



UNIVERSIDAD LATINA S.C.

INCORPORADA A LA U.N.A.M.

ESCUELA DE DERECHO

**TESTIGOS FALSOS: CONSECUENCIAS
LABORALES Y PENALES DE SUS TESTIMONIOS**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

URSULA MARIANA MIRANDA HERNÁNDEZ

ASESOR:

LIC. SERGIO RAÚL ZERMEÑO NÚÑEZ



CUERNAVACA MORELOS

JULIO, 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.

DEDICATORIA

A MIS PADRES, como todo lo que hago en la vida.

A mi madre por su infinita sabiduría, por sus amenas pláticas que forjaron mi destino, a ti todo mi amor y mis sueños.

A mi padre a su orgullo y su recuerdo, y a nuestras infinitas pláticas y eternos tratos.

A MIS ABUELOS, que han hecho de mi vida un compendio de memorables anécdotas, a ustedes que son mi orgullo.

A MIS TIOS, porque gracias a su amor soy yo, a sus consejos, a sus risas y a su llanto sincero, a ustedes mis incondicionales.

A toda mi familia por colaborar con mi presente y mi futuro, por apoyar mis sueños... gracias.

A MIS HERMANAS por las que hago y doy todo cuanto tengo, esperando algún día conocerlas mejor.

A ROBERTO por su paciencia, su infinito apoyo y ser mi mejor amigo, a él que me dijo que los dragones no existían y me condujo a su guarida.

INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO I	10
ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL.....	10
1.1 ANTIGÜEDAD CLÁSICA	11
1.2 EL MEDIEVO	14
1.3 REPRESIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	16
1.4 EPOCA DE TOLERANCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.	18
1.5 INSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	19
1.6 EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO	20
1.7 ÉPOCA DE LA COLONIA.....	21
1.8 LA ERA DE LA PROHIBICIÓN.	22
1.9 LA ERA DE LA TOLERANCIA.....	26
1.10 LA ERA DE LA REGLAMENTACIÓN.	27
1.11 NACIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	34
1.12 FEDERALIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO	35
1.13 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	36
REARTICULACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	38
1.1.1 ASPECTOS SUSTANTIVO Y PROCESAL.....	38
1.1.2 REFORMA CONSTITUCIONAL Y LEGAL POSTERIOR A 1970	40
CAPITULO II	45
FUENTES DEL DERECHO LABORAL	45
2.1 ORDEN JERARQUICO DE LAS NORMAS DE TRABAJO.....	46
2.2 FUENTES REALES.	48
2.3 FUENTES FORMALES.....	52
CAPITULO III	74
DERECHO PROCESAL LABORAL	74
3.1 ANTECEDENTES	74

3.2 PRINCIPIOS PROCESALES	77
3.3 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN LA ÉPOCA MODERNA.	79
3.4 AUTONOMÍA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	81
3.5 RELACIONES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS JURÍDICAS.	83
3.6 PARIDAD PROCESAL.....	84
3.7 INTERPRETACIÓN DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.....	85
3.8 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO...	86
3.9 CELERIDAD	88
3.10 ORALIDAD.....	89
3.11 PRINCIPIO INQUISITIVO	91
3.12 INMEDIACION	92
3.13 LA CARGA DE LA PRUEBA.....	93
3.14 LAUDOS EN CONCIENCIA.....	95
CAPITULO IV	100
PROCEDIMIENTO DE PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.....	100
4.1 ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA PRUEBA.....	102
4.2 PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA:	103
4.3 PRUEBA CONFESIONAL.....	106
4.4 REGLAS PARA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIO	110
4.5 PRUEBA DOCUMENTAL	111
4.6 CLASIFICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS.....	112
4.7 PRUEBA TESTIMONIAL	117
4.8 DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE RECEPCIÓN DE LA TESTIMONIAL	119
4.9 TACHA DE TESTIGOS.....	121
4.10 SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA.	122
4.11 PRUEBA PERICIAL	124
4.12 INSPECCION JUDICIAL.....	126
4.13 PRESUNCIONES	127
4.14 INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES	128

CAPITULO V	129
DERECHO PROCESAL PENAL.....	129
5.1 SIGLO XIX.....	130
5.2 ACTUALIDAD.....	136
5.3 PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL PENAL	136
5.4 DIVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN PERÍODOS	143
5.5 LOS FINES DEL PROCESO.....	145
5.6 SUJETOS DEL PROCESO PENAL.....	145
5.7 REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD.....	146
5.8 FORMAS DE EXTINCIÓN PENAL.....	146
5.9 AUXILIARES DEL MINISTERIO PÚBLICO:	148
5.10 MANDAMIENTOS MINISTERIALES.....	148
5.11 GARANTÍAS INDIVIDUALES DEL SUJETO ACTIVO	148
5.12 GARANTÍAS INDIVIDUALES DEL SUJETO PASIVO	152
5.13. AVERIGUACIÓN PREVIA	153
5.14 COMPETENCIA.....	155
5.15 PREINSTRUCCIÓN.....	156
5.16 OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.....	158
 CAPITULO VI	 161
FALSEDAD DE DECLARACION ANTE AUTORIDAD DIVERSA A LA JUDICIAL.....	161
6.1 DEFINICION	163
6.2 PRUEBA TESTIMONIAL	165
6.3 LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL	169
6.4 VALORACION DE LA PRUEBA AVERIGUACIÓN, AVERIGUAMIENTO Y VERIFICACIÓN.....	171
6.5 TACHA A TESTIGOS	176
6.6 TESTIMONIO FALSO.....	178
6.7 REQUISITOS PROCESALES DEL DELITO DE FALSEDAD DE DECLARACIÓN.....	181

6.8 ELEMENTOS.....	182
CAPITULO VII	195
CONCLUSIONES DEL TEMA	195
PROPUESTAS:	198
BIBLIOGRAFÍA	203

INTRODUCCIÓN

A lo largo de todos los tiempos el hombre ha reglamentado sus relaciones humanas, y es a través del tiempo que dichas reglamentación se ha ido perfeccionando, complementando y hasta enriqueciendo.

Sin embargo, dado que las relaciones humanas son siempre complejas y difíciles, la reglamentación adoptada nunca es ni será suficiente, aunado a esto debemos entender que la autoridad laboral no por el simple hecho de ser autoridad está exenta de errores y deficiencias, muchas veces difíciles de resolver.

El Derecho Laboral es un conjunto de reglas que protegen al trabajador en su relación de trabajo, subordinado y por tanto en situación de desigualdad, o al menos eso es lo que la ley laboral señala o su fin supremo, sin embargo y dada nuestra rápida y moderna vida actual, las normas laborales deben adaptarse a las distintas modalidades existentes de relaciones laborales, sin embargo esto muchas veces no sucede, lo que dificulta la labor de los juzgadores y el buen juicio de los mismo, dando como consecuencia que se aplique una justicia que en muchas de las veces no resulta muy justa.

El Derecho Laboral regula las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro de la empresa. Tiene un origen reciente y ligado a un contexto socioeconómico preciso. Se constituyó como un conjunto de medidas de protección en beneficio de los más débiles, para extenderse a continuación al conjunto de los trabajadores. En la relación derivada de un contrato de trabajo, la ley se limitaba a asegurar la protección contra el riesgo y el abuso.

Uno de los errores más comunes dentro de los procesos laborales, es considerar que el patrón es un empresario fructífero y el cual siempre se encuentra en ventaja sobre las condiciones laborales, económicas, sociales y

culturales del trabajador, consideración que trae como consecuencia laudos injustos, irreverentes y en muchas ocasiones cuyo obliga a la pérdida considerable del patrimonio del patrón, aunado a esto, dentro del procedimiento laboral es muy común, justificar el despido reclamado por el trabajador o incluso la relación laboral entre el actor y demandante, a través de testimonios falsos, los cuales no traen aparejada ninguna consecuencia jurídica para la persona que los realiza ni para aquel que induce a cometer esta falta, por el contrario si el testimonio falso es evaluado por la autoridad laboral como creíble tiene un poder extraordinario sobre el juicio laboral, puesto que con el testimonio rendido se pueden probar hechos, condiciones laborales y prestaciones extralegales, que en suma traen como consecuencia una condena para la parte que no puede desestimarlos.

Sin embargo, cabe hacer notar que en el noventa por ciento de los casos laborales no son trabajadores que demandan a grandes empresarios sino a personas físicas que con un gran sacrificio han logrado obtener un negocio que por lo menos les permita sobrevivir y contratar a dos o tres personas más, sin que esto signifique que este patrón está por encima de sus trabajadores.

Ahora bien, en nuestra época afortunada y desafortunadamente la información fluye muy rápido y ya nadie puede declararse ignorante o ingenuo, por lo que no es correcto que aún en nuestros días la Ley Federal del Trabajo, desestime la capacidad e inteligencia de los obreros, trabajadores y demás personas prestadoras de servicios, puesto que los mismos también cometen faltas y hasta ilícitos que atentan no sólo en contra de los interés del patrón sino de la Ley misma, de la sociedad y de todo el sistema jurídico instaurado en nuestro país y cuya finalidad es la de buscar el equilibrio entre los ciudadanos y el estado.

Pese a eso existen problemas sociales y éticos dentro del procedimiento laboral el cual ha pasado de ser un sistema jurídico encaminado a lograr un equilibrio entre el capital económico y el capital humano, respetando siempre los

derechos de los trabajadores, a ser un sistema deficiente carente de ética y en el cual todos pueden mentir sin el menor reparo en las consecuencias que traigan dichas mentiras, puesto que no se les aplica el rigor jurídico que debería, burlándose con esto de todos los ciudadanos y mermando la credibilidad en nuestro sistema jurídico que actualmente no aplica justicia sino interés personales.

Es por eso que en la presente tesis se toma la falsedad de los testigos presentados por las partes se examina el papel de estos así como sus consecuencias jurídica, esperando que en el mejor de los casos obtener una reflexión del lector y con eso mi propósito estará cumplido.

Las normas jurídicas son una fuerza ética entregada por el pueblo a la conciencia de los hombres para la justicia en la vida social. Cuando son incumplidas corresponden a los titulares de los derechos y a los órganos del estado el deber de exigir su cumplimiento; a los primeros porque quien consiente en la burla de su derecho principia tener alma de esclavo; a los segundos porque a su deber de actuar para reparar la violación, se convierten en los titulares de una facultad que pueden usar para imponer la justicia del derecho.

Mario de la cueva

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

El origen de las relaciones laborales es inmemorial, remontándose su régimen jurídico a las civilizaciones milenarias más diversas como Egipto, Mesopotámica, China o la India. Concretamente destaca el Código de Hamurabbi en Babilonia, hacia 1950 a. de C., en cuyos preceptos quedó regulada la relación de trabajo, consistente en el vínculo jurídico que se establece entre quien presta un servicio personal por cuenta ajena, es decir, para un tercero, y quien se beneficia del mismo mediante la obligación correlativa de pagarlo. De la misma manera se reconoció la existencia jurídica de diferentes oficios como el trabajo del mar, el pastoreo, la carpintería y el tratamiento del ladrillo cocido, amén del aprendizaje y alguna especie de salario mínimo.

Con respecto al pueblo hebreo, hacia 1250 a. de C., se menciona el Antiguo Testamento, dentro de cuyos pasajes se reconoce el derecho de los hombres a

exigir la retribución de sus servicios, así como el disfrute indispensable del descanso semanal o hebdomadario. Se trata de disposiciones ético-jurídicas y convencionales que no llegan a integrar un sistema normativo en materia de trabajo, independientemente de la justificación absoluta de la esclavitud como clave de sustento.

A través de la historia, con la evolución económica social, la relación de trabajo ha sido regulada por la ley, con diferentes tipos y matices de ordenamiento. Se han reglamentado así, tanto las relaciones individuales de trabajo entre el asalariado y su empleador, como las relaciones colectivas relativas a los sindicatos.

Resulta un obstáculo insalvable para admitir la existencia del derecho del trabajo no sólo la pobreza del conjunto de normas laborales, sino el tratamiento del trabajo humano como una función indigna, amén de la justificación sin reticencias, de la esclavitud.

1.1 ANTIGÜEDAD CLÁSICA

Desde los imperios y durante muchos siglos, el trabajo fue no solamente servil, sino con frecuencia regulado como pena. A partir del principio genésico *“comerás el pan con el sudor de tu frente”*, y hasta el esplendor grecolatino, el trabajo manual fue contemplado como un quehacer degradante propio de los animales y los seres inferiores.

Con base en la esclavitud o en los estipendios de hambre, fueron levantadas las pirámides de Egipto; amén de que con el sacrificio de cerca de 70 000 judíos llevados a Roma después de la toma de Jerusalén, fue construido con sudor y sangre el célebre circo en honor de Tito Livio. Y es que los romanos derivaron el origen de la esclavitud, de un pretendido derecho de aniquilar a los

vecinos; más en vez de matarlos se decidió conservarlos, se les estimó propiedad de sus conquistadores, proclives a su explotación sin miramientos.¹

Con las crisis recurrentes el trabajo del esclavo no fue suficiente para atender los reclamos de la sociedad romana, por lo que fue necesario utilizar los servicios de los propios hombres libres, regularmente arruinados y prestos a denigrarse, aceptando la “vileza” de tener que trabajar para obtener el sustento. De esta manera, la esclavitud coexistió con modalidades diferentes al trabajo libre pésimamente pagado, y que dio origen, en Roma, a la reglamentación de sugestivas figuras como los contratos de mandato o el arrendamiento de servicios que regularon, en forma específica, la relación de trabajo. Más las leyes sociales de la antigüedad resultaron verdaderamente raras, por lo que nada incidieron en la supresión del trabajo servil.

