



INSTITUTO UNIVERSITARIO DE NEZAHUALCOYOTL

INCORPORADO A LA UNAM.

**“PROPUESTA PARA REFORMAR LA FRACCIÓN II DEL ARTICULO 813 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”.**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

MARICELA MELO NIEVES.

ASESOR:
YAÑEZ MIRÓN JESUS.

ESTADO DE MÉXICO.

2010



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.

INDICE

AGRADECIMIENTOS	1
INTRODUCCIÓN.	2
CAPITULO 1. ANTECEDENTES DE LA FORMACION DEL DERECHO LABORAL	4
1.1.- LA ESCLAVITUD EN LA ANTIGÜEDAD (ÉPOCA FEUDAL).....	5
1.2.- LAS GUILDAS O GREMIOS DE ARTESANOS.....	8
1.3.- LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.	10
1.4.- LA LEY CHAPELIER FRANCIA.	12
1.5.- LOS MÁRTIRES DE CHICAGO.....	13
1.6.- EL TRABAJO COMO ALQUILER EN MÉXICO A FINALES DEL SIGLO XIX.....	15
1.7.-LOS PRIMEROS DERECHOS LABORALES EN EL PROGRAMA LIBERAL MEXICANO.....	18
1.8.- GÉNESIS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL (1917).....	20
CAPÍTULO 2.MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL DERECHO LABORAL.....	24
2.1.- CONCEPTO DE DERECHO LABORAL.	25
2.2.- DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.	28
2.3.- NATURALEZA JURÍDICA DEL ARBITRAJE.	33
2.4.- ETAPAS GENERALES EN QUE SE DIVIDE EL PROCEDIMIENTO LABORAL.....	40
2.5.- EL LAUDO Y SU EJECUCIÓN.	48

CAPITULO 3. APLICACIÓN METODOLÓGICA DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO. 54

3.1.- CONCEPTO DE PRUEBA. 54

3.2.- OBJETIVOS DE LA PRUEBA. 57

3.3.- TIPOS DE PRUEBA. 60

3.3.1.- LA CONFESIONAL. 62

3.3.2.- LA DOCUMENTAL. 63

3.3.3.- LA TESTIMONIAL. 65

3.3.4.- LA PERICIAL. 69

3.3.5.- LA INSPECCIÓN. 70

3.3.6.- LA PRESUNCIONAL. 72

3.3.7.- LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES. 73

3.3.8.- FOTOGRAFÍA, Y EN GENERAL, AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA. 76

CAPÍTULO 4. DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS PLANTEADA EN EL SENTIDO DE PREVENIR REPRESALIAS DEL PATRÓN EN CONTRA DE LOS TESTIGOS DE LOS HECHOS. 79

4.1. LA TESTIMONIAL Y SU OBLIGACIÓN DE SER VERDADERO EN CUANTO A LOS HECHOS PRESENCIADOS. 82

4.2.- EN GENERAL LOS HECHOS EN MATERIA LABORAL QUE SE LLEVAN ACABO DENTRO DE LA EMPRESA. 85

4.3.- CUÁL ES EL CRITERIO JURISPRUDENCIAL DE LA PROTECCIÓN A LOS TESTIGOS CONTRA LAS REPRESALIAS DEL PATRÓN. 87

4.4.- COMO ESTABLECE EL ARTÍCULO 813 EL OFRECIMIENTO DE LA TESTIMONIAL. 93

4.5.- PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 813 FRACCIÓN II, EN EL SENTIDO DE NO INDICAR LOS NOMBRES Y DOMICILIOS DE LOS TESTIGOS PARA QUE NO SUFRAN NINGUNA REPRESALIA POR PARTE DEL PATRÓN Y PREVENIRLO DE ABSTENERSE DE CASTIGAR A SUS EMPLEADOS ACTIVOS QUE FUERON TESTIGOS DE LOS HECHOS..... 98

CONCLUSIONES. 102

BIBLIOGRAFÍA..... 106

AGRADECIMIENTOS.

A DIOS, ante todas las cosas, porque ha sido, es y será mi guía.

A MIS PADRES y hermanos que donde quiera que se encuentren gracias por todo su apoyo.

A la Universidad Instituto Universitario de Netzahualcóyotl la cual me brindo la oportunidad para realizar mis estudios de licenciatura en derecho y de la cual siempre he recibido apoyo.

Al Licenciado JESUS YAÑEZ MIRÓN por su asesoría, paciencia, entrega y valiosos consejos que me permitieron alcanzar los objetivos de esta tesis.

A todos mis profesores que me transmitieron sus conocimientos durante todos los años de mi carrera.

Al Ingeniero RODRIGO RANGEL, Rector del Instituto Universitario de Netzahualcóyotl por su apoyo y atención gracias.

Al Licenciado RODOLFO CALVILLO POPOCA, Director de la Carrera de derecho muchas gracias por sus valiosas asesorías y comentarios.

A mis maestros LIC. MARÍA ANGELICA DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, LIC. ROSA ESTELA DURÁN BALDERAS, LIC. FRANCISCO MOISES VÁZQUEZ REYES y al LIC. JOSÉ HERNÁNDEZ RAMÍREZ. Por sus valiosas asesorías y comentarios muchísimas gracias.

De manera especial quiero darle las gracias a mi esposo CRUZ GARCIA PEÑA por apoyarme y comprenderme durante todas las etapas que hemos estado juntos, quiero agradecerte el respetar mi silencio y mis decisiones, el darme todo tu cariño y estímulo.

Cariñosamente quiero dar les las gracias a mis tres hijos CHISTOPHER, VALERIA y ALEXIS, por su apoyo incondicional para poder culminar esta etapa de mi vida profesional. Gracias.

A todas aquellas personas, colegas y amigos que me brindaron su apoyo, tiempo e información para el logro de mi meta.

Finalmente a la vida por ser tan generosa.

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO PRIMERO.

Iniciamos en lo que es nuestro capítulo primero, fijando ese desarrollo histórico de la formación del derecho laboral, que como todos sabemos, parte de una gran lucha del movimiento social a favor de las libertades de la persona en su desarrollo social y económico tanto del trabajador como de su familia.

CAPITULO SEGUNDO.

Luego, en el capítulo segundo establecemos un marco teórico conceptual del derecho procesal laboral, en donde vemos algunas circunstancias eminentemente procesalistas, para que, en el siguiente capítulo, apliquemos esos medios de prueba en el proceso laboral para observarlos uno por uno, cuál es su naturaleza, y la forma en que se van a ofrecer y desahogar.

CAPITULO TERCERO.

Hablar de lo que es una propuesta de reforma a la fracción segunda del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, es hablar de la certeza jurídica que se debe de tener en el desahogo de la probanza en el procedimiento laboral.

En el momento de ofrecer los testigos, cuando el patrón se entera de las personas que van a deponer en su contra, puede tomar la reacción de amenazarlas o intimidarlas, y más si todavía siguen siendo sus empleados.

Razón por la cual, hemos considerado elaborar un estudio para resolver esta problemática.

CAPITULO CUARTO.

Finalmente generamos ya la posibilidad de la demostración de la hipótesis planteada, en nuestro capítulo cuarto, y es ahí, en donde finalmente en el inciso 4.5 elaboramos una propuesta de reforma de adición a la fracción II del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 1.

ANTECEDENTES DE LA FORMACIÓN DEL DERECHO LABORAL.

Con el fin de poder entender cuáles son los principios básicos que configuran el derecho laboral y de esta manera el analizar cuál es el procedimiento legal para hacer efectivos dichos derechos, se hace estrictamente necesario el poder elaborar un análisis respecto del desarrollo histórico de la lucha laboral.

Aún hasta la fecha, el trabajador, a pesar de estar sindicalizado, lucha día a día por lograr un mayor ingreso que le permita gozar de una cierta calidad de vida.

De tal manera, que el secreto básicamente esta; en que el propio gobierno, pueda lograr una estrategia económica, que permita al pueblo en general, gozar de una calidad de vida, no importando cuanto más sea el ingreso, básicamente depende del poder adquisitivo, del esfuerzo que día a día hacen los trabajadores por lograr esa calidad de vida.

La cuestión es de que hasta la fecha, seguimos teniendo gobiernos bastante deshonestos, sin la vocación de servicio, sólo políticos a los que les interesa saquear al país y hacer sus negocios; razón por la cual, día a día el trabajador sigue luchando por un mayor ingreso; ya no que le dé una cierta calidad de vida, sino que lo saque de la pobreza en la que nos tienen sumidos estos gobernantes malvados.

De tal manera, que en el momento en que ejercitamos acciones de tipo laboral, existe un problema bastante grave en relación de las testimoniales; por lo regular el despido se da en el trabajo, y las personas que están presentes en ese mismo momento son compañeros del trabajador.

De ahí, que la propuesta principal de este trabajo de tesis, es establecer una cierta protección a los testigos que deponen en el procedimiento laboral, a efecto de prevenir al patrón de no llevar acabo alguna venganza en contra de esos testigos.

Y para lograrlo, inicialmente debemos de comprender como ha sobrevenido la lucha laboral desde el punto de vista histórico.

1.1.- LA ESCLAVITUD EN LA ANTIGÜEDAD (ÉPOCA FEUDAL).

Una de las formas tradicionales a través de las cuales las llamadas grandes civilizaciones antiguas podían construir grandes ciudades, pirámides y obras arquitectónicas, era porque ocupaban una mano de obra esclava.

En el momento en que ganaban o perdían la guerra, no había prisioneros de guerra sino básicamente se hacían esclavos; de tal manera que desde las más antiguas guerras, todas ellas han sido de tipo económico, y antiguamente lo que se buscaba más que nada era hacer esclavos a todas aquellas personas a las cuales se les podía someter en base a las armas.

El autor Henry Pratt Fairchild en el momento en que nos habla de esto dice:

“En la antigüedad, surgían los grupos de esclavos incluso hasta por deudas; se establecía la comisión de esclavos cuando el acreedor reclamaba al deudor una forma de liquidar su deuda; de tal manera que se origina el término de los esclavistas, muy empleado en el periodo de las historias de todos los países, para designar a aquellos grupos de individuos que, apoyaban activamente la producción y cuya propiedad y disposición de la persona estaban bajo la tutela de otra persona.”¹

Nótese como inicialmente, el hecho de entrar a un pueblo y someter a los demás, va a dar esa posibilidad de poder disponer de otra persona adueñándose de ella.

Como consecuencia de esto, surge la lucha de los que están bajo la esclavitud, y es ahí en donde empieza a generarse la idea de los derechos y la libertad del Ser Humano.

En la época feudal, los grandes señoríos tenían la propiedad de grandes extensiones de tierra, y permitían a otras personas que no tenían tierra, el poder asentarse en esos territorios, haciéndose sus siervos, mismos que tenían que

¹ Pratt Fairchild, Henry: “Sociología”; México, Fondo de Cultura Económica, vigésima edición, 2002, Pág. 109.

pagar tributos por estar asentados en las tierras del amo, y un impuesto por la producción y las posibilidades de comercio que pudieran tener.

De tal manera que de nueva cuenta, se denota aquí la lucha por la libertad y el hecho de que se tome en cuenta el trabajo.

La autora Alena Garrido Ramón cuando nos habla de esto alude a lo siguiente:

“Con el tiempo surgió un sistema feudal, en el que los grandes señores con mayor fortuna y poder, se aislaron y se establecieron en un castillo, lo que les permitió que la población más protegida se agrupara en torno de ellos. Así, el señor feudal se comprometió a protegerlos a cambio del tributo y del apoyo militar. Se trataba de una economía de subsistencia, pues se producía lo que se consumía en el feudo y era un círculo cerrado más por la distancia y la falta de medios de comunicación que por la voluntad de los hombres, que se mantuvieron apartados de otras comunidades semejantes.”²

Nótese como evidentemente, la necesidad de protección en aquellos tiempos, también daba pie a que las personas sin tierras, sin ese instinto militar de destrucción, pues tendrían que pagar ahora a aquellos bárbaros que utilizaban las armas para someter a los demás, y se empieza a generar lo que hoy conocemos como la lucha laboral.

² Garrido Ramón, Alena: “Derecho individual del trabajo”; México, editorial Oxford, segunda edición, 2005, Pág. 2.

1.2.- LAS GILDAS O GREMIOS DE ARTESANOS.

Toda vez que resultaba mucho muy costoso el mantener ejércitos, se empezaron a dar diversos tratados de paz entre los señores feudales y principados, esto permitió que las personas pudiesen asentarse en lugares en donde podrían adueñarse de la tierra, y se empezó a crear un cierto régimen corporativo de pequeños talleres que se integraban por aprendices, oficiales y maestros.

Se empezó a formar con esto, los talleres de artesanos que van a generar una cierta producción que les va a permitir el poder llevar a cabo diversas negociaciones y por supuesto tener acceso a las riquezas.

Sobre este particular, podemos citar las palabras del autor José Dávalos, quien nos comenta:

“Las corporaciones de oficios nacen, probablemente, con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, de dedicarse a una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios que, con el tiempo, se erigen en verdaderas empresas monopolísticas; no se limitan a cumplir los fines antes mencionados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los perniciosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las

materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para conservar o elevar su calidad.”³

Las guildas o los gremios de artesanos, empezaron a formarse para dar origen a las asociaciones de trabajadores, con el interés directo de proteger sus derechos y sus intereses.

Esto hizo que más adelante, este grupo se hiciera más compacto y por supuesto mucho más fuerte; pero, el señor feudal también entró a la lucha económica, puesto que debía de tener una estrategia competitiva que le permitiera necesariamente lograr competir en el comercio, y llevó a cabo inversiones bastante importantes en investigación de la producción, y generó lo que ahora conocemos como la producción en serie.

Empezó a generarse el maquinismo y con ello la llamada Revolución industrial que se basaba en una producción en serie.

Esto hizo, que lo que producían los artesanos en talleres, el señor feudal lo producía con máquinas mucho más rápido y por tal razón, podía darlos a mejores precios, de tal manera que los sacó de la competencia y los hizo que de nueva cuenta formaran las filas de los desocupados buscando un trabajo.

³ Dávalos, José: “Derecho individual del trabajo”; México, editorial Porrúa, décimo segunda edición, 2002, Pág. 4.

1.3.- LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.

Como de alguna manera lo habíamos anticipado en el inciso anterior, siempre ha existido una competencia entre los seres humanos por acaparar la economía y dominar a los demás.

De tal manera, que en la Revolución Industrial, el maquinismo es en si el principal punto de referencia que permite que la producción fuera en serie con el ahorro de mano de obra y como consecuencia de esto, el poder abatir algunos precios.

El autor Néstor de Buen Lozano cuando nos explica algunas situaciones sobre el particular alude a lo siguiente:

“El inicio de la Revolución Industrial suele ubicarse en el año de 1760. En rigor no puede entenderse sólo como un fenómeno económico, asociado a los nombres de los inventores ingleses de los cuales probablemente el más conocido es James Watt, constructor de instrumentos de precisión e inventor de la máquina de vapor, cuyo uso principal era producir movimiento alternativo, básicamente para bombardear agua. Ashton firma que, inclusive, la exactitud del nombre “Revolución industrial” es ampliamente discutible, ya que los cambios que produjo no afectaron solo a la industria, sino también fueron sociales e intelectuales. “El sistema de relación entre los hombres que ha sido llamado capitalismo –señala

Ashton- se originó mucho antes de 1760, y alcanzó su pleno desarrollo mucho después de 1830.”⁴

Una de las principales consecuencias de la Revolución Industrial fue el hecho de que muchas personas se quedaron sin la posibilidad de trabajo y por lo mismo de ingresos.

