trade Unions) siendo hostilizados constantemente por el Estado, y no fue sino hasta 1824 cuando el parlamento aceptó expresamente la libertad de Asociación”⁴⁰.

El antecedente de esta época refiere que aún las “pruebas nuevas” pueden determinar la verdad en un juicio que, puede ser origen de alguna discrepancia de intereses relacionada con mujeres embarazadas o de menores de edad como claro reflejo de lo que sucedió en la época de la Revolución Industrial.

⁴⁰ Idem.

2.4. Revolución Francesa.

En esa época, el rey se consideraba con derecho divino, se trataba de imponer su voluntad y reclamaba obediencia por sus súbditos. El rey no respetaba la libertad de las personas. La sola decisión de dicho monarca era suficiente para llevar a prisión o a la muerte a cualquier individuo. Imperaba la pobreza, las injusticias y las arbitrariedades.

La iglesia se dedicaba a atender asuntos relacionados con su actuación: lo relativo a la beneficencia, la enseñanza, el registro de bautizos, casamientos y defunciones y en el cuidado de las almas.

A propósito del trabajo "... los artesanos estaban en su mayoría afiliados a corporaciones que se oponían al trabajo libre y que luchaban entre sí para mantenerse firmes y sus esferas de acción..." y continúan diciendo "... los comerciantes empezaron a encargar la manufactura en los pueblos, proporcionando la materia prima y los utensilios imprescindibles. Así muchos obreros. se convirtieron en obreros asalariados con trabajo a domicilio, abandonando la agricultura..."⁴¹ En esa época, el rey se consideraba con derecho divino, se trataba de imponer su voluntad y reclamaba obediencia por sus súbditos. Despótico podríamos llamarlo nosotros, parecía ser que estaba tocado

⁴¹ ZIGA ESPINOZA, Francisco. La Revolución Francesa. Universidad nacional Autónoma de México. México, 1994. p. 11

por la mano de dios y era su representante en la tierra y como tal tenía decisión sobre cualquier alma francesa.

El rey no respetaba la libertad de las personas. La sola decisión de dicho monarca era suficiente para llevar a prisión o a la muerte a cualquier individuo sin más trámite que la orden directa de hacerlo, la que obviamente no se ponía en duda.

Todo esto trajo como consecuencia que a la nación francesa se le llevara a una rebelión de 1789. En el desenvolvimiento del rey Luis XVI, luchó para sacar a Francia de los problemas económicos en que se encontraba, la famosa toma de la Bastilla se llevó a cabo el 14 de julio de 1789, fortalecida para el nacimiento de la democracia y libertad del pueblo.

Con la caída de la Bastilla, se dio lugar a la creación de los derechos fundamentales del hombre que aparecen en los artículos 1,2,4,6,9,10,11,13 y 17. En especial sobre el caso de la legalidad, el artículo 5 y 6 dispone "...la soberanía nacional deriva la idea de soberanía de la Ley, o sea el principio de legalidad. La soberanía nacional debe ejercerse en beneficio de los gobernados y no de los gobernantes. Esta soberanía se expresa normalmente mediante la ley quien es la "expresión de la voluntad general" (artículo 6); de ahí que la ley se impone a todos." y continúa diciendo "Por otra parte, resulta esencial la idea de que la ley

es el instrumento capaz de resolver todos los problemas : “ la ley no puede prohibir mas que las acciones nocivas a la sociedad. Lo que la ley no prohíbe no podrá ser impedido , y nadie puede ser obligado en hacer lo que ella no ordene”⁴²

Estos ordenamientos también son antecedentes de nuestro tema, efectivamente la ley como acertadamente lo dice la declaración es lo que debe respetarse para bien propio de los gobernados, quienes a su vez esperan de sus gobernantes que gobiernen con prudencia, sencillez, respeto y acorde a lo ya previamente establecido en el ordenamiento legal.

Haciendo una comparación, valdría con los efectos de nuestro tema, porque las pruebas nuevas de que hablaremos con más precisión en temas posteriores están ordenadas y contempladas en la ley, precisamente en la Ley Federal del Trabajo. Su contenido también debe ser respetado y aplicado a favor de quien le asista la razón y la tutela de su interpretación. El momento oportuno para ofrecerlas; los medios de prueba susceptibles de ser admitidos; que se trate relacionadas con hechos controvertidos etc., eso es precisamente la legalidad si en comparación con los derechos fundamentales del hombre queremos apreciarlos.

Con esta determinación, en ambos planos tenemos de alguna forma la garantía de inexistencia de arbitrariedades a los ciudadanos. Ya en el plano procesal diremos la posibilidad pura y acorde de que las partes puedan en ejercicio

⁴² Bicentenario de la Revolución Francesa. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1991. p.157.

de su derecho ofrecer medios de prueba, lo que hace patente la legalidad misma de que hemos venido hablando como antecedente.

2.5 Código Civil de 1870 Y 1884.

El contrato de arrendamiento consideraba al trabajo como un artículo de comercio y en consecuencia susceptible de pagar por el, durante el tiempo que se arrendaba se podía disponer inclusive casi en todo su persona, esto porque quien lo prestaba iba consigo en cuanto al trabajo se refiere.

“El código civil de 1870 trató de dignificar el trabajo al establecer que la presentación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. El sólo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales.”⁴³

El código civil de 1884 es una reproducción fiel del de 1870. Con este contrato la explotación entre hombres se dio indiscutiblemente. Cuando se arrienda una cosa bien mueble o inmueble la propiedad la tiene el dueño original,

⁴³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México, 1985. p.58

sin embargo le permite al que acepta en arrendamiento la cosa, gozar de la posesión. Esto presupone el derecho de que el dueño original no deba ni tenga porque intervenir ni directa ni indirectamente sobre el bien. El caso del trabajador arrendado por decirlo así, parecería ser que la posesión del trabajador le es propia y exclusiva del empleador, lo que no dignifica la figura del trabajador, es por ello que en la actual Ley Federal del Trabajo el artículo tercero delimita y contempla clara su posición:

“ El trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

Cuando esta circunstancia no se presenta se dice que los factores de la producción están desequilibrados, ya sea porque el trabajador no recibe el emolumento necesario para dignificar su vivir en sociedad, tanto el de él como el de su familia. Con el salario recibido del patrón se necesita que al menos sobreviva, pero que no se llegue al grado de que al desembolsar el patrón se desequilibre en sus utilidades al grado tal de llevarlo a poner en riesgo la estabilidad de la fuente de trabajo.

La salud como resultado del trabajo entraña varias vertientes: Desde el punto de vista de una obligación del patrón cuidando la salud de sus trabajadores proporcionando los elementos de seguridad e higiene en el trabajo. Desde otro punto de vista como un derecho del trabajador a recibir de las Instituciones de Seguridad Social atención médica preventiva y curativa con los beneficios que trae el derecho al haber sido inscrito al régimen del seguro social aplicable. La que el propio trabajador procura para con él y los integrantes familiares que dependen tal de su salario en el ámbito: cultural, recreativo, deportivo etc., y el más importante para nosotros el que nace del poder adquisitivo del salario para allegarse bienes y servicios cambiables que hagan más prospera, fácil, abundante y nutritiva la alimentación familiar y del trabajador.

Ciertamente al punto que deseamos llegar es que, si el trabajo fue así considerado y como consecuencia el hombre que lo trabajaba, entonces la posibilidad de un conflicto es más probable y como consecuencia lógica, la presencia y necesidad de ofrecer medios de pruebas es inminente. Pruebas nuevas o no si hay necesidad de probar los extremos de la discrepancia y derecho que asista al que, de las partes en pugna dice ante el juez la verdad de lo sucedido.

2.6 La Constitución Política de 1917.

En el Constituyente de Querétaro, la búsqueda de garantías individuales que consagraran el derecho al trabajo fue primordial. Debía reflejar el sentir de los trabajadores que muchos años la legislación existente jamás había llegado a nivel constitucional. Se trato de proteger a todos los trabajadores de cualquier orden, esto en base a la relación que sostenían con sus patrones llamados empleadores.

Así nació el 5 de febrero del año 1917, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con ella el artículo 123 Constitucional. Trato lo relacionado a los derechos individuales de los trabajadores; los derechos de sindicalización y huelga; omitió referirse al contrato colectivo de trabajo que se reglamentaria en leyes ordinarias posteriores; se reglamento la figura del paro; se hablo de medidas de higiene y seguridad en el trabajo entre otras.

"La Constitución de 1917 sintetizó en normas jurídicas los anhelos revolucionarios, las reivindicaciones nacionales y los principios que encauzan la vida institucional del país. El pueblo y el gobierno del Estado de Querétaro en testimonio de gratitud a Don Venustiano Carranza y a los diputados constituyentes".⁴⁴

⁴⁴ DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL. La Constitución Política de 1917. Condencia Cívica. México, 1984. P. 34.

Anteriormente a la promulgación de la Constitución las luchas de los trabajadores, los campesinos, los obreros fueron para conseguir un lugar digno, y que se le considerara con derechos de la más alta jerarquía de ser libres para dedicarse a lo que quisieran y que el trabajo desapareciera la sombra de considerarlo como un arrendamiento o como un artículo de comercio.

Con el contenido de sus fracciones, el artículo 123 nacido en 1917 reivindicó ya al trabajador, sus estipulaciones determinaron de alguna manera el sentir de la clase trabajadora, finalmente quedaron plasmados varios principios de la dignidad humana por cuanto al trabajo se refiere.

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

Esto quiere decir que ya se encuentra en un conflicto de trabajo, supone ser de orden individual, porque habla de un trabajador. La indemnización se precisa de tres meses de salario, sin embargo si pretendemos entender literalmente la redacción, se supone que desde el momento en que el patrón despide al trabajador éste tiene la obligación de indemnizarlo, si esta claro esta fue la decisión del trabajador. Pero la realidad de las cosas es que esta indemnización sólo se paga hasta el momento en que ya existe un laudo definitivo, lo que normalmente los trabajadores no entienden.

Cualquiera que sea la causa que se determine como falta de probidad del patrón también bastara para considerarse que la ruptura promovida por el trabajador es legal. En todo caso, lo importante del tema de que hablamos es que, la Constitución de 1917 ya consideró en su seno los conflictos de trabajo y aunque de su redacción no se deduce la existencia de medios de prueba donde quedaría encajado el de las nuevas pruebas motivo de nuestra tesis, es decir que si es antecedente el contenido de la constitución al menos por señalar lo relativo a un despido de trabajador, porque de él se deduce un conflicto de trabajo donde el actor en sus peticiones puede solicitar la indemnización por ejemplo como lo dice la fracción, y de él la existencia a su vez de medios de prueba para acreditar sus extremos. Las nuevas pruebas a final de cuentas son pruebas, se les llama así porque se ofrecen con posterioridad a las que ofrecieron en un primer uso de la

voz, sin embargo sin que se haya cerrado la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Entonces el derecho del trabajador a solicitar la intervención del órgano jurisdiccional para deducir la diferencia de intereses con el patrón se traduce en un proceso. Este proceso tiene un fin determinado de llegar a una sentencia la cual puede o no beneficiar al trabajador. Dependiendo del procedimiento que se trate se ofrecerán pruebas en la etapa que el mismo señale. De ahí la relación y el antecedente para el tema de tesis que ocupa nuestra atención.