En la antigua Roma, se advierte un sistema de derecho positivo muy completo e incluso codificado, se reglamento de cierta manera el trabajo para otro, comprendido en el contrato *location conductio operarum*. Institución trascendente que sería retomada en los ordenamientos civiles del siglo XIX mediante la figura de la locación o arrendamientos de servicios.

La crisis económica acentuada al final de la República y principios del Imperio romano, precipitó la quiebra de muchos ciudadanos, obligándolos a contratarse para prestar su trabajo, dado origen al contrato la locación-conducción de referencia que suponía como su objeto, no precisamente la persona física, sino los servicios que prestara y que se denominaron *operae*. Se trataba de un convenio por el cual el hombre libre se comprometía a prestar sus servicios para otro, durante cierto periodo y mediante el pago respectivo de remuneración.

¹ Cfr. CALDERA, Rafael. *Derecho del Trabajo*. Ateneo, Caracas, 1972, p.91

Fue diferente de la *location conductio rei*, que correspondía al arrendamiento de las cosas, animales o esclavos; así como la *location conductio operis*, que era un contrato por el cual una persona encargaba a otra la ejecución de una obra, que la misma realizaba a través de sus propios dependientes, bajo su directa supervisión y responsabilidad, mediante el pago de una cantidad determinada.

El trabajo de los esclavos era equiparado con el de los animales, de manera que no era diferente la *location servis* de la *location boris*. Y aunque con el tiempo se fue humanizando la *dominica protestas* o poder que el amo ejercía sobre su esclavo, se consideró que esto ocurría debido a su carácter de persona humana, pero nunca en atención a su consideración servil de objeto para el trabajo.

Así mismo, surgió la *operare liberalis*, que correspondían a los contratos de servicios profesionales, en los que la subordinación no aparecía, y eran utilizados por médicos, artistas, abogados, constructores, etc.

Sin embargo, no existía un cuerpo sistemático de instituciones laborales que justificaran la autonomía científica y didáctica del derecho del trabajo. El carácter servil atribuido por la sociedad romana al trabajo del hombre, además del reconocimiento de la esclavitud, hace imposible la existencia del derecho del trabajo en esa época.

Con Alejandro Severo, casi todos los oficios se integraron en *Collegia*, para quedar dentro de la organización misma del Estado, dotados de atribuciones y funciones públicas. Las agrupaciones de oficios y profesiones conocidas como *corpora opificum*, que constituyeron agrupaciones mutualistas de inspiración religiosa y naturaleza recíproca de sus integrantes. Algunos autores manifiestan que esta agrupación muy probablemente es un antecedente de los sindicatos.

Las corporaciones vivieron en Roma un régimen de libertad durante el periodo regio y también en el republicano, aunque serían reprimidas años antes del Imperio.

1.2 EL MEDIEVO

Las actividades agrícolas y la manufacturera caracterizaron los menesteres laborales durante la Edad Media.

En la primera, la explotación agrícola consistía en la servidumbre de la gleba, por lo que dicha actividad sustituyó a la esclavitud, sin que el hombre gozara plenamente de su libertad, es considerado como un estado de semi-esclavitud. Mediante este vasallaje, buena parte de la población pactó establecerse en torno al señor feudal y dentro de sus dominios para trabajar la tierra a cambio de protección.

Con la servidumbre de la gleba, los siervos contaban además de su personalidad, con el derecho de formar un patrimonio, de integrar una familia o comparecer a juicio. Sin embargo, el hombre sufría la servidumbre de la tierra, obligándose a trabajarla desproporcionadamente en beneficio de los señores feudales.

Tras largos siglos de sobrevivencia, la servidumbre de la gleba cedió paso al desarrollo del nuevo humanismo y terminó suprimiéndose hacia el siglo XIII, con el propio ocaso del Medievo.

Por otro lado, la producción manufacturera en las aldeas tuvo como fundamento los talleres, que se estructuraron jerárquicamente en tres niveles:

- a) Los maestros o dueños de los talleres,

- b) Los compañeros u oficiales que eran los asalariados, y que trabajaban al servicio del maestro mediante la percepción de un pago o retribución de sus servicios, y
- c) Los aprendices, integrados a la familia del maestro, recibían educación y el adiestramiento en el oficio a cambio de pagar su aprendizaje mediante un contrato llamado *tirocinio*.

Con el tiempo y con el desarrollo y explosión demográfica de las ciudades, los talleres de las diferentes profesiones, artes u oficios se agruparon en corporaciones por ramos de actividades para defender sus intereses y lograr mantener el equilibrio en el mercado. De esta suerte, se formaron diversas asociaciones gremiales que llegaron a adquirir enorme poder político y económico, inclusive potestades de carácter jurisdiccional.

Pronto llegaron a legislar sus propios estatutos, regularon la vida interna de los talleres y las profesionales, determinaron salarios, precios, calidad y cantidad de la producción en el mercado y un peculiar sistema de tribunales y asociaciones al margen y paralelos a los poderes de los Estados. Por lo que las corporaciones tenían, consiguientemente, una función capital, pues desarrollaban funciones de regulación económica y solidaridad social, aunque también con fines educativos, jurídicos, asistenciales y políticos.²

Al correr de los años se legitimó el monopolio de los gremios, para responder a los reclamos de la producción y del consumo, era necesario equilibrar en la dinámica vertiginosa de las prácticas mercantilistas precedentes al mundo moderno.

El desarrollo del comercio trajo consigo que los gremios se agruparan en *Universitas Mercatorum*. Más su afán monopolista y la insuficiencia de las retribuciones para responder al encarecimiento de la vida, provocaron que

² Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. *Derecho Sindical*. Edit. Porrúa 1993, pp12 y ss.

nuevamente se agruparan para defenderse en un nuevo tipo de organizaciones: las asociaciones de compañeros o *compagnonnages*. Que funcionaron como cuerpos de resistencia para defenderse de los maestros y el rigor disciplinario de las corporaciones, estas organizaciones son consideradas como el principal antecedente de los sindicatos de los trabajadores.

Hacia el siglo XVI con el auge de la sociedad moderna, se consolidó el capitalismo bajo los esquemas del mercantilismo, teoría económica fundada en principios basilares, como son que la prosperidad económica y política de las naciones depende en la medida en que obtengan y atesoren metales preciosos a cambio de la colocación en los mercados de su producción local.

En el siglo XVIII se consolidó la fisiocracia, que al defender la naturaleza providencial de las leyes económicas, pregonó el respeto absoluto a la ley de la oferta y la demanda también en el mercado de trabajo. De ahí derivó la exigencia para con el gobierno, en el hecho que éste se abstuviese de ejercer tutela y contratación de las relaciones, que deberían de fijarse según la libre voluntad del trabajador y del patrón.

En este mismo siglo, se justificó de manera opuesta la intervención del Estado en la vida de las corporaciones, exigiéndose su aprobación para redactar sus estatutos y designar a todos sus dirigentes. Las corporaciones fueron desapareciendo paulatinamente en toda Europa, bajo el peso del liberalismo.

1.3 REPRESIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Con la industrialización, concurren al mercado los campesinos, artesanos, mujeres y niños, arruinados por la libre competencia. A la par en Francia se promulgaban los ordenamientos 2 y 17 de marzo de 1791, mejor conocido como *decreto de Allard*, que reconocía la libertad de la industria y el comercio, puesto que dentro de este se relevaba al maestro de cuidar del oficial y del

aprendiz, al dueño de velar por el esclavo y al señor de cuidar del vasallo, ahora debían ser retribuidos por el trabajo que prestaran y se les debería pagar mientras se utilizara el mismo, a un precio fijado por la ley económica de la libre concurrencia.

La legislación liberal se complementó con los ordenamientos de 14 y 17 de junio de 1791, conocidos como *Ley le Chapelier*, con la cual se abolió el régimen corporativo así como las asociaciones profesionales, por lo que se considera que esta ley junto con el Código Penal y Civil que le fueron integrados, constituyeron el marco represivo de la época.

Con el Código Penal, se prohibieron la coalición y la huelga, mismas que eran sancionadas con penas severas, y por su parte en el Código Napoleónico o Código Civil se reconocieron importantes figuras jurídicas relacionadas al trabajo, tales como el arrendamiento de personas. Finalmente se legítimo el derecho del patrón a ser creído bajo palabra, sobre el monto del salario y el pago de las retribuciones.

Frente a la crisis brutal y recurrente, amén del desplazamiento del hombre por el maquinismo, emergió el sindicalismo como teoría y táctica de la resistencia obrera. De esta forma, por encima de la represión legal y con frecuencia mediante la lucha clandestina, los trabajadores consiguieron la tolerancia de su libertad sindical y de la existencia de sus organizaciones.

La indignidad de las condiciones de trabajo precipitaron las fuerzas de la resistencia proletaria, que estalló violentamente en las más diversas movilizaciones que muy pronto darían pauta al nacimiento del derecho del trabajo. Como consecuencia del *Cartismo*, en 1824, a través de Francis Place, con la ayuda del partido Radical en la Cámara de los Comunes, se logró reconocer la existencia de los sindicatos, que se revoco al año siguiente, con el pretexto del estallamiento de diversas huelgas, sin embargo en 1834 surgieron

dos importantes sindicatos que lograron agremiar a gran cantidad de trabajadores.

1.4 EPOCA DE TOLERANCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Mediante la lucha clandestina de forma masiva, el movimiento obrero logró que el Estado asumiera, sin reconocer jurídicamente, a los sindicatos de trabajadores y sus formas de reivindicación, el contrato colectivo y la huelga. De esta manera se logró el reconocimiento de los derechos colectivos para después proceder a la lucha organizada a través de las instituciones e incluso en las barricadas, hasta conseguir la tolerancia y la promulgación de un derecho del trabajo que abarcara el derecho sindical.

Con el aumento cuantitativo y cualitativo del movimiento obrero en el Estado decimonónico, el derecho del trabajo entró en una etapa de flexibilidad y tolerancia, que con poca diferencia, comenzó a generalizarse en los principales países de Occidente.

La flexibilidad de este sistema se advirtió en el Reino Unido con la promulgación de los *Combination Acts* de 1799 y 1800, que plasmaron la legalidad de las coaliciones de trabajadores para defender y promover sus intereses. Se promulgaron entonces las leyes para proteger el trabajo de los menores y la legitimación tutelar del trabajo de 1824.

En un marco de abierta tolerancia estratégica y legislativa, en 1830 se produjo una apertura que permitió la creación de diversas sociedades obreras de resistencia, que pronto desembocaron en la República de Francia en 1848. A través de esta apertura, en 1850 se formó un importante sindicato nacional en Inglaterra, *The Amalgamated Society of Engineers* que inspiraría la creación de otras fuertes organizaciones profesionales de trabajadores en las épocas

siguientes. Así nuevamente en Inglaterra floreció un sindicato de avanzada: *el tradeunionismo*.

Finalmente en 1848, la experiencia proletaria desembocó en la revolución obrera en Francia, de la cual se derivó la promulgación de diversas leyes protectoras del trabajo, consignándose entre otros principios, a la reducción de la jornada de trabajo, así como los derechos de reunión y coalición. Con la *Ley Waldeck Rousseau* se legitimó el derecho de los trabajadores para formar libremente asociaciones profesionales, sin contar con la autorización o injerencia del gobierno. Solo se condicionó que sus objetivos estuvieran dirigidos a la defensa y promoción de sus intereses profesionales o económicos, por lo que se derogó la *Ley le Chapelier*.

El nuevo movimiento fue común a todos los países europeos y extra europeos, y si bien se desarrolló de diferentes maneras, eficacia y grados de evolución, tienen como fin sobresaliente la tutela y reivindicación de los trabajadores. En este mismo sentido, la tolerancia y el proceso paulatino de promulgación de ordenamientos laborales tuvo en Alemania un desarrollo interesante, desde la legislación del rey de Prusia en 1828, y aquella tutelar de los menores, de 1832 hasta las leyes de Bismarck; la del trabajo de 1869, y las de seguridad social de 1881 y 1889.

1.5 INSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Dos acontecimientos fueron clave para el proceso de consolidación del derecho del trabajo, como la pieza maestra del derecho social contemporáneo, siendo estos:

- a) La Conferencia de Berlín, a inicios del siglo XX, y

b) La encíclica *rerum Novarum*.³

A decir de Krostochin, el derecho del trabajo se configuró en los albores del siglo XX, con la peculiaridad de que varias de sus figuras importantes se desprendieron del derecho civil y mercantil.

El proceso de institucionalización de esta nueva disciplina apuntó una definitiva consistencia a partir de la Primera Guerra Mundial, sino que consignó los principios del derecho internacional del trabajo, en su apartado decimotercero. Al finalizar la guerra, en los años subsecuentes los Estados del mundo suscribieron importantes documentos en materia de trabajo y la seguridad social, entre los cuales se encuentran: *el plan Beveridge, la declaración de Filadelfia de 1944 y la Carta de Naciones Unidas de San Francisco en 1945*. En plena reconstrucción y frente a la formación de las espectaculares alianzas de posguerra, se promulgó la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, en el año 1948, parte aguas que originó un movimiento generalizado de constitucionalizarían del derecho del trabajo.

1.6 EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

Ha de apuntarse que los antecedentes precolombinos del derecho mexicano tienen sus inicios en las culturas maya y azteca.