Es en ese momento, cuando se despegan uno de los movimientos laborales importantes que incluso hasta la fecha, sigue estando en pie, y nos referimos al movimiento proletario y su fin directo como es el comunismo que pregona que los medios de producción deben de estar en manos de los obreros.

Así, para poder subrayar y sustentar lo dicho, es importante tomar las palabras del autor Francisco Ramírez Fonseca quien nos explica:

“El proletariado significa un estado social definido que se caracteriza por las siguientes circunstancias:

A) Por la conciencia de su existencia como cuerpo social.

⁴ Buen Lozano, Néstor, De: “Derecho Del Trabajo”; México, Editorial Porrúa, 10° Edición, 2001, Tomo I, Pág. 141.

B) Por su capacidad para promover agitaciones a fin de obtener concesiones bajo la amenaza de crear inquietud social.

C) Por su estatus social de hombres libres, pero de una situación insegura por carecer de propiedad.”⁵

La Revolución Industrial genera todo un movimiento y más que eso toda una filosofía de organización de una sociedad basada en el comunismo.

1.4.- LA LEY CHAPELIER FRANCIA.

Necesariamente, todos aquellos que tenían sus grandes extensiones de tierra, y por supuesto ahora sus grandes fabricas, tenían necesariamente que luchar contra ese movimiento comunista que se empezó a dar en base a todas las personas que no tenían tierras o que de alguna manera no tenían ninguna propiedad.

De tal manera, que uno de los ejemplos de esta lucha de los Burgueses en contra del proletariado, lo significa la Ley Chapelier, dada en Francia.

Siendo que de esta legislación, nos habla el autor Néstor de Buen Lozano diciendo:

⁵ Ramírez Fonseca, Francisco: “Condiciones De Trabajo”; México, Editorial PAC; 16° Edición, 2004, Pág.

“el Edicto Turgot y la Ley Chapelier. Desde su nacimiento se enfrenta con las leyes de que la burguesía se vale para luchar en contra la clase obrera, la que, de acuerdo con la dialéctica marxista, producirá la destrucción de su creador. De estas leyes, la Ley Chapelier de 14-17 de Junio de 1791 y el Código penal francés de 1810, que establece, con Napoleón, el delito de coalición, son sin duda, las más características.”⁶

Se da ya el contexto de una lucha frontal en contra de la explotación masiva que era producto de la Revolución Industrial.

Como consecuencia de lo anterior, el movimiento obrero fue consolidándose y creándose la necesidad de las asociaciones, federaciones y confederaciones de obreros.

1.5.- LOS MÁRTIRES DE CHICAGO.

Un suceso importante en América, fue la matanza y ejecución de una manifestación de líderes trabajadores que estaban unidos y se manifestaban en la ciudad de Chicago el primero de mayo de 1886.

⁶ Buen Lozano, Néstor, De. Ob. Cit. Pág. 140.

De este pasaje histórico, Miguel Concha Malo, nos explica:

“Desde su establecimiento, en la mayoría de los países, por acuerdo del Congreso Obrero Socialista de la Segunda Internacional celebrado en París en 1889, es una jornada de lucha reivindicativa y de homenaje a los Mártires de Chicago. Estos sindicalistas anarquistas fueron ejecutados en Estados Unidos por su participación en las jornadas de lucha por la consecución de la jornada laboral de ocho horas, que tuvieron su origen en la huelga iniciada el 1 de mayo de 1886 y su punto álgido tres días más tarde, el 4 de mayo, en la Revuelta de Haymarket.”⁷

Sin duda alguna, hasta este momento, hemos estado apreciando que la lucha laboral pues definitivamente no ha cesado, y es un sistema constante que es necesario, en virtud de que ninguno de los países, salvo posiblemente los Estados Unidos, han dado a su población ese interés directo a su poder adquisitivo para controlar la espiral inflacionaria y hacer que el dinero que el trabajador gana le alcance para todo.

No es en sí cuánto está ganado, sino qué tanto puede adquirir con el esfuerzo que realiza con su trabajo.

⁷ Concha Malo, Miguel: “Derecho Políticos Como Derechos Humanos”; México, Centro De Investigaciones Disciplinarias UNAM, 5° Edición, 2003, Pág. 101.

Tiene que ser y establecerse una lógica en el sentido de que si la persona sale y se esfuerza por algo, ese esfuerzo es significativo, de tal manera que significa su calidad de vida; y frente a esto lo que adquiriera por ese esfuerzo, le tiene que alcanzar necesariamente para cubrir sus necesidades completas; de habitación, alimentación, recreación incluso de descanso.

Lo lamentable es que a pesar de que se duplica o triplica la jornada laboral no hay dinero que alcance para poder sostenerse, por la voracidad gubernamental que definitivamente no tiene las estrategias necesarias para estabilizar económicamente al país.

1.6.- EL TRABAJO COMO ALQUILER EN MÉXICO A FINALES DEL SIGLO XIX.

En nuestro país las situaciones fueron totalmente semejantes a la historia de cualquier sociedad y su evolución en todo el mundo. La eterna lucha de dominantes sobre dominados, parece ser ya un instinto del raciocinio humano que debe de prevalecer, y es una forma de exteriorización de su conducta.

El tener que someter y dominar a los demás, controlándolos, supervisándolos, y estableciéndoles un sistema o esquema de vida, parece ser el fin principal de esta humanidad.

La situación es que; desde que el cura Morelos utiliza su famoso decreto de abolición de la esclavitud para tener allegados a su causa, no tanto de independencia, si no de apoyo al rey caído en España Fernando VII, ya que

debemos de recordar que Napoleón Bonaparte acababa de entrar a la península ibérica y había puesto como rey a su hermano Arturo Bonaparte sustituyendo al rey español Fernando VII; parece ser que el levantamiento fue en por el rey caído, y por esa razón, no combinaron los ejércitos con el militar Allende en virtud de que aquel luchaba por la independencia del país y el otro luchaba por que volviera el Virreinato Español.

Como quiera que sea, existía la esclavitud en México, y el ejemplo claro de esto, y por la cual Don Miguel Hidalgo y Costilla pudo simpatizar con tanta gente, es en razón al Decreto de la Abolición de la Esclavitud.

De esto nos habla la historiadora Carmen Barrón de Moran quien comenta:

“En Valladolid, el 19 de octubre de 1810, Hidalgo lanza el Decreto de Abolición de la Esclavitud en la provincia; disposición que hace extensiva a todo el país, el 29 de noviembre del mismo año en Guadalajara; en ese mismo lugar, el 5 de diciembre del propio año, publica el primer decreto de carácter agrario.”⁸

Como quiera que sea, ese Decreto de Abolición de Esclavitud demuestra que existía la esclavitud en ese momento, y el hecho de que lo haya seguido tanta gente, es simple y sencillamente porque querían dejar de ser esclavos.

⁸ Barrón de Moran, Carmen: “Historia de México”; México, editorial Porrúa, 22 edición, 2002, pág. 239.

Como consecuencia de lo anterior, y con el triunfo de la Independencia Nacional, en nuestro país se eligen dos partidos diferentes totalmente antagónicos.

Por un lado, los industriales apoyados por el clero, formaban el Partido Conservador que trataba de hacer, lo que se hace en toda sociedad, dominar, tratar de sistematizar a los débiles para que sean serviciales a los fuertes.

Y frente a este Partido Conservador existía un Partido Liberal Mexicano que exigía principalmente la libertad de creencia y de culto que eran dos derechos humanos fundamentales, estaban totalmente restringidos, ya que la única religión que se podía profesar era la católica, apostólica y romana.

De tal manera que para 1857 triunfa ese partido liberal y ahora se respeta la libertad de cultos, pero de todas maneras, se sigue considerando al trabajo como una relación de interés civil y como un alquiler.

De esto, nos habla Euquerio Guerrero diciendo:

“Al aparecer el Código Civil, el contrato de trabajo se regula por sus disposiciones y las leyes penales sancionaban los actos que alteraban la paz pública, así sean de título de reivindicación de los trabajadores como las huelgas.”⁹

⁹ Guerrero, Euquerio: “Manual de derechos de trabajo”; México, editorial Porrúa, 17 edición, 2001, pág. 22.

Lamentablemente, las situaciones no pudieron quedar totalmente estables, ya que definitivamente la lucha laboral, como hemos dicho desde un principio se da día a día, ya que ese instinto del ser humano a explotar a su prójimo parece ser una condena eterna.

1.7.-LOS PRIMEROS DERECHOS LABORALES EN EL PROGRAMA LIBERAL MEXICANO.

Así como en el Código Civil se establecía una reglamentación para el trabajo, y se le consideraba como un alquiler, de la misma manera, principalmente los Flores Magón querían generar una mayor posibilidad de reglamentación laboral.

De ahí, que en lo que se llamo el Manifiesto del Partido Liberal Mexicano se establecían algunos derechos liberales que iban a ser los principios de la lucha de los trabajadores.

Roberto Báez Martínez nos comenta sobre el particular lo siguiente:

“El 1 de julio de 1906, el partido liberal que dirigía Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto valiente y generoso programa en favor de una legislación del trabajo, en él están señalados los derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas. Pero el Derecho Mexicano del Trabajo es obra de la Revolución Constitucionalista. Fue el grito de libertad de los hombres

explotados en fabricas y talleres, militantes en la revolución, el que origino las primera leyes del trabajo.”¹⁰

Desprendiéndose de la circunstancia anterior, podemos observar como dentro de lo que es el programa del Partido Liberal Mexicano se empiezan a estructurar ya los reclamos directos de la población en aquellos días.

Principalmente, se reclamaba un horario de trabajo justo que permitiera también una remuneración justa, y que a partir de esto, se pudiese tener un reconocimiento de tipo laboral.

Otro autor que nos habla sobre el particular, mencionando algunas legislaciones ya estructuradas del derecho del trabajo en México a principios del siglo XX es Miguel Borrell Navarro quien nos comenta:

“La revolución constitucionalista protagonizada por Venustiano Carranza puede afirmarse que es la que coloca la primera piedra en la construcción del derecho del trabajo en México, aunque debe reconocerse que a este incipiente derecho también contribuyen en forma destacada las leyes promulgadas en 1904 y 1906 por los estados de México y de Nuevo León, que reconocen y establecen avances

¹⁰ Báez Martínez, Roberto: “Principios básicos de derecho del trabajo”; México, editorial Pac, 4° edición, 2001, pag.3.

y beneficios importantes a favor de los trabajadores y en forma significativa en cuanto a prestaciones y asociaciones obreras.”¹¹

Lo que sigue, evidentemente es la estructura del artículo 123 Constitucional; en la constitución de 1917 que es el contexto de el inciso siguiente; de tal forma que por el momento lo que debemos decir hasta aquí, es que gracias a todos esos movimientos laborales que se han dado en el mundo, la experiencia mexicana ha podido nutrirse de ellos, y de esa manera establecer cuadros o reglamentos o catálogos de normas y reglas que se van transformando en un derecho codificado de normas laborales.

Como consecuencia de lo anterior, se va a establecer lo que hoy conocemos como el derecho laboral en México, partiendo de los derechos mínimos fundamentales que nacen del artículo 123 Constitucional establecido en la constitución de 1917.

1.8.- GÉNESIS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL (1917).

Sin duda alguna, los diversos movimientos que se fueron dando a finales del siglo XIX principios del siglo XX, van dándole a esa lucha laboral una mayor consistencia y por supuesto una amalgama de intereses, que es el elemento distintivo que conforma a cualquier grupo social.

¹¹ Borrell Navarro, Miguel: “Derecho mexicano del trabajo”; México, editorial Sista, 7ª edición, 2001 pag.12.

Esto es, si lo vemos desde el punto de vista de la sociología, hay un interés común, y esto es lo que amalgama al grupo social para identificar sus intereses.

El autor Ely Chinoy, cuando nos explica esta situación dice:

“Un grupo social se compone de un cierto número de personas unidas por una red o sistema de relaciones sociales. Sus miembros interactúan entre sí en una forma más o menos estandarizada, esto es, dentro de las normas o estándares aceptados por el grupo. Sus relaciones e interacción se basan en gran parte en un sistema de roles y de status interrelacionados. En mayor o menor medida, están amalgamados por un sentido de identidad o de semejanza de intereses que les permite diferenciar a sus miembros, de quienes no lo son.”¹²

Esa conexión, esa identidad de intereses, va a generar que para 1911 se realice de nueva cuenta una lucha en contra del gobierno, que definitivamente ya había perdurado demasiado, y que a partir de la fundación del Gran Círculo de Obreros Libres en 1906, se había buscado con intensidad, la salida del Presidente de la República Porfirio Díaz, situación que se logra para 1911, y se genera de nuevo para nuestro país, la lucha por el poder.

¹² Chinoy, Ely: “Introducción a la sociología”; México, editorial Paidós, décimo sexta edición, 2005, Pág.

De tal manera, que la Revolución Mexicana tiene varios caudillos como fueron Emiliano Zapata, Francisco Villa; los cuales, en el momento en que logran llegar a la silla presidencial, no tienen una estrategia ni un plan a seguir, y por lo tanto, llaman a Francisco I. Madero para encargarse de la Presidencia.

Pero este personaje sigue siendo de extracción burguesa, y a pesar de sus posibles buenas intenciones no prospera, puesto que los militares inmediatamente se dieron a la tarea de lograr ellos el poder, de tal manera que sube Victoriano Huerta y a su vez el general Don Venustiano Carranza.

Y es en este momento, cuando va a surgir lo que ahora conocemos como el Derecho Mínimo Fundamental de los trabajadores, vertido en el artículo 123 Constitucional.

José de Jesús Vázquez Jiménez al hablarnos de este pasaje histórico menciona:

“Fue hasta 1917 cuando se convocó al congreso constituyente para la creación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ciudad de Querétaro. Los constituyentes tuvieron la tarea de crear la Ley Fundamental de nuestro país; en dicho ordenamiento legal se incluyó un capítulo específico para regular la materia relativa al trabajo, estableciéndose así las bases para emitir la nueva Ley Federal respectiva.”¹³

¹³ Vázquez Jiménez, José de Jesús: “Derecho laboral”; México, Universidad Tecnológica de México, décimo primera edición, 2003, Pág. 196.

El proyecto Carranza como se le nombró, iba básicamente a reformar el artículo 4 de la antigua Constitución de 1857. De tal manera que la Comisión redactora, lo hizo un nuevo artículo quinto en donde se establece la libertad del trabajo y se creó un nuevo capítulo, fijándose con esto los lineamientos del artículo 123 Constitucional, mismos que nacen a la luz en una forma federal, estableciendo la obligación de cada uno de los Estados para que se hicieran leyes laborales en forma estatal.

Esto hizo que en algunos Estados se les diera mayores facilidades y en otros no, lo que provocó constantes migraciones de un lado a otro, situación que termina en 1929 y en 1931 con la generación de reformas que permitieron conocer la nueva Ley Federal del Trabajo, misma que con las reformas de 1970 y 1980 actualmente nos rige.

CAPÍTULO 2.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL DERECHO LABORAL.

Vamos a pasar ahora a dar algunos conceptos que vamos a utilizar a lo largo de este trabajo de tesis, no sin antes el poder resaltar de lo dicho en el capítulo anterior, el hecho de que todo lo que vamos a ver a continuación, está escrito con sangre de mexicanos que creyeron en la libertad, en el derecho y en la regla, y que ahora la gran mayoría de sindicatos, federaciones, confederaciones, congresos y demás, pues han tirado por la borda, y se han convertido en verdaderos centros de pillaje, crimen organizado y de traición a los principios de la lucha laboral.