2.7. Ley Federal del Trabajo de 1931.

El 18 de agosto de 1931 nació a la vida jurídica la Ley Federal del Trabajo de observancia general en toda la República y como reglamentaria del ya artículo 123 constitucional. El primer antecedente de esa ley fue el proyecto del llamado Código Federal del Trabajo presentado por la Secretaría de Gobernación en 1928. Y después en 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, envió al Congreso un proyecto de Código Federal del Trabajo. Esta ley consideró ya al trabajador como una persona digna por el solo hecho de la prestación de un servicio sujeta a un contrato de trabajo. Presumió la existencia de ese contrato tan solo entre el que

presta el servicio y el que lo recibe, sin embargo se seguía limitando a la presencia material del documento.

Habló del trabajo de los menores; de las mujeres; de las jornadas de trabajo; del salario; de obligaciones patronales y de los trabajadores así como sus respectivas prohibiciones, entre muchos temas más.

Es importante señalar que en materia de pruebas dicha ley no especificó en orden lógico los medios de prueba que las partes podían ofrecer, sin embargo de su redacción aparece referida la documental y la confesional, por lo que al caso concreto se refiere de acuerdo al orden general los medios de prueba existentes.

El capítulo III bajo el rubro "*De la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación*" ya habló sobre medios de prueba sin embargo como señalamos no se precisaron expresamente cuáles debían ser, así el artículo 505 señala: " Si no se llega a un acuerdo, la junta citará en el acto a las personas para que comparezcan dentro del tercer día, con el objeto de que se formulen por una de su demanda, se opongan por la otra excepciones y se rindan a continuación pruebas que los interesados estimen convenientes. Recibidas las pruebas, la Junta en vista de las mismas, redactará dentro del tercer día, con los considerandos que la funde, su opinión, como amigable componedora."

Si bien ya se hablaba de pruebas, no en específico por cada una de ellas, y lo que es más el procedimiento era solo de conciliación, es por ello que no era estructuralmente una resolución sino como lo dice el artículo una "opinión".

Con la nueva ley desaparecieron estas opiniones, las actuales resoluciones son tres:

- 1.- Simples acuerdos.
- 2.- Resoluciones interlocutorias y,
- 3.- Laudo.

Los primeros son los que resuelven cuestiones de simple trámite; los segundos un incidente dentro del procedimiento y los terceros deciden el fondo del asunto.

Ya el capítulo IV de la misma Ley de 1931 bajo el rubro "*De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje.*" se estimó con un poco más de detalle los medios de prueba aunque tampoco se enumeraron y explicaron cada una de ellas, sin que esto indique que de su redacción no se deduzcan algunas de ellas, así tenemos: " Artículo 522.- En esta audiencia las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan sean desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados

en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudique. Pasado el periodo del ofrecimiento, la Junta o el Grupo Especial, en su caso, a mayoría de votos, declarará cuales son las pruebas que se admiten y desechará las que estimen improcedentes o inútiles. Concluido el período de ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes no se admitirá más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos”⁴⁵

Este es el antecedente más cercano que encontramos con las pruebas a ofrecerse en materia de trabajo y precisamente el momento en que deban hacerse, pero aún aquí no se habla de las pruebas nuevas, pero finalmente sabemos importantísimo que estas pruebas se puede ofrecer inmediatamente después que las partes han replicado y contrarreplicado respectivamente, y que sirven para acreditar hechos controvertidos.

Además es interesante saber esto, porque se establece ya un periodo de pruebas, al igual que en la Ley que nos rige hasta en tanto no se cierre ese periodo probatorio, las partes podrán ofrecer pruebas nuevas.

⁴⁵ *Ibidem*, p. 256-267

2.8 Ley Federal del Trabajo de 1970.

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 entró en vigor el primero de mayo de ese mismo año. "... aparte de que ha recogido las experiencias de los últimos 40 años en materia de relaciones laborales, tiene la virtud de una mejor sistematización, la introducción de un gran capítulo de contratos especiales como el de los trabajadores de confianza, de las tripulaciones aeronáuticas, del trabajo en los autotransportes; de maniobristas o estibadores, de trabajadores del campo, de los agentes de comercio y vendedores, de los deportistas profesionales de los actores y músicos, del trabajo a domicilio y de los trabajadores de hoteles y restaurantes; aparte de una completa modificación al trabajo marítimo y ferrocarrilero y un nuevo enfoque, de gran proyección social, al trabajo doméstico." ⁴⁶

El Título Catorce bajo el rubro "Derecho Procesal del Trabajo" establece las bases para definir la solución de conflictos de trabajo. Los principios procesales de que el proceso laboral deba ser: Público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a Instancia de parte, ordena pues el comportamiento de las Juntas y sus actuaciones frente a las partes y el conflicto de intereses que se presenta a su decisión.

⁴⁶ FLORES GOMEZ GONZALEZ, Fernando. Nociones de Derecho Positivo Mexicano, 31ª edición. Porrúa. México, 1992. P. 238.

Dentro de ese mismo título, el capítulo XII está dedicado a los medios de Pruebas, permite identificar las que son admisibles en materia procesal laboral, en general todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, pero permite contar: La confesional, documentos, testimonial, pericial, Inspección, Presuncional, Instrumental, fotografías. También determina en que forma y con que elementos deben ser ofrecidas y la forma de su desahogo una vez admitidas por las Juntas.

Ya en el desarrollo del procedimiento ordinario, y relacionado a la esencia de nuestro tema el artículo 880 fracción II dispone **"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 y admisión de pruebas. Asimismo, en el caso de que el actor necesitare ofrecer pruebas relacionadas con los 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 ese plazo las pruebas correspondientes a tales hechos ..."**

Esta fracción es el antecedente y la parte medular del trabajo de tesis. No queremos abundar sobre el particular, pero deseamos asentar que es necesario se

interprete el contenido y alcance de la fracción. En capítulos posteriores hablaremos sobre cuando debe entenderse que se abre y se cierra la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. De igual forma qué debemos entender por pruebas nuevas y lo que es más que se relacionen con las que hayan sido ofrecidas por la contraria. Y que calificación debe darse a las pruebas que puede ofrecer al menos el actor, a hechos desconocidos que se deduzcan de la contestación a la demanda.

Es importante para efectos del trabajo que desarrollamos, hacer también la distinción entre pruebas nuevas y pruebas supervenientes, y si concluido el ofrecimiento se debe o no contemplar, admitiendo o desechando los medios de prueba inclusive las pruebas nuevas.

Nosotros pensamos que es importante como más adelante en el tema respectivo lo acordaremos, que las pruebas nuevas no es una segunda oportunidad para ofrecer pruebas, sino que por llevar el actor el primer uso de la voz, se encuentra ante la posibilidad que de las pruebas ofrecidas por la demandada se desprendan a su vez modalidades que indique que el actor pueda a su vez ofrecer pruebas sobre las propuestas por la demandada, que hasta esos momentos parecería a nuestro juicio ser una novación en cuanto caigan en ese orden.

2.9 Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo en 1980.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo aparecieron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero del año 1980. Una reforma sustancial se refirió específicamente en materia individual al agregado de los dos últimos párrafos al artículo 47 de la misma ley que en esencia señalaron:

“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 esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador” y continúa diciendo con el segundo párrafo “ La falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado”⁴⁷ La obligación de dar aviso se convierte ya en el procedimiento ordinario en la carga procesal del patrón. Efectivamente ya no bastaba con que el patrón entregara al trabajador el aviso donde le hacía saber las causas por las que rescindía la relación de trabajo.

Con la obligación así definida, se conllevan otras más: 1.- Tiene necesariamente que acreditar que el trabajador se negó a recibirlo. 2.- Tiene que acreditar la fecha en que se negó a recibirlo para así contar el termino de los 5

⁴⁷ Ibidem. Pag. 38

días. 3.- La Junta respectiva se entiende es la legalmente competente para conocer según la distribución de las ramas industriales. 4.- Hacerlo del conocimiento de la Junta implica hacerlo por escrito, a petición de parte. 5.- Debe acreditar en el escrito ante la Junta, la personalidad del promovente so pena de tenerlo por no puesto. 6.- Debe ser por medio de paraprocesal. 7.- El domicilio proporcionado tiene que ser el correcto, verdadero y cierto del trabajador.

Esto es importante por cuanto a la reforma que señalamos, porque en el supuesto de encontrarnos ya en el procedimiento ordinario, listos para desahogar la etapa de ofrecimiento de pruebas cuando el actor adujo despido injustificado y el demandado se excepciono que no hubo tal sino que rescindió la relación de trabajo, en ese momento se enlazan tales figuras y entonces las interpretaciones que esperamos dar al respecto de las pruebas nuevas pueden presentarse para este asunto.

De igual manera se hablo sobre la concentración al procedimiento, es decir se quitaron defensas e incidentes que hacían retardado e ineficaz el procedimiento. Aparece también la suplencia de la deficiencia de la demanda del actor. Además la carga de la prueba del patrón se refiere a que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios este en posibilidad de allegarse al conocimiento de los hechos y requerir entonces al patrón de los documentos que a continuación se enumeran y que también en un momento determinado pueden se

"pruebas nuevas": 1.- Donde aparezca la fecha del trabajador. 2.- la antigüedad del trabajador. 3.- las faltas de asistencia del trabajador. 4.- justificadas las causas de rescisión. 5.- Terminación de la relación de trabajo. etc.

La carga procesal en estos apartados está definida. Le corresponde al patrón demostrarla, esto es, entonces si nos encontramos en momento determinado para ofrecer pruebas nuevas en correlación con la carga procesal aludida, la conclusión es que podemos ofrecerlas como tales y será el demandado quien tiene que aportarlas por ser carga probatoria de él.

Dávalos Morales afirma al respecto de las reformas que " En la ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo el procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso. ⁴⁸

⁴⁸ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México, 1985. p. 74.

CAPITULO TERCERO.

PROBLEMÁTICA DE LA UBICACIÓN DE LAS "PRUEBAS NUEVAS" EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El procedimiento ordinario que aparece en el Derecho Procesal del Trabajo, esto en la Ley Federal del Trabajo precisamente en el capítulo XVII que va de los artículos 870 al 891, determinan las etapas que tienen que seguirse para llegar a dictarse finalmente una resolución definitiva en ese tipo de procedimiento, en su caso el laudo que dicte esta la Junta respectiva.

La problemática que se aparece ya en este capítulo del tema de tesis que nos ocupa estriba a nuestro juicio en dos apartados, a saber:

1.- El que se refiere ya a la ubicación de las pruebas nuevas dentro del procedimiento ordinario en la etapa de "ofrecimiento y admisión de pruebas", y

2.- El que se refiere al contenido de si las pruebas nuevas deben seguir en su ofrecimiento, formalidades inclusive en su desahogo y apreciación el mismo a que se refiere el capítulo sobre reglas generales sobre los medios de pruebas permitidos por la Ley Federal del Trabajo que van de los artículos 776 al 836 de la misma Ley.

3.1. Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Para que pueda iniciarse el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje como la Ley lo estipula, es necesario que haya existido previamente un desacuerdo de intereses en la relación de trabajo que no afecte esencialmente a una colectividad sino a intereses individuales, y que la parte demandante decida iniciar y poner a juicio de la autoridad jurisdiccional la solución al desacuerdo mencionado.