Dentro del Derecho Azteca se reglamentó la contratación de los servicios, basada en la libertad de trabajo y el derecho a la retribución. Por lo que concierne al régimen de trabajos forzosos, se regularon tres géneros:

- a) la esclavitud,
- b) el de los siervos o *mayeques*, y
- c) el de los cargadores o *tamemes*.

³ Cfr. PIRAGIBE TOSTES, Cristovao. *Teoría y Práctica del Derecho del Trabajo...* Pp.37.

Formada la Nueva España, como todo sistema colonial, el derecho español para América reguló tres tipos fundamentales de trabajos: la esclavitud, la servidumbre de la tierra y la encomienda. Sin embargo después de la Conquista y durante el coloniaje fueron promulgadas las *Leyes de Indias*, que en sentido social tutelaron el trabajo de los naturales en las encomiendas, las minas y el campo.

1.7 ÉPOCA DE LA COLONIA

En las *Leyes de Indias*, España creó la legislación más humana de los tiempos modernos, leyes compuesta de cuatro tomos, creadas para la protección del indio de América para impedir la explotación despiadada de la que eran objeto los conquistados.

Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las *Leyes de Indias* fueron un resultado de la pugna y representan de cierta manera la victoria de los indios. Puesto que dicha legislación contiene numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza las *Leyes de Indias* llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se les reconoció a los indios la categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política no eran ellos los vencedores. No existe en la recopilación disposiciones que atiendan a la igualdad de los derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

El sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: en el viejo continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices, valía por voluntad de ellas sin necesidad de homologación alguna.

En la Nueva España, por el contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Allá las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres. En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte, las ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentarias complementarias. Los gremios artesanales, más que como instrumento de autodefensa y promoción profesional de quienes los integraron, como un aparato de control político de la población trabajadora.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad del trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte, finalmente los gremios fueron suprimidos por la ley de 8 de junio de 1813.

1.8 LA ERA DE LA PROHIBICIÓN.

En América Latina una vez que los países se liberaron del yugo de sus colonizadores, se comenzó por abolir la esclavitud, sin embargo, durante finales del siglo XIX y principios del XX, el cuadro jurídico que regulaba las relaciones

laborales que regulaban la región eran muy similares al europeo de la misma época, y en particular al modelo francés.⁴

En plena Transición a un orden nuevo, se promulgó poca reglamentación laboral durante la Independencia, destacando solamente el bando de Hidalgo de 6 de diciembre de 1810, que abolió la esclavitud, y el decreto constitucional de Apatzingán de 22 de octubre de 1814, que consagró la libertad del trabajo, industria y comercio. Mediante dispersos ordenamientos civiles, mercantiles y administrativos, se reglamentaron las relaciones individuales y colectivas de trabajo, retomando el derecho español, que frente a la consolidación del Estado mexicano, continuó vigente hasta el gobierno de Juárez, hacia el último del siglo XIX.

Algunos autores dividen la evolución del derecho en varias etapas entre las cuales de manera inicial se encuentra la llamada *Era de la Prohibición*, ejemplificando casi siempre dicha era con el Código Penal Francés de 1810 y la Ley le Chapellier, en la cual se prohibía la asociación profesional, así como la coalición y la huelga.

La ley de 8 de junio de 1813 autorizó a *“todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio”*. El decreto Constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac, a sugerencia del generalísimo José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano declaró en su *artículo 38.- “ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”*.

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo

⁴ Cfr, BARBAGELATA, Héctor Hugo. *Introducción Oux Institutions du droit du travail en Amerique Latine*, louvain, Belgica, Presses Universitaires de Louvain, 1990, pp. 50 y 51

derecho español, las *Leyes de Indias*, las *Siete Partidas*, la *Novísima Recopilación* y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió *la sociedad fluctuante*. La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar la nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos. Cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

La declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus posiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que *“nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin pleno consentimiento”*, y la libertad de asociación.

Con el triunfo de la Revolución de Ayutla y la convocatoria del Congreso Constituyente de 1857, junto al régimen Republicano y Federal de gobierno, se reconocieron los derechos universales del hombre. Sin embargo, en dos ocasiones se propuso al Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y a la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables, destacándose dos intervenciones parlamentarias relativas al derecho del trabajo: la del Nigromante, Ignacio Ramírez, quien criticó el abandono de los derechos

laborales, ignorados en el contenido de la nueva Carta Magna, así como la omisión del derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa.

También destacó la célebre participación de Ignacio Luis Vallarta, quien después de realizar una relevante apología del trabajo y el señalamiento de la injusticia de su tratamiento de los ordenamientos jurídicos concluyó que era imposible la intervención tutelar del Estado sobre las relaciones de trabajo, pues se violentaba la llamada libertad de industria, cuando no la de comercio, como principios similares del individualismo liberal predominante.

Sin embargo, de manera tangencial se adoptaron algunos principios del derecho laboral naciente, al reconocerse expresamente la libertad del trabajo, en los artículos 4 y 5 de la Carta Magna, así como la libertad de asociación y de reunión conferidas en el numeral 9.

En México se pueden encontrar algunos antecedentes de la llamada *Era de la Prohibición* en el *Código Penal de 1872*, el cual siguiendo el Código Francés impuso a aquellos que cerraran una negociación, un confinamiento de ocho días y una multa por la realización de tal acto. Aunque también es justo señalar, lo que sostiene el profesor Mario de la Cueva, México no recorrió la *Era de la Prohibición* y entro rápidamente a la *Era de la Tolerancia*, ya que figuras tales como la asociación profesional y las huelgas, no se encontraban prohibidas, aunque por supuesto en la segunda mitad del siglo XIX la industria mexicana era incipiente.⁵

⁵ Cfr, DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 4ª. ed., México, Porrúa, 1961 t.II pp 242 y 242.

1.9 LA ERA DE LA TOLERANCIA

Durante esta época se permitió el desarrollo de las actividades sindicales, ya sea por medio de la coalición o por medio de la asociación profesional o la huelga. Por ejemplo en Inglaterra, en 1824, el Parlamento reconoció la libertad de asociación, y en el caso de Francia en 1864 se derogaron las normas que sancionaban las huelgas y las asociaciones profesionales.⁶

De manera constante, durante la guerra de invasión francesa, Maximiliano expidió tanto el *Estatuto Provisional* del Imperio de 10 de noviembre de 1865, que reconoció algunos principios tutelares de las relaciones laborales, como la *Ley de Trabajo del Imperio* de 1º de noviembre de ese mismo año, que constituyó la primera legislación de este tipo en el país. Restaurada la Republica y con plausible sentido social se promulgó el Código Civil de 1870, en el cual se desechó el contrato de arrendamiento de servicios, pues consideraba al hombre como cosa en el comercio, de igual forma que se regularon algunas de las más importantes relaciones laborales, respecto a la prestación de servicios profesionales y al mandato.⁷

Por lo que los cambios llegaron rápidamente puesto que los Códigos Civiles de 1870 y 1884, toleraban la asociación profesional y la huelga, aunque dichas figuras aún no eran consideradas un derecho de los trabajadores. Puesto que las actividades sindicales no estaban prohibidas pero tampoco se encontraban reglamentadas y reconocidas, por lo que en tal sentido los sindicatos no contaban con un reconocimiento de sus derechos laborales. La *Era de la Tolerancia* se nutrió de los principios individualistas y liberales, sin que llegara a consolidarse un derecho colectivo del trabajo, puesto que las asociaciones sindicales y profesionales no eran consideradas como personas legales, por lo tanto no podían gozar de derechos y obligaciones.

⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 4ª. ed., México, Porrúa, 1988 t.I pp. 17 y 18.

⁷ Cfr. DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. ed. Porrúa, pp.295 y ss.

1.10 LA ERA DE LA REGLAMENTACIÓN.

Después de las épocas anteriores, el derecho del trabajo parecía que llegaba a su última etapa, la de la *reglamentación*.

En dicha era las naciones comienzan a dictar legislación en torno a las reacciones individuales y colectivas, así mismo dicha legislación es en beneficio de los trabajadores, reconociendo y protegiendo los derechos de estos. Se reconoció la personalidad jurídica de los sindicatos y éstos pudieron realizar la celebración de contratos colectivos de trabajo, permitiéndoles reclamar el cumplimiento de dichos contratos.

Fue en Inglaterra donde se presentó uno de los antecedentes de la *Era de la Reglamentación*, y el 29 de junio de 1871 se otorgó y reconoció personalidad jurídica a la asociación profesional.

En el caso de Francia, Napoleón III en 1864, con una reforma de la Ley de Asociaciones Profesionales de 1884 y finalmente con la Ley General de Asociaciones en 1901, en que la Asociación profesional pudo contar con personalidad jurídica plena. Puede destacarse la Constitución Alemana de Weimar del 11 de agosto de 1919, la cual consagra un capítulo al derecho del trabajo, constituyéndose en la primer constitución que en Europa contenía un capítulo de tal magnitud.⁸

En México nació la *Declaración de derechos sociales*, fuente del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, surge como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Antes de esos años solamente existía el Derecho Civil, para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer

⁸ Cfr. Op.cit., supra, nota 2, pp. 248-249.

fue preciso que la Revolución rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

Sin embargo, tal y como lo afirma el maestro *de la Cueva*, el Derecho Laboral es un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores. Fue la expresión de una nueva idea de justicia, puesto que la formula que rige tal derecho se basa en las relaciones interpersonales, convirtiéndose así en la manifestación de las necesidades y los anhelos de miles de trabajadores.⁹

El Derecho del Trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, para vivir como una persona en una realidad de la vida social. Convirtiendo a las relaciones laborales no solo en una fuerza de convivencia sino en una fuerza activa al servicio de la vida, una necesidad bilateral de fuerzas en donde, si aprendían a convivir ambas saldrían beneficiadas.

Hacia principios del siglo XX, con el tardo-Porfiriato se promulgaron dos legislaciones sobre previsión social: la *ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de México*, promulgada el 30 de abril de 1904 por José Vicente Villada, y la *Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León*, promulgada el 9 de noviembre de 1906 por el general Bernardo Reyes. Ese año fue crucial para la evolución del Derecho del Trabajo en el país, puesto que fueron reprimidas con excepcional violencia las huelgas de Cananea y Río Blanco, estalladas el 31 de mayo y 3 de junio, respectivamente. Fue publicado también, el 1º de junio de 1906, el Programa del Partido Liberal Mexicano.

Un complejo proceso del movimiento obrero y del Derecho del Trabajo en México, fueron particularmente trascendentes en el gobierno de Francisco I. Madero, a partir de los últimos meses de 1910, la fundación de la casa del Obrero Mundial el 24 de agosto de 1912 y la expedición del Plan de Guadalupe de 26 de enero de 1913, en el

⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 14ª. ed., México, Porrúa, 1996 t.I pp 45...

cual Venustiano Carranza se comprometió a promulgar las legislaciones agrarias y del trabajo

El 15 de Julio de 1914, el general Victoriano Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción de los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del Derecho del Trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz: en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio, así como vacaciones; el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista, substituido y superado por el del 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la *Ley del Trabajo del Estado*, cuya resonancia fue muy grande en toda la República: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por empresarios, inspección de trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquel estado la primera *Ley de asociaciones profesionales*. En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del estado de Yucatán, expidiendo un conjunto de leyes a las que se les conocen como *las cinco hermanas; la agraria, de hacienda, de catastro, del municipio libre y del trabajo*. La ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde

integrarían el artículo 123 constitucional, algunos de los cuales manifestaban que el Derecho del Trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las norma legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollan y complementan en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. En armonía con sus principios, la Ley creó las *Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje*, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente las sentencias que les pusieran fin. En ese mismo año se llevó a cabo el *Proyecto de ley del contrato de trabajo*, elaborado en el mes de abril, por una comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany: fue un proyecto bastante completo que reguló los contratos individuales y colectivos de trabajo. En el año de 1916 la legislación del Estado de Coahuila, obra del gobernador Gustavo Espinosa Mireles: un decreto del mes de septiembre creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo y en el siguiente mes ese mismo gobernador publicó una Ley inspirada en *el proyecto Zubarán* y en la *Ley de Bernardo Reyes* sobre accidentes de trabajo.

De esa época procede la *Ley de las relaciones familiares*, que modernizó la familia estableciendo la igualdad entre el hombre y la mujer e introduciendo el divorcio, y la *ley de 6 de enero de 1915*, obra de Luis Cabrera que sirvió de base a la reforma agraria.

El proyecto de constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, ya que ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada, por ejemplo el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al Poder legislativo para regular la materia del

trabajo. En el artículo quinto, los redactores del Proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En México la era de la reglamentación se inicia a partir de la constitución de 1917, de manera especial en su artículo 123 constituyéndose el Derecho del Trabajo como una parte de las garantías sociales de los hombres. Se reconocen los aspectos relativos tanto al derecho individual como al colectivo del trabajo, se institucionalizaron los derechos individuales, así como los más importantes derechos colectivos: el de la sindicalización y el de huelga. Posteriormente reconocen este mismo derecho en sus dos leyes legislativas de 1931 y 1970, se reconoce y se reglamenta el derecho a un trabajo con una remuneración justa, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho de poder formar coaliciones o sindicatos, de negociar colectivamente y, entre otras el derecho a la huelga. Convirtiéndose la Constitución Mexicana, en un paradigma o modelo a seguir para otros estados que deseaban ver consagrados a nivel constitucional los anteriores derechos sociales. En forma concomitante se regularon entonces, como puntales de la llamada administración laboral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje que más adelante se transformarían en los tribunales del trabajo.