De tal manera que independientemente de que la legislación laboral tenga esa alta historia, es nuestro deber el establecer los diversos conceptos que ahora, la gran mayoría de sindicatos pisotea, no respeta y hay un avance retrograda respecto de la lucha laboral que se había visto como un movimiento progresista.

Hecha la aclaración anterior, vamos ahora a establecer algunos conceptos que nos servirán para explicar el tema de tesis propuesto.

2.1.- CONCEPTO DE DERECHO LABORAL.

Como todo derecho, el laboral también es en sí un conjunto de normas que regulan una conducta de tipo laboral.

Los autores Fernando Gómez Flores González y Gustavo Carbajal Moreno cuando nos hablan de esto dice:

“Se ha definido al derecho del trabajo como el conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.”¹⁴

En este momento, no se nos debe de olvidar la situación mundial que prevalece en la actualidad, de tal manera que para estructurar cualquier situación estratégica de tipo laboral, necesariamente tenemos que pensar en la globalización.

Como consecuencia de lo anterior, aquí lo que hay es un esfuerzo compartido entre trabajadores y patrones, ya que incluso desde el punto de vista de la administración de empresas, esa coordinación entre patrones y trabajadores, van a proporcionar un cierto liderazgo dentro de la empresa que permitirán el poder producir y ser competitivos.

¹⁴ Flores Gómez González, Fernando y Carvajal Moreno, Gustavo: “Nociones de derecho positivo mexicano”; México, editorial Porrúa, cuadragésima segunda edición, 2002, Pág. 233.

Otros autores que nos permiten una definición de lo que debemos de entender por derecho laboral, son Jorge Peralta Sánchez y Rogelio Rodríguez Albores quienes sobre el particular dicen:

“El derecho del trabajo, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre los patrones y los trabajadores, con tendencias a conseguir el equilibrio y la justicia social.”¹⁵

Se empiezan a generar ya principios básicos que deben de ser observados en la relación laboral.

De tal manera, que la estabilidad en el empleo, la protección a la salud, la protección a la integridad física y mental, la protección de la vida del trabajador, el derecho a un ingreso razonable y más que razonable, un ingreso que le permita la subsistencia tal y como dice el mismo artículo 123 Constitucional en el apartado A, fracción VI, segundo párrafo que establece la siguiente Garantía Individual al decir:

“Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural,

¹⁵ Peralta Sánchez, Jorge y Rodríguez Albores, Rogelio: “Nociones de derecho positivo mexicano”; México, editorial Éxodo, primera edición, 2002, Pág. 173.

y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno; la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.”

Los sindicatos no tienen esa noción de lucha y al contrario, solamente se conforma con la cuota sindical y ahora hay que controlar a los débiles para seguirlos dominando.

Y finalmente uno de los principios básicos de lo que fue la lucha laboral como es la superación del trabajador a través de su capacitación y adiestramiento.

Todo esto, nos lleva a establecer un marco jurídico sobre el cual se lleva a cabo la relación laboral.

Pero, cuando hay problemas respecto de este marco jurídico, cuando no se respetan las obligaciones, entonces surge la necesidad de iniciar acciones en contra de aquél que incumple a través de desahogar un procedimiento de tipo arbitral, del cual a continuación vamos a pasar a hablar.

2.2.- DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Obsérvese este inciso como: “ El procedimiento laboral”; evidentemente no he querido establecer alguna denominación intitulada del juicio laboral, puesto que, en nuestro país, el procedimiento laboral no se lleva a través de un juicio, sino por medio de un arbitraje especializado en donde el resultado no es una sentencia sino un laudo.

De tal manera, que esto nos obliga a establecer algunas definiciones tanto de lo que es procedimiento, el proceso, el juicio, y por supuesto el arbitraje.

Lo anterior, es para tener una idea específica de lo que debemos de entender como el procedimiento laboral.

Así, el autor Cipriano Gómez Lara, en el momento en que nos habla sobre el particular menciona:

“Es común que el significado de los vocablos proceso y juicio se confundan, se tomen uno por otro, y que en algún sentido se hagan equivalentes. En este último caso, la palabra juicio, parece equivaler a lo que hoy entendemos por proceso...”

procede de la lógica entendida ésta, como ciencia del conocimiento, como ciencia del razonar, como ciencia del pensar, que es un aspecto lógico el considerar al juicio como un mecanismo del pensamiento. El concepto original de la denominación juicio corresponde o proviene de la lógica aristotélica, y no es en este sentido, sino un mecanismo del razonamiento mediante el cual llegamos a la afirmación de una verdad.”¹⁶

Véase como los mismos vocablos, procedimiento, proceso y juicio, tienen una cierta semejanza pero realmente son diferentes.

De tal manera, que si hablamos de procedimiento estamos hablando de una secuencia lógica a través de la cual, se lleva a cabo el desahogo de diversas etapas que nos conducen a un fin.

Si hablamos de proceso entonces ya estamos observando una formalidad jurisdiccional de la cual, se van a llevar a cabo diversas etapas a través de las cuales cada una de las partes defiende su punto de vista, ofreciendo las pruebas que tenga para sustentarlo, desahogándolas, y por supuesto presentando los argumentos y convicciones jurisprudenciales que pueda tener para alegar su derecho.

El autor Piero Calamandrei cuando nos habla sobre el proceso dice:

¹⁶ Gómez Lara, Cipriano: “Derecho Procesal Civil”; México, Editorial Trillas, 5ª edición, 2003, Pág. 13.

“La expresión proceso tiene, también fuera del campo jurídico, un significado común, que derivado del verbo proceder, indique en general la continuación de una serie de operaciones variadas y vinculadas por una unidad; se habla de proceso quirúrgico, de proceso químico y así sucesivamente. Para los juristas, proceso es la serie de las actividades que deben de llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional; con significado muy a fin, ya que no es sinónimo de procedimiento o de juicio.”¹⁷

La diferencia entre estos conceptos es bastante elocuente, se denota casi inmediatamente; para poderlo explicar es necesario pensar en el procedimiento civil para ir ubicando cada uno de estos conceptos.

En el momento en que la persona activa la función jurisdiccional en el ejercicio de la acción, presentando su demanda, hay un procedimiento de etapas que nos llevan a un fin, el cual es que la contraparte se entere y quede debidamente notificada de las demandas que el actor le reclama.

El fin es emplazarlo a juicio, para que tenga un determinado término para contestar. De tal manera que si no cumple, su negocio se tendrá que ir en contumacia.

¹⁷ Calamandrei, Piero: “Derecho Procesal Civil”; México, Editorial Pedagógica Iberoamericana, 4° edición, 2006, Pág. 68.

Esta es una etapa del procedimiento, de tal manera que si el oponente se allana a la demanda, acepta su responsabilidad, simple y sencillamente puede dictarse la sentencia correspondiente una vez que hayan sido ratificadas las acciones y excepciones delante del juez, y se termina con una sentencia; pero hubo un procedimiento.

El proceso, es más formal, se abre en el momento en que hay una controversia, el demandado contesta en forma negativa y alega a lo que su derecho convenga y se establece una litis, un debate, y por lo tanto es necesario formalizar la situación, equilibrar a las partes y darles el derecho de audiencia y defensa que incluye el poder ofrecer sus pruebas, desahogarlas, alegar a lo que su derecho convenga, y por supuesto impugnar las resoluciones que no les convengan. Esto es a lo que se llama proceso.

Y finalmente cuando el expediente pasa a sentencia, es ahí cuando el Juez empieza a llevar a cabo una actividad de razonamiento para emitir su juicio.

Esto nos va a dar la conceptualización que buscamos en el sentido de que no se puede hablar de un juicio en el procedimiento laboral en virtud de que el fin en sí, no es una sentencia, sino básicamente es un laudo.

El proceso en si no es el mismo, aunque está basado en los mismos principios.

De tal manera, que para poder entrar ya de lleno, quisiéramos citar las palabras del autor Juan Climent Beltrán, quien sobre el particular menciona lo siguiente:

“El derecho procesal es un derecho subjetivo que tiene por finalidad la aplicación de la Ley sustantiva. En el sistema clásico romano, era propiamente a la inversa, el derecho se expresa en acciones; no había derechos sino acciones, no se decía que hay un delito de dolo, sino una acción por dolo, actio doli, fue en el neorromanismo cuando se agregó el derecho procesal del derecho sustantivo. Anteriormente era consustancia el derecho procesal o el proceso con el derecho sustantivo, de ahí que la acción se consideraba como el derecho en movimiento: según la definición de Celso, el derecho a perseguir en juicio lo que nos es debido, *ius persequendi debeat*. Estaba vinculada la acción al contenido material del derecho reclamado.

El proceso se convierte, según la expresión de Prieto Castro, en un medio para el ejercicio de la jurisdicción. Carnelutti, dijo que el derecho procesal es un derecho para el derecho, un conjunto de normas jurídicas destinadas a la aplicación de otras normas jurídicas, que son las normas sustantivas; si bien ese derecho para el derecho debe de ser distinto al derecho sustantivo que se tiene que aplicar.”¹⁸

Ese conjunto de actos que se van a ejecutar bajo la jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje, tienen como fin el demostrar una acción por parte del actor, o por parte de aquel que ha incitado la jurisdicción laboral.

¹⁸ Climent Beltrán, Juan: “Elementos de Derecho Procesal del Trabajo”; México, Editorial Esfinge, 4^o edición, 2005, Pág. 59.

A su vez, tiene como fin el hecho de que la Junta de Conciliación pueda manifestarse a través de la emisión de un laudo en donde resuelva el conflicto laboral en beneficio de a quién debe de proteger la ley.

Como consecuencia de lo anterior, otro de los conceptos que es necesario definir, es la naturaleza jurídica del arbitraje.

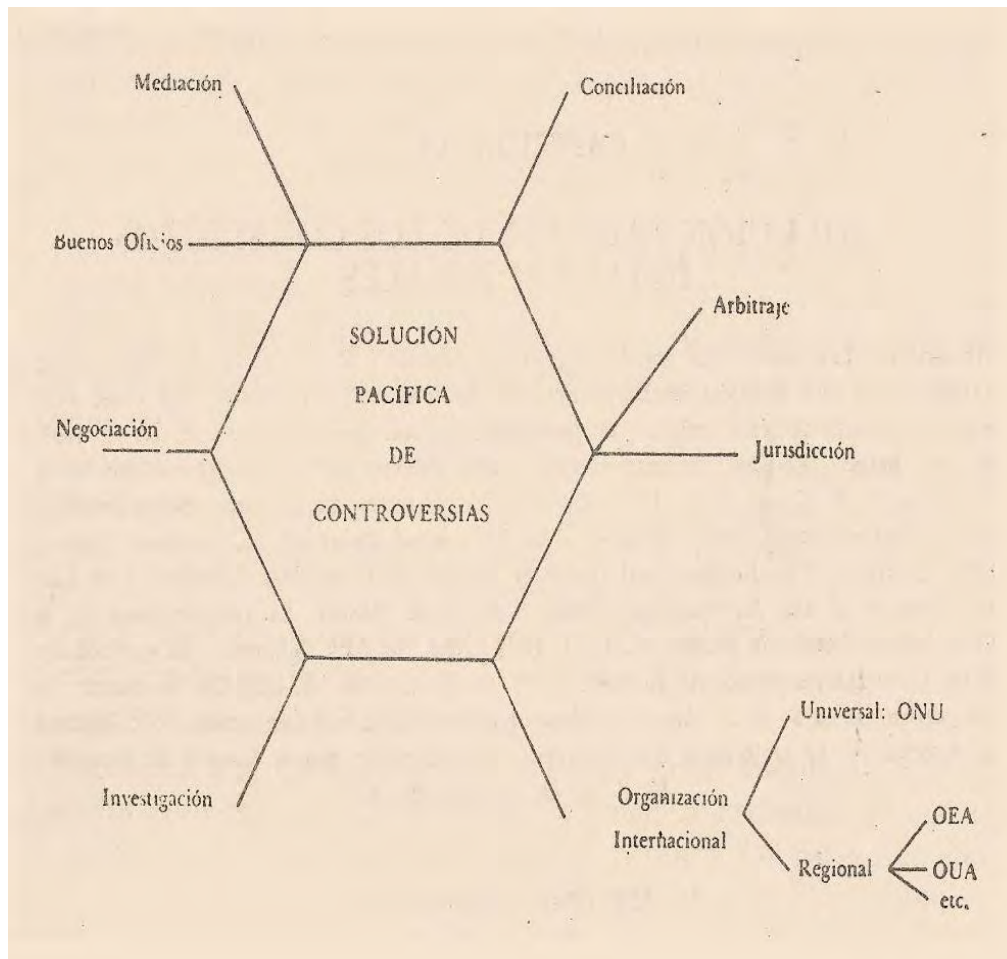
Esta circunstancia definitivamente es de importancia, en virtud de que a través de este tipo de procedimiento es como se desahoga el procedimiento laboral.

2.3.- NATURALEZA JURÍDICA DEL ARBITRAJE.

El arbitraje es una institución que básicamente nace de la necesidad de establecer un cierto procedimiento a través del cual, se pudiese lograr la administración de justicia entre dos partes que no están sometidos a una jurisdicción plena; de tal manera, que sus orígenes principalmente están en el derecho internacional público, ya que es una de las formas de arreglo pacífico de controversias.

Si podemos observar la gráfica que anexamos con el número 1, podremos notar como la solución pacífica de las controversias, va a tener diversas instancias que van desde los buenos oficios hasta el arbitraje.

GRÁFICA 1



De tal manera, que esta institución, fue tomada por los diversos países, para generar un procedimiento rápido capaz de satisfacer el bien jurídico tutelado no solamente por el procedimiento laboral, sino principalmente por el derecho sustantivo, el derecho laboral que es la subsistencia del trabajador y de su familia.

Es así, que en el momento en que sobreviene el conflicto laboral, es de suma importancia arreglarlo rápidamente, en virtud de que el trabajador se queda sin su

sustento, sin sus ingresos, y en ese momento se forma un estado criminógeno que puede inducir su conducta a delinquir.

Para explicar esto, es necesario partir de lo que el autor Modesto Seara Vázquez nos comenta de lo que es el arbitraje.

Dicho autor dice:

“En el derecho internacional, el arbitraje es una institución destinada a la solución pacífica de los conflictos internacionales, y que se caracteriza por el hecho de que dos estados en conflicto, someten sus diferencias a la decisión de una persona llamada árbitro o varias personas como sería la Comisión Arbitral, libremente designadas por los estados, y que deben resolver apoyándose en el derecho o en las normas que las partes acuerden señalarles.”¹⁹

Como lo dice el autor citado, el arbitraje forma parte de un método a través del cual, se va a lograr la administración de justicia.

Otro autor de derecho internacional público como es César Sepúlveda al hablarnos del arbitraje menciona:

“El arbitraje es un método por el cual las partes en una disputa convienen en someter sus diferencias a un tercero, o a un tribunal constituido especialmente para tal fin, con el objeto de que sea resuelto conforme a las normas que las

¹⁹ Seara Vázquez, Modesto: “Derecho internacional público”; México, editorial Porrúa, décimo cuarta edición, 2004, Pág. 241.

partes especifiquen, usualmente normas de derecho internacional, y con el entendimiento que la decisión ha de ser aceptada por los contendientes como arreglo final.”²⁰

La consecuencia que acarrea esta circunstancia, es inmediata, y el hecho básicamente se revela en la necesidad de establecer ese método, como lo dice César Sepúlveda a través del cual, las diferencias pueden lograr resolverse rápidamente.