La jurisdicción no se inicia de oficio, esto no es así, es necesario que sea a petición de parte interesada para echar andar las facultades y atribuciones de la autoridad jurisdiccional. La petición ya en la demanda inicial en materia Laboral no tiene una forma determinada para ser admitida, lo que no debe confundirse con que la misma tenga determinado, que quiere o que demanda el promovente actor. De la demanda debe aparecer expresamente determinado qué se pide, porqué se pide y cómo se pide. Por ejemplo la indemnización del trabajador que se dice despedido es el qué; al haberse dicho despedido sin justificación es el porque; el cómo indica la forma y términos en que dice el trabajador fue despedido.

El estado de Indefensión de los trabajadores por desconocer el nombre del patrón quedo finalmente extinguido al considerar la Ley, que la prescripción se

interrumpe cuando el trabajador señale en su demanda aunque sea el domicilio donde presto sus servicios y la actividad a la que se dedica, entendemos por esto el giro comercial de la misma. El trabajador en su demanda inicial debe precisar el domicilio donde desea le sean notificado las resoluciones que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje y que por especificación tenga la naturaleza de ser personal, so pena de que las que tengan esta formalidad serán notificadas por conducto del boletín laboral que lleva la Junta respectiva. De igual forma deberá señalar el domicilio donde deba notificársele al demandado o demandados y sus pretensiones contenidas en la demanda inicial.

Ross Gámez determina con plena exactitud que la autoridad laboral, dentro de ciertos actos jurídicos que tiene que realizar, que son propios y únicos de ella sin intervención, determinación o injerencia directa de las partes, están precisamente las notificaciones a las partes y el tipo de resoluciones a dictar, esto claro esta por cuanto a las actuaciones anteriores ya a las etapas que ocupan nuestra atención Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: Respecto a las primeras dice "...En este apartado, relativo a la obligación que tiene la autoridad, ante la instancia del actor promovente, comentaremos lo que se ha dado a llamar actuaciones judiciales , considerados como aquellos actos jurídicos realizados por los titulares del poder jurisdiccional, que crean, modifican o extinguen la relación jurídico procesal. Se les ha clasificado en cuatro categorías: proveídos o decretos simples determinaciones de trámite sin

que implique impulso u ordenación de procedimiento; autos resoluciones que ordenen o impulsen el procedimiento; sentencias interlocutoras cuando resuelvan algún incidente y Sentencias definitivas cuando deciden el fondo del negocio.”⁴⁹

Reflexionando con respecto al contenido de la Ley y de la apreciación de este autor, ciertamente la primera clasificación es correcta, con honestidad nunca nos habíamos detenido a considerar que hay actuaciones de simple trámite que efectivamente no impulsan al procedimiento. Hasta estos momentos vivimos con la consideración que todas esas actuaciones debían quedar insertas en los “acuerdos”, sin embargo este autor acaba de darnos una lección sobre el particular. De igual manera otro acto procesal es el emplazamiento sin el cual prácticamente no se puede iniciar la relación jurídico-procesal. “La notificación personal más importante que contempla la ciencia del Derecho Procesal es el emplazamiento, que en su concepción gramatical, de acuerdo con los diccionarios de la lengua, significa la fijación de un plazo y en sentido jurídico más restringido se entiende citar al demandado para que comparezca ante el Tribunal.”⁵⁰ De los casos de notificaciones personales entre otros que son importantes para nuestro tema son el emplazamiento a juicio cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo y la resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal,

⁴⁹ ROSS GÁMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. México. Cárdenas, editor y distribuidor. México. 1986. p. 249.

⁵⁰ *Idem*.

este último es el caso de que la Junta se haya reservado para determinar cuales pruebas acepta y cuales desecha y en su caso haber señalado fechas para el desahogo de las mismas.

Finalmente la importancia de tratar este apartado es que todo esto tiene que suceder anterior ya a la iniciación de las etapas procesales motivo de este tema:

- 1.- Conciliación.
- 2.- Demanda y Excepciones, y
- 3.- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Una vez recibida la demanda por la Junta de Conciliación y Arbitraje, esta señalará día hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, a este auto se le conoce como auto de inicio o auto de radicación. Estas etapas se desarrollan, de una manera sintetizada de la siguiente manera: En la Conciliación, es la etapa propicia para que las partes haciendo patentes sus discrepancias en forma verbal lleguen a un acuerdo para dar por terminado el conflicto. La legislación laboral mexicana permite que las partes comenten la posibilidad del arreglo sin que esto

implique reconocimiento alguno tanto de las prestaciones reclamadas como de las excepciones que haga valer el demandado, es decir no existe ni siquiera presunciones de cómo podría quedar el asunto a final de cuentas.

El convenio a que lleguen, si se da el caso, debe estar ratificado ante la misma Junta, esto en cumplimiento a lo que refiere el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo deberá quedar ratificado ante la misma para que surta los efectos legales correspondientes, sin embargo es propicio decir que esta situación no necesariamente garantiza que el convenio este viciado por alguna circunstancia.

La etapa conciliatoria determina un punto medular en el procedimiento laboral, la plática, el acercamiento y la concordia son sinónimos de la conciliación, que no es más que el acercamiento recíproco de intereses de las partes en el litigio. La Junta de Conciliación y Arbitraje abrirá esta etapa y permitirá a las partes hacer sus propuestas para llegar a un arreglo conciliatorio.

Nosotros podemos decir que la conciliación es la parte del procedimiento donde estrictamente las partes manifiestan sus respectivos intereses mismos que ya se hayan apoyados por tales o cuales actos, el conciliador como en muchas Juntas Especiales ha aparecido, tiene la obligación de conciliar intereses, de ser imparcial y allegarse de todos los medios de convención para hacerle saber a las partes la conveniencia futura de concluir vía convenio el conflicto de que se trate.

Inclusive tiene la facultad de oír y opinar sobre la forma y términos del cumplimiento del convenio.

Si no hay posibilidades de un arreglo, las partes lo manifestaran expresamente ante la Junta, con lo que esta etapa quedará cerrada. Inmediatamente después, se abrirá la de demanda y excepciones, su desarrollo es progresivo y coherente, es decir: Se le otorgará el uso de la voz a la parte actora para que ratifique su demanda o si es su interés antes de hacerlo, podrá aclarar y precisar la misma. En caso de no comparecer a juicio se tendrá por ratificada de oficio su demanda. A continuación tomará el uso de la voz la parte demandada donde contestara la demanda y se referirá a los hechos negándolos o aceptándolos procurando hacer negación pura y simple del derecho so pena de tenerse por aceptados al momento de resolver.

El demandado opondrá sus defensas y excepciones que juzgue pertinente. Las partes podrán por una sola vez replicar y contrareplicar brevemente. Si existe reconvencción se acordara la suspensión de la audiencia y se señalara día y hora para la audiencia respectiva. Concluido este periodo se pasara a la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La etapa de Demanda y Excepciones es donde queda fijada la litis, es decir la Junta ya sabe en esta etapa que quiere el actor con respecto a lo que ha

contestado el demandado. Nosotros podemos señalar que esta etapa es donde las partes fijan su postura legal frente al negocio que se trate, y dejan en posibilidad conforme a sus argumentos de ofrecer pruebas en la siguiente etapa.

La de ofrecimiento y admisión de pruebas es ya donde las partes pueden ofrecer sus pruebas y en su orden le corresponde primeramente al actor, después el demandado y con el derecho de objetar las de su contraria, después la contraria hará la objeción respectiva. Es aquí donde ya el artículo 880 fracción II habla sobre pruebas nuevas, es importante resaltar como lo señalaremos en temas más adelante, que a nuestro juicio bajo el rubro de la interpretación, para ser consideradas como pruebas nuevas es necesario cumplir con ciertos requisitos, es más haremos una división de los elementos que nos requiere esta fracción con respecto a estos medios de prueba.

Son pruebas que por su naturaleza permite la ley ofrecer, de forma enunciativa más no limitativamente la Instrumental, Presuncional, Confesional, Testigos, Documentos, Peritajes mismos que analizaremos brevemente en temas que siguen. Concluido su ofrecimiento determinará cuales se aceptan y cuales se desechan, preparando las que por su naturaleza no sean susceptibles de desahogarse por si mismas.

3.2. Medios de Prueba Reconocidos en el Derecho Procesal del Trabajo.

Los medios de prueba son esencialmente la manera de probar algo que se afirma haber sucedido.

El Derecho Procesal del Trabajo bajo sus principios señala que es la manera de impartir justicia a las partes en conflicto. El juzgador llega al convencimiento de esto en tanto se le proporcionan medios de convicción para saber que a quien le afirma le asiste el derecho. El medio de prueba no debe ser contrario al derecho, a la moral y porque no a las buenas costumbres. En ese primer plano, la prueba es y tiene que ser acorde a una moral previamente entendida a través del tiempo y constitutiva como obligatoria en cada sociedad. Esta circunstancia es muy subjetiva, porque hablar de moral también es muy subjetivo. Los tiempos cambiantes en la sociedad mexicana trinan para determinar ya con más claridad cuando es moral y cuando es inmoral. La segunda de las apreciaciones es simplemente que los medios de prueba que no estén reconocidos, en este caso por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo serán contrarios a Ley.

El maestro Ángel Ascencio Romero ha considerado respecto a la naturaleza de la prueba que " es producir un estado de incertidumbre en la mente del juzgador respecto de la existencia o no de un determinado hecho, de la verdad o

falsedad de una afirmación. También se puede afirmar que probar es evidenciar algo, es decir lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad como nuestros ojos ven las cosas materiales.⁵¹ Genéricamente las pruebas deben referirse necesariamente a hechos controvertidos, es decir que haya discrepancia entre las partes respecto a su existencia; deben ofrecerse en el mismo acto; acompañadas con todos los elementos para que sean desahogadas; la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios se encuentre en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos, es decir requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo a las leyes tiene la obligación legal de conservar, dice el artículo 784 sobre el particular cuando haya controversia sobre: I.- Fecha de ingreso del trabajador; II Antigüedad del trabajador; III Faltas de asistencia del trabajador; IV Causas de rescisión del trabajador etc. Existe jurisprudencia firme para el caso que cuando el demandante en el juicio respectivo niega totalmente el vínculo laboral, la aplicación de este artículo es restringida porque precisamente la negación lisa y llana hace que el actor tenga que probar su dicho de la relación laboral y en consecuencia el demandado no se le puede obligar exhiba documentos que no tiene.

Para coincidir en el contenido de este trabajo, es conveniente diferenciar las pruebas nuevas con las pruebas supervenientes.

En su caso las pruebas nuevas, y sin apartarnos del sentido a que aduce la Ley Federal del Trabajo son las que procesalmente nos permite la misma ley,

⁵¹ ASCENCIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. México. TriBllas. 2000. p.52

enunciativa y no limitativamente como son las siguientes: confesional, testimonial, inspección etc. Pero estos medios para probar acciones o excepciones tendrán la naturaleza de nuevas, cuando se relacione con hechos desconocidos. Pero también esta prueba debe ser ofrecida y admitida o desechada en su caso en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. De igual forma podemos decir que son medios probatorios que se desarrollaron anteriores a la fecha en que se esta desahogando la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Por el contrario las pruebas supervenientes también son medios de prueba que permite ofrecer la Ley Federal del Trabajo pero son circunstancias o hechos que sucedieron con posterioridad al día en que se desarrollo procesalmente la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y también que el ofrecimiento de las mismas no quede incluido en la etapa o desarrollo de la audiencia que se cita sino debe de surgir con posterioridad a ella.