Paralelamente al derecho de huelga, se reglamentó la figura del paro, entendida estrictamente como un procedimiento técnico de suspensión del trabajo, por parte del patrón, de llegar a saturarse el mercado de la empresa, como consecuencia de una sobreproducción. Como figuras protectoras de la previsión social, se reglamentaron normas tutelares contra los riesgos de trabajo, medidas de higiene y el servicio de colocación, sin llegar a cimentarse todavía las instituciones de seguridad social.

Para promover la inmediata expansión de las normas laborales en todo el país, se promulgaron desde 1918, leyes locales de trabajo en cada uno de los estados de la República, comenzándose a integrar así el ordenamiento positivo del trabajo. La Constitución Política es considerada la primera en el mundo que reconoció e integró

a su articulado los derechos de los trabajadores, instituyendo el modelo de las constituciones político-sociales.

Se ha cuestionado incluso, que la parte social contenida en nuestra Constitución fue una suma jurídico-formal que legitimo un profundo aparato de control político al servicio del presidencialismo. Así, más que coadyuvar a la reivindicación de los obreros, consolidó un instrumento del gobierno carrancista y de los regímenes que lo sucedieron, para reprimir y utilizar el actuar individual y colectivo de los trabajadores. Por lo que más que un estatuto redentor de los obreros, el nuevo ordenamiento laboral promovió los intereses de una oligarquía de nuevos ricos, de viejos caciques y de una burocracia política emergente de los cuadros tardo-porfiristas.

Algunos autores dedicados al estudio del Derecho Laboral, y sobre todo en los derechos de los trabajadores, mantienen una postura en la cual tachan a la Constitución de tener acabados fascistas, puesto que muchas leyes o reglamentaciones laborales imponían penas bastante severas en contra de los obreros que eran capaces de sublevarse, como es el caso de la ley marcial que imponía la pena de muerte a los huelguistas y que fue aplicada por Venustiano Carranza con el líder sindical Ernesto Velasco, derogándose dicha ley en el año de 1917.

De acuerdo con el Plan de Guadalupe y apoyado en los derechos laborales de los generales carrancistas entre 1914 y 1945, el gobierno constitucionalista decidió promover un movimiento de legislación del trabajo en cada uno de los estados del país, con la idea de generalizar a la brevedad posible, la regulación jurídica del trabajo. Se adoptó como modelo la legislación veracruzana del trabajo, promulgada por el general Cándido Aguilar, a la sazón, yerno del presidente Carranza.

Coincidente con el desarrollo y consolidación de la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana), en 1918, las legislaciones locales del trabajo completaron los primeros decretos laborales de los generales carrancistas y con el prestigio de

cuerpos normativos ordinarios regularon, en forma integral, las relaciones individuales del trabajo. La reglamentación de las organizaciones profesionales y la libertad sindical reconocida en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, fue incipiente y desarticulada, destacándose las legislaciones laborales de Veracruz y Tamaulipas, las que llegaron a incluir un sistema de registro sindical. Así durante la década de los veinte, gracias a la ineficiencia del marco jurídico laboral, los sindicatos gozaron de la mejor protección que puede dárseles y que por desgracia ha desaparecido de nuestro sistema: la abstención del Estado sobre todo el control de sus funciones, programas y reivindicaciones profesionales.

Debido a la plataforma del tránsito estratégico de la acción directa que permitió la incorporación de los dirigentes sindicales a los puestos y funciones oficiales, se configuró un sistema de control y corrupción que hasta nuestros días ha mediatizado la vida sindical. Un claro ejemplo es el de Luis N. Morones, Secretario General de la CROM, a quien se le permitió incorporarse al Estado, formular su propio partido político, el Laboralista Mexicano y ser titular de la Secretaría de Trabajo, Industria y Comercio durante el gobierno del general Plutarco Elías Calles.

El nuevo ordenamiento laboral prohijó, junto a la justicia de consigna, un esquema operativo de organización profesional sumisa, incondicional y tributaria del aparato político que ha venido a constituir el burocratismo sindical.

La Constitución veracruzana regulaba el contrato colectivo de trabajo, que no estaba incluido en la Constitución Federal, y que intentaba manejar el modelo europeo de un convenio o marco normativo al que se ajustaron cláusulas de contratos individuales de trabajo firmados por cada trabajador, que con el paso del tiempo se transformó en un contrato de ejecución, que al celebrarse regulaba automáticamente las relaciones particulares de trabajo, sustituyendo la firma por duplicado de los contratos individuales, como en la actualidad se reconoce en la Ley Federal del Trabajo, la Constitución veracruzana regulaba también la huelga.

Hacia la segunda década del siglo, si bien se dotó de permanencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aún no se derogaba el artículo 925 del Código Penal que sancionaba la huelga como un acto criminal, sin embargo se neutralizó con la práctica y con la vigencia de las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución.

Con el paso del tiempo, las contradicciones entre las legislaciones locales del trabajo, los problemas de interpretación que generaron para la justicia de amparo y hasta la competencia desleal que provocaron con el abarcamiento y especulación de que fueron objeto los mercados de trabajo, motivaron al gobierno a unificar en una Ley Federal la materia del Trabajo.

1.11 NACIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje nacieron de las necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción.

Ante tal situación la Secretaría de Industria giró la circular de 28 de abril de 1926, en la que previno a los gobernadores de los estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría. El 5 de marzo de 1927 giró de nueva cuenta una circular en la que informaba que el artículo 27 de la Constitución declaraba la jurisdicción federal de todas las cuestiones relativas a la industria minera, por lo tanto los conflictos que surgieran entre los trabajadores serían resueltos por la propia Secretaría. Por último el 18 de marzo giró una tercera circular explicando que en consideración a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley nacional, y con objeto de uniformar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el departamento de trabajo de la Secretaría.

De tal manera que el Poder Ejecutivo determinó al Poder ejecutivo a expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Seis días después se expidió el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las Juntas.

La legitimad constitucional de estas disposiciones fue largamente combatida, pero el debate quedó clausurado al federalizarse la expedición de la ley del trabajo y distribuirse las competencias entre las Juntas Federales y las locales.

1.12 FEDERALIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

La idea del Derecho del Trabajo como la defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan las civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

La declaración de derechos sociales fortaleció el ejército de los trabajadores para beneficio del trabajo: el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la república y creó sindicatos, federaciones y confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo, y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, la huelgas y los contratos colectivos. Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros y petroleros y en las fabricas y en los talleres: fue notable y oportuna la solución de la Asamblea de Querétaro, pero la República es un encambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios.

En vista de las dificultades sorteadas, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la declaración y propuso una solución estrictamente original: la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales, mediante una distribución de competencia incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable a toda la República.

1.13 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Con el gobierno de Pascual Ortiz Rubio, asfixiado por la intervención del jefe máximo y después de una ficticia consulta popular, se promulgó la Ley Federal del Trabajo, el 18 de agosto de 1931, cristalización de una estrategia para deslindar un marco de manipulación de las organizaciones profesionales para conseguir someter, junto al Partido Comunista Mexicano, a la Confederación Sindical Unitaria de México.

El presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente por muerte del presidente electo fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil, sin embargo antes de esa fecha el Gobierno Federal tenía planeada la reforma a los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo, dentro de ese propósito la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que se llevó a cabo en la ciudad de México, el 15 de noviembre de 1928 y presentó para su estudio un proyecto del Código Federal del Trabajo. Documento que fue publicado por la C.T.M con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

Como un cuerpo social de avanzada, esta ley reglamentó dentro de las disposiciones generales, los sujetos del derecho individual del trabajo, las fuentes de esta disciplina y la libertad de trabajo. Se ocupó del sistema jurídico del contrato de trabajo,

regulando sucesivamente el individual y el colectivo; las condiciones generales de trabajo; el reglamento interior; el régimen laboral de las mujeres y de los menores; las obligaciones de los trabajadores, los patronos; la disciplina de la suspensión, modificación y terminación del contrato de trabajo, así como los llamados trabajos especiales como el ferrocarrilero y el hoy desaparecido contrato de aprendizaje, al cual ahora se le denomina de prueba y tiene como duración 30 días. Como plataforma del derecho colectivo se reglamentaron la formación y registro de las organizaciones profesionales como el sindicato, la federación y la confederación, así como un régimen estricto de control sobre la huelga.

Proclive a un sindicalismo vertical sujeto al Estado, bajo la falacia de que la consolidaba la hegemonía y fuerza de los sindicatos, la Ley Federal del Trabajo terminaría por incluir la cláusula de exclusión, con la cual se garantiza el monopolio del sindicato reconocido, para disponer de los puestos vacantes o para exigir el despido de los trabajadores que expulse de su seno o se retiren del mismo. Se adujo que de esta suerte, se impidió que el patrón manipulara cuerpos de incondicionales dentro de los sindicatos.

A través de las figuras del registro sindical y la negociación profesional neutralizada, con la ley se habilitó el burocratismo, la antidemocracia y el despotismo sindical. Con un carácter restrictivo, esta Ley corporatizó la organización obrera, instaurando el arbitraje obligatorio, la neutralización y calificación de la huelga, el registro sindical y la marginación de los empleados públicos, excluidos expresamente para operar su control mediante ordenamientos de carácter administrativo mejor conocidos como leyes del servicio civil.

Años después, el ordenamiento laboral abrió las puertas para el reconocimiento de los trabajadores al servicio del Estado, de tal suerte que en 1960 se adicionó el apartado B del artículo 123, si bien la regulación se restringió al personal de los poderes de las Federaciones. En 1962 se promulgó, en consecuencia, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que de manera dispersa y con una

eficacia pobre vendría a complementar durante el gobierno delamadrista, con leyes del servicio civil o imprecisos ordenamientos laborales para tutelar y comprender a los empleados de las entidades federativas del país.

REARTICULACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.1.1 ASPECTOS SUSTANTIVO Y PROCESAL

Al iniciarse el año de 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, designó a una segunda comisión, afín de que se preparara un segundo proyecto, proyecto del que formó parte el maestro Mario de la Cueva y que estuvo listo los primeros días de 1968, por lo que el Titular del Poder Ejecutivo decidió enviar una copia del que llamó *anteproyecto* a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que consideraran pertinentes. La clase trabajadora no se abstuvo de hacer llegar sus observaciones, mientras que la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios.

Más tarde los patrones designaron como sus representantes para formular una serie de observaciones al proyecto de ley, a un grupo de abogados que únicamente se abocaron en realizar una serie de críticas sobre aspectos contenidos en dicho proyecto de ley, críticas que iban desde la definición de jornada de trabajo, se opusieron al pago de prima dominical, al pago de la jornada extraordinaria, prima vacacional y el pago de aguinaldo anual, entre otras muchas críticas que lejos de enriquecer el compendio laboral y buscar el equilibrio entre las partes que la conforman, buscaban desacreditar la ley misma.

Por su parte los representantes de los trabajadores realizaron una serie de observaciones y propuestas bastante más razonables, reconocieron la importancia de la ley de 1931 y propusieron que debido a las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigía un ordenamiento que generalizara y a su vez

plasmara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de los trabajadores, otorgándoles una participación y distribución de bienes, destacándose entre las mejoras sugeridas por éstos, están la federalización de la justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los estados, pidieron la reducción de las horas de trabajo en la semana, a cuarenta, sin embargo se arribo a la conclusión de que dicha reducción podía ser solicitada por los sindicatos sin que se tuviera que reformar la Constitución.

Finalmente con las sugerencias de los trabajadores y de los patrones, la comisión redacto el proyecto final. En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la Republica envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Fue entonces cuando se escenifico ante las Comisiones unidas de Diputados y Senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes.

La iniciativa no sufrió modificación alguna en sus principios, instituciones y normas fundamentales, sin embargo se analizaron en su conjunto las modificaciones que introdujo el Poder Legislativo, por lo que se llegó a la conclusión de que se logró una armonía mayor entre diversos preceptos y la precisión de algunos conceptos.

La Ley no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva, no es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger a los trabajadores marginados y para superar constantemente, hasta la meta final las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización.¹⁰

Como una solución de coyuntura y bajo la influencia del maestro Mario de la Cueva, la Ley Federal del Trabajo, revisada en 1970, aportó el reconocimiento del principio de la estabilidad en el empleo mediante la inserción de la doctrina relacionista del derecho del trabajo.

¹⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Porrúa 1996 t.I pp.60

1.1.2 REFORMA CONSTITUCIONAL Y LEGAL POSTERIOR A 1970

En el año 1973, se reformó la Ley, con el propósito de crear principios e instituciones defensores del poder adquisitivo del salario, lo que ha dado lugar al Derecho del Trabajo su verdadera dimensión: puesto que no es únicamente un estatuto regulador de las relaciones entre los trabajadores y patronos, sino que penetra definitivamente en la economía nacional para facilitar a los obreros y a sus familias la adquisición de los artículos de consumo necesarios y convenientes a precios reducidos, mediante la creación de economatos y el otorgamiento de créditos a intereses moderados.

La influencia creciente de la mujer en la vida nacional y universal, determinó al poder ejecutivo en el año de 1953 a dirigirse al poder revisor de la Constitución proponiendo la reforma del artículo 34 de la constitución, a efecto de otorgar a las mujeres la *categoría de ciudadano* y el ejercicio de los derechos políticos. Esta primera reforma culminó con la de 1974, que consigno en el artículo 4 de la Constitución la igualdad plena del hombre y de la mujer, y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias en el Código Civil, en la Ley de Población, en la de Nacionalidad y Naturalización y en la Ley Federal del Trabajo. Las únicas normas particulares para el trabajo de las mujeres que subsisten en la legislación laboral, se relacionan con la defensa de la maternidad.