Como habíamos dicho, esto es de suma importancia, en virtud de que lo que se está discutiendo es la supervivencia del trabajador y sus dependientes como sería su familia.

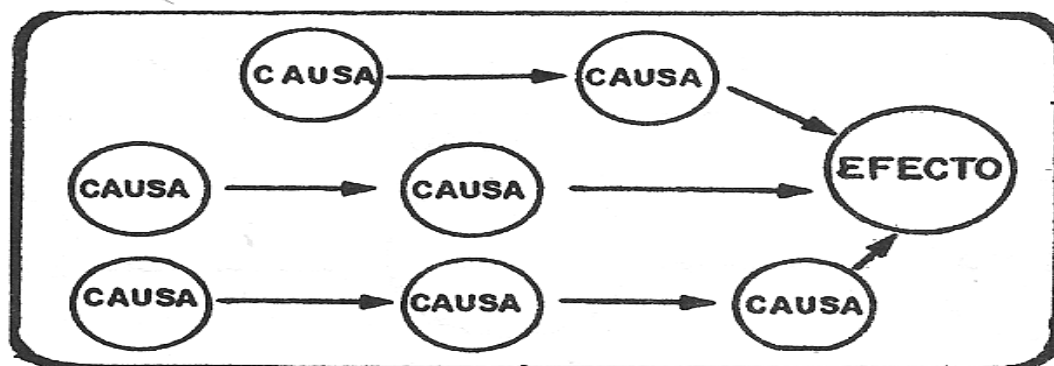
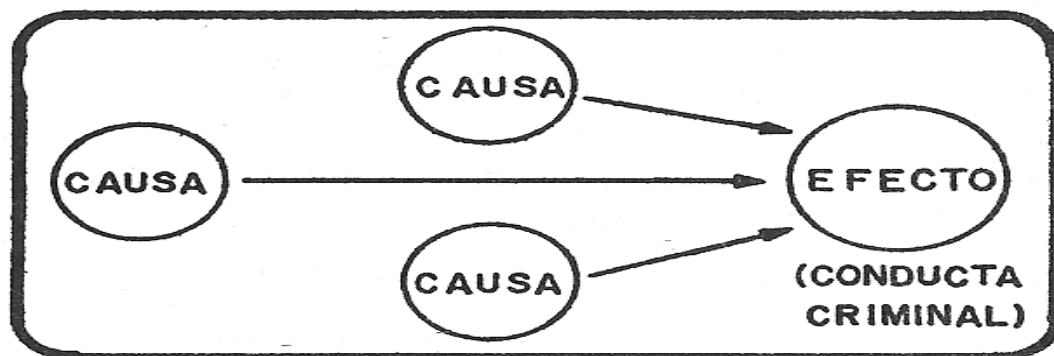
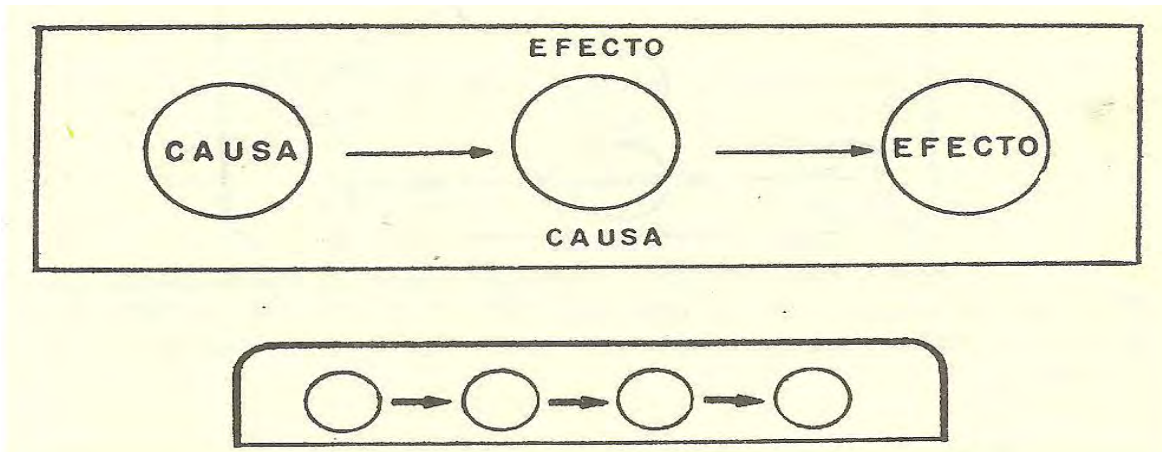
Como consecuencia de lo anterior, es muy posible que se forme un estado criminógeno en el momento en que no se satisface la justicia laboral en una forma pronta, completa e imparcial. Lo anterior en virtud de que lo que se discute en el procedimiento atañe a la supervivencia del trabajador y su familia.

De tal manera, que para explicar el estado criminógeno, quisiéramos observar la gráfica siguiente, en la que podemos observar una causa criminógena que produce un efecto; si no se le ofrece rápidamente la solución de sus problemas al

²⁰ Sepúlveda, César: “Derecho internacional”; México, editorial Porrúa, décimo octava edición, 2005, Pág. 389 y 390.

trabajador, este último, debido a la necesidad de subsistencia, puede determinar su conducta al delito.

GRÁFICA No. 2



De tal manera, que el autor Luis Rodríguez Manzanera, en el momento en que hace una definición del estado criminógeno menciona:

“La causa criminógena es la condición necesaria sin la cual un cierto comportamiento no se habría manifestado jamás, se entiende por causa del delito solamente los antecedentes o las condiciones necesarias que provoquen la conducta delictiva; la causa significa la condición o antecedente suficiente y necesario para la producción de un determinado fenómeno que implique una conducta delictuosa.”²¹

La naturaleza jurídica del arbitraje, necesariamente va a generarse y estará basada en la solución pronta de los intereses del trabajador.

De hecho, las sanciones jurisdiccionales están ya determinadas, y es el caso de que la jurisdicción laboral, es en sí una Garantía Individual prevista y protegida por la fracción XXI del artículo 123 Constitucional que a la letra dice:

“Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será

²¹ Rodríguez Manzanera, Luis: “Criminología”; México, editorial Porrúa, doceava edición, 2002, Pág. 467.

aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.”

Desde lo que es el ángulo Constitucional, va a nacer la jurisdicción obligatoria hacia la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De tal medio que uno de los principios básicos de la naturaleza jurídica del arbitraje en México, es que éste es obligatorio para el patrón.

Aquí pues evidentemente debemos de hablar de lo que es el derecho social, nivelador de las clases económicamente débiles, y que en un momento determinado nuestra Ley Federal del Trabajo está totalmente impregnado de diversas normas que se protegen en beneficio del trabajador principalmente, y con estas consideraciones, se trató de equilibrar la balanza entre lo que era el patrón económicamente poderoso, frente al trabajador.

Como consecuencia de lo anterior, otra de las naturalezas jurídicas del arbitraje es que proviene necesariamente del derecho social, protector y nivelador de las clases económicamente débiles, para que exista un balance y equilibrio en las relaciones obrero patronal.

Evidentemente, que el arbitraje en la actualidad, adolece de varios vicios, en virtud de que ahora el gobierno panista integrado por empresarios y propietarios de los medios de producción, han influido en la Junta de Conciliación y Arbitraje, y

parece ser que se retardan mucho los juicios sólo para cansar al trabajador, y por esta circunstancia, como ya lo hemos dicho, provoca un estado criminógeno y por supuesto provoca que el trabajador, ya no se ocupe en buscar trabajo, sino salga a asaltar al primer transeúnte sólo para poder sobrevivir.

2.4.- ETAPAS GENERALES EN QUE SE DIVIDE EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Para poder explicar en forma contundente las etapas en que se divide el procedimiento laboral, hemos considerado exponer la siguiente grafica:

E T A P A S	Previa	Postulatoria	Probatoria	De alegatos	impugnativa	ejecutiva
	O preliminar	Expositiva o polémica	O demostrativa	O conclusiva		
Primera instancia					Segunda instancia	

Nótese como aquí en lo que sería la etapa previa o preliminar que se señala, pudiésemos ingresar la llamada audiencia trifásica.

Esta misma audiencia, nos llevará hasta una etapa probatoria.

De tal manera, que el contenido de la demanda que debe formularse por escrito, deberá ser debidamente emplazada dentro de las veinticuatro horas siguientes contadas a partir del momento en que se reciba el escrito de demanda, para señalar la celebración de una audiencia dentro de los 15 días siguientes.

Aquí, en relación a lo que es la administración de justicia, pronta, completa e imparcial pues simple y sencillamente ya hay fallas constitucionales muy fuertes, ya que las Juntas de Conciliación, alegando que tienen una gran carga de trabajo, ponen audiencias trifásicas hasta 3 o 4 meses adelante, situación que no solamente es anticonstitucional, sino también es una ilegalidad y que hace que la Junta de Conciliación y Arbitraje sea responsable del pago de los daños y perjuicios que está ocasionando.

Para explicar esta situación, es necesario citar el contenido del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo que dice a la letra:

“Artículo 873.- El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalara día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se

notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.”²²

Nótese como en un momento determinado, la fase previa va a juntarse con la postuladora o expositiva, y se da una etapa de conciliación en donde incluso parece ser que hay un estado de indefensión, puesto que la legislación establece, que las dos partes tendrán que negociar sin la asistencia de abogado alguno.

De ahí, que en esta primera fase pudiésemos dividirla en tres como son:

- A) De conciliación.
- B) De demanda y excepciones.
- C) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

²² Ley Federal del Trabajo, México, Editorial Sista, 2009, Pág. 63

Así tenemos como una vez que esta audiencia se va desarrollando en el sentido de que las partes no llegan a un arreglo.

Como consecuencia de lo anterior, se denota inmediatamente el bien jurídico que se intenta proteger en virtud de estos términos que maneja la legislación laboral.

De tal manera, que una vez que se haya ofrecido y emitido la prueba correspondiente, entonces se establecerá una nueva fecha de audiencia, que previene el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo al decir:

“Artículo 883.- La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalara día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.”

El desahogo de las pruebas deberá llevarse en los términos que la legislación establece abriéndose la etapa probatoria y al concluir su ofrecimiento, vamos a pasar ahora a una etapa de alegatos, que es una etapa conclusiva, o bien una etapa de argumentación, en donde debe de sostenerse jurisprudencialmente las posturas legales de cada una de las partes.

De tal manera, que se va a declarar cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes se formulará por escrito el proyecto de resolución del laudo.

Este proyecto deberá ser sometido a la Junta de Conciliación y en un momento determinado, se deberá votar, y una vez aprobado, se elevará a la categoría de laudo y se firmará inmediatamente por los miembros de la Junta para llevar a cabo la ejecución del mismo.

En términos generales, el procedimiento ordinario, consta de estos períodos que evidentemente deberán responder a diversos principios como son:

- 1.- El de formalidad.
- 2.- El de concentración.
- 3.- El de inmediatez.
- 4.- El de publicidad.
- 5.- El principio de los laudos en conciencia y verdad sabida.

Sin duda alguna, el principio de formalidad, va a darle a las partes esa posibilidad a través de la cual, lograrán el arreglo del conflicto en base a un

procedimiento de oralidad, en el cual, pues lo que menos puede existir es la formalidad.

El principio de concentración, nos explica el autor Francisco Ros Gámez lo siguiente:

“Los procesalistas en su generalidad, le dan poca importancia al principio de la concentración, que en nuestra opinión es uno de los más relevantes que rigen en el Derecho Procesal Laboral.

Se comenta muy poco acerca del principio de la concentración y la verdad es que aunado al impulsivo, son los que le imprimen al proceso la celeridad y prontitud que deben de imperar en la impartición de la justicia obrero-patronal. Concentración implica, como su nombre lo indica, concentrar el mayor número de actos en uno solo, y por su propia naturaleza es contrario a la dispersión, principio este propio y distintivo del derecho civil”²³

El principio de inmediatez, consiste en que debe de existir mayor contacto por parte de los miembros de la Junta para enterarse personalmente de los motivos del litigio.

²³ Ros Gámez, Francisco: “Derecho Procesal del Trabajo”; México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 2005, Págs. 248 y 249

El principio de inmediatez, nos explica el autor Francisco Ros Gámez lo siguiente:

“Este principio es también distintivo del proceso laboral. Consiste esencialmente en la facultad y obligación del juzgador de estar en contacto personal con las partes en controversia y presenciar por si mismo el desarrollo de todas las audiencias, para que de una manera personal, directa e inmediata se compenetre de todas y cada una de las contingencias propias del conflicto, desahogo de pruebas y demás hechos jurigénicos desarrollados en la secuela procesal.”²⁴

El principio de publicidad, permite que cualquier persona pueda enterarse del procedimiento.

De igual forma el principio de publicidad nos explica el autor Francisco Ros Gámez lo siguiente:

“El principio de la publicidad. Este principio se comenta por los procesalistas desde dos puntos de vista a saber: a) Respecto de las partes, y b) Con relación a terceros. El primer supuesto, implica el derecho que tienen las partes a presenciar toda la diligencia de pruebas sobre todo los interrogatorios de testigos y el de examinar los autos y todos los escritos judiciales referentes al conflicto. Dicho principio en la fase que comentamos, se encuentra limitado al periodo de

²⁴ *Ibíd*em, pp. 251 y 252.

instrucción, no así periodo decisorio el que la autoridad se puede reservar el secreto de su actuación.

El otro supuesto en ocasión a los terceros, es la facultad que tiene cualquier persona para presenciar las audiencias que se desarrollan ante las autoridades de trabajo, al prevenirse expresamente por la Ley (artículo 720) que las audiencias serán públicas. No obstante ello, la autoridad con facultad legal puede ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres. ”²⁵

Finalmente el principio de la conciencia y verdad sabida, es un principio a través del cual, la tasación de la prueba se hará de manera libre y a conciencia y verdad sabida por parte de la Junta de Conciliación.

El autor Francisco Ros Gámez cuando nos habla del principio de la conciencia y verdad sabida dice:

“El principio de los laudos en conciencia y a verdad sabida. Este principio, que se traduce más bien en lo que se ha dado en llamar apreciación de pruebas en conciencia, está en función directa e inmediata del sistema libre de valoración que rige en materia laboral. Creemos difícil considerar como un principio rector del

²⁵ *Ibíd*em, p 253.

proceso el que se comenta, por que más bien, es una característica distintiva que se le imprime al propio derecho Procesal Laboral, donde se supone que lo que prevalece es la verdad material sobre la verdad formal. ”²⁶

2.5.- EL LAUDO Y SU EJECUCIÓN.

Como ya lo habíamos comentado, el fin directo de lo que es el procedimiento laboral, es obtener un cierto laudo, o mejor dicho, una resolución que permita llevar a cabo una ejecución sobre de aquél que ha sido condenado por el laudo, y que debe ahora de pagar una cierta indemnización por lo regular al trabajador.

De tal manera, que para hablarnos de esto, quisiéramos citar las palabras del autor Eduardo Pallares, quien nos dice:

“El vocablo ejecución, al igual que en la mayoría de los vocablos jurídicos, tiene en nuestro lenguaje diversas concepciones o significados. Específicamente dentro del campo del derecho, de acuerdo con los diccionarios de la lengua, se ha definido como el procedimiento judicial que puede ser demandado por la vía ejecutiva, y para otros diccionarios jurídicos, significa el cumplimiento voluntario de una obligación como los actos a través de los cuales se lleve a efecto lo mandado por la ley.

²⁶ *Ibíd*em, p 253.