Las anteriores reglas realmente son genéricas para todos los procedimientos, sin embargo existen particularidades ya en su ofrecimiento y desahogo. En este orden la legislación laboral determina que medios de prueba son susceptibles de reconocer mismos que describimos en el orden de los temas que siguen.

3.2.1. La Confesional.

Esta prueba esta determinada expresamente en los artículos del 786 al 794 de la Ley Federal del Trabajo. La confesión implica " ...el reconocimiento de que una persona hace de hechos que se invocan en su contra y que solo produce efectos en lo que le perjudica. En este concepto hay dos elementos, el reconocimiento de hechos invocados en contra del absolvente, y el que el reconocimiento perjudique al absolvente." ⁵²

Cada una de las partes podrá solicitar se llame a absolver posiciones a su contraparte; cuando se trate de persona moral deberá desahogarse por conducto de su representante legal; también a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, con el apercibimiento que de no comparecer se tendrá por confeso. Las posiciones que no son más que los cuestionamientos que se le preguntan al absolvente podrán hacerse en forma verbal o escrita; no pueden referirse a cuestiones genéricas o específicas que no encuentren planteadas en la demanda o en la contestación, esto quiere decir que el preguntar libremente no faculta a la parte oferente de preguntar cualquier cuestión no relativa a el negocio planteado; las posiciones que se formulen no deben ser insidiosas o inútiles.

⁵² *Ibidem.* p. 58.

Cabe resaltar que la legislación en orden común asegura en dos casos tratarse de confesión expresa y espontánea:

a.- Las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.

b.- Las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

Ciertamente en el primer caso, la posición que se formula puede traer implícita en ella una afirmación que beneficie a los intereses de la contraria de quien la formula, en cuyo caso también esta afirmación deberá ser tomada en cuenta al momento de dictar resolución. En el segundo de los casos las que hayan expresado libremente las partes durante el desarrollo del juicio.

Ya en el desahogo de la prueba confesional, la persona que absuelva deberá contestar expresamente las posiciones, dice la ley "afirmando o negando" es decir no hay opción para contestar más que alguna de estas dos posibilidades, pero es permitido que el absolvente de creerlo conveniente aclare o agregue lo que a su interés convenga.

Nosotros creemos que esta circunstancia es aprovechada y explotada desmesuradamente, las partes confirman el contenido de sus preguntas inclusive

con doble aspecto. Las preguntas deben realmente a nuestro juicio ser un extracto directo y expreso de lo que se afirmó en la demanda o en la contestación, según sea el caso, de no ser así debía ser otro elemento para ser desechada. En muchos casos esto no sucede así, pues la misma Junta de Conciliación y Arbitraje rebasa ese orden, en muchos casos interpreta el contenido de la demanda y la contestación para saber si la posición esta o no formulada correctamente, con lo que nosotros no estamos de acuerdo, porque dejaría en estado de indefensión a la contraria de quien la formula y al mismo absolvente.

La medida del exhorto se utiliza cuando el confesante tiene su residencia fuera del local de la Junta Especial, y solo se agrega un requisito más para su desahogo, es decir que exhiba el pliego de posiciones para ser calificado y enviada a la Junta exhortada.

3.2.2. La Testimonial.

La prueba testimonial inicial con las reglas de su ofrecimiento y antes de entrar a ellas es conveniente señalar que debemos entender por testigo, y así tenemos que, “..es toda persona que sin ser parte de la controversia, conoce los hechos que lo motivaron ..”⁵³ El testigo es la persona que solamente va a decir lo

⁵³ BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Porrúa, México. p. 69.

que presencio, le consta porque así lo vivió. El testigo no es parte en el procedimiento y como consecuencia lógica no puede afectarle la resolución que se dicte, sin embargo su testimonio puede estar viciado de falsedad.

Las reglas para su ofrecimiento se reducen según el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo a: 1.- Pueden ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido, es decir pueden ofrecerse también dos testigos, pero ya no se puede ofrecer tan solo uno en base a este artículo, porque entonces la naturaleza del ofrecimiento cambiaría, y de ser así, de origen debería estarse en presencia de un testigo singular que ya es contemplado por otro artículo el 820 de la misma Ley.

Hay que tener cuidado para determinar que testimonial debe ofrecerse la plural contenida en el artículo 813 o la singular contenida en el 820. 2.- Debe proporcionarse los nombres y domicilio de los testigos y en caso de imposibilidad para presentarlos cual es la causa. Aunque la legislación no lo señala expresamente los nombres de los testigos tienen que ser completos y correctos. Completos sin omitir apellidos o el total de nombre de pila si es que son más de uno. Correctos evitando abreviaturas o diminutivos a menos que el nombre en si mismo se exprese que en su contenido es el que se proporciona. 3.-. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta deberá acompañarse interrogatorio y su respectiva copia, deberá estarse al contenido de las reglas de notificación y la autoridad exhortante pedirá esta actuación a la exhortada bajo la

reciprocidad de funciones, pero en todo momento es claro hacer notar que a la autoridad exhortada le corresponderá única y exclusivamente el desahogo de la testimonial encomendada, pero no así su calificación o manifestación alguna de calificación respecto del negocio que se trata. y 4.- Cuando sea alto funcionario a juicio de la Junta podrá rendir su declaración por oficio.

El artículo 815 expresa las reglas para su desahogo: 1.- El actor o demandado presentara directamente a sus testigos, esta circunstancia no quiere decir necesariamente que el testigo sea aleccionado o falso, la Ley ordena presentarlo a la audiencia de desahogo de testimonial . 2.- El testigo deberá de identificarse ante la Junta, pero nótese que se esta limitando sólo si las partes lo piden en cuyo caso de no pedirlo, la Junta de oficio o motuo propio tendrá que abstenerse de realizarlo. Si el testigo no trae en ese momento su identificación, circunstancia que en muchos casos sucede se le darán tres días para que en el local de Junta se identifique a satisfacción de esta. 3.- Cada testigo será examinado por separado en su orden en que fueron ofrecidos. Esta circunstancia parecería ser que llega solo al grado de que los testigos deberán ser uno por uno, por cuestión lógica esto es así, sin embargo existen reglas no estipuladas expresamente que ya no por la facultad de la Junta sino por la naturaleza de la prueba deben quedar entendidas y respetarse, enunciativamente: Separar a los testigos uno de los otros; evitar se comuniquen por cualquier medio; evitar que

oigan las manifestaciones de las partes cuando haya controversia sobre la calificación de la pregunta o la repregunta etc.

3.2.3. La Documental.

Los documentos en cualquier legislación indican la certeza de presentar algo por escrito plasmado normalmente en papel, y que las partes manifiestan haberlo hecho o convenido expresamente porque de su sola lectura se desprende esta situación.

Los documentos se han dividido para su estudio y aplicación legal en dos a saber:

1.- Públicos , y

2.- Privados.

Los primeros dice el maestro José Becerra "... escritos para distinguirlos de aquellas cosas que sirven también para reproducir acontecimientos por otros procedimientos como son la fotografía, la cinematografía, la fonografía etc." ⁵⁴ Y

⁵⁴ Ibidem, p. 65.

el documento privados es entonces lo contrario a los documentos Públicos o el que contiene actos u hechos jurídicos realizados por particulares.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 776 fracción II habla precisamente sobre los documentos, y permite entender que es en principio un medio de prueba permitido para ser ofrecido. En el artículo 795 precisa lo que debe entenderse por documento Público "...aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido por fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones." Y el documento privado es aquel cuya formulación no esta encomendada a algún funcionario investido de fe pública; de igual manera los expedidos por las autoridades de la Federación, del Distrito Federal o de los Municipios.

Los documentos pueden ser susceptibles de ser perfeccionados, esto cuando la parte contraria los objete de falsos: En el caso de los originales con firmas autógrafas se perfeccionara mediante la ratificación de contenido y firma que haga el o los suscriptores. En el caso de que formen parte de un legajo, se podrá ofrecer la parte que desee la interesada, indicando el lugar donde se encuentre el legajo.

Los documentos de los cuales tiene el patrón la obligación de exhibir en juicio son: Contratos individuales de trabajo; lista de raya o nómina personal;

control de asistencia; comprobantes de pago de prestaciones y las demás que señale la ley.

La formalidad de exhibir los documentos, a nuestro juicio es subjetiva como ya lo dijimos en alguna oportunidad. El patrón puede aún sin la exhibición de los documentos controvertir adecuadamente los hechos que se le pueden imputar en la demanda y en su caso en las ampliaciones. Nosotros creemos que la obligación de conservar los documentos señalados por el artículo 804 y como lo dice el artículo 805, permiten suponer solo una "presunción", pero según el sistema de valoración de las pruebas que en el Derecho Mexicano es mixto, esa presunción pasa a segundo plano y no es suficiente para acreditar en juicio los extremos que por su naturaleza se desprenden de ellos.

El tiempo de conservación de los documentos también por parte del patrón es a nuestro juicio subjetivo, parecería ser, que se trata de una arma más a favor del patrón, pues con fundamento en el artículo 804 parte final, solo estará obligado a conservarlos durante un año posterior en que concluyó la relación de trabajo, sin embargo existen muchas relaciones y la coincidencia con este termino que no creemos que sea una simple coincidencia, debe tener relevancia directa con el contenido del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, que pone como regla general de la prescripción un año de ahí la relación por la existencia de este año de conservación de los documentos.

3.2.4 Inspección.

Este medio de prueba tampoco tiene la característica de ser prueba plena por si misma, lo que en el caso de los documentos parecería ser que si. La inspección la podemos definir como la obligación de la Junta Especial por conducto de los C. Actuarios, de inspeccionar y revisar determinados documentos o lugares, solo abría un caso en el que este tipo de prueba si funcionaria como definitiva para favorecer a los intereses del oferente, esto es cuando la demanda se haya ido en sentido afirmativo y el contrario haya quedado sin ofrecimiento de pruebas.

El maestro Angel Ascencio conceptualiza la inspección diciendo “. . . es el examen sensorial realizado sobre objetos y documentos relacionados con la controversia. La prueba de Inspección en materia laboral y la de inspección judicial que regulan los códigos de procedimientos civiles se diferencian en que, mientras las primeras generalmente son realizadas por un actuario la segunda debe ser llevada a cabo, directa y personalmente por el juez, de ahí el nombre de inspección judicial.”⁵⁵

La inspección, para su ofrecimiento le impone la legislación, precisar el objeto materia de ella; el lugar a practicarse; los periodos u objetos y documentos a examinar; en sentido afirmativo las preguntas tratando de especificar que es lo que se trata de acreditar.

Existe bastante materia tanto en tesis como en jurisprudencia al respecto de la inspección. El objeto no es más que tipo de inspección se pretende de realizar, no necesariamente con esto especificamos una división en estricto sentido de varios tipos de inspecciones, creemos que se inspeccionan los objetos entendidos: Lugar, cosa o documento. En el primer caso una área específica, como ejemplo una fábrica, un terreno, un espacio cerrado etc., en el segundo caso específicamente un objeto determinado y ubicado conforme a las características y condiciones que especifica el oferente al momento de ofrecer la prueba, ejemplo una pieza de arte, una maquinaria sofisticada de telar etc., y finalmente la tercera indica específicamente el o los documentos a inspeccionar legajos, libros, expedientes, documentos por separado etc.