En los años de 1975 y 1978, en virtud de la importancia y trascendencia económica alcanzada por algunas ramas de actividad industrial, como son los casos de la celulosa y el papel; productos químicos, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; empacados, enlatados y envasado de alimentos; calera, vidriera, tabacalera y maderas básicas, así como la necesidad de generalizar el cumplimiento de las obligaciones de los patronos de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, así como de establecer medidas de seguridad que se consideran prioritarias, se adiciona la fracción XXXI del apartado A del artículo 123, lo que aumentó la competencia de las autoridades federales.

En 1976, se conformaron los artículo 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748 y 777 de la Ley Federal del Trabajo, con objeto de señalar el procedimiento para proceder a los pagos adicionales de repartos de utilidades para que FONACOT pudiera conceder créditos y éstos fueran deducibles del salario; para la validez de la cláusula de la admisión sindical, sobre los derechos de preferencia que establece la Ley; y para la creación de Juntas Federales Especiales de Conciliación y Arbitraje, para facilitar la descentralización.

En 1978, mediante reformas a la fracción XIII del apartado A del artículo 123 Constitucional, así como la adición en el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, con el capítulo III-Bis, que comprende los artículo 153-A a 153-X y con la modificación de los artículos 3, 25, 132, 159, 180, 391, 412 y otros, se incorporó y reglamentó la obligación de las empresas para capacitar y adiestrar a su trabajadores, asimismo, se adicionaron los artículos 512-A a 512-F, para prever el establecimiento de las unidades administrativas encargadas de promover, controlar y evaluar la aplicación de dicha obligación.

En el mismo año de 1978, se adicionó el primer párrafo el artículo 123 Constitucional, para establecer como nuevo derecho social el que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Como resultado de la fuerza expansiva del Derecho de Trabajo, en 1978 se adicionó con capítulo XVI el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los artículos 353-A al 353-I, destinado a regular el trabajo de los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad.

En 1980, se adicionó el capítulo XVIII, que comprende los artículos 353-J a 535-U, destinado al trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por la Ley. En ese mismo año se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad

los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; adicionando en el artículo 47; y derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador.

En 1982 y 1984 se reformó el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo, para ampliar la aportación patronal al INFONAVIT y distinguir entre el sistema de aportaciones que integra el Fondo de Ahorro de los Trabajadores, del sistema de recuperación de los créditos otorgados. En el mismo año de 1982, se reformaron los artículos 97 y 110, para permitir el descuento salarial del 1% para la administración, operación y mantenimiento de conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT, si el trabajo lo acepta.

En noviembre de 1982, como consecuencia de la nacionalización de la banca en México, se adicionó la fracción XIII-bis al apartado "B" del artículo 123 constitucional, para considerar a los empleados de instituciones de crédito como trabajadores al servicio del estado.

En 1983, entraron en vigor las reformas a los artículos 570 y 573 de la Ley Federal del Trabajo, que permiten la revisión y aumento de los salarios mínimos en períodos menores al de un año.

Por medio de reformas al artículo 115 constitucional efectuadas en 1983, los trabajadores de los Estados y Municipios se deberán regir por las leyes que expidan las Legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 constitucional.

En 1984 entraron en vigor las modificaciones a los artículos 153-K, 153-P, 153-Q, 153-T, 153-U, 153-V, 538, 539 y 539-A a 539-E de la Ley Federal del Trabajo, por medio de los cuales desaparece la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social, para que dicha secretaría, tenga a su cargo las actividades correspondientes al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En 1987 entró en vigor la reforma a la fracción VI del apartado A del artículo 123 Constitucional, para que sea una Comisión Nacional la que fije los salarios mínimos y ya no las comisiones regionales, además de suprimir la distinción entre salario mínimo de la ciudad y el campo.

En 1987 se aprobaron las consecuentes reformas a los artículos 15, 42, 91, 92, 93, 94, 95, 06, 114, 322, 324, 330, 335, 336, 345, 486, 523, 553, 337, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681, 1004, de la Ley Federal del Trabajo, además de adicionar el artículo 682-A y derogar el artículo 572, de la ley de referencia. Las modificaciones tienen por objeto adecuar la ley reglamentaria al nuevo texto de la fracción VI del apartado A del artículo 123 constitucional. Por lo tanto, se estableció que sería una Comisión Nacional la que fijaría los salarios mínimos; se suprimió la distinción en salario mínimo de la ciudad y del campo; se cambió la expresión de zonas económicas por el de áreas geográficas; y se establecen las bases para la integración tripartita de las comisiones consultivas a las que se refiere el texto constitucional.

En 1988 se adicionó con una fracción IX el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, para considerar como día de descanso obligatorio el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada laboral.

Finalmente, en 1990 con motivo de la desnacionalización bancaria, al suprimirse del artículo 28 Constitucional la consideración de área estratégica que tenía el Servicio Público de Banca y Crédito, no susceptible de concesión a los particulares, como consecuencia se tuvo que reformar el artículo 123, apartado A, fracción XXXI, inciso a), de la Constitución, con el objeto de aplicar dicho apartado a los trabajadores bancarios de las instituciones de crédito que se privaticen, conservando el régimen

laboral del Apartado B del artículo 123 constitucional a las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del Sistema Bancario Mexicano.

CAPITULO II

FUENTES DEL DERECHO LABORAL

La idea de la fuente se refiere al origen de las cosas y en el mundo del derecho alude al procedimiento mediante el cual se elaboran las normas jurídicas. Es por eso que se habla de diversas fuentes del derecho.

Formales, cuando se repara en el ritmo o sistema de fases sucesivas para promulgar las normas jurídicas.

Reales o materiales, que se identifican con los elementos o factores que integran el contenido de las normas de derecho. Se trata de las corrientes que palpitan en la sociedad política; de las vertientes ideológicas predominantes o de los reclamos y presencia de los factores reales de poder.

Fuentes históricas, cuando se hace alusión a los documentos que comprenden el contenido del texto de las normas jurídicas que han dejado de tener vigencia.

Con el contenido de fuentes del Derecho se alude al contenido esencial de las normas jurídicas, por una parte, y por la otra al sistema de su interpretación, valor y sanción por obra de los tribunales.

La palabra *fuerite* proviene del vocablo latino *font, fontis*, que significa "lugar de donde brota el agua". La doctrina, con esta expresión, trata de hacer referencia al punto de creación del Derecho, al hecho determinante que lo genera o al proceso formativo de la norma, dicha idea se transforma en lo que se conoce como *fuerite reales y fuentes formales* del Derecho.

La dogmática sostiene que las fuentes que crean, alimentan y proyectan las normas de trabajo son, las mismas del ordenamiento jurídico en general.

Reconoce como fuentes materiales a los hechos sociales y económicos que proporcionan la sustancia de la norma, como la necesidad de la protección tutelar del trabajo, la organización profesional de los trabajadores o la colaboración entre empresarios y obreros que surge de los convenios colectivos de trabajo y de los consejos de empresa, que han dado impulso a nuevas orientaciones y estructuras jurídicas.¹¹

Mario Ghidini señala que las fuentes de producción constituyen el elemento productor de normas de trabajo, en tanto que las fuentes de conocimiento son el elemento producido. Por lo que atento al carácter de las fuerzas sociales que imponen y orientan las normas laborales, las fuentes de producción del Derecho del Trabajo tienen su expresión calificada en el poder soberano del Estado, siendo éste quien ejerce el Derecho Laboral a través del Poder Legislativo.

Los poderes capaces de crear normas jurídicas expresan esa voluntad a través de las fuentes del derecho en el sentido jurídico-formal. Su sola voluntad no podría obligar externamente y es necesario que se manifieste y se concrete en reglas declaradas. De ahí la distinción entre fuente de producción y el modo de manifestación de las normas jurídicas a este último tipo de fuentes, que como se advierte son los ritos para la promulgación de las normas de trabajo, la dogmática las denomina fuentes de conocimiento.¹²

2.1 ORDEN JERARQUICO DE LAS NORMAS DE TRABAJO.

De la forma en que están organizados los poderes o fuerzas sociales que generan las normas del trabajo, derivan la jerarquía y el sistema de sus fuentes.

¹¹ PÉREZ PATON, Roberto. *Derecho Bolivariano del Trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México, 1974, t.I, pp 129.

¹² SUÁREZ GONZÁLEZ, Fernando. *Las Fuentes del Derecho del Trabajo y la Nueva Regulación de los Convenios Colectivos en España*, Trillas, México 1981, pp 127.

Así, la posibilidad de aplicar una norma de nivel inferior, preferentemente sobre otra de importancia formal inferior, no rompe el orden jerárquico del sistema normativo, en virtud de que esta disposición se encuentra señalada dentro del Derecho Positivo.

Para decidir el orden jerárquico esencial con que cuentan las fuentes del Derecho del Trabajo, se deben atender los siguientes:

- La intensidad con que inciden en la vida del trabajo.
- La fuerza con que gravitan dentro del proceso tanto de creación como de vigencia de las normas de trabajo.
- Su prodigalidad protectora del trabajo como aspiración determinante a la justicia social.

Ahora bien, de acuerdo a su orden de importancia, las normas jurídicas en materia del trabajo permiten advertir dos criterios para conformar su articulación jerárquica: uno en *sentido formal* que se desdobra en dos tipos de normas:

- a) *Las oficiales* que por derivar de la voluntad legislativa del Estado gozan del mayor prestigio y se les ubica de manera prioritaria. Son la mayoría de prescripciones comprendidas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo: las leyes, el reglamento, la analogía, los principios generales del derecho, la jurisprudencia y la equidad.
- b) En segundo término las *normas colectivas*, emanadas fundamentalmente de las organizaciones profesionales, como el contrato colectivo, el reglamento interior del trabajo y los estatutos de los sindicatos.
- c) *Normas sociales* que están integradas básicamente por la costumbre laboral y los usos de fábricas o profesionales.

El *sentido material*, el orden jerárquico de las normas de trabajo se invierte con respecto al esquema tradicional, ya que la disposición más importante será la que reporte mayores beneficios para los trabajadores. Por lo que debe ser más relevante una norma individualizada sobre otra de carácter constitucional si la primera confiere derechos o prerrogativas superiores para los trabajadores.

Un importante sector de avanzada sugirió invertir la pirámide jurídica de la escuela de Viena, colocando en la base a las normas constitucionales, entendidas como plataformas de soporte o mínimos fundamentales a favor de los obreros.

A partir de la base constitucional y los tratados internacionales, en un primer plano se ubican, en línea de principios, las normas ordinarias como es el caso de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de mejorar los niveles mínimos legales de la Ley Fundamental.

En un segundo plano se encuentran los reglamentos, la analogía y los principios generales del derecho.

En tercer y último plano se integra con la costumbre y la jurisprudencia, hasta proyectarse en línea ascendente a las normas jurídicas individualizadas.

2.2 FUENTES REALES.

La convivencia de la que forma parte el hombre, ha requerido conductas generales, normas que hagan posible la vida comunal. Dichas conductas contienen en realidad la génesis del Derecho, pasan por un proceso de formalidad y se convierten en leyes.

El Derecho es un conjunto de normas de conducta que brotan de la vida real para constituir verdaderos imperativos jurídicos, es preciso que las normas se

revistan de una forma determinada única que permita al Estado generalizar su aplicación.¹³

Luego entonces, por *fuentes reales* debemos entender los acontecimientos sociales que son originales de la propia sociedad y que propician posteriormente la creación de normas por parte del Estado. Las fuentes reales son las que señalan la esencia y sustancia de los preceptos, por lo que se presenta la situación de que su estudio aleja un poco al jurista de lo jurídico y, a fin de lograr captar esa esencia de lo que después será norma, lo lleva directo al campo propio de la sociología.

Krotoschin sostiene que para el estudio de las fuentes reales del Derecho del Trabajo hay que dividir las en tres subcategorías:

- a) Necesidades de protección tutelar,
- b) El hecho social de la organización profesional y
- c) El hecho social de la colaboración¹⁴

1. Necesidad de protección tutelar

El liberalismo de la escuela de Manchester, resumido en la fórmula disciplinante del *laisser faire, laisser passer*, cedió el lugar de honor a las corrientes intervencionistas, más o menos radicales, que reconocían la necesidad de que el trabajador y el patrón se colocaran en el mismo plano jurídico a fin de enfrentarse en un mismo nivel, esto es, en las mismas condiciones de poder. Dentro de las sociedades capitalistas puras, de fondo liberal, eso sería imposible, debido a que las clases que poseen el capital son las mismas que detentan el poder político. La desigualdad económica entre el patrón y el trabajador desnivela, en tesis y de hecho, la relación de trabajo y tiende a esclavizar el primero al segundo.

¹³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. t.1. 6ª. Edit. Porrúa, 1996 pp.350

¹⁴ Cfr. KROTOSCHIN, Ernesto. *Tratado Practico del Derecho del Trabajo*. 2ª Ed., De palma, Buenos Aires, 1965

Por lo que la Ley Laboral intenta obtener una nivelación jurídica a favor del trabajador a fin de que iguale, por la fuerza irresistible de la Ley, a quienes son desiguales por la fuerza seductora de la fortuna.