Además, en su significación mas general, ha de entenderse el hacer efectivo un mandato jurídico sea el contenido en la ley, en la sentencia definitiva, o en alguna otra resolución judicial como es el laudo laboral o algún mandato en concreto.”²⁷

Hay varios principios que el laudo debe de atender necesariamente para lograr con esto lo que entendemos por la justicia completa e imparcial en un cierto término.

De estos principios nos habla el autor Porrás López diciendo:

“Eminentes tratadistas del derecho procesal, establecen varios principios que rigen o deben de regir en la ejecución de el derecho moderno como son:

- A) El principio de la satisfacción máxima de la pretensión jurídica.
- B) Principio de sacrificio mínimo del deudor.
- C) Principio del respeto a las necesidades primordiales del deudor, que se traducen en un carácter inembargable de ciertos bienes.
- D) Principio de respeto a los derechos de terceros.
- E) Principio de respeto a la economía social.
- F) Principio de respeto al concurso de acreedores y la apelación de pago.”²⁸

²⁷ Pallares, Eduardo: “Derecho Procesal Civil”; México, Editorial Porrúa, 28° edición, 2004, Pág. 344

²⁸ Porrás López, F.: “Derecho Procesal del Trabajo”; México, S/Editorial, 2° edición, 2000, Pág. 53.

Invariablemente, el laudo una vez que ha sido votado, aceptado y aprobado, y por supuesto notificado, debe de cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes, esto lo establece el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo al decir:

“Artículo 945.- Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación.

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.”

La legislación todavía permite en el momento en que se vaya a ejecutar el laudo, que las partes puedan generar una especie de negociación.

Por un lado, los principios de los que nos hablaba el autor Porras López como es el respeto al principio de las necesidades primordiales del deudor o del sacrificio del deudor, en el hecho de que va a tratar siempre de que el pago de la indemnización se haga en parcialidades.

Lamentablemente, como habíamos dicho al inicio, debido a la gran corrupción gubernamental, y a los altos intereses que protegen nuestros gobernantes frente a todo lo que sería el charrismo sindical, que en la actualidad solamente obedece a los capitales y no al derecho social por el cual fueron originados, pues simple y sencillamente el trabajador sufre mucho para lograr una cierta indemnización que al fin y al cabo, después de casi un año, año y medio, dos o tres años de litigio, el patrón de todas maneras toma su tiempo para hacer las liquidaciones necesarias.

Esto definitivamente no puede ser, en virtud de que provoca una verdadera desestabilidad social; no se está tratando solamente de un conflicto laboral sino que se está tratando de una decadencia social total, puesto que aparte de que es un salario de hambre, el mismo no se le ofrece al trabajador voluntariamente, sino que todavía después de que tuvo que esperar un litigio de tantos años, el patrón va a querer dárselo en parcialidades.

Sin duda alguna, toda aquella lucha laboral que pudimos observar en el capítulo primero, toda aquella sangre derramada que definitivamente debe de contar, simple y sencillamente ahora se manipula la legislación en beneficio de los capitales, pero no se están dando cuenta que se forman estados criminógenos que impulsa la conducta a delinquir.

El procedimiento laboral, el arbitraje laboral, según la misma legislación, no puede durar más de tres meses; y de hecho, de entrada, el patrón tendría que hacer una liquidación de cuando menos los tres meses Constitucionales de indemnización ya que la propia legislación lo obliga invariablemente a establecer un aviso de despido para que este pueda considerarse como justificado y tener algo de defensa, ya que de lo contrario, el patrón siempre va a perder el asunto; simple y sencillamente porque no sabe cómo despedir, como aplicar el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo el cual en su último párrafo dice:

“Artículo 47. Último Párrafo. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”

Esto quiere decir que a pesar de que el trabajador pudo haberle robado, pudo haber sido negligente, pudo haber llegado ebrio al trabajo, pudo haberse peleado con el patrón, de todas maneras, si el patrón no le entregó el aviso de despido, lo deja en estado de indefensión, y por lo consiguiente, la sanción sobreviene en el sentido de que el despido se deberá considerar como injustificado.

Como consecuencia de lo anterior, no es posible que en el procedimiento laboral, todavía tengan que surgir diversos conflictos con los compañeros del actor o trabajador que reclama su indemnización.

Esto es, que como ya lo hemos planteado desde el inicio de esta exposición, básicamente el procedimiento laboral se da por el despido injustificado, y es el caso de que llegado el momento este tipo de actos o hechos se dan dentro de lo que es el establecimiento comercial o industrial o bien el lugar de trabajo, en los que son los compañeros de trabajo los verdaderos testigos, a los que verdaderamente les constan los hechos.

Muchas de las ocasiones, los mismos testigos no quieren deponer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, puesto que se comprometen muy seriamente con el patrón; el hecho de ser testigos de un compañero trabajador, los hace estar en la mira del patrón que es una parte poderosa.

De ahí que es importante establecer un mecanismo que permita que el trabajador pueda citar a los testigos de los hechos sin miedo, sin temor, ya que una de las garantías individuales como podemos observar tanto en el artículo 13

como en el 17 Constitucional, es que existe una seguridad jurídica en el desahogo de la administración de la justicia, la cual debe darse con esa certeza. Y para lograrla se requiere protección a los testigos, y por el momento, adelantándonos un poco al capítulo 4, pudiésemos pensar que independiente de prevenir al patrón de no meterse con los testigos, en caso de hacerlo, la indemnización por un despido injustificado sería el doble.

Tal vez esta situación le daría una seguridad al testigo para poder deponer lo que vio y le consta, sin temer de la venganza del patrón.

CAPITULO 3

APLICACIÓN METODOLÓGICA DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO.

En virtud de que el artículo 813 de la ley federal del trabajo, básicamente fija un sistema de prueba testimonial, se hace necesario en este capítulo una aplicación metodológica de los medios de prueba en el procedimiento laboral.

De tal forma que esto nos va a ayudar a poder encontrar la dimensión correcta de lo que es en sí la prueba y la importancia que esta tiene en todo tipo de procedimiento en donde se investiga una situación de tipo legal.

Vamos a pasar a abrir nuestro primer inciso para poder ir desglosando la naturaleza de la prueba en materia laboral.

3.1.- CONCEPTO DE PRUEBA.

Muchos autores han definido el contenido de la prueba; uno de ellos se trata del autor marco Antonio Díaz de León quien cuando nos ofrece una idea general, menciona:

“Partimos de que el concepto designa a un conjunto de cualidades determinadas y atribuibles a lo que se conceptúa. Ello implica que el concepto descansa en una serie de investigaciones, de clasificaciones a cerca de la propiedad y cualidades del objeto conceptuado; derívase de aquí que podemos

indagar los atributos y cualidades del objeto del pensamiento “prueba”, para determinar su concepto.”²⁹

Al parecer el autor citado nos trata de decir que el concepto de prueba está encerrado en la misma definición de lo que significa la palabra “probo”= honesto.

Así tenemos como el contenido concreto de una certeza sensible y además demostrable, va a empezar a generar lo que por una definición de prueba podemos entender.

Otro autor como es Jeremías Benthan nos menciona:

“que en el sentido más amplio sentido de esta palabra, se entiende por tal un hecho supuestamente verdadero que se presume debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho.

En ese sentido, toda prueba comprende al menos dos hechos distintos: uno, que puede llamarse hecho principal, o sea aquel cuya existencia o inexistencia se trata de probar; y otro, denominado hecho probatorio, el cual se emplea para demostrar la afirmativa o la negativa del hecho principal. Por tanto,

²⁹ Días de León, Marco Antonio: “Tratado sobre las Pruebas”; México, Editorial Porrúa, 4ta Edición 2001,

toda decisión fundada en una prueba actúa por vía de conclusión: dado tal hecho, se llega a la conclusión de tal otro.”³⁰

La prueba como lo menciona el autor citado es un acto que sirve para lograr la credibilidad de otro acto que pudo haberse realizado en el pasado.

De tal forma que dado la existencia de dicho acto, se va a requerir la reproducción del mismo en base a los medios de prueba que la ley atiende. Otro autor que nos habla de esto es Francisco Carrara quien menciona:

“En general se llama prueba a todo lo que sirve para darnos certeza acerca de la verdad de una proposición. La certeza esta en nosotros; la verdad, en los hechos. Aquella nace cuando uno cree que conoce a ésta; mas por la factibilidad humana pueda haber certeza donde no haya verdad y viceversa.”³¹

Probar viene del verbo probo que significa honesto; de tal forma que las personas honestas son las que actúan con objetividad, sin tener en mente algunos ideales que inventar en contra de sus semejantes alrededor.

³⁰ Benthán, Jeremías: “Tratado de las pruebas judiciales”; Buenos Aires Argentina, Editorial Egea, 5ta Edición 2007, Tomo 1 Pág. 21.

³¹ Carrara, Francisco: “Programa de Derecho Criminal”; México, Editorial Oxford, 2da Edición 2007, Pág. 380.

La prueba, como nos ha mencionado los autores citados, se va a constituir como un medio idóneo a través del cual, se va a dar certeza a un hecho que sucedió en el pasado, y que tiene que demostrarse en el presente, y en el caso que nos ocupa, su directriz o destino sería hacia el personal de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que son los que tienen que formular un criterio, a base de las acciones o excepciones probadas y así emitir un laudo apegado a derecho.

3.2.- OBJETIVOS DE LA PRUEBA.

Evidentemente que el objetivo principal es demostrar en el presente un hecho acaecido en el pasado. De tal forma que el objetivo directo es establecer una certeza jurídica en relación a la forma en que se han desarrollado los hechos.

El autor Eugenio Florián cuando nos habla de esto dice:

“El hecho de que es inmanente el proceso penal la necesidad de la más alta indagación a cerca de la verdad histórica y jurídica, hace que sea objeto de prueba; todo lo que pueda allegarse al proceso y todo lo que se pueda presentar al conocimiento del Juez y de las partes para la comprobación judicial relacionada con dicha indagatoria. Esta comprobación puede estar desde luego en la cosa misma; esto es, puede ser por si sola evidente, de modo que la cosa es cierta no bien el juez y los demás sujetos procesales la observan o la conozcan en cualquier forma; también puede ser fácil o difícil y complicada, y la puede lograr el

juez, o también la pueden alcanzar los demás sujetos, por sí mismos o por medio de terceros.”³²

El objetivo directo de la prueba necesariamente es demostrar la objetividad de un hecho pasado, reproducido en el presente frente al juez. De tal manera, que se va a producir una certeza objetiva, que pueda demostrar los elementos que la norma requiere para el ejercicio de las acciones.

Aquí no nos debemos de olvidar que en el procedimiento tanto laboral como cualquier otro tipo de procedimiento, llámese civil, administrativo, fiscal e incluso el penal, hay un ejercicio de acción que limita la exposición o la demostración de los hechos a probar.

De tal manera, que debe de existir una íntima relación entre la prueba y la acción intentada.

³² Florián, Eugenio: “de las pruebas penales”; Bogotá Colombia, Editorial Telis, 5ta Edición 2008, Tomo I
Pág. 51.

El autor Leonardo Prieto Castro nos menciona sobre el particular lo siguiente:

“Estas consideraciones nos permiten concluir en el sentido de que el objeto de la prueba en el proceso es toda aquella objetividad considerada como un hecho susceptible de probar; desde luego, la expresión hecho debe ser considerada con la amplitud necesaria para comprender no solo los sucesos del hombre, de su propia persona, o las cosas del mundo, sino, en general, todo aquello que pueda formar, de manera principal o accesoria, parte de la relación jurídica-Acción que se debate en el proceso, siempre y cuando no esté prohibido por la ley.”³³

El objetivo de la prueba es bastante claro, y el hecho de presentar evidencias o huellas, o incluso indicios o presunciones que hagan creíble la argumentación que se está llevando como alegato en un procedimiento, llámese laboral, civil o lo que sea, deben necesariamente quedar debidamente demostrado, y de esta manera, se van a integrar los elementos que el tipo normativo requiere, en este caso, sería la Ley Federal del Trabajo, y el caso típico, el llenar los elementos de descripción de las conductas que hacen las diversas fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en el caso del despido injustificado.

³³ Prieto Castro, Leonardo: “El derecho Procesal”; Madrid España, Editorial Tecnos, 3era Edición 2004, Volumen 1 Pág. 136.

De ahí, que se requiere de demostrar la verdad que se sustenta en cada una de las posiciones que se litigan en el procedimiento laboral.

3.3.- TIPOS DE PRUEBA.

Más que la nomenclatura del tipo de prueba, pudiésemos considerarlos como los medios de prueba. Lo que pasa es que se va utilizando un medio u otro para poder demostrar esa circunstancia que como hecho se está haciendo valer con la acción intentada.

El autor Santiago Sentís Menendo, cuando nos habla de los medios de prueba menciona:

“Medio de prueba es todo elemento que sirve, de una u otra manera para convencer al Juez de la existencia o inexistencia de un dato procesal determinado. El medio es pues, sea cualquiera su naturaleza, un instrumento como su nombre lo indica, algo que se maneja para contribuir a obtener la finalidad específica de la prueba procesal.”³⁴

³⁴ Sentís Menendo, Santiago: “La Prueba”; Buenos Aires Argentina, Ediciones Jurídico Europa América, 5° edición, 2006, Pág. 146.

El medio de prueba nos va a dar esa posibilidad a través de la cual vamos a poder lograr el construir un escenario objetivo en donde el Juez, en este caso, la Junta de Conciliación y Arbitraje, podrá cerciorarse de la forma en que sucedieron los hechos.

De tal forma que el artículo 776 de la Ley Federal de Trabajo, establece los siguientes medios de prueba:

“Artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

Con el fin de tener una idea general de todos y cada uno de estos medios de prueba, hemos abierto un inciso para cada uno de ellos, a fin de poder establecer cuando menos su conceptualización.

3.3.1.- LA CONFESIONAL.

Según el autor Eduardo Pallares, la confesional:

“Es el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertida y que le perjudican. La confesional implica una declaración de la parte sobre la verdad de los hechos, afirmados por el adversario, lo cuales perjudican y además benefician al formulante.”³⁵

Cada una de las partes va a poder tener el derecho de solicitar a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. De tal manera, que se elabora un pliego de posiciones que deberá ser necesariamente calificado por la Junta, a fin de que la contraparte nos conteste en forma personal, hechos propios que le son de su conocimiento.

A través de esta forma de prueba, vemos como las partes interesadas se involucran y en un momento determinado, el desahogo de dicha confesional solo atañe a las partes en relación directa con los hechos que ellos mismos conocen y por supuesto les consta.

³⁵ Pallares, Eduardo: “Derecho Procesal Civil”; México, Editorial Porrúa, 18° edición, 2003, Pág. 138.

Ahora bien las partes puede solicitar en términos generales que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes, en fin, la confesional es personalísima, ya que como lo dijo el autor Pallares, básicamente son de hechos propios, y el hecho de que el patrón envié a un apoderado, a este último no le constan los hechos y por tal motivo, esa forma o ese medio puede ser fácilmente nulificado.

3.3.2.- LA DOCUMENTAL.

Otro medio de prueba lo constituye la documental, de la cual el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo nos explica:

“Artículo 795.- Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.”

Aquí lo que debemos de distinguir principalmente es el juego que se lleva a cabo en la naturaleza del documento. Lo anterior en virtud de que se manejan los documentos públicos y los privados.

Sea cual fuere la naturaleza del mismo, lo que debemos de recordar es que el documento, es un material en el cual viene inserto literalmente un acto, que de alguna manera, pudo haberse realizado con anterioridad.