Este medio de prueba está confeccionado realmente al conocimiento que sobre la materia tenga el C. Actuario, de igual manera está condicionado a los conocimientos que tenga sobre la aplicación de la Ley. Si bien es cierto el actuario lleva la representación de la junta a un lugar específico, también lo es que, este tiene dentro de sus facultades pero conforme al contenido de la legislación laboral, resolver los problemas menores que se le presenten.

Si el oferente cumple con el ofrecimiento de la prueba, conforme se indica en la legislación, la junta especial debe admitirla y señalar día y hora para su desahogo, bajo la pena de tener por ciertos presuntivamente los hechos que se

⁵⁵ ASCENCIO ROMERO, Angel. Ob. Cit. P. 68.

tratan de probar a quien no presente los documentos u objetos que permita en su caso revisar el lugar. El C. Actuario al momento de desahogar la prueba deberá someterse a lo que le indico la junta; solicitará se le pongan a la vista los documentos, objeto o lugar a inspeccionar y levantara acta circunstanciada de la misma.

3.3 La Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en el Procedimiento Ordinario Laboral.

El procedimiento laboral estipula una audiencia trifásica, es decir de tres fases y es precisamente la de "ofrecimiento y admisión de pruebas la que ocupa el tercer lugar". Como su nombre lo indica, la Inicia abriendo expresamente, la Junta Especial indicará "Se abre la etapa de ofrecimiento y Admisión de Pruebas", esto será indicio que el actor podrá tomar el uso de la palabra para iniciar su ofrecimiento. Cabe aclarar que esto no sucederá así solo en algún caso, es decir cuando el actor no haya comparecido aún al inicio de uso de la voz.

Posteriormente y ya en uso de la voz la parte actora, tendrá el derecho de ofrecer sus medios de prueba en forma oral o por escrito, en el primer caso procederá a dictar expresamente los medios de prueba y las consideraciones que en su caso crea convenientes. En el segundo describirá aunque la Ley no dice

expresamente, el escrito donde aparecen sus medios de prueba. En ambos casos los medios probatorios deben ser ofrecidos con todos los elementos necesarios para su desahogo, por ejemplo: Si se trata de un exhorto anexar las posiciones o preguntas para ser calificadas por la exhortante y desahogadas por la exhortada; cuando se trate de una inspección fuera del lugar de residencia precisar entre los otros elementos el domicilio del lugar donde dice desahogarse ese medio de prueba que por supuesto debe ser distinto al en que se radica y tramita el juicio de referencia.

Una vez que el oferente ha concluido, se procede a otorgar el uso de la palabra a la parte contraria de aquél, este último procederá en su caso a realizar su ofrecimiento de pruebas y concluido el mismo objetará las de su contrario, la jurisprudencia ha dicho que para que la objeción se tenga como tal es necesario objetar en forma particularizada cada una de las pruebas y manifestar el porqué se objeta. No es válido ni aplicable en este sentido una objeción genérica de la prueba, pues en tal circunstancia la misma adquirirá el valor probatorio que se ajuste a la litis planteada en el negocio y en especial del medio de prueba y su contenido que se trate.

Concluido ese ofrecimiento y objeción, le corresponderá de nueva cuenta al contrario el uso de la palabra, para el efecto de objetar las de su contrario, pues

en su primer uso de la voz por la limitante natural no pudo hacerlo porque no había alguna prueba que objetar.

Se da legalmente a las partes, la posibilidad de ofrecer nuevas pruebas y dice la Ley " ... siempre que se relacionen con las ofrecidas con la contraparte..." y en segundo término obliga al oferente a que lo haga siempre y cuando "no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas".

Lo importante de este tema además que ubicarlo en el tiempo, es decir en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas es que, se traduce como un derecho que si la parte oferente no desea hacerlo valer u ocuparlo oportunamente porque así le conviene a sus intereses, así será y de ninguna otra manera imponérsele como es el caso de ofrecer pruebas sin que tengan la característica de ser nuevas. Pero también es importante porque como veremos más adelante, la audiencia en esta etapa puede suspenderse para su reanudación a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de ese plazo las pruebas correspondientes a hechos nuevos, pero en ningún momento la ley determina el mismo término para las pruebas nuevas. Luego entonces cabe preguntarse debe ser el mismo término o se vuelve sumario el procedimiento y es necesariamente ofrecerlas en ese preciso momento.

También es trascendental porque aún en el ofrecimiento de las pruebas nuevas debe a nuestro juicio seguirse el mismo orden que con las genéricas, es decir, primero el uso de la voz el acto, luego el demandado y así respectivamente, y en cada caso la posibilidad de objetarlas, porque el derecho de ofrecerlas corresponde a las "partes" y no es exclusiva del actor o del demandado.

La Junta de Conciliación y Arbitraje ante la situación normal de haberse desenvuelto las cosas como se han afirmado, procederá inmediatamente a la aceptación o desechamiento de los medios de prueba. Admitirá los que tengan relación con el negocio que se trata y que no se trate de hechos confesados o consentidos.

3.4. Medios de Prueba y los Hechos Desconocidos en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Como ya hemos visto son varios los medios de prueba permisibles para su ofrecimiento por el Derecho Procesal del Trabajo. A final de cuentas todo es factible ser medio de prueba. Inclusive la Ley al concluir el artículo 776 fracción VIII dice " y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia" .

Es importante encontrar la diferencia entre las pruebas nuevas y las pruebas relacionadas con hechos desconocidos. En el caso particular de este tema, los hechos nuevos no son sino circunstancias de las que por primera vez tiene conocimiento alguna de las partes, y esta situación a nuestro juicio se deduce desde el momento mismo de la contestación de la demanda, como ejemplo podemos poner:

"Por cuanto al hecho III de la demanda se contesta, es falso y se niega que el actor haya sido despedido de su empleo, ni en el día, lugar y circunstancias que dice, ni por la persona que indica con el nombre de Osvaldo Hernández Martínez, esto es falso de toda falsedad y en consecuencia se niega el despido que aduce, lo cierto es que con fecha 16 de abril del 2002 , el actor incurrió en faltas de probidad y honradez consistente en haber omitido entregar los títulos de operaciones bancarias al Director General en las oficinas que ocupan la calle de Amores 23 colonia Roma propiedad de Industrial Sol S.A. de C.V., números de título 3564, 7865, 9095 , y toda vez que no regreso con ellos ni se ha presentado a la fecha a su trabajo, siendo que solo tenia que llevarlos de este domicilio Naucalpan 32 colonia reforma en el Municipio de Naucalpan de Juárez al que se ubica y que anteriormente ha sido señalado, percatándose mi representada de tal situación ese mismo día aproximadamente a las 18:00 p.m. se procedió a levantarle el aviso de rescisión correspondiente calle de Amores 23 colonia Roma propiedad de Industrial Sol S.A. de C.V, por tal motivo pretendió entregársele en el

domicilio que tiene registrado, mi representada lo que presento ante esta H. Junta en cumplimiento en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Recibido el paraprocesal de referencia número 234/2002, el C. Actuario al constituirse en el domicilio señalado del trabajador, en su razón señaló " haber notificado al SR. ISMAEL CHAVEZ MARQUEZ el aviso de rescisión y auto de referencia, esto porque la persona que lo atendió ADRIAN CHAVEZ RESENDIZ manifestó que parecía que era el inquilino anterior y que si era el se lo daría, por lo que habiendo elementos de convicción lo dejo en su poder y así quedó notificado el trabajador, dando el actuario cuenta a la Junta en que se actúa."

Este ejemplo muestra que la parte a quien se le imputa haber incurrido en la rescisión y a simple apreciación se denota que no pudo tener conocimiento de tal circunstancia por como se encuentra redactada, sin embargo da la posibilidad de tener conocimiento como se encuentra redactada, por el contrario permite pedir se señale nuevo día para la audiencia que se celebra para el efecto de estar en posibilidades de ofrecer medios de prueba relacionados con hechos nuevos de la contestación, en el caso concreto los hechos nuevos son:

1.- Que se le dejo un aviso de rescisión y un auto de radicación, con una persona de nombre ADRIAN CHAVEZ RESENDIZ.

2.- Que el aviso de rescisión contenía las causales que argumenta.

3.- Que se llevó a cabo un procedimiento paraprocesal, con las características de ubicación que refiere.

4.- Que existió causa o nexo nexo-causal para soportar la veracidad y existencia del cumplimiento de la carga procesal.

En todos estos casos es hasta esos momentos en los que el trabajador conoce realmente el contenido de los hechos de la contestación a la demanda, hecho numero III que el demandado refiere expresamente como constitutivo de sus defensas y excepciones. En este orden de ideas la propuesta es referir a nuevas pruebas, que las partes puedan tener acceso a su ofrecimiento pero deducidas de las pruebas ofrecidas por su contraria, distinto es el que puedan ofrecerse en relación a los hechos desconocidos en la contestación.

3.5. Las Nuevas Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.

Es un beneficio declarativo por parte de la Ley, que las partes recíprocamente hablando, pueden ofrecer medios de prueba sobre pruebas que ofreció su contraria respectivamente. Nosotros creemos con la reserva que merece el caso, que el artículo 880 fracción II determina una clasificación de pruebas:

a.- Las que se refieren en términos generales sobre lo actuado hasta esos momentos en el procedimiento ordinario.

b.- Las que se refieren como nuevas pruebas respecto de las pruebas ofrecidas por su contraria.

c.- Las que se refieren como pruebas relacionadas a hechos desconocidos por el actor que se deducen de la contestación a la demanda.

Las nuevas pruebas, así y con este nombre las señala expresamente la Ley Federal del Trabajo, y dentro de su redacción determina ciertos elementos para su ubicación y entendimiento, a saber:

1.- La nueva prueba puede ser cualquiera que permita la ley como ya lo vimos en apartados anteriores. La única limitante es en el sentido de que no sean contrarias a la moral ni al derecho. Sobre el particular le corresponde como facultad potestativa a las Juntas Especiales determinar esta situación si lo son o no contrarias a la moral y al derecho.

2.- Debe ofrecerse como consecuencia con todos los elementos constitutivos de las pruebas para su desahogo, bajo la pena de tenerse por no admitida. Como ya señalamos en un apartado, las partes aún tratándose de este tipo de prueba

tiene que acompañarla con todos los elementos necesarios para su desahogo: Entre otros enunciativa más no limitativamente como ejemplos se pueden señalar cuando se trate de la confesional para hechos propios proporcionar el domicilio completo, verdadero y cierto para localizar al absolvente y si se trata de alto funcionario que por la naturaleza de sus funciones es necesario desahogarse vía oficio, se acompañarán las posiciones para su calificación; de las documentales cuando se ofrezcan copias simples ofrecer su cotejo o compulsas con su original, el domicilio donde debe llevarse a cabo la diligencia y lugar donde dice encontrarse, refiriéndonos en esta última parte, la oficina, departamento o ubicación específico interno. En caso de ser necesario el desahogo de algún tipo de pericial sobre la documental ofrecida, proponerla con el señalamiento del nombre del perito, la materia de la misma, el domicilio donde deba ser notificado y el cuestionario al cual deberá sujetarse el citado peritaje; la testimonial proporcionando el nombre y domicilio de los testigos, y en su caso si existe impedimento para su presentación para que la Junta se aboque a su citación y en su caso presentación; la inspección judicial proporcionando el domicilio y lugar donde deberá desahogarse, documentos, lugares o cosas a inspeccionar, periodo de tiempo tratándose de documentos y el cuestionario a sujetarse el C. Actuario. etc.