Así entendemos que la primera fuente real del Derecho del Trabajo es la necesidad del trabajador de una protección física, cultural y económica por parte del Estado. Consistiendo la protección física en la reglamentación de las jornadas de trabajo de ocho horas, descanso semanal, vacaciones anuales, reglas relativas al trabajo nocturno, al trabajo de las mujeres y de los menores. La protección cultural por su parte consiste en el aprendizaje, capacitación y adiestramiento del trabajador, entre otras iniciativas de fomento intelectual para los trabajadores. La protección económica, con la institución del salario mínimo, normas protectoras del salario, fijación de indemnización constitucional, estabilidad en el empleo, entre otros.

De manera tal, que solo el Estado, en plenitud de su soberanía, está sobre los que poseen el control de las riquezas porque son los dueños de los medios de producción. Y éstos solo obedecen al Estado. De ahí concluye que sólo él, coercitivamente, consigue limitar el poder económico del patrón, y lo hace ampliando para ese fin el poder jurídico del trabajador. En eso reside el motivo por el cual las normas derivadas de la moral y la sociología del trabajo son transformadas por el Estado en normas jurídicas de Derecho del Trabajo, impuestas por su naturaleza, coercitivamente a la generalidad de los ciudadanos.

II. El hecho social de la organización profesional

La aparición de la gran industria, gracias al desarrollo tecnológico, hizo posible máquinas gigantescas capaces de reproducir en masa, lo que originó la ya famosa producción en serie, trayendo como consecuencia la explotación

extensiva e intensiva de los parques industriales y todos los demás factores técnicos de la edad moderna provocaron que se aglomerasen en los centros de producción centenas y millares de trabajadores.

El aumento cuantitativo de los obreros agravó la lucha de clases, porque estos comenzaron a sentirse poderosos. Rodaron en sentidos opuestos, con violencia, las hélices de las reivindicaciones obreras y de las transigencias de los patrones.¹⁵

Para defensa de sus propios intereses, para reconocimiento y salvaguarda de sus derechos, los trabajadores formaron coaliciones, lo que se transformó, con el paso del tiempo en los sindicatos modernos.

Por lo tanto la formación de sindicatos, constituyó una medida obrera de protección. Obteniendo logros significantes ante los patrones, por lo que debido a la profunda influencia favorable de estos en la organización de las entidades de clase en el desarrollo del Derecho del Trabajo. Por lo que el Estado, quedó obligado a legislar al respecto de la creación y funcionamiento de los derechos y de los deberes de esos nuevos organismos. Por que las asociaciones se arrogaron privilegios importantes para la vida colectiva, como el de la celebración de convenciones colectivas de trabajo con carácter normativo, así mismo por la conveniencia de los gobiernos para obtener la conciliación entre el movimiento sindical y los intereses de la colectividad y por que el hecho está vació de contenido científico, visto el interés político de los partidos en atraer la simpatía de los patrones y, especialmente, de los trabajadores que constituyen la mayoría del pueblo.

III. El hecho social de la colaboración.

¹⁵ MOZART RUSSOMANO, Victor. *O Empregado E Empregado No Directo Brasileiro*. 5ª Edic., LTR, Sao Pablo, 1976

La divergencia entre trabajadores y patrones propicio la organización profesional de las dos categorías, a través de sus respectivos sindicatos, sobreviniendo una segunda divergencia surgida entre los sindicatos y el propio Estado.

Estos sindicatos de una fórmula corporativista, análoga a la intentada por el fascismo italiano. Estos sindicatos de las dos categorías no se integran en el organismo estatal, no se confunden en las entidades superiores que unifican las fuerzas productivas de la nacionalidad. Sólo se limitan a trabajar juntas en esferas diversas, y algunas veces opuestas, para el mejor entendimiento entre las clases obrera y patronal.

2.3 FUENTES FORMALES

Por *fuerza formal* entendemos las formas obligadas y predeterminadas que deben adquirir inevitablemente las reglas de conducta externa para imponerse socialmente mediante el poder coactivo de Estado, por que las reglas de derecho no se imponen socialmente sino cuando revisten una forma determinada que contiene en sí, de pleno derecho, los caracteres específicos de toda regla de derecho, particularmente de fuerza ejecutiva.

Tradicionalmente, se les otorgan categorías de fuentes de Derecho a la Constitución, la ley, la costumbre, el uso, el contrato colectivo, la sentencia, contratos, siendo además las mismas fuentes que las del Derecho común. Puesto que en la Ley Federal del Trabajo, de manera específica en el artículo 17, se reconoce como fuente de Derecho del Trabajo la Constitución, sus reglamentos, los principios generales del derecho, la doctrina, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

I. La Constitución

La Constitución es la fuente primaria del Derecho del Trabajo. Esta idea, trata de fijar los principios fundamentales del Derecho del Trabajo dentro de la Constitución, con la finalidad de que estos principios y postulados del nuevo Derecho sean más duraderos, en la Constitución Social con que cuenta México.

Respecto a la naturaleza de dichas normas existen dos teorías, dentro de las cuales la primera afirma que dicha normatividad es simplemente declarativa, y que para adquirir efectividad se requiere un proceso previo de legislación ordinaria. Sin embargo otros manifiestan que dichos principios se pueden aplicar directamente de la Constitución. Esto se debe a que en los textos constitucionales hay disposiciones que son simples normas programáticas en los que se establecen los principios del derecho del trabajo, así como preceptos de inmediata aplicación que crean de manera directa derechos subjetivos a favor de los interesados.

Entre las normas declarativas programáticas encontramos las que se refieren al trabajo como “un deber” o “un derecho”. Entre otras normas, las de aplicación inmediata, tenemos las que fijan las jornadas, establecen el salario mínimo, así mismo hay otras que sin ser declarativas, tampoco pueden aplicarse directamente, sino que requieren una reglamentación previa para ponerse en práctica, con las normas de habilitación obrera o las de participación de utilidades.

A pesar de lo establecido en el ordenamiento constitucional en el sentido de que es facultad exclusiva del Congreso Federal Legislar en materia laboral, puede darse el caso de que existan constituciones providenciales o estatales que contengan normatividad laboral. Esto ocurre entre los trabajadores del Estado y éste.

II. La Ley

En la sociedad política contemporánea la Ley está prestigiada como la más elevada expresión de la conciencia y la razón universales, que son las que determinan la convicción ética de los gobernados para acatar sus dictados y legitimar la autoridad del Estado, la Ley debe precisarse en su sentido y alcances.

La Ley es el resultado del procedimiento legislativo, que constituye, el autentico origen de la norma, la Ley es un cuerpo jurídico específico, es decir, la regularización de las relaciones obrero-patronales, en cuanto a su origen.

Entendiendo por Ley, un mandamiento escrito y reflexivo que emana de la suprema potestad ordenadora del Estado. En esencia, la Ley representa:

- a) La voluntad jurídica unitaria,
- b) Constituye el instrumento más adecuado para realizar el plan político del Estado, y
- c) Es la máxima autoridad de la organización estatal.

Muy cercanos a la ley, en su carácter coactivo, general y abstracto, con un peso importante en la integración del marco normativo sobre esta materia, están los reglamentos y los decretos. A través de los mismos se resalta y se hace patente la injerencia del Poder Ejecutivo en la política legislativa del trabajo. Su importancia es creciente en la reglamentación y manejo jurisdiccional de la temática laboral contemporánea.

La Ley es explicada como aquella regla de conducta impuesta por un acto de soberanía, de carácter genérico o impersonal, emanada del órgano que constitucionalmente es competente para hacerla. A menudo se afirma frecuentemente que la misma es entendida como la expresión del sentir jurídico

del Estado, en tanto que la costumbre es la manifestación del sentir jurídico de la comunidad, como únicas fuentes del derecho.¹⁶

Dentro del estudio de la Ley como fuente del Derecho del Trabajo se incluye la Constitución y los tratados internacionales sobre esta materia amén de la Ley Federal del Trabajo. Con la aparición y desarrollo del constitucionalismo social, las cartas modernas, a partir de la Constitución de 5 de febrero de 1917, en la parte dogmática y dentro del sistema referente a los derechos humanos, se garantiza el fundamento de un régimen jurídico del trabajo humano, inspirado en el respeto a la dignidad de los trabajadores. Por lo que en la parte social se reconocen las disposiciones basales del Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo, del Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

La Ley que contiene las normas de Derecho Laboral es una fuente principal de normas abstractas y generales que tienen los preceptos jurídicos laborales imperativos. Por lo que la Ley Laboral es un cuerpo jurídico que consta de 1010 artículos, divididos en 16 capítulos, dentro de los cuales se subdivide en derecho sustantivo y derecho procesal.

III. La Costumbre

Entre las fuerzas sociales o poderes que gestan las normas jurídicas como los órganos del Estado y específicamente las legislativas, se cuenta también, de manera sugestiva a la conciencia popular.

La voluntad soberana del pueblo, a través de su actuar espontáneo y directo, la función generadora de las normas de trabajo es manifiesta mediante los usos y costumbres laborales.

¹⁶ ALONSO OLEA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Universidad Complutense, Facultad de derecho, Madrid, 1981, p.159.

En la antigüedad y de manera concreta a principios del siglo XX, mientras se integraba el Derecho del Trabajo, se recurría a la costumbre como fuente creadora del Derecho. Hoy en día sin embargo todo el Derecho del Trabajo es producto de un esmerado proceso legislativo, por lo que se puede afirmar que la costumbre dio frutos en la etapa primaria de integración de dicho régimen jurídico, pero en la actualidad su labor integradora de Derecho se torna casi circunstancial, y se reduce a hechos no legislados que difícilmente se presentaran en nuestros tiempos ante tan extensa cobertura legislativa y contractual que abarca casi la totalidad de circunstancias laborales.

El uso suele entenderse como un elemento que constituye la primera fase de la costumbre laboral, es entonces el elemento subjetivo de la misma, puesto que constituye un hábito practicado a través del tiempo dentro de una profesión o en un lugar determinado que no alcanza a consolidarse como la repetición reiterada de un acto que podrá llegar a transformarse en un elemento material, extrínseco o aparente, más no se basta por sí sola para constituirse.

Por lo que la costumbre en el Derecho Laboral, según la propia definición dada por el maestro Mario de la Cueva, es la repetición uniforme de una práctica que venga, bien a interpretar las cláusulas de un contrato, bien a reformar o complementar las restantes fuentes formales del Derecho del Trabajo en beneficio de los trabajadores.¹⁷

Para que la costumbre jurídica se forme, es menester que la conducta constante sea avalada por la convicción y la certeza de que resulta absolutamente obligatoria.

Teniendo además la costumbre dos vértices o funciones, la función interpretativa y la normativa.

La función interpretativa, que se da cuando la costumbre no cumple la misión de normar, sino solamente actúa como instrumento para mejorar, entender y aplicar la norma.

La función normativa, esta se presenta cuando actúa como norma positiva, es decir, con el peso de la Ley, en razón de que en la propia Ley no hizo referencia alguna al caso de que se trate y, en cambio, existen hechos reiterativos con calidad de costumbres.

Ahora bien, la posición que guarda la costumbre ante la ley es diversa, puesto que para su formación no fue necesario un procedimiento legislativo, sino que se aplicaron hechos reiterados o repetitivos en un espacio no legislado. Así mismo, para que la costumbre tenga validez requerirá el reconocimiento previo como fuente de la Ley de la materia, en la que se debe establecer que se admite la costumbre como fuente del Derecho.

Además de las clasificaciones dadas anteriormente existen diversas, que señalan que puede considerarse *extra legem*; *securim legem* y *costumbre legem*.

Entendiéndose por *extra legem*, cuando regula situaciones en las que la Ley no dictó precepto alguno y cuya admisión en Derecho no ofrece ninguna duda. Es costumbre *securim legem* cuando sí existe la norma legal aplicable en el mismo sentido en que se da la costumbre, por lo que la Ley solamente sería una reafirmación de la costumbre. Se considera costumbre *costumbre legem*, cuando no es admisible en Derecho, porque no podría admitirse costumbre alguna que estuviera en contra de la Ley.

De acuerdo con la doctrina, la costumbre no puede invocarse como norma de Derecho ni puede resultar contraria a lo dispuesto en la Ley, ya que al abatir sus contenidos rompería con la coercibilidad y la seguridad jurídica. Sin

embargo a diferencia de otros ordenamientos en los que no es válido invocar contra el texto de la Ley, usos, costumbre o práctica en contrario, dentro del Derecho del Trabajo sí es factible.

IV. Analogía

Frente al problema de colmar las lagunas de la Ley por la inexistencia de preceptos exactamente aplicables al caso concreto, en materia de trabajo la analogía es legítima y usual. Contrariamente a los principios prevalecientes en otras disciplinas que como el Derecho Penal o el Civil prohíben la aplicación de las normas por analogía.

Como método de investigación del Derecho aplicable al caso particular, su mecánica consiste en elevarse al principio inspirador de una norma concreta, para luego desprender del mismo consecuencias diferentes a las expresadas en la norma, sin embargo no debe confundirse la analogía con la interpretación, cuyo objeto es precisar el sentido de una norma formulada con antelación, y la analogía pretende formular una norma que no existe dentro de un ordenamiento específico pero sí dentro de otra rama del Derecho y la cual puede ser aplicada al Derecho que carece de dicha norma.

La necesidad de preservar la tutela y dignificación de los trabajadores y en su caso hacer posible la justicia por compensación, convierten a la analogía en una opción viable para los tribunales del trabajo.

V. Principios Generales del Derecho.

Entendidos tradicionalmente como las reflexiones universales sobre la justicia que ilustran y encauzan el estado del Derecho, constituyen las pautas orientadoras para la aplicación y desarrollo de las instituciones jurídicas.