El autor Francisco Ross Gámez, cuando nos habla de la prueba documental dice:

“Una de las pruebas que no puede faltar como medio probatorio en todos los sistemas de derecho procesal laboral, lo es la prueba documental. Desde el punto de vista semántico, la palabra documento tiene dos acepciones, uno genérico o amplio y otro en su sentido estricto y reducido. Desde el punto de vista etimológico, la palabra documento que provienen de “*documentum*” implica medio de enseñanza o todo aquello que nos enseña algo.

Visto desde ese ángulo es indudable que en ese concepto cabrían todos los medios probatorios.”³⁶

Lo que sucede es que existe una fe pública para todos los funcionarios que están en funciones y expiden un documento público, en virtud de la honradez y autenticidad de sus actos.

Lo mismo pasa con los fedatarios públicos, tanto locales como son notarios, como federales como son los corredores públicos.

³⁶ Ross Gámez, Francisco: “Derecho Procesal del Trabajo”; México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 3° edición, 2002, Pág. 403.

Es muy importante la fe pública, misma que va a generar en el acto que literalmente se estampa en el documento, una naturaleza de constituir una prueba plena, y de ser ciertos los hechos que en el documento se consignan.

De ahí, que este tipo de documentales, definitivamente son muy delicadas por los grandes problemas de corrupción que nuestro país sufre.

3.3.3.- LA TESTIMONIAL.

Estamos llegando ya a una de las pruebas que más nos interesan, como es la testimonial.

La testimonial en su desahogo evidentemente no va a poder suspenderse, y los testigos evidentemente no deben de comunicarse entre si.

Esto es parte de la posibilidad probatoria, en el sentido de la honestidad a través de la cual los testigos van a deponer.

Es aquí en donde encontramos el problema, el cual para poder empezarlo a abordar, vamos a citar el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo que dice a la letra:

“Artículo 813.- La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

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

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

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

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

No hay en si una aclaración o alguna circunstancia específica especial, que rodee el hecho de ofrecer testigos que puedan estar todavía trabajando en la empresa demandada. De tal forma, que solamente se establece que se citen lo nombres de los testigos y por supuesto señalen sus domicilios, que también es aquí donde podemos observar otro riesgo mas, en virtud de que los patrones tienen en muchas de las ocasiones bastantes conexiones que le permite considerar situaciones o expectativas diversas, que les permitan amenazar a los testigos antes de declarar.

Antes de pasar al siguiente inciso, es importante el comentar la fórmula que la Ley establece; a través de la cual se van a fijar las reglas para el desahogo de la testimonial.

De tal forma que el artículo 815 establece:

“Artículo 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;

II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y

IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.”

La legislación laboral no habla en ningún momento de la forma en que la testimonial va a tratar de protegerse de alguna amenaza o cualquier otra circunstancia que sea producida a raíz de la protección de los intereses del patrón.

De tal forma que las estrategias son muchas y muy variadas, en el momento en que el patrón sabe y conoce el domicilio de la persona que va a testificar en su contra, puede invitarla a dejar de ir a la Junta, puede extorsionarla, puede cohecharla, amenazarla, en fin, conociendo el domicilio de los testigos, la estrategia puede ser mucho muy variada.

3.3.4.- LA PERICIAL.

Una de las pruebas que definitivamente por su técnica tendría que ser más exacta, debería de ser la pericial, pero lamentablemente en México, vamos a encontrar que hasta esta prueba va a adolecer de objetividad y por supuesto de veracidad.

Esta prueba necesariamente debe de ser la de mayor valor probatorio, por su origen técnico especializado de la que resulta. Francesco Carnelutti cuando nos habla de la pericial, alude a lo siguiente:

“La distinción entre perito y testigo técnico, no se funda en la experiencia técnica de la persona que desempeña la función, sino en la existencia de un encargo del Juez, pues entonces deja de ser testigo para convertirse en auxiliar de este; la función del perito en el campo de la deducción, y las reglas de la experiencia que aporta, aparece no como una fuente de prueba, sino como un medio de integración de la actividad del Juez.”³⁷

Evidentemente que el juzgador, en este caso la Junta de Conciliación, va a darle el valor probatorio a la prueba pericial, según su más leal saber y entender, de hecho, no es obligatorio seguir el dictamen del perito ni mucho menos sujetarse a sus conclusiones, sino va a seguir las reglas de la sana crítica y la apreciación que el Juez hace del dictamen pericial.

³⁷ Carnelutti, Francesco: “La prueba civil”; México, Oxford, segunda edición, 2004, Pág. 145.

De tal manera, que no hay una vinculación directa del Juzgador con las convicciones o la restricción en la libertad de valoración en relación directa con la prueba pericial.

3.3.5.- LA INSPECCIÓN.

El autor Juan Climent Beltrán, al hablarnos de la inspección nos dice:

“señala que debe entenderse como prueba el procedimiento de “fijación de los hechos controvertidos por parte del Juez”; por lo que la percepción del hecho a probar, es la forma más sencilla y eficaz de la fijación del hecho controvertido, y puede considerarse como prueba directa; del mismo modo que la deducción es el procedimiento de fijación del hecho controvertido en la prueba indirecta. De manera que ambas tienen una unidad fundamental, en cuanto a que tienden a la fijación del hecho controvertido por parte del juez, diferenciándose en que la primera es simple y la segunda compleja.”³⁸

No cabe duda que la inspección ocular, va a significar una relación directa que la Junta puede llegar a tener: con el lugar y la manera en que sucedieron los hechos, cuando dicha prueba ha sido suficientemente ofrecida.

Como consecuencia de lo anterior, la parte que ofrece la inspección debe necesariamente precisar el objeto materia de la misma.

³⁸ Climent Beltrán, Juan: “Elementos de derecho procesal del trabajo”; México, editorial Esfinge, segunda edición, 2003, Pág. 186.

Esto es, el lugar en donde debe practicarse la inspección debe ser señalado por quien la ofrece. Además que debe mencionar los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados en dicha inspección.

De tal manera, que se deben fijar los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con dicho ofrecimiento, para que la prueba pueda ser admitida; y una vez que se ha dado su admisión, entonces se va a señalar día, hora y lugar para su desahogo.

En este caso, vamos a citar el artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo que dice a la letra:

“ARTICULO 829. En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las siguientes reglas:

I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la junta;

II. El actuario requerirá se le ponga a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;

III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y

IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregara al expediente, previa razón en autos.

Sin duda, de los medios de prueba, éste es el que tiene una aproximación más directa del juzgador, con los hechos controvertidos.

3.3.6.- LA PRESUNCIONAL.

La legislación es bastante clara en el momento en que hace una definición de la presunción establecida en el artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo, mencionando:

“Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.” De tal forma que otro autor que nos habla de las presunciones es Rubén Delgado Moya quien nos dice:

“Todos los autores procesalistas, coinciden en afirmar que la llamada prueba presuncional no constituye en esencia un medio probatorio. Por nuestra parte creemos que efectivamente le asiste la razón, cuando hacen tal afirmación, porque la prueba presuncional aún cuando no se ofrezca, la autoridad tiene que valorarla,

porque no es más que el razonamiento lógico y humano de las pruebas que hace el juzgador al momento de dictar la resolución que pone fin al conflicto.”³⁹

Como todos ya lo sabemos hay presunciones de tipo legal que pueden ser *iuris tantum* que admiten prueba en contrario o *iuris et de jure*; que simple y sencillamente no la admite.

³⁹ Delgado Moya, Rubén: “Derecho procesal del trabajo”; México, editorial Sista, cuarta edición, 2004, Pág. 143.

Y por otro lado, las presunciones humanas que se van a fabricar en virtud del enlace lógico de los hechos y el resultado de los mismos.

De ahí, que la presunción como lo han mencionado los autores citados, es una parte del razonamiento que la Junta de Conciliación debe hacer y manifestarla en el laudo, y lejos de ser un medio de prueba, más que nada es uno de los requisitos de valuación y convicción que la Junta tendría en el momento de examinar las pruebas desahogadas.

3.3.7.- LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.

Otro de los medios de prueba que en un momento determinado también son de fijo, es la instrumental de actuaciones.

Esta, es principalmente un conjunto de actuaciones que obran ya en el expediente y que el Juez debe de tomar en cuenta, en una forma amplia para poder denotar hasta donde podría llevarse su convicción y cuáles serían los límites sobre los cuales la prueba se fijó.

Esto es, que la naturaleza de la prueba, necesariamente debe estar ligada y concatenada a todos y cada uno de los elementos que de alguna manera se fueron tratando a todo lo ancho y largo del procedimiento.

Como consecuencia de esto, es necesario el llevar a cabo un análisis de las actuaciones, que ya se tienen en el expediente y por tal motivo, significan el instrumento viable a través del cual, se ha llevado a cabo la consolidación de momentos, circunstancias, hechos, que pueden estar fuera de cualquier promoción de cada uno de los litigantes, pero que posiblemente quedo certificada por el Secretario, como una circunstancia que sucedió en el momento en que se está llevando a cabo el desahogo de las diversas pruebas ofrecidas.

La instrumental de actuaciones tiene un valor implícito que la propia Junta de Conciliación y Arbitraje debe y tiene la obligación de tomar en cuenta, incluso aún a pesar de que las partes no se lo hagan notar, ofreciendo dicha prueba.

El autor Miguel Borrell Navarro, cuando nos explica algunas situaciones sobre el particular menciona:

“Debemos considerar como instrumental de actuaciones, tanto las circunstancias escritas que obran en autos en virtud de la actividad de la propia junta, como los escritos de las partes y terceros, presentados y unidos al expediente del juicio respectivo. Es muy extensa en la doctrina el cuestionamiento que se formula a este medio de prueba, en sentido de si en realidad es un medio

de prueba autónomo, señalándose los errores que padecen los preceptos relativos a esta prueba que son los artículo 776, 835 y 836 de la Ley laboral.”⁴⁰

Toda la instrumental de actuaciones que conforman el expediente, tienen necesariamente que ser debidamente analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a pesar de que no haya una tasación de la prueba en materia laboral.

Esto es, que no hay un artículo explícito en el cual se establezca que prueba tiene mayor o menor valor, cuando esta ofrecida bajo ciertas circunstancias, sino simple y sencillamente se establece una valoración de manera libre y además espontánea: a valor sabido y a conciencia.

De tal manera que incluso el artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio, y por tanto, nos apegamos a los criterios de los autores citados, en el sentido de que ni la presuncional ni la instrumental de actuaciones son medios de prueba, sino básicamente son obligaciones de la Junta que debe de desahogar para poder tener una certeza jurídica, en el momento en que emite su laudo final.

⁴⁰ Borrell Navarro, Miguel: “Derecho mexicano del trabajo”; México, editorial Sista, séptima edición, 2001, Pág. 750.

3.3.8.- FOTOGRAFÍA, Y EN GENERAL, AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA.

Finalmente, vamos a encontrar como un medio de prueba en términos generales, el hecho de que puedan ofrecerse las diversas fotografías o incluso cualquier medio que constate las circunstancias y que obedezca al desarrollo tecnológico humano.

Como consecuencia de lo anterior, las fotografías y en general todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, van a generar esa posibilidad a través de la cual puede constatarse un hecho pasado en el presente.

Lo que la legislación básicamente exige, es el hecho de que exista una congruencia del razonamiento que la Junta haga y a través de ésta, todas y cada una de las pruebas ofrecidas serán el resultado de la demostración de una acción y frente a esto, la de una excepción.

Así, el hecho de establecer finalmente las fotografías y en general todo medio que pueda aportarse según el avance tecnológico y científico, hace que dentro de lo que es el sistema probatorio, podamos generar cualquier tipo de probanza que de alguna manera puede el Juez tomar como evidencia que respalden la acción intentada por alguna de las partes.

Como consecuencia de lo anterior, una vez que han sido admitidas las probanzas, tendrá que sobrevenir una etapa de desahogo de pruebas.

Y es aquí en donde debemos de nueva cuenta criticar el contenido de la fracción segunda del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que si realmente se va a querer establecer un sistema congruente, que permita a la Junta el poder desglosar los hechos controvertidos correctamente, entonces, también requiere que la expresión de dicha probanza, pueda hacerse en una forma por demás segura, en la que revele que el deponente en la testimonial, no tiene presión externa que haga que su declaración pueda contrariar el objetivo por el cual fue llamado a declarar.

De tal manera que independientemente de esto, las partes tienen ese derecho de interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos y por supuesto examinar mutuamente las preguntas que se pudieran hacer.

Y si todavía a esto le agregamos que la Junta puede ordenar con citación de las partes el examen de documentos, objetos y lugares de reconocimiento y practicar las diligencias que más sean convincentes para esclarecer la verdad, entonces, lo ideal en este caso, sería el ofrecer una cierta protección a los testigos que deponen a favor del trabajador y en contra del patrón.

El patrón necesariamente es una persona económicamente fuerte, que definitivamente su empresa la ha hecho, tal vez en base a fraudes o el hecho de

engañar a sus socios o de generar una sociedad en la cual, cuando ya están en la cúspide, rompen con la sociedad y se quedan con toda la empresa; que es una de las prácticas especiales de la gran mayoría de las personas que hacen negocios en México.

Así, hemos visto que en términos generales, se requiere que la prueba sea objetiva, sea real, que se apegue a lo que sucedió y que incluso la Junta tiene la posibilidad legal de volver a repetir o generar las diligencias y audiencias que requiera para el desahogo completo de las cuestiones que más preocupen a la Junta.

De tal manera, que si la legislación por todos lados trata de proteger la objetividad de la declaración testimonial, porque no también le ofrecemos que esa certeza jurídica pueda tener la seguridad personal del testigo para lograr después su objetividad en la declaración.

CAPÍTULO 4.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS PLANTEADA EN EL SENTIDO DE PREVENIR REPRESALIAS DEL PATRÓN EN CONTRA DE LOS TESTIGOS DE LOS HECHOS.

Hemos llegado ya al cuarto y último capítulo de nuestro estudio, y sería conveniente hacer una recopilación de los tres capítulos anteriores. De tal forma que en términos generales habíamos visto como el derecho laboral está impregnado con un derecho social, que atiende básicamente el desequilibrio que existe entre un patrón económicamente poderoso, y un trabajador, considerado como débil económicamente.

Claro está, que cuando se juntan los débiles económicos y forman sindicatos, confederaciones o federaciones o congresos, se revela inmediatamente la fuerza económica y política que tienen, pero, desde el punto de vista de la relación individual, ciertamente hay una gran desproporción.

De tal forma que en el momento en que un trabajador es despedido injustamente, este último por lo regular, inicia acciones en contra del patrón para tratar de conseguir su indemnización laboral que le corresponde, a fin de que no formen parte de todas aquellas personas sin trabajo, que de alguna manera se encuentran en estado criminógeno que impulsan su conducta a delinquir.

Debemos de recordar que la indemnización Constitucional de tres meses, se establece en virtud de que se ha pensado que más o menos en tres meses, la

persona ya pudo haber localizado otro empleo y ya no es un factor de riesgo para el medio social en que vive, en virtud de que tiene el capital necesario para seguir llevando el estándar de vida que tiene.

Caso contrario, necesita iniciar demandas contra el patrón, para que este último le pague sus indemnizaciones y mientras tanto, está buscando un trabajo en algún lugar o bien se dedica a robar, ya que puede formarse un estado criminógeno en el que la persona no pueda conseguir el empleo necesario y como consecuencia de esto, abrirse la puerta del delito.

Así, lo más propio es que de alguna manera el trabajador despedido, pues tenga un tiempo razonable para localizar un nuevo empleo y por supuesto la economía necesaria para que él y su familia puedan seguir sobreviviendo hasta lograr otra nueva situación económica.