3.- Debe decirse y además de ser cierto que se relaciona directamente con las pruebas de la parte contraria. Esta manifestación a simple vista intrascendente debe tener mucha relevancia sobre el particular, es a nuestro juicio una frase

sacramental con la que tiene necesariamente que cumplir la oferente, es decir tiene que decir " se ofrecen como nuevas pruebas las siguientes..., mismas que se relacionan con las pruebas ofrecidas por mi contraria en el orden que a continuación se indica..." De no ser así, la Junta Especial tendría la facultad de desecharla en tanto que no se ofreció oportunamente y se podría confundir con la prueba genérica por así decirlo.

4.- Se ofrecerá hasta antes de que se cierre la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es hasta antes de que la Junta respectiva dicte al acuerdo sobre su admisión o desechamiento y señale fechas de audiencia a las pruebas que para su desahogo se requiera esta modalidad.

Por razonamiento lógico la parte demandada puede ofrecer nuevas pruebas inmediatamente después de que el actor ya ofreció sus pruebas conforme al orden de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, porque es precisamente en ese momento cuando tiene conocimiento de las ofrecidas por la parte actora. Y el actor las ofrecerá inmediatamente después de que la demandada ofreció las que le correspondían conforme a la misma etapa que se hace valer.

5.- Deberá ofrecer primero el actor y después el demandado haciendo en su caso las objeciones recíprocas que estimen pertinentes.

Este orden es común, se deduce inclusive desde la iniciación del procedimiento ordinario, recordemos que se inicia con la demanda inicial, es decir, el actor solicita a la autoridad jurisdiccional su intervención para deducir un problema que nace entre un patrón y un trabajador. Ya en la audiencia de Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas el orden común aducido es que la parte actora siempre sea el primero en uso de la voz.

6.- Las nuevas pruebas bajo la redacción del artículo 880 fracción segunda, parecería ser que deben de presentarse en ese preciso momento de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sin que haya derecho para solicitar su diferimiento y reanudación para prepararlas, esto porque en la parte final de la fracción la ley señala "...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." No obstante lo anterior tómese en cuenta que tales consideraciones se refieren a pruebas relacionadas con hechos desconocidos, pero no así pruebas relacionadas con las mismas pruebas ofrecidas por la contraparte, luego entonces el plazo de los 10 siguientes se limita a nuestro juicio solamente a las pruebas sobre hechos nuevos, pero no así sobre pruebas ofrecidas por la contraparte.

El maestro Bermúdez Cisneros señala sobre el particular "En caso de que quien desea ofrecer nuevas pruebas sea el actor, en tanto estas se relacionen con

hechos que le eran desconocidos hasta el momento en que el demandado contesta la demanda, la ley lo protege a fin de que pueda preparar las pruebas correspondientes, solicitando la suspensión de la audiencia por el término de diez días.”⁵⁶

Nosotros no coincidimos con esta apreciación, los 10 días solamente deben ser propuestos para el caso de pruebas que se relacionen con hechos desconocidos que se deduzcan de la contestación más no así sobre las pruebas de su contraria. Creemos que de no ser así la parte oferente de las nuevas pruebas tendría precluido su derecho para ofrecer pruebas de esta naturaleza.

En este orden de ideas el maestro Francisco Ross Gámez sobre el particular de las nuevas pruebas se limita señalar: “Tal prevención se considera una verdadera innovación en relación con la Ley de 1970, pero se debe tener extremo cuidado para no llegar a prostituir la institución y que la práctica no se vaya a tomar como regla general para retardar el procedimiento que se pretende agilizar con las reformas procesales...”⁵⁷

⁵⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. Cit. p. 142.

⁵⁷ ROSS GÁMEZ, Francisco. Ob. Cit. p. 361.

CAPITULO IV.

INTERPRETACIÓN DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 880 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1. Apertura y cierre del Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

El ofrecimiento y admisión de pruebas es para nuestro trabajo la tercera de las etapas del procedimiento ordinario laboral, al menos así lo señala la Ley Federal del Trabajo. Las otras recordemos son la conciliación y la de demanda y excepciones.

En la etapa que nos ocupa, las partes tienen el derecho de ofrecer pruebas, pero algunas consideraciones sobre el particular se tienen que tener en cuenta a saber:

1.- Siempre será el trabajador quien ofrezca primero a menos que, no desee ofrecer o que no haya comparecido a juicio.

2.- Se ofrecerán conforme a las reglas y términos que la Ley Federal del Trabajo consigna, so pena de desechamiento en perjuicio del oferente de la misma.

3.- La etapa debe entenderse abierta en el mismo momento en que el auxiliar de trámite como personal jurídico de la Junta de Conciliación y Arbitraje ordena hacerlo ya en la diligencia respectiva.

4.- La etapa debe entenderse cerrada en el momento en que la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve sobre la admisión o desechamiento de los medios de prueba. En el acuerdo respectivo deberá expresarse tratándose de pruebas que no se desahoguen por su propia naturaleza, señalar día y hora para el desahogo de la diligencia, en cuyo caso la prueba ya debió de estar preparada desde su ofrecimiento.

Para el esclarecimiento de la verdad, las partes no solo tienen derecho a ofrecer pruebas, sino que conjuntamente a ello también tienen el derecho de objetar las de su contraria. porque como es bien sabido los medios de prueba son el camino para llegar al juzgador al esclarecimiento de la verdad.

Las objeciones técnicamente hablando son los argumentos de la parte que objeta para hacerle saber a la Junta que conoce del juicio. El verdadero alcance probatorio que debe imprimirse al momento de dictar resolución definitiva. También son las consideraciones que indican si la prueba fue ofrecida o no correctamente por la contraparte y de igual forma si la prueba no cumple con una formalidad de procedibilidad y de ahí su desechamiento.

La objeción a nuestro parecer busca dos cosas:

a.- El desechamiento de la prueba.

b.- La aceptación pero restando valor probatorio a la prueba ofrecida.

En el primer caso el objetante trata de que el medio de prueba que objeta no sea aceptado de plano por la autoridad, ya sea bien porque no tiene verdaderamente ninguna relación directa con el negocio que se trata, es decir que en esencia de la prueba se refiere a otros extremos del negocio que se habla. En todo caso el desechamiento de la prueba se requiere de origen, es de ahí que la objeción debe detenerse a analizar ciertamente si la prueba debe desecharse y dejar, a nuestro parecer de las palabras sacramentales de todos los abogados "...deberá desecharse por no tener relación ...", pero en muchos casos ni la objeción misma indica el porqué de la justificación del desechamiento. También es importante resaltar que no porque el oferente de la prueba diga que tiene relación con el negocio esto deba ser así.

Independientemente de las objeciones, la Junta de Conciliación y Arbitraje en base a los medios probatorios ofrecidos por las partes y en base en la legislación aplicable debe determinar si están o no ofrecidas correctamente. En

esencia lo que debe hacer es ceñirse a lo que sobre cada medio de prueba se refiere la legislación.

La objeción debe tener implícitamente un razonamiento lógico jurídico para que pueda ser válido, este a nuestro parecer debe seguir un origen bajo el rubro de premisa menor, premisa mayor y resultado, pongamos como ejemplo: premisa menor se ofrece la prueba documental consistente en contrato colectivo de trabajo vigente en determinada empresa; premisa mayor su justificación o razonamiento lógico y jurídico indica, que dicho medio de prueba se ofrece para acreditar que en la cláusula 23 del mismo, se contempla la obligación de la empresa de cubrir a los trabajadores anualmente un bono por productividad de \$ 8,000.00 independientemente de la categoría de que se trate y sin más condición que el solo hecho de que sea trabajador.

En este caso el resultado debe ser la aceptación de la prueba siempre y cuando desde la demanda inicial o los medios de prueba se haya ejercitado alguna acción relacionada con el contenido de ese contrato colectivo de trabajo y en especial del bono por la cantidad aducida. La autoridad no tiene una tarea fácil porque tiene la obligación de cuidar como ya dijimos que se relacione la prueba, pero en otras palabras podemos señalar esta relación en el caso concreto de la prueba que pusimos como ejemplo lo siguiente:

- a) Debe cuidar que el contrato colectivo sea el celebrado entre las partes que dijo desde la demanda y en su caso ampliación de la misma.
- b) Debe cuidar que el contrato colectivo sea de la fecha que aduce según las reglas de revisión.
- c) Debe cuidar que haya sido ofrecido en su totalidad como documento o en su caso si hizo la aclaración el oferente que se trata de una parte de un legajo para ser aceptado como tal.
- d) Debe cuidar que la redacción del contrato y la cláusula que refiere el oferente de la prueba, coincida lo que afirma respecto de su demanda, en el caso concreto respecto al bono anual.

No debemos pasar por alto que tratándose de copias simples, la autoridad debe cerciorarse si la parte que objeta el documento lo hizo de manera genérica o específica o ambas, y si en su caso la objeción señaló en forma especial la falsedad del documento, en cuyo caso tiene necesariamente que remitirse al ofrecimiento para verificar si existe o no medio de perfeccionamiento de la prueba, en cuyo caso debe atender este si esta ofrecido correctamente. Ahora bien por la naturaleza de lo que pretende demostrar el oferente de la prueba en el ejemplo que acabamos de ver, no es el único medio de prueba susceptible de ofrecer, en correlación con ello también es factible ofrecer la inspección ocular con respecto al documento contrato colectivo que señalamos, en cuyo caso debe cumplirse desde el ofrecimiento, con proporcionar el domicilio donde se encuentra ubicado el

contrato; la cláusula o contenido que pretende acreditarse, el período o fecha en que pretende también inspeccionarse etc. Así analizado, la objeción también debe tener un razonamiento lógico y jurídico.

Por otro lado y como segundo punto que señalamos, la objeción busca ya no el desechamiento de la prueba en estricto sentido, pero si restarle valor probatorio al momento de resolver sobre el negocio, esto es: Que si bien en el momento de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la objeción no tiene como finalidad estricta el desechamiento de la prueba, porque a juicio del que objeta si tiene relación con el negocio, pero por otro lado no coincide que pueda acreditar lo que el oferente de la prueba quiere demostrar, la objeción va encaminada a ese razonamiento. En el caso del ejemplo que hemos venido utilizando, si el contrato colectivo dice una cantidad diversa por ejemplo \$3.000.00 y además señala que solo a los trabajadores que tengan la categoría de "llenador", luego entonces el documento existe, los medios de prueba también sin embargo el contenido de la cantidad y la limitante para otorgar el bono no es coincidente con el razonamiento de la oferente de la prueba, de ahí la objeción.

4.2. Partes en el Proceso que pueden ofrecer "Nuevas Pruebas"

Las partes en el proceso como ya dijimos al inicio del trabajo son aquellas a quienes les puede afectar la resolución de un Tribunal. También son las que se encuentran legitimadas procesalmente hablando para realizar actos dentro del negocio determinado.

La fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo es el único artículo de la misma Ley que habla sobre "nuevas pruebas" al menos en la redacción de los restantes 1009 no se señalan con tal caracterización y especialidad. Entonces el artículo en comento dispone en primera instancia que las partes son quienes puede procesalmente hablando ofrecer medios de prueba, efectivamente los que la propia ley de la materia estipula como aceptables, que en realidad viene a ser, todos aquellos que no sean contrario a la moral al derecho ni a las buenas costumbres, que no sean contrarios al orden público y que busquen el esclarecimiento de la verdad.

La propuesta del presente trabajo radica en esclarecer a nuestro juicio el contenido de la fracción que señalamos, es decir debe quedar del todo determinado esencialmente el derecho procesal que le asiste tanto al actor como al demandado de ofrecer nuevas pruebas pero correlativo a los hechos que en ese momento conocen respecto de su contraria.

El principio procesal de la igualdad en el procedimiento se entiende como el derecho que tiene actor y demandado de ser tratado igual en el procedimiento, pero esta afirmación no tiene porque confundirse, es cierto que al trabajador o sindicato le asisten derechos determinados, exclusivos y específicos a cada uno de ellos que en un momento determinado no puede ser extensible al demandado, ejemplo la acción de indemnización o de reinstalación jamás podrá corresponder al demandado, es exclusivo del trabajador individualizado y como ente jurídico.

De igual forma el derecho a la huelga le asiste solo así al sindicato, el patrón no puede ejercerla en ningún caso, esto es lo que tratamos de decir al señalar que se trata de evitar confusiones. El principio de igualdad es que si el trabajador ejercita correlativo a ese ejercicio (demanda de reinstalación por ejemplo) le corresponde una defensa del demandado, ahí hay igualdad procesal.

No hay confusión alguna en materia de pruebas, porque ciertamente el derecho a ofrecer medios que acrediten el dicho de cada parte y en su caso el esclarecimiento de la verdad le corresponde por igual a las partes. Ya lo que sucede al momento de valorarlas bajo un sistema mixto tratando del Derecho Procesal del Trabajo ya es otra cosa, porque al menos tratándose del estudio de las pruebas nuevas esto es lo que sucede.

Es conveniente precisar que las nuevas pruebas solo se encuentran según la Ley en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y en el procedimiento ordinario laboral, estas referencias nos hacen determinar ciertos aspectos:

1.- Cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas no cabe la posibilidad de ofrecer nuevas pruebas.

2.- En primer lugar ofrecerá el accionante y luego el demandado.

3.- Las nuevas pruebas deben ser las relacionadas con hechos nuevos de los que no se hayan tenido conocimiento.

Queremos hacer hincapié en esta situación, porque a nuestro juicio son dos actos distintos en el que en uno, no hay suspensión de audiencia, y sin embargo en otro si la delimita perfectamente incluyendo el término de días para la celebración de la audiencia respectiva.

En este orden de ideas a todas las partes les asiste el derecho de ofrecer nuevas pruebas, pero la condicionante es que se relacionen con las ofrecidas por su contraparte. Y también que se relacionen con hechos desconocidos de la contestación a la demanda. Es importante señalar que si tomamos tal y como esta redactado el artículo, cuando la prueba ofrecida no tenga ningún nexo causal con

la de la contraria ya ofrecida, entonces esto no tendrá la naturaleza de prueba nueva, precisamente porque según el orden procesal estaría precluido el derecho del oferente para ofrecer pruebas que no sean estricto sentido "Nuevas".

Debemos tomar en cuenta que los hechos desconocidos deben deducirse tanto de los medios de prueba ofrecidos por el contrario como de la contestación a la demanda, como ya señalamos el hecho nuevo en la contestación es aquello que el trabajador hasta el momento de la contestación misma no tenía conocimiento de que haya sucedido, lo que le permite pedir suspensión de la audiencia en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas para ofrecer nuevas pruebas, pero con la condicionante también que tiene que ser a petición de parte.

Nosotros consideramos que la legislación laboral se limita exclusivamente al actor como parte para ofrecer pruebas nuevas, sin embargo como señalamos bajo el principio de igualdad procesal debe asistirle el derecho, no nadamas inclusive a la actora o al demandado. Sino a un tercero extraño a juicio; un tercerista, un patrón sustituto etc.

Lo anterior quiere decir que el hecho de que la fracción II del artículo 880 someta a determinada parte excluya a las que por naturaleza puedan ser parte en el procedimiento es decir debe dejarse abierta la posibilidad y con el calificativo

“parte” de actuar y ofrecer pruebas nuevas cuando se encuentren en el supuesto de que habla la fracción II del artículo 880 de la Ley Federal Trabajo.

4.3.- Suspensión de la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas para ofrecer “Nuevas pruebas”.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas esta definida, el actor ofrecerá pruebas que juzgue convenientes, el demandado lo hará inmediatamente después y objetará las de su contraria, y después el actor procederá a su objeción. En este orden de ideas la etapa procesal de ofrecimiento y admisión de pruebas concluye. Sin embargo, la pregunta obligada en nuestra tema es ¿Cuándo se suspende la audiencia para que las partes tengan oportunidad de ofrecer nuevas pruebas?.

Antes de contestar esta pregunta debemos tomar en consideración la naturaleza de las nuevas pruebas: Son actuaciones que permite la legislación, y las mismas se someten al capítulo de pruebas; por el momento mismo del ofrecimiento que aparece inserto dentro de la etapa misma de ofrecimiento y admisión de pruebas y para no dejar procesalmente en estado de indefensión al oferente debe suspenderse en su estado; es un ofrecimiento nuevo distinto del

principal pero con relación del negocio que se trata; No aparece termino específico para la suspensión de la audiencia y en su caso continuación de la misma.

En relación al primer razonamiento, es conveniente precisar que en tanto los medios de pruebas, sean conforme a los extremos que señalamos particularmente en el tema anterior, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe tenerlos por admitidos. Lo que es más la propia legislación refiere las nuevas pruebas. Es cuidadoso y de ahí la admisión de las mismas dentro de la etapa tercera del procedimiento ordinario, en tanto no se cierre es factible la admisión de las mismas. El ofrecimiento debe tener relación con los hechos de conocimiento hasta esos momentos en principio por el actor, estos hechos se deducen por supuesto para una justificación procesal de admisión, se deben desprender de las propias pruebas ofrecidas por los demandados. Como dijera el maestro Miguel Bermúdez Cisneros " Es el acto procesal, mediante el cual, el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su acción..."

La redacción de la fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo parecería que tiene dos momentos en los que puede suspenderse ya la audiencia en que se actúa y especialmente en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas:

1.- Una primera se refiere "... Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por su contraparte..." Ciertamente esta redacción otorga el derecho a las partes a ofrecer esas pruebas, sin embargo hasta este momento no se ha definido si le asiste a la misma puede o no suspenderse la audiencia para ofrecer las nuevas pruebas. Permite el derecho de ofrecer pero no de suspender la audiencia, pues la redacción concluye diciendo que este acto puede hacerse hasta antes de que se cierre la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, luego entonces hasta que momento se pueden ofrecer nuevas pruebas, precisamente hasta antes de que quede materialmente cerrado por la Junta respectiva la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es importante porque entonces en cual parte pueden ofrecerse nuevas pruebas.

Si el demandado no ofrece pruebas entonces la pruebas nuevas no existen porque recordemos la redacción limita el ofrecimiento a las que haya ofrecido la contraparte, lo que en su caso también sucedería si el trabajador no ofrece oportunamente medios de prueba.

2.- "Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos, que se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda, para los diez días siguientes..." .

Esta situación deja por un lado ser clara y por la otra si se define en términos de día. La redacción asimismo implica según nosotros y así lo entendemos que el actor puede ofrecer más pruebas, pero en principio solo el y no así el demandado, en igualdad procesal de la que ya hablamos en temas anteriores. También deja en suspenso determinar si la ley se sigue refiriendo a las mismas nuevas pruebas o son de otra naturaleza, porque al parecer las nuevas pruebas las dejo ya atrás y también porque ya no se refieren a las pruebas ofrecidas por la contraparte sino exclusivamente a los hechos de la contestación a la demanda.

En concreto la especificación de suspender la audiencia para dar paso a la de ofrecimiento de pruebas nuevas no es extensible según la redacción de la fracción que estudiamos al caso de pruebas que se ofrezcan cuando de la contestación a la demanda se deduzcan hechos desconocidos para el actor. El desconocimiento es subjetivo, pues la etapa de demanda y excepciones ya tuvo verificativo y fue ahí donde las partes conocieron respectivamente la ampliación de demanda y contestación a la demanda.

4.4. Consideraciones sobre la Interpretación de la Fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta fracción es indicio de que el procedimiento ya ha iniciado, tan es así que inclusive la etapa respectiva de conciliación, y la de demanda y excepciones le antecedieron a ella. Esta fracción esta ya en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, le antecedió el hecho de que la Ley les permite a las partes ofrecer medios de prueba, con la condicionante al menos así lo dice la fracción I, que las mismas se relacionen con los hechos de los hechos controvertidos.

La controversia de los hechos hace que las partes se encuentren en desacuerdo, precisamente porque no existe ningún elemento conciliatorio por el momento que una a los adversarios, es por ello que se ven en la necesidad de continuar en el trámite del procedimiento.

Algunas consideraciones sobre el tema que ocupa nuestra atención es el objetivo de este apartado, a nuestro juicio los razonamos de acuerdo al siguiente orden:

- a) En primer lugar es conveniente señalar que parecería ser que hay una segunda oportunidad de ofrecer pruebas. Las primeras ya quedaron

delimitadas en el contenido de la fracción I del mismo artículo 880, esto así porque el actor realmente debiera someterse en estricto sentido a demostrar lo que afirmó en su demandada y en su caso en sus ampliaciones si es que existieron. Las nuevas pruebas inducen ya, a pensar que el actor esta litigando y ofreciendo medios de prueba respecto de los de la parte demandada, esto a nuestro parecer descuida la esencia del ofrecimiento primero y de su objetivo.

- b) Se estaría encimando un ofrecimiento por el demandado, porque una vez que ya ofreció el actor primeramente pruebas, el demandado puede ofrecer, pero además nuevas pruebas relacionadas con las pruebas del actor, esto resulta en principio injustificable, esto es así porque ya el demandado tiene conocimiento de los alcances de los hechos de la demanda y de las ampliaciones si es que existió, en otras palabras, tiene conocimiento ya de los posibles medios de prueba que puede ofrecer el actor, luego entonces la justificación de nuevas pruebas tratándose del demandado no es del todo con razonamiento real.

- c) El momento específico del ofrecimiento también es vago y oscuro, y es más puede llegarse a confundirse con el principal, esto porque si bien se puede hacer antes de que concluya la etapa de ofrecimiento ya que no dice el momento real y específico en que esto debe acontecer.