Se les concibe también como las instituciones u orientaciones de los juzgadores para aplicar el Derecho, fruto de su vocación y cultura jurídicas.

De importancia primordial en el Derecho y más aún en el Derecho Laboral, considerando que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que hace referencia a tres diferentes principios generales del Derecho. Siendo estos los siguientes:

- a) Los principios generales que deriven de la Constitución y normas de la legislación del trabajo,
- b) Los principios generales del derecho,
- c) Los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional.

Algunos códigos se remiten a los principios generales del derecho para la resolución de aspectos o extremos dudosos a los cuales no se podría aplicar la ley o costumbres específicas.¹⁸

VI. La Jurisprudencia

Por jurisprudencia se entiende un conjunto de resoluciones reiteradas en forma ininterrumpida y dictada por la Suprema Corte de Justicia. La jurisprudencia así entendida se considera una fuente de Derecho. La aplicación del Derecho por los máximos tribunales en los casos sometidos a su jurisdicción debe realizarse en forma concentrada y constante, a fin de crear lo que conocemos como una jurisprudencia sólida, ya que esta fuente de Derecho requiere estabilidad y uniformidad. Además, será considerada formalmente como fuente de Derecho cuando la ley así lo establezca; en otras palabras, el Derecho puede crear Derecho cuando esta aplicación es reiterada en un mismo sentido.

¹⁸ PÉREZ PATON, Roberto. *Derecho Bolivariano del Trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México, 1974, t.I, pp 134.

Entonces la jurisdicción no es una fuente pura del Derecho, sino tan sólo un recurso técnico de interpretación del Derecho, porque una uniformidad interpretativa puede convertirse en normativa falsa y hasta obligatoria para los tribunales. No obstante la jurisprudencia puede ser cambiante por inconsistencias en los tribunales que la dictan.

Sin embargo algunos autores consideran que la jurisprudencia en realidad no es una fuente de Derecho sino una fuente de interpretación del Derecho.¹⁹

Esa repetición constante y uniforme no es suficiente para otorgarle la categoría de fuente de Derecho, pues crear normas es facultad del Poder Legislativo y no del Judicial, al cual le corresponde únicamente aplicar dichas leyes de forma correcta; y si esa corrección la hace de manera reiterativa en su aplicación, pues mejor para el Derecho, que busca una aplicación contra la Ley. Entonces diríamos lo que afirmaba *Bonnecase*, “los tribunales tienen como función primordial ser los guardianes de la Ley y asegurar la plenitud de aplicación.”²⁰

Sin embargo la importancia de la jurisprudencia como fuente del Derecho del Trabajo, es la que se le da en la práctica constante de la misma, toda vez que orienta la función interpretativa tanto dentro del orden jurídico sustantivo como dentro del aspecto procesal.

Mediante los laudos, las resoluciones o las sentencias de amparo, los tribunales de trabajo enriquecen, aclaran y renuevan el contenido y carácter de las normas laborales por lo que la jurisprudencia puede considerarse como una auténtica subespecie del derecho consuetudinario, afirmación que se corrobora al considerar que las sentencias reiteradas de los tribunales integran el elemento material de la costumbre.

¹⁹ Cfr. GENY, François. *Método de Interpretación y Fuentes del Derecho Privado Positivo*, 7ª Edición. Madrid., 1925.

²⁰ Cfr. *Bonnecase*, Joseph. *La Pensee Juridique Fracaise*. Delmas, Bordeaux, 1935

VII. *La Doctrina*

Debido a la vulnerabilidad del Derecho Positivo del Trabajo, y vistas las innumerables dudas en múltiples países, la doctrina ha cobrado un papel determinante en su orientación y práctica.

La doctrina es la expresión clara, concreta y fundamental de quienes han hecho del estudio del Derecho una profesión. En materia de Derecho Laboral, la doctrina es abundante y de calidad, y existen en diversos países especialistas de la materia que en una u otra forma brindan aportes a la integración de una doctrina internacional o nacional del Derecho del Trabajo.

Las lagunas existentes y la novedad de la disciplina confieren enorme juego a la reflexión científica de los especialistas que tantas veces integran las deficiencias legales o los vacíos no colmados por los legisladores. Por lo que se ha apuntado el enorme interés de la doctrina frente al papel de los autores nacionales y extranjeros como portavoces para interpretar el carácter de universalidad que han cobrado los principios del Derecho.

En nuestro Derecho Positivo, la doctrina tiene una presencia atenuada por diversos factores que suele estimar como el criterio personal de un estudioso del Derecho, por científico que éste sea. Esta situación revela una vulnerabilidad de carácter cultural, puesto que dicho criterio no siempre concuerda con la realidad, toda vez que en muchos casos el peso de la doctrina es determinante para la interpretación en integración de la Ley.

En el derecho mexicano se presenta una peculiaridad, pues el ya mencionado artículo 17, que fija las diversas fuentes supletorias de Derecho, no menciona a la doctrina como tal; sin embargo el artículo 840 de la Ley Laboral, relativo al

contenido de los laudo, en su inciso VI establece: las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.

VIII. La Equidad

De acuerdo con la concepción aristotélica, la entidad ha de entenderse como la proporción que se advierte entre la norma y las exigencias de la justicia que reclama cada caso. Por lo que la equidad puede entenderse como la moderación del rigor de las leyes, atendiendo más a la intención del legislador que a la letra de ellas o bien como el criterio de rectitud del juez que, a falta de ley escrita o consuetudinaria, consulta en sus decisiones las máximas del buen sentido y la razón.

La equidad entendida como el modo de dictar resoluciones judiciales y resoluciones administrativas mediante las cuales se tome en cuenta las características singulares del caso particular, de suerte que en vista de éstas se interprete y aplique con justicia la Ley, que siempre está redactada en términos abstractos y generales. La equidad es una interpretación razonable. Es lo justo, pero no lo justo legal, tal como se desprendería de las palabras de la Ley, sino lo auténticamente justo respecto del caso particular.

IX. El Derecho Internacional del Trabajo.

El derecho internacional se presenta en dos versiones:

- a) Los tratados bilaterales que se celebran entre país y país.
- b) Los convenios adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo.

Los primeros pueden ser de cooperación, comerciales o tratados de integración económica, pero contienen normas de naturaleza laboral que se aplica en los

países que celebran el tratado. En esos casos, suelen incorporarse tales obligaciones en los textos nacionales con el carácter de Ley.

La segunda opción se presenta en los convenios emitidos en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, a la cual se obliga la mayor parte de las naciones por medio de un sistema de adhesión. Sin embargo se debe analizar si dichos tratados son aplicables dentro de la legislación que se adhiere a ellos, puesto que no todos los países tienen tan bien regulado el Derecho Laboral, por lo que es prácticamente imposible que pudiesen aplicarse tratados internacionales en legislaciones decadentes, ahora bien se deberá desentrañar también si dichos convenios son aplicables en el momento en que se ratifican en los diferentes países, o si se requiere la creación de normas expresas para su exigibilidad, puesto que los convenios solo son obligados cuando se ratifican, es la voluntad del Estado que suscribe un tratado, o que se adhiere al suscrito por otros Estados o que firma un convenio unánime de que las cláusulas de dichos tratados o las prescripciones de este convenio se convierten en fuente directa de aplicación como el ordenamiento jurídico del Estado en cuestión.

X. El Contrato Colectivo como Fuente.

El contrato colectivo tal vez sea la fuente más usual después de la Ley en el nuevo Derecho del Trabajo. Se le conoce como *fuentes extraestática*, porque su origen no es estatal, sino que obtiene el carácter de fuente por la conjunción de intereses entre el sindicato y la empresa, cuando convienen las cláusulas de contratación colectiva. En el contrato colectivo el pacto se establece entre el sindicato obrero y la empresa, considerados como órganos de clases, con el fin directo de fijar reglas abstractas, genéricas y obligatorias que regulen su relación laboral. Su frecuencia se debe al mismo desarrollo industrial, que ha propiciado que empresas y sindicatos opten por fijar sus condiciones laborales a través de esta fuente normativa. Esto no puede ser de otra manera, ya que la Ley goza de la protección que le da el principio de orden público, esto es, no se

admite la posibilidad de que ella modifique sus propias normas. En cambio, en este caso, se da el desplazamiento de la norma legal por la convencional, ya que no importa alterarla en su finalidad, sino superarla.

Esta fuente normativa tiene, además, la característica de que es reversible periódicamente y, por tanto, se puede considerar móvil.

La tendencia que se percibe es en el sentido del progreso práctico y doctrinario de las convenciones colectivas, pues desde los primeros albores del siglo XX los legisladores, los juristas y los sociólogos ven en ellas un arma decisiva para la solución de la lucha de clases y medio útil para que se pueda crear un clima recíproco de confianza entre patronos y obreros.²¹

XI. El Reglamento de Trabajo como Fuente.

El reglamento interior del trabajo se convierte en otra fuente normativa para las relaciones obrero-patronales, solo en los casos en que la elaboración de este reglamento hubiese sido dual entre patrón y trabajadores, debido a que si ese reglamento únicamente fue elaborado por la empresa no guarda la condición de ser fuente de Derecho, pues en estos casos sería tanto como delegar a la empresa un poder normativo que es potestativo del Estado. En cambio si el reglamento es resultado de la comunicación de ambas partes que intervienen en el contrato, no son estos la fuente sino la esencia del acto de coincidencia de intereses los que se reconoce como tal.

Algunos autores opinan que si bien el reglamento de una empresa casi siempre se halla por escrito, esto no quiere decir que por el hecho de que no se haya elaborado en papel no existan las normas de costumbre vigentes en el establecimiento. Con el argumento de que si el propio Derecho objetivo puede ser consuetudinario y el contrato individual de trabajo se celebra tanto oral

²¹ Cfr. Bureau, Paul. *El Contrato Colectivo*. s.e. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1904, pp. 321

como tácitamente, con mayor razón debe admitirse la posibilidad de la existencia de un reglamento basado en los usos y en las tradiciones orales de la vida interna de la empresa, aplicable como si fuese escrito, siempre que su vigencia quedara probada de modo satisfactorio en juicio.

En cuanto a su elaboración, el reglamento interior de trabajo es cada vez con más frecuencia obra de los órganos paritarios, que en el seno de cada establecimiento ejercen ahora facultades hasta no hace mucho reservadas exclusivamente al patrón. En estos casos, el reglamento interior debe considerarse una fuente de Derecho y no de obligaciones. Es una disciplina jurídica en formación, vinculada a instituciones, grupos y hechos de la vida real, la evolución que sufren sus cambios constantes van mostrando cada vez con más claridad la verdadera naturaleza jurídica de las instituciones del Derecho del Trabajo. Por ello, para determinar previamente su naturaleza como fuente formal, debe considerarse el modo y la forma en que se elabora el reglamento de la empresa.

2.4 CONCEPTOS BASICOS DEL DERECHO LABORAL

La terminología moderna del Derecho Laboral distingue hoy con caracteres precisos los conceptos *relación de trabajo* y *contrato individual de trabajo*, justificando su diversa reglamentación en la necesidad de atender las corrientes actuales del pensamiento jurídico.

El concepto *relación de trabajo* surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña.

El contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ello se relaciona, pero no es sino hasta el momento en que el trabajo empieza a prestarse cuando estamos frente a su existencia real como figura jurídica, ya que podrá existir el acuerdo de voluntades, coincidencia total en los términos en los que la actividad vaya a realizarse, aceptación de las condiciones impuestas por parte del trabajador, pero no darse la relación de trabajo, hacer ésta el efecto del contrato o sea su ejecución. Algunos autores consideran, que puede darse la relación de trabajo sin la existencia formal de un contrato, porque la mayoría de las normas que constituyen el Derecho del Trabajo, más que el contrato es la prestación del servicio lo que da aplicabilidad y efectos a cualquier reglamentación de esta naturaleza.

Así mismo el simple hecho de desempeñar ciertas actividades bajo la subordinación de otra persona en viste a ambas partes de derechos y obligaciones recíprocos sin importar la exigencia o no de un contrato entre estos, puesto que el que presta el servicio tiene derecho a la contraprestación pactada, y el que recibe la prestación de dicho servicio se ve beneficiado con el mismo.

Resulta indudable que el contrato de trabajo se encuentre en situación especial frente a las otras formas de contratación, porque independientemente de la presunción de que la prestación de un servicio implica una conformidad de voluntades, la diferencia estriba en que para su existencia no es preciso que dicha voluntad se manifieste en forma expresa al producir efectos legales el simple hecho del trabajo.

La teoría moderna a llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el contrato de trabajo al igual que el Derecho del Trabajo tienen como fundamento garantizar la vida y la salud del trabajador y

asegurarle un nivel decente de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio cualquiera sea el acto que le de origen.⁶

La Ley vigente por esta razón considera que se entiende por relación de trabajo cualquier acto que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona: añadiéndose que contrato individual de trabajo, cualquier sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

1) *Concepto de Trabajador*

La Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó la Ley de manera exclusiva el término *trabajador*, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo, por lo que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 8 que “*trabajador es la persona física que presta a otra, persona física o jurídica, un trabajo personal subordinado.*”

De la definición anterior se desprenden los siguientes elementos:

- a) Que el *trabajador es una persona física*, mismo que tiene como finalidad evitar los antiguos contratos de equipo y establecer de manera directa un vínculo jurídico entre el trabajador y el patrón de manera tal que se evite negar la relación laboral.
- b) La *prestación de trabajo*, que constituye una obligación de hacer, consistente en la realización de un servicio personal por parte del trabajador.
- c) *Subordinación*, explicada como el vínculo jerárquico existente entre quien presta el trabajo y quien lo recibe, teniendo el patrón la capacidad de

⁶ Congreso de los estados Unidos Mexicanos, iniciativa de nueva *Ley Federal del Trabajo*, México, Cámara de Diputados, 1968, pp. 5 y 6.

mando y dirección y claro está la obligación por parte del trabajador de obedecer.