Luego, cuando observábamos el procedimiento para lograr la indemnización respectiva, veíamos que cuando se ofrecen las pruebas, especialmente la testimonial, hay una circunstancia que la fracción II del artículo 813 establece que es en sí, la que nos parece criticable en este trabajo de tesis.

Así, para poder tomar de nuevo la razón hipotética que nos impulsa al estudio, vamos a citar la fracción II del artículo 813 que dice:

“Artículo 813.- La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

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

Es en este momento en que nuestra crítica se desarrolla; ya que el patrón evidente es una persona poderosa, y la reacción en contra de una demanda pues podría ser mucho muy diversa.

Tal vez el patrón piensa que es mucho muy superior a su empleado, y ciertamente así lo es, pero básicamente el trabajo es social y además debe de ser llevado en un trato digno; de tal forma que el mismo patrón podría viciar la prueba testimonial, ya que teniendo conocimiento de los testigos y su domicilio, fácilmente puede acudir a ellos para cohecharlos, extorsionarlos, amenazarlos, presionarlos o llegar a cualquier arreglo que más le convenga al patrón. Y más si los testigos, son todavía empleados de la fábrica, del comercio, almacén o centro del trabajo en general.

Es aquí en donde más que nada la legislación necesita otorgar una protección jurídica tal, que permita que la prueba testimonial pueda deponerse con certeza jurídica.

Como consecuencia de lo anterior, resulta evidente la necesidad de proponer algunos mecanismos idóneos a través de los cuales, por un lado este protegido el

testigo, cuando no es trabajador del patrón demandado, y por el otro, proteger a los testigos cuando estos últimos son todavía trabajadores del patrón.

Hemos insistido continuamente, que los mejores testigos son los compañeros de trabajo, los que continuamente están dentro del lugar del trabajo en donde se ha dado el despido injustificado que como verdad legal se investiga en una causa de arbitraje laboral.

Como consecuencia de lo anterior, esa es la razón hipotética que vamos a resolver en este último capítulo, para establecer algunas propuestas que generen un mecanismo que permita proteger a los testigos y no se envíe el procedimiento laboral por esta causa.

4.1. LA TESTIMONIAL Y SU OBLIGACIÓN DE SER VERDADERO EN CUANTO A LOS HECHOS PRESENCIADOS.

Ya en el apartado respectivo, cuando hablábamos de la testimonial, decíamos que la misma tendría que estar extraída en una forma libre, espontánea, que permitiera completamente al testigo el poder expresar lo que realmente sabe y le consta.

Razón por la cual, la prueba testimonial necesita estar debidamente protegida no solamente en el momento mismo en que se va a desahogar, si no desde el momento en que la prueba es anunciada.

Como consecuencia de esto, se va a lograr un mayor efecto en esa expresión de una persona extraña a juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidas en la relación laboral.

De ahí, que en el momento en que se va a llevar a cabo el desahogo de esta prueba, independientemente de que exista un pliego de interrogatorio, es necesario que al testigo se le proteste para que se conduzca con verdad, y a partir de esto, se logre apegar a la verdad.

Razón por la cual, la fracción cuarta del artículo 815, establece lo siguiente:

“Artículo 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración.”

Independientemente de que se identifique, debe necesariamente tomársele la protesta para que, esté consciente de las penas en las que incurren los testigos que declaran falsamente.

De esto, se inicia en la teoría de la prueba, una serie de clasificaciones relativas a la naturaleza de la declaración. Considerando al deponente desde varios ángulos.

Si es un testigo idóneo, que son los que por las condiciones personales y su conocimiento pueden estar acreditados para testificar o si es un testigo aleccionado, al cual ya le han dado la posibilidad de manipular los hechos o testigos sospechosos.

Por otro lado, los testigos contestes (o concordantes); que son aquellos que coinciden en el fondo de los hechos y los testigos abonados que son aquellos que no pudiendo clasificar su declaración por haber muerto o hallarse ausentes son tenidos por idóneos y fidedignos.

Como quiera que sea, la idea principal en este momento, es satisfacer la obligación de ser verdadero en cuanto a los hechos presenciados.

4.2.- EN GENERAL LOS HECHOS EN MATERIA LABORAL QUE SE LLEVAN ACABO DENTRO DE LA EMPRESA.

Lamentablemente, la gran mayoría de las situaciones que como hechos se van a citar en la demanda del actor, van a ser llevados a cabo dentro de las instalaciones de la empresa. Lo anterior requiere que el testigo sea idóneo, y por supuesto conteste correctamente las preguntas que se le hacen. Que coincida en el fondo con los demás testigos y con los hechos que el actor describió en su demanda.

Tenemos como el autor Baltasar Cavazos Flores, cuando nos explica alguna circunstancia de la clasificación de los testigos:

“El testigo idóneo, es aquel que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fe y credibilidad en lo que especifican.

No así los testigos sospechosos, en los que sus declaraciones no son validas, toda vez que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron preparados para declarar, es aquí donde sobreviene la tacha a los testigos; en virtud del carácter subjetivo de la prueba testimonial, el legislador, ha determinado las circunstancias por las cuales, aun siendo admisible la prueba testimonial debe

excluirse y desecharse por completo la declaración formulada por el testigo. Aquellas que no la excluyan deben disminuir su eficacia probatoria.”⁴¹

El hacer la tacha de testigos es de hecho una fórmula sacramental, que necesariamente tiene que ocuparse al final de las declaraciones correspondientes.

Así, la misma legislación establece en su artículo 818 lo siguiente:

“**Artículo 818.** Las objeciones o tachas a los testigos se formularan oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta ley.”

Como lo hemos dicho, esto puede verificarse en cualquier Junta de Conciliación y Arbitraje, los hechos necesariamente suceden dentro del local de la empresa.

Por lo mismo, los testigos idóneos, son las personas compañeros del trabajador, que incluso aun siguen siendo empleados del patrón.

⁴¹ Cavazos Flores, Baltasar: “Nueva Ley Federal del Trabajo”; México, Editorial Trillas, 10° edición, 2003, Pág. 118.

De ahí, que es necesario llevar a cabo esa protección que se debe de tener para guardar a los testigos y que esta prueba, pueda llevarse a cabo lo más objetiva posible.

4.3.- CUÁL ES EL CRITERIO JURISPRUDENCIAL DE LA PROTECCIÓN A LOS TESTIGOS CONTRA LAS REPRESALIAS DEL PATRÓN.

En términos generales, la interpretación jurisprudencial de la legislación laboral, no hace una exacta argumentación sobre el particular, existen referencias que nos pueden ir guiando y que de alguna manera, nos pueden servir para establecer el criterio jurisprudencial.

Para esto, es necesario citar la siguiente tesis de la jurisprudencia del primer tribunal colegiado del séptimo circuito que dice a la letra:

“Octava Época

Registro: 800567

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tesis aislada

Fuente: Seminario Judicial de la Federación.

Tomo: 1 Segunda Parte- 2, enero a Junio de 1988

Materias (s): Laboral

Tesis:

Página 541

PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL, OFRECIMIENTO DE LA.
Una recta interpretación del artículo 813 fracciones II y III de la Ley Federal del

Trabajo, lleva a estimar que el oferente de la prueba testimonial, solamente está obligado a expresar el nombre de los testigos, cuando pida que la Junta los cite a declarar, o cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la aludida prueba, ya que el artículo 815 fracción I de la citada Ley, obliga a las partes a presentar sus testigos, salvo lo dispuesto por el artículo 813, o sea que si la regla general es que las partes están obligadas a presentar sus testigos, resulta innecesario que expresen sus nombres y domicilios al ofrecer la prueba, salvo que se trate de los casos de excepción a que se refieren las fracción II y III del artículo 813 de la invocada Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 492/88. Mexinox, S.A de C.V 3 de Diciembre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretaria: María Teresa Covarrubias Ramos.

Amparo directo 234/88. José Natividad Lara Beltrán y Coagraviados. 23 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear, Secretaria: María Teresa Covarrubias Ramos.⁴²

Nótese como inicialmente las situaciones se van dando en forma concreta y para casos específicos.

De tal naturaleza, que en principio solamente se van a poder ofrecer tres testigos y el hecho de que esté obligado a indicar los nombres y los domicilios de

⁴² Jurisprudencia visible en: "Jurisprudencia laboral 2008"; México, Editora del Abogado, Tomo I, Pág. 277.

los testigos solamente se da cuando; existe impedimento para presentarlos directamente.

De esta manera la Junta tendría datos para poderlos citar y evidentemente este impedimento debe de quedar de alguna manera motivado, señalando la causa o motivo justificado que impidan presentarlos directamente.

La obligación de indicar los nombres y domicilios de los testigos, resulta cuando existe impedimento para presentarlos.

Pero como todos sabemos, la jurisprudencia solamente es una interpretación de la ley, y por tal motivo, vamos a citar la siguiente jurisprudencia en la que definitivamente se establece que se deben citar los nombres y direcciones al ofrecer la testimonial, ya que en caso contrario se desecha la prueba.

Dicha jurisprudencia dice:

“Octava Época

Registro: 207969

Instancia: Cuarta Sala

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo : V, Primera Parte, Enero a Junio de 1990

Materia(s): Laboral

Tesis: 4a./J. 22 VI/90

Página: 284

Genealogía:

Gaceta número 29, Mayo de 1990, página 56.

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL JUICIO LABORAL. OFRECIMIENTO. El oferente de la prueba testimonial tiene la carga de señalar tanto el domicilio como el nombre de los testigos, independiente de que se comprometa a presentarlos ante la Junta. La omisión de tales requisitos exigidos por el artículo 813 fracción II de la Ley Federal de Trabajo, trae como consecuencia que se tenga por mal ofrecida esa prueba, y que no se admita.

Varios 4/89. Contradicción de tesis sustentada por el Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito y Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo. 11 de septiembre de 1989. Mayoría de tres votos de los señores Ministros: Schmill Ordóñez, García Vázquez y Martínez Delgado, en contra de los votos de Díaz Romero y López Contreras. Ponente. Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Hugo Arturo Baizábal Maldonado.

Tesis de jurisprudencia aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintiuno de mayo de 1990. Cinco votos de los señores ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Ulises Schmill Ordóñez, Carlos García Vázquez y José Martínez Delgado.⁴³

Desde el punto de vista jurisprudencial, la interpretación como podemos observar es muy variada, por un lado podemos decir que estamos de acuerdo en la primera interpretación citada, en virtud de que la fracción II del artículo 813 es

⁴³ Ídem, Pág. 230.

bastante clara, de hecho, dice: “indicará los nombres y domicilios de los testigos” y establece un “punto y coma”. De tal forma que indica que; cuando existe impedimento para presentarlos directamente esta obligación subsiste y deberá solicitarse a la Junta que lo cite.

Ahora bien, otra jurisprudencia que nos puede ayudar a resolver esta circunstancia, es la siguiente:

“Octava Época

Registro: 221778

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tesis Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII, Octubre de 1991

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 246

PRUEBA TESTIMONIAL TESTIGO CUYO NOMBRE NO COINCIDE CON EL OFRECIDO. De conformidad con el artículo 813, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, la parte que ofrezca prueba testimonial, deberá indicar los nombres de sus testigos. No obstante lo anterior, si en la audiencia de desahogo respectiva, se presenta una persona como testigo cuyo nombre no coincida en todas sus partes con el que fue señalado al ofrecerse la prueba, dicha imprecisión en el nombre que no lo altere sustancialmente, cuando no hay motivos fundados para sospechar

que el oferente actuando de mala fe sustituyó a la persona que había propuesto para deponer en el juicio, por equidad debe ser dispensada, pues no debe perderse de vista que las Juntas, como Tribunales de conciencia, tienen como fin preponderante el conocimiento de la verdad. Por ende, la calificación en estos casos de la idoneidad del testigo, deberá verificarse en el laudo que en su oportunidad se dicte.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 413/90. Adolfo Madrid Arenas. 16 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez.

Amparo directo 73/88. Marino Gómez Cuahutencos. 19 de abril de 1988.

Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez.⁴⁴

Como resultado de lo anterior, el criterio jurisprudencial varía; no es uniforme, de tal forma que desde el inicio, estamos observando que no hay en sí un criterio definido en el sentido de que en el caso de que el actor o el que ofrezca la prueba testimonial, pueda presentar a sus testigos personalmente sin necesidad de que exista un impedimento para presentarlos, parece ser que en ese caso no tiene por que indicar los nombres y domicilios de los testigos; pero hay contradicción de tesis, y por lo tanto, pues la interpretación tiene que seguir siendo el hecho de indicar los nombres de los testigos.

⁴⁴ Ibídem, Pág. 270

4.4.- COMO ESTABLECE EL ARTÍCULO 813 EL OFRECIMIENTO DE LA TESTIMONIAL.

Ya en el capítulo tercero habíamos hablado de algunas situaciones específicas de la forma en cómo la testimonial tendría que sobrevenir a la luz del artículo 813.

De tal manera que la parte que ofrezca la prueba testimonial debe de cumplir con los requisitos que el artículo mismo señala.

Ese concepto de “debe” genera una obligación, que en términos generales llega a ser tajante.

Inicialmente, sólo puede ofrecer hasta tres testigos por cada hecho controvertido que deba de probar.

En segundo lugar, la interrogación que surge de la jurisprudencia citada en el inciso anterior, la interpretación que pudiese ser viable es, el sentido de indicar los nombres y domicilios de los testigos cuando exista impedimentos para presentarlos directamente.

Pero al parecer, el hecho de que, cuando no se pueda presentar directamente al testigo, se relaciona con la necesidad de solicitarse a la Junta de Conciliación los cite y para ello requiere de los datos.

Por otro lado, si el testigo radica fuera del lugar de la residencia de la Junta, entonces el oferente deberá al ofrecer la prueba acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo se declarará desierta.

Así mismo, se deben exhibir las copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes para que dentro de los términos de tres días presenten su pliego de preguntas en sobre cerrado.

Por otro lado, cuando el testigo sea alto funcionario, puede declarar mediante oficio.

En términos generales, esta es la situación que prevalece en el artículo 813, de tal manera que en este momento desde el punto de vista legal, quisiéramos atraer la atención hacia lo que es la obligación documental que señala el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Aquí evidentemente hace que el patrón se deba de inmiscuir en todo el procedimiento, y garantizar que las pruebas queden salvas, esto es que se protejan las pruebas, en este caso las documentales. Hay que notar como el artículo 804 establece:

“Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.”

Desde el punto de vista probatorio, la misma legislación ya establece un mecanismo idóneo a través del cual, genera la posibilidad y la obligación más que nada en el patrón, para que pueda proteger y conservar las pruebas.

Esta es una circunstancia que definitivamente justifica nuestra ponencia de tesis e incluso demuestra nuestra hipótesis.

Esto en virtud de que si la misma legislación establece la obligación de preservar las pruebas, para que se pueda tener esa certeza jurídica en el procedimiento, fijándole una obligación al patrón, también esta obligación debe de preservarse en el momento en que sobreviene el ofrecimiento de las testimoniales.

De hecho, la misma legislación todavía señala una sanción en el artículo 805 que dice a la letra:

“El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.”

Aquí las circunstancias son bastante elocuentes; por un lado el actor que es el trabajador económicamente débil, va a tener que ofrecer unos testigos y desde el ofrecimiento tiene y debe de cuidar los nombres y los domicilios de ellos, esto con el fin de evitar algunas malas interpretaciones que de alguna manera se le están dando a la fracción segunda del artículo 813, que como jurisprudencialmente observamos puede ser dividida su interpretación en el sentido de que solamente subsiste la obligación cuando existe impedimento para presentar directamente a los testigos, pero también hay jurisprudencia en el sentido de que si no lo hace, pues simple y sencillamente se le va a desechar la prueba y por lo tanto, para evitar los problemas a futuro pues simple y sencillamente nos acoplamos al hecho de indicar los nombres y domicilios de los testigos.