La seguridad jurídica de las partes para el ofrecimiento de las pruebas nuevas radica en la redacción del artículo, esto nos hace pensar que primero se desahogan los medios de prueba primero y hasta el último se trata lo relacionado con las pruebas nuevas o que primero se ofrecen las pruebas de que aduce la fracción I e inmediatamente después, el motivo inclusive es para suspender la audiencia.

d) Aunque no haya determinado la suspensión de la audiencia en el principal, la redacción de la fracción II en su primera parte induce a pensar que debe existir esta, pero si se complementa con la segunda parte de la fracción en comento desde donde dice "asimismo". Nosotros pensamos que la suspensión de la audiencia debe señalarse expresamente refiriéndose a las nuevas pruebas, y en que condiciones para cada parte. Debe decir también desde que momento procesal deba suceder este hecho.

Tomando en consideración el contenido de la parte tercera de la fracción II del artículo que estudiamos se refiere a la suspensión de la audiencia, pero cuando el ofrecimiento se haya relacionado solo con hechos desconocidos, lo que viene a verificar si el hecho desconocido puede ser desde una prueba ofrecida por la contraria o un hecho como tal deducido al contestar ya la demanda o en su caso las ampliaciones.

Nosotros pensamos que en el caso del demandado los hechos desconocidos ya no los hay desde que se contesta la demanda, pues es ahí donde el demandado ya contesto la demanda y en base a la realidad que según el establece en el plano de la justicia y justificación procesal.

No queriendo caer en el extremo, es conveniente reconocer que los medios de prueba pueden ser portadores de hechos desconocidos en ese momento por el demandado, pero en estricto sentido la fracción que comentamos se refiere en exclusiva para los efectos de la suspensión de la audiencia, se refiere a pruebas, pero también a "hechos desconocidos", esto es que si el sentido llano es que de los medios probatorios pueden desprenderse hechos desconocidos por la contraparte, debe en esencia prosperar la suspensión.

Entonces la suspensión de dicha audiencia debe darse en estricto derecho cuándo. La respuesta sería confusa si la redacción de la fracción II sigue en los términos que hasta ahora, en el siguiente apartado trataremos de dar ya la propuesta que justifique el contenido de este trabajo y es la redacción de una nueva fracción.

4.5. Propuesta específica de la Interpretación de la Fracción II del Artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Analizada en temas anteriores la fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo. Hemos llegado al convencimiento que la fracción por si misma es confusa pero que si la intención a final de cuentas fue permitirse a las partes ofrecer nuevas pruebas, ya sea sobre hechos desconocidos que se deduzcan de las pruebas ofrecidas por la contraria o por los hechos desconocidos en la redacción de la contestación a la demanda. Sin embargo, el hecho que la redacción hable en una primera instancia de esta sin que en ella fije suspensión alguna y después en una segunda parte hable sobre otro aspecto pero ya en esta si fije la suspensión de la audiencia e inclusive señale termino para su celebración, induce a pensar que existen dos momentos independientes lo que procesalmente no sería factible, porque entonces cuando se ofrezcan pruebas nuevas, que queden relacionadas con las pruebas de origen de su contrario, se entendería que en este caso no hay ni suspensión de la audiencia ni tampoco señalización futura para su celebración como en el caso de la primera.

En este orden de ideas estimamos precisar su contenido así se sugiere como tal:

Fracción II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas con la contraparte o que tales hechos desconocidos

se desprendan de la contestación a la demanda precisamente en el momento que sobrevenga la manifestación directa de la parte que haga valer tal acto, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para los diez días siguientes, a fin de preparar dentro del plazo las pruebas correspondientes.

Esta redacción trata de ordenar la ya existente, sin embargo la intención es que se entienda que las pruebas nuevas existen tanto cuando se presentan pruebas y estas traen hechos nuevos para la parte contraria y efectivamente también cuando se desprendan de la contestación a la demanda. Evitando así que se confronte el entendimiento de las pruebas nuevas, porque de origen a nuestro juicio están fraccionadas en su contenido de la fracción que comentamos.

También se especifica el momento ya en que deba sobrevenir la suspensión de la audiencia y en cualquiera de los dos casos ya sea por las pruebas mismas o por los hechos desconocidos de la contestación a la demanda, evitando con ello ser genéricos, al señalar la redacción de origen que el ofrecimiento puede ser hasta en tanto no se cierre la etapa respectiva.

Esto obviamente deja en estado de indefensión y de inseguridad jurídica, si la redacción queda como originalmente aparece en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo con la propuesta que hacemos pretendemos que esa inseguridad desaparezca, pero para cualquier parte sea el calificativo que tenga pero siempre

y cuando se encuentre en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y en los supuestos para ofrecer nuevas pruebas.

Es importante señalar que los usos de la voz al momento en que se desarrolla la audiencia en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas son trascendentales, también para efectos de ofrecimiento de pruebas nuevas. Esto lo afirmamos así porque hay quienes opinan que si en el primer uso de la palabra el actor no ofreció pruebas, su derecho precluye en su perjuicio, en principio es razonable, sin embargo hay que observar y determinar si procesalmente hablando la etapa ya fue cerrada o no, lo mismo sucedería con el ofrecimiento de las pruebas nuevas.

Es un acierto que la fracción de origen afirme que puedan ofrecerse siempre que no se haya cerrado el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas, pero por otro lado induce a pensar un doble ofrecimiento y de ahí la confusión, que procesalmente tenga que delimitarse y resolverse por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Obviamente no puede haber una segunda etapa también denominada Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, lo que si es que las partes pueden ofrecer nuevas pruebas dentro de la misma etapa procesal, de ahí que la ley estime que solo podrán ofrecerse este tipo de pruebas hasta en tanto no se cierre la de

Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, pues por el contrario cerrado este periodo la preclusión y perjuicio de quien las ofrezca opera perfectamente.

Si el trabajador ofrece pruebas nuevas en relación con los hechos desconocidos de la demanda, en igual circunstancia el demandado lo puede hacer, siempre y cuando el actor lo haya hecho anteriormente, de no ser así no existiría nexo causal para que el demandado justifique el ofrecimiento de pruebas nuevas. En otras palabras podemos decir que el demandado puede ofrecer nuevas pruebas cuando ya de origen lo hizo primeramente el actor, porque sino sucede esta continuidad entonces a nuestro juicio la naturaleza del ofrecimiento de las pruebas del demandado deja de ser como pruebas nuevas.

Cualquier circunstancia, acción o hecho, que el actor inserte como parte de la aclaración, de la demanda debe ser considerado por la Junta de Conciliación y Arbitraje para que, según su naturaleza ella determine si se trata de hechos desconocidos o no, pero respetando la etapa procesal, puesto que dicha ampliación solo se puede hacer en la demanda y excepciones, pero ya el ofrecimiento de pruebas inclusive nuevas, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- LAS PRUEBAS NUEVAS EXISTEN Y DEBEN COMO TAL SER ADMITIDAS, ESTUDIADAS Y VALORADAS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

SEGUNDA.- LAS PRUEBAS NUEVAS DEBEN OFRECERSE CUANDO SE RELACIONEN CON HECHOS DESCONOCIDOS DE LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y LAS QUE SE RELACIONEN CON LAS PRUEBAS DE SU CONTRAPARTE.

TERCERA.- LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 880 FRACCIÓN II DEBE QUEDAR INSERTA COMO SIGUE "LAS PARTES PODRÁN OFRECER NUEVAS PRUEBAS, SIEMPRE QUE SE RELACIONEN CON LAS OFRECIDAS CON LA CONTRAPARTE O QUE TALES HECHOS DESCONOCIDOS SE DESPRENDAN DE LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA PRECISAMENTE EN EL MOMENTO QUE SOBREVenga LA MANIFESTACIÓN DIRECTA DE LA PARTE QUE HAGA VALER TAL ACTO. LAS PARTES PODRÁN SOLICITAR QUE LA AUDIENCIA SE SUSPENDA PARA LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES, A FIN DE PREPARAR DENTRO DEL PLAZO LAS PRUEBAS NUEVAS CORRESPONDIENTES".

CUARTA.- LA AUDIENCIA DEBE SUSPENDERSE PARA DAR PASO AL OFRECIMIENTO DE NUEVAS PRUEBAS CUANDO ESTAS SE RELACIONEN CON LAS

PRUEBAS OFRECIDAS POR LA CONTRAPARTE, SUSPENSIÓN QUE DEBE DARSE PARA LOS DIEZ DIAS SIGUIENTES.

QUINTA.- PROCESALMENTE HABLANDO Y BAJO EL PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL DEBE ENTENDERSE QUE EL DERECHO A OFRECER PRUEBAS NUEVAS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, DEBE CORRESPONDERLE A LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN EL NEGOCIO, CONSIDERANDO DE ORIGEN EL DERECHO A LA PARTE ACTORA.

SEXTA.- LA SUSPENSIÓN DE LA AUDIENCIA DEBE DARSE EN EL MOMENTO MISMO EN QUE SOBREVenga LA MANIFESTACIÓN DE ALGUNA DE LAS PARTES DE ESTAR OFRECIENDO NUEVAS PRUEBAS, SIN NECESIDAD DE SOMETERSE A LA MANIFESTACIÓN GENÉRICA DEL ARTICULO 880 FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL SENTIDO DE OFRECERSE ESTAS PRUEBAS HASTA ANTES DE CERRARSE LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

BIBLIOGRAFIA.

1. ASCENCIO ROMERO, Angel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México; 2000.
2. BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Porrúa. México; sin año.
3. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México; 1989.
4. Bicentenario de la Revolución Francesa. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México. México; 1991.
5. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Practico, Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México, 1994.
6. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. El Gráfico. Impresores. Buenos Aires, Argentina; 1949.
7. CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas, México; 1981.
8. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México; 1985.
9. DE BUENL, Nestor, Derecho del Trabajo. 4ª edición. Tomo I. Porrúa S.A. México, 1981.
10. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México; 1992.
11. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. México; 1999.
12. DIAZ DE LEON. Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México 1990.
13. DIAZ DE LEON. Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Porrúa. México 1990.
14. FERNANDEZ MARCOS, Leodegario. Derecho Individual del Trabajo. Nacional de Educación a distancia. Madrid, 1997.
15. FLORES GOMEZ GONZALEZ, Fernando. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 31ª edición. Porrúa. México; 1992.
16. FLORES MARGADANT, Guillermo. Derecho Romano. Undécima edición. Esfinge. México; 1982.
17. GARCIA GÓMEZ, Carlos. Las Nuevas Relaciones Laborales. Servicio de Publicaciones. Valencia; 1996.

18. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. UNAM, México 1979.
19. MASCAREÑA, Carlos E. Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo VI. Francisco Seix. Barcelona; 1983.
20. PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid; sin año.
21. PORRES Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México; 1971.
22. RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Pac S.A. de C.V.. México 1991.
23. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. S.C. México, 1967.
24. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mac. Wriill. México; 1988.
25. SANZ TOME, Federico. La Prueba en el Proceso Laboral. Lex Nova. Valladolid 1990.
26. SIDAURI, Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1945.
27. TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808 - 1994. Porrúa. México 1995.
28. ZIGA ESPINOZA, Francisco. La Revolución Francesa. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México. México; 1994.

LEGISLACION

La Constitución Política de 1917. Departamento del Distrito Federal. Conciencia Cívica. México; 1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por José Juan Reyes Domínguez, Sista. México, 1998.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Revisada por Betes Bruzos, Trinitario. México; 1966.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3ª edición, México, 2000.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Jurisprudencia. Relación Laboral de la. Tomo III. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. México, 1996.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA Tomo III. Driskill. Buenos Aires, 1985.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo P-Z. Porrúa. México, 1988.

V. b.