Esto va a permitir al patrón conocerlos inmediatamente, y si son sus propios trabajadores, los va a tener a la mano.

Esto definitivamente pone en riesgo muchas de las circunstancias que se están ventilando, puesto que puede presuponerse una presión en contra del testigo.

De hecho, quisiéramos citar la siguiente jurisprudencia que al respecto dice:

“Instancia: Tribunales colegiados de circuito.

Fuente: semanario Judicial de la federación.

Séptima época.

Volumen: 109-114.

Pag.217.

Tesis Aislada.

TESTIGOS NO CITADOS VIOLACIÓN PROCESAL.- Si la parte actora ofrece la prueba testimonial pidiendo a la Junta que cite a los testigos, por ser trabajadores al servicio de la empresa demandada y aquella condiciona tal ofrecimiento, acordando que si los testigos no laboran para la demandada, deberán ser presentados por su oferente y llegado el momento de su desahogo, el actuario asiente en autos de que los testigos no pudieron ser citados en el domicilio de la demandada, por no prestar sus servicios a ésta sin que con tal razón se haya dado vista a la parte actora, el decretamiento de deserción de dicha prueba testimonial realizado por la Junta responsable en la audiencia que se fijó para su desahogo, constituye una violación a las leyes del procedimiento, atento que si fue hasta la audiencia misma cuando el oferente de la prueba se enteró que no pudieron ser citados, su imposibilidad para presentarlos fue manifiesta, por lo que la responsable debió señalar nueva fecha para su desahogo.

Amparo directo 766/75. María Eugenia Acevero Quintero. 21 de febrero de 1978. Unanimidad de votos. Ponente Enrique Mota Aguirre.

Como lo habíamos expresado en el inciso anterior, el lugar de los hechos idóneo, será el lugar de trabajo. Y como consecuencia los testigos más fieles sobre los hechos, pues evidentemente serán los compañeros trabajadores.

Muchas de las ocasiones, la empresa llega hasta ocultarlos, llega a despedirlos, situación que definitivamente genera un malestar que va en contra del propio espíritu de la legislación expresado en los artículos 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se le obliga al patrón a preservar las pruebas documentales y establecer incluso una sanción por su incumplimiento.

Misma circunstancia que es la que queremos anotar en el presente trabajo de tesis y por lo tanto, vamos a abrir nuestro siguiente inciso.

4.5.- PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 813 FRACCIÓN II, EN EL SENTIDO DE NO INDICAR LOS NOMBRES Y DOMICILIOS DE LOS TESTIGOS PARA QUE NO SUFRAN NINGUNA REPRESALIA POR PARTE DEL PATRÓN Y PREVENIRLO DE ABSTENERSE DE CASTIGAR A SUS EMPLEADOS ACTIVOS QUE FUERON TESTIGOS DE LOS HECHOS.

De entrada, debe de existir la prevención desde el punto de vista legal, para que el patrón no enfoque sus esfuerzos de despido, hacia las personas que han sido nombradas como testigos del actor que demanda inmediatamente sus indemnizaciones.

De ahí que inicialmente en el momento en que contesta la demanda, y por supuesto cuando se ofrecen las pruebas, y se mencionan ya las personas y sus domicilios, en ese momento el patrón debe y tiene la obligación de comunicar inmediatamente a la Junta si esas personas todavía trabajan en su empresa, y si no lo hacen, proporcionar sus domicilios particulares para que sean debidamente llamados.

De ahí, que conforme a todo lo que hasta este momento hemos expuesto, podemos ya establecer la siguiente propuesta:

La propuesta a considerar sería aumentarle a la fracción II un párrafo que diga a la letra:

“Se entiende que la obligación de indicar los nombres y domicilios de los testigos, sólo subsiste cuando exista el impedimento para presentar directamente a los testigos. Si dichos testigos todavía son empleados del patrón, este último tendrá la obligación de conservar y preservar la prueba para efectos de idoneidad y certeza jurídica, teniendo las siguientes obligaciones. A) En el momento en que sobreviene el ofrecimiento de las pruebas y pueda conocer los nombres y domicilios de los testigos, deberá indicar si los testigos que ofrece el trabajador, todavía laboran en su empresa o ya fueron despedidos; en este último caso, deberá indicar los datos de los domicilios particulares que tenga referenciados en sus informes o kardex. B) Se le deberá prevenir al patrón en caso de que los testigos todavía estén subordinados a él, que deberá guardarse de hostigarlos, intimidarlos o amenazarlos, bajo la pena de generar una causal de la rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador por malos tratos, y teniendo el derecho al doble de la indemnización que en un momento determinado podría acceder el testigo que ha sido amenazado, intimidado o bien despedido. C) Cuando los testigos propuestos por el trabajador en el momento de la audiencia en sus generales se le preguntara el trato que le ha

dato el patrón y si estos son intimidados, hostigados o amenazados por el patrón, que se le prevenga al patrón con multa favorable al trabajador (testigo) en el caso de que el testigo denuncie hostigamiento en el momento de la audiencia y se va a equiparar al delito de amenazas previsto y sancionado en el Código Penal Federal en su artículo 282”

Con esta adición que puede llegar a hacerse el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción segunda, se va a lograr lo que la misma legislación ya esta depurando desde los artículos 804 y 805, en los que se genera la obligación del patrón para preservar las pruebas y además ponerlas a disposición de la Junta de Conciliación respectiva.

Así, en el momento en que el patrón se entera de los nombres de las personas que van a deponer, en principio debe de guardar respeto a la dignidad a cualquier persona citada como testigo, y si todavía son empleados del patrón, debe de guardarse de intimidarlos, cohecharlos, hostigarlos o amenazarlos, ya que en este sentido, estos testigos podrían iniciar acciones de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, con el derecho de una indemnización del doble de lo que hubiesen obtenido en forma ordinaria.

Y si estos testigos no trabajan en la empresa y el patrón conoce sus domicilios, no los puede llegar a amenazar, intimidar u hostigar, puesto que se convertiría en un delito equiparado con el Código Penal Federal.

Con esta propuesta, vamos a lograr el hecho de que exista la certeza jurídica en el procedimiento laboral, y por supuesto la idoneidad de la prueba no se pierda por astucias y argucias del patrón.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El derecho social nivelador de las clases económicamente débiles protege al trabajador, desde que nace la relación laboral hasta que termina, y este último momento debe ser declarado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDA.- La garantía de audiencia, presupone la posibilidad de defensa por parte de las partes en litigio, también la posibilidad de ofrecer pruebas, desahogarlas, alegar lo que a su derecho convenga y por supuesto impugnar las resoluciones que no les convengan.

TERCERA.- En el momento en que sobreviene el ofrecimiento de las pruebas, cada una de las partes trata de demostrar una realidad pasada, representada en un tiempo presente dirigida hacia la Junta de Conciliación y Arbitraje para demostrar un hecho controvertido entre las partes.

CUARTA.- La fracción segunda del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, genera un posible desconcierto en varios sentidos, ya que establece la obligación del trabajador o el actor de establecer los nombres y domicilios de los testigos que propone y que van a deponer a su favor respecto de los hechos acaecidos y que está estableciendo en su demanda.

QUINTA.- La legislación parece que puede interpretarse en dos sentidos, en virtud de que; esta obligación se va a tener única y exclusivamente cuando los

testigos no puedan ser presentados directamente por el oferente, de tal manera que cuando se tenga ese impedimento hay que demostrarlo y hay que acreditarlo, y de esa forma entonces si se tiene la obligación de señalar sus nombres y domicilios para que puedan ser citados por parte de la Junta.

SEXTA.- Pero, hay interpretaciones muy cuadradas que fijan claramente que si no se cita el nombre y domicilio de los testigos en el ofrecimiento se va a desechar la prueba.

SEPTIMA.- En primer lugar es necesario prevenir al patrón para que cuando se entera de las personas que van a ser testigos en el procedimiento, se abstenga de hostigarlas, de tratar de molestarlas, o causarles cualquier mal para que puedan testificar a su favor, considerando la equiparación del delito de amenazas por esta circunstancia.

OCTAVA.- Por otro lado, proponemos afinar el concepto contradictorio en el sentido de que si el oferente no puede presentar directamente a sus testigos, entonces sí tendría la obligación de establecer nombres y domicilios, pero si puede hacerlo directamente consideramos no habría necesidad de señalar dichos nombres y domicilios puesto que el actor llevará sus testigos a declarar.

NOVENA.- Por otro lado, y como última propuesta consideramos el hecho de que como los hechos por lo regular suceden en el lugar de trabajo, muy

posiblemente los testigos idóneos son los compañeros del lugar del trabajo, y por lo tanto es necesario protegerlos para cuando son citados a declarar.

DECIMA.- De tal forma que proponemos que cuando los testigos todavía siguen subordinados al patrón, deban de quedar protegidos en contra de cualquier hostigación, amenaza o intimidación por parte del patrón, y encaso de que suceda, esta circunstancia se convierte en una causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, con el derecho al doble de la indemnización correspondiente.

DECIMA PRIMERA.- Con esta circunstancia estamos garantizando la certeza jurídica en la naturaleza de la prueba testimonial, y por supuesto estamos reforzando lo que ya la misma legislación Federal del Trabajo establece en sus artículos 804 y 805 en donde fija la obligación del patrón de conservar y proteger las pruebas que se han de usar en el procedimiento laboral.

DECIMA SEGUNDA.- La propuesta a considerar sería aumentarle a la fracción II del artículo 813 de la Ley Federal del trabajo un párrafo que diga a la letra:

“Se entiende que la obligación de indicar los nombres y domicilios de los testigos, sólo subsiste cuando exista el impedimento para presentar directamente a los testigos. Si dichos testigos todavía son empleados del patrón, este último tendrá la obligación de conservar y preservar la prueba para efectos de idoneidad y certeza jurídica, teniendo las siguientes

obligaciones. A) En el momento en que sobreviene el ofrecimiento de las pruebas y pueda conocer los nombres y domicilios de los testigos, deberá indicar si los testigos que ofrece el trabajador, todavía laboran en su empresa o ya fueron despedidos; en este último caso, deberá indicar los datos de los domicilios particulares que tenga referenciados en sus informes o kardex. B) Se le deberá prevenir al patrón en caso de que los testigos todavía estén subordinados a él, que deberá guardarse de hostigarlos, intimidarlos o amenazarlos, bajo la pena de generar una causal de la rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador por malos tratos, y teniendo el derecho al doble de la indemnización que en un momento determinado podría acceder el testigo que ha sido amenazado, intimidado o bien despedido. C) Cuando los testigos propuestos por el trabajador en el momento de la audiencia en sus generales se le preguntara el trato que le ha dado el patrón y si estos son intimidados, hostigados o amenazados por el patrón, que se le prevenga al patrón con multa favorable al trabajador (testigo) en el caso de que el testigo denuncie hostigamiento en el momento de la audiencia y se va a equiparar al delito de amenazas previsto y sancionado en el Código Penal Federal en su artículo 282”

BIBLIOGRAFÍA.

Báez Martínez, Roberto: "Principios básicos de derecho del trabajo"; México, editorial Pág., 4° edición, 2001.

Barrón de Moran, Carmen: "Historia de México"; México, editorial Porrúa, 22 edición, 2002.

Benthan, Jeremías: "Tratado de las pruebas judiciales"; Buenos Aires Argentina, Editorial Egea, 5ta Edición 2007, Tomo 1.

Borrell Navarro, Miguel: "Derecho mexicano del trabajo"; México, editorial Sista, 7° edición, 2001.

Buen Lozano, Néstor, De: "Derecho Del Trabajo"; México, Editorial Porrúa, 10° Edición, 2001.

Calamandrei, Piero: "Derecho Procesal Civil"; México, Editorial Pedagógica Iberoamericana, 4° edición, 2006.

Carnelutti, Francesco: "La prueba civil"; México, Oxford, segunda edición, 2004.

Carrara, Francisco: "Programa de Derecho Criminal"; México, Editorial Oxford, 2da Edición 2007.

Cavazos Flores, Baltasar: "Nueva Ley Federal del Trabajo"; México, Editorial Trillas, 10° edición, 2003.

Chinoy, Ely: "Introducción a la sociología"; México, editorial Paidós, décimo sexta edición, 2005.

Climent Beltrán, Juan: "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo"; México, Editorial Esfinge, 4° edición, 2005.

Concha Malo, Miguel: "Derecho Políticos Como Derechos Humanos"; México, Centro De Investigaciones Disciplinarias UNAM, 5° Edición, 2003.

Cueva, Mario, De la: "El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo"; México, Editorial Porrúa, 16° edición, 2002.

Dávalos, José: "Derecho individual del trabajo"; México, editorial Porrúa, décimo segunda edición, 2002.

Delgado Moya, Rubén: "Derecho procesal del trabajo"; México, editorial Sista, cuarta edición, 2004.

Días de León, Marco Antonio: "Tratado sobre las Pruebas"; México, Editorial Porrúa, 4ta Edición 2001.

Flores Gómez González, Fernando y Carvajal Moreno, Gustavo: "Nociones de derecho positivo mexicano"; México, editorial Porrúa, cuadragésima segunda edición, 2002.

Florián, Eugenio: "de las pruebas penales"; Bogotá Colombia, Editorial Telis, 5ta Edición 2008.

Garrido Ramón, Alena: "Derecho individual del trabajo"; México, editorial Oxford, segunda edición, 2005. Gómez Lara, Cipriano: "Derecho Procesal Civil"; México, Editorial Trillas, 5° edición, 2003.

Guerrero, Euquerio: "Manual del Derecho de Trabajo"; México, Editorial Porrúa, 17 Edición 2001.

Pallares, Eduardo: "Derecho Procesal Civil"; México, Editorial Porrúa, 18° edición, 2003.

Peralta Sánchez, Jorge y Rodríguez Albores, Rogelio: "Nociones de derecho positivo mexicano"; México, editorial Éxodo, primera edición, 2002.

Porras López, F.: "Derecho Procesal del Trabajo"; México, S/Editorial, 2° edición, 2000.

Pratt Fairchild, Henry: "Sociología"; México, Fondo de Cultura Económica, vigésima edición, 2002.

Prieto Castro, Leonardo: "El derecho Procesal"; Madrid España, Editorial Tecnos, 3era Edición 2004. Ramírez Fonseca, Francisco: "Condiciones De Trabajo"; México, Editorial PAC; 16° Edición, 2004.

Rodríguez Manzanera, Luis: "Criminología"; México, editorial Porrúa, doceava edición, 2002.

Ross Gámez, Francisco: "Derecho Procesal del Trabajo"; México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 3° edición, 2002.

Seara Vázquez, Modesto: "Derecho internacional público"; México, editorial Porrúa, décimo cuarta edición, 2004.

Sentís Melendo, Santiago: "La Prueba"; Buenos Aires Argentina, Ediciones Jurídico Europa América, 5° edición, 2006.

Sepúlveda, César: "Derecho internacional"; México, editorial Porrúa, décimo octava edición, 2005.

Vázquez Jiménez, José de Jesús: "Derecho laboral"; México, Universidad Tecnológica de México, décimo primera edición, 2003.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; México, editorial Sista, 2009.

Ley Federal del Trabajo 2009.

Jurisprudencia visible en: “Jurisprudencia laboral 2008”; México, Editora del Abogado, Tomo I.