- d) *Remuneración*, conocida como salario, que es la contraprestación que otorga el patrón al trabajador por los trabajos realizados por el segundo en beneficio del primero.

Las diversas doctrinas han clasificado a los trabajadores por los trabajos o servicios que estos proporcionan al patrón, siendo estas las siguientes:

- a) El sector de la industria o el comercio dentro de los cuales se desempeña el trabajo,
- b) El carácter particularmente material o intelectual del trabajo realizado habida cuenta que el mismo no puede ser permanente y absoluta, considerando al trabajo intelectual a aquel desempeñado por profesionistas como la medicina o la abogacía, y al trabajo material a aquel realizado por obreros.
- c) La duración de la relación de trabajo puede ser definitiva o temporal.

2) *Concepto de Patrón*

Hoy se considera como empleador no sólo a la persona física del propietario de la empresa sino a la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituyen y que, por lo tanto, con su personal constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa..

Las expresiones “acreedores de trabajo” y “dador de trabajo”, que podrían pensarse técnicamente adecuadas tienen, sin embargo, algunos defectos. Siendo el más importante el doble sentido, que las hace equívocas. Puesto que de acuerdo al artículo 3 de la Ley Laboral, el trabajo es un Derecho y un deber sociales, resulta indiscutible que será “acreedor de trabajo” tanto quien quiera

trabajar como con el que, comprometido a pagar un salario, tiene derecho a exigir que le trabajen.

La Ley contiene una definición simple pero razonable, del concepto de “patrón”. En el artículo 10 señala que es: “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

La doctrina nacional no suele preocuparse de fijar el concepto de “patrón”. Sólo *Sánchez Alvarado* intenta una definición al afirmar que patrón es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.

Juan D. Pozzo define al patrón como; el empleador, o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución.²²

Krotoschin: “...es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios.”²³

Gide: “...se designe con el nombre de patrono, o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción- tierra o capital- demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado”²⁴

3) *Concepto de Empresa*

El concepto de empresa como “unidad económica de producción de bienes o servicios”, se pueden inferir diferentes conclusiones. Serían éstas las siguientes:

²² Cfr. Manual Teórico Practico de derecho del trabajo, Buenos Aires, 1961 t. I pp. 150

²³ Cfr. Tratado práctico de derecho del trabajo, Buenos Aires, 1963, t.I, pp. 148-149

²⁴ Cfr. Cpurs Déconomie Politique, París, 1909, pp. 670, cit. Por Cabanellas, ob. Cit., p. 511

a) *La patrimonialización del concepto de empresa.* La consecuencia más importante que deriva del artículo 16 consiste en que la atención del sujeto patronal de la relación laboral se desplaza de la persona al patrimonio. Pues no importa tanto la existencia de una persona jurídicamente imputable, empleando la terminología Kelseniana, como el hecho de que exista un conjunto de elementos económicos – un patrimonio- destinado a un fin de producción o distribución de bienes o servicios. Lo anterior tiene consecuencias trascendentales puesto que se parte del hecho de que las relaciones jurídicas y sobre todo laborales es una relación entre personas y que exige, la individualización de la “persona” patrón, citando un caso concreto a fin de ejemplificar lo que se expone; el artículo 743 de la Ley Labora el cual determina que “La primera notificación se hará de conformidad con las normas siguientes: I.- El actuario se cerciorara de que la persona que deba ser notificada habita, trabaja, o tiene su domicilio en la casa o local designado para hacer la notificación”.

Por lo que parece incongruente admitir como término de una relación laboral, no aun sujeto “personal”, sino a un “objeto” o mejor dicho a una persona jurídica constitutiva por dos o más persona físicas y por lo tanto intangible, sin embargo dicha persona moral tiene capacidad de ejercicio, de goce y un patrimonio propio suficiente para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Es de advertirse que el concepto de patrón lleva en sí una profunda implicación económica, implicación a la que debe atenderse esencialmente en todos los casos en que se quiera determinar concretamente, sin una persona tiene el carácter de patrón, y esto es tanto más importante en la actualidad, cuanto que la diversificación de las actividades económicas origina la creación incesante de nuevas formas de empresas, dentro de una variada gama de sociedades.

- b) *La superación del concepto mercantil de la empresa.* El concepto de empresa suele asociarse con la idea de lucro. Aunque de acuerdo al artículo 16 de la Ley laboral, la empresa es la producción o distribución de bienes o servicios. Por lo que la diferencia entre empresa y patrón es sorprendente, puesto que a la primera se le atribuyen determinadas responsabilidades como lo son el Derecho de huelga y la sindicalización, la participación en la utilidades por parte de los trabajadores.
- c) *La diferencia entre empresa y establecimiento.* La ley ejemplifica el concepto de establecimiento, señalando que puede consistir en una sucursal, agencia u otra forma semejante”.

4) *Concepto de Intermediario.*

La intermediación es una de las actividades más innobles de la historia, debido a que es la acción de comerciar con el trabajo del hombre, vendiendo al hombre mismo, como un mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plus valía.

La Comisión intentó suprimir la figura del intermediario, sin embargo les asaltó el temor de que los intermediarios pudieran ostentarse como patronos a fin de liberar de responsabilidad a los empresarios beneficiarios.

La ley de 1931 contenía una definición que está en el fondo del artículo 12 de la legislación nueva, en la cual se establecía; “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicio a un patrono”, tal y como lo señala la definición precitada el intermediario es un gestor, mandatario o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona.

La Ley actual establece principios fundamentales para definir a los intermediarios y sus responsabilidades frente a los trabajadores contratados por ellos:

a) en su parte introductoria establece, que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables frente a los trabajadores, por las obligaciones que deriven de los servicios prestados,

b) los trabajadores que prestarán sus servicios a través de intermediarios tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, norma que está destinada a evitar la desigualdad de tratamiento,

c) los intermediarios no recibirán retribución alguna debido a que tal y como lo establece el mandato constitucional, que establece que el servicio de colocación será gratuito.

5) *Trabajador de Confianza*

La ley de 1931 empleó la fórmula *empleado de confianza*, la que fue substituida en la Ley por el término *trabajador de confianza*. Las razones para tal determinación fue que la Legislación Laboral es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo. La Ley parte del principio de que no existen dos categorías de personas: *trabajadores y empleados*, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.

Los trabajadores de confianza son trabajadores que constituyen uno de los trabajos especiales que se contemplan en el artículo noveno de la Ley Laboral, en el cual se establece que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento. Sin que sea la persona misma, patrón, quien determina que la función o el trabajador sea de confianza, sino la naturaleza misma de la función

la que produce la condición del trabajador, puesto que al momento de resolver dicha controversia, la discusión versara sobre una cuestión objetiva, dado que el término *confianza* sugiere un aspecto subjetivo, pero este se relaciona con las responsabilidades que se le otorgan a una persona y la importancia de la función que a esta se le da dentro de la empresa.

Por lo que en resumen un trabajador de confianza es aquel que está en contacto inmediato con el patrón, que saben sus problemas y de sus preocupaciones, conocen los secretos de la empresa y tienen acceso a información confidencial.

CAPITULO III

DERECHO PROCESAL LABORAL

El hombre y el trabajo son viejos compañeros del camino; su recia comunión viene del tiempo y de la distancia. En este momento de la vida, hombre y trabajo han traspasado juntos el umbral de un nuevo siglo, que se presenta cargado de retos, pero también de esperanzas. En el contexto de la evolución del Derecho Laboral, el Derecho Procesal del Trabajo se desarrolló más lentamente que el Derecho Sustantivo. Sin embargo, en las últimas décadas el Derecho Procesal del Trabajo ha tenido enormes transformaciones.

3.1 ANTECEDENTES

El estudio del Derecho Procesal que, a pesar de ser un Derecho nuevo, algunas de sus formas provienen del Derecho Romano, otras del Derecho Germano y el resto del proceso romano canónico de la Edad Media, sólo que en las etapas iniciales este Derecho se consideraba una simple práctica tribunalicia necesaria, más que una verdadera rama de la ciencia jurídica. En el antiguo Derecho Romano se distinguen dos etapas procesales, la *ordo judiciarum privatorum*, que rigió hasta el siglo III d.C., y la *extraordinaria cognitio*, que se usó desde entonces hasta el final del Medievo.

En una primera etapa el proceso consistía en un procedimiento arbitral privado, ya que las sentencias eran dictadas por personas privadas ante las cuales se llevaban las controversias para resolverlas. En la *extraordinaria cognitio* desapareció el procedimiento privado y, en su lugar, se estableció un procedimiento oficial dirigido por funcionarios de carácter público.

En esta segunda etapa el procedimiento se hacía por escrito, y se le dio publicidad a los juicios, cosa no usual en la etapa anterior. La mediación sustituyó a la inmediación, la sentencia se hizo recurrible y aparecieron la apelación y el recurso de revisión. Mientras tanto, en otra geografía empezó a desarrollarse el proceso germano, caracterizado por ser sencillo, predominantemente oral y público.

No puede decirse que durante la Edad Media el proceso haya avanzado. Impero el proceso conocido como *romano canónico*, caracterizado por establecer un sistema de pruebas valoradas con tarifas legales. El procedimiento era escrito y se estableció la preeminencia de la confesión, con lo que prácticamente se eliminó todo medio de prueba. El juicio duraba mucho y esto volvía lento y curialesco el procedimiento. En esta época aparecen los recursos de apelación y nulidad.

Siglos más tarde, durante la formación de los Estados modernos, estos asumían la responsabilidad legislativa procesal cada uno a su modo, con lo que nació el proceso moderno. La revolución francesa trajo nuevas ideas filosóficas y políticas que lógicamente influirían en el proceso. La codificación francesa se convirtió entonces en el modelo o prototipo para muchos países de cultura occidental.

Alfonso X, el sabio, dictó en 1265 su conocida *Ley de las Siete Partidas*, base previa de la *Ley de Enjuiciamiento Civil*, y así se generó toda una serie de compilaciones, como el *Ordenamiento de Alcalá*, en 1348, las *Ordenanzas de Madrid*, en 1502, las *Leyes de Toro*, en 1513, la *Nueva Recopilación*, de 1567, o la *Recopilación de Indias*, en 1680, y la *Novísima Recopilación*, de 1805. No obstante, la madurez legislativa en realidad culmina con la *Ley de Enjuiciamiento Civil* de 1855.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931 y la de 1970, en lo referente al procedimiento laboral, no reflejaron la protección a la clase trabajadora que sustenta el artículo 123 constitucional. El procedimiento del trabajo se mantuvo alejado de la antorcha de la justicia social que ilumina las reivindicaciones de las mujeres y de los hombres que viven de su trabajo.

En la ley de 1970 se mantuvo al procedimiento laboral en la penumbra del principio de la igualdad formal de las partes. Entre pares, este principio es luz de equidad; entre dispares, la igualdad formal es sinónimo de desequilibrio. Las normas basadas en tesis civilistas hicieron del proceso laboral un torneo de astucia y de prestidigitación, en el cual, uno de los contendientes disponía de la fuerza económica, en tanto que el otro se presentaba con sólo la creencia de que algún día habría justicia sobre la tierra.

El procedimiento del trabajo, con el paso del tiempo fue degenerando en una estructura estrecha y obsoleta. Resultaba ingenuo pensar, conforme al principio liberal de la igualdad de los hombres frente a la Ley, que en un Tribunal del trabajo el empleado tenía la misma capacidad para defender sus derechos que el patrón. Por esto, en la reforma de 1980 se plasmó, como premisa fundamental, la igualación del poder económico del empresario con la fuerza jurídica de un derecho de clase.

El pilar que dio soporte y contundencia a la reforma fue la razón hecha convicción de que también es igualdad tratar en forma distinta a quienes social, económica y culturalmente son desiguales. A partir de 1980 la Ley Federal del Trabajo adquirió coherencia y unidad; desde entonces las disposiciones de Derecho individual, colectivo y procesal, se asientan como una unidad indisoluble arraigada en los recios cimientos de justicia social del artículo 123 constitucional.

3.2 PRINCIPIOS PROCESALES

Impregnadas de ese espíritu social fueron plasmadas las normas del nuevo procedimiento del trabajo, entre las que destacan: la preeminencia de la conciliación como vía para la solución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la inmediatez procesal; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, y la carga de la prueba al patrón.

1. *La preeminencia de la conciliación.* Es un deber de las juntas de Conciliación y Arbitraje propiciar el arreglo entre las partes. Por esto se dispone su intervención activa, exhortando a las partes a la avenencia y proponiendo alternativas de solución. Este empeño está presente en el procedimiento ordinario, en el procedimiento de los conflictos colectivos económicos, en los procedimientos especiales, y en el procedimiento de la huelga.
2. *La concentración del proceso.* La concentración del Proceso Laboral está estrechamente ligada con el viejo anhelo de contar con una impartición de justicia pronta y expedita. El juicio laboral ordinario concentra, en una sola audiencia, a las tres primeras etapas: conciliación, demanda y excepciones; ofrecimiento, y admisión de pruebas. La economía procesal, la concentración y la sencillez del proceso laboral, son elementos complementarios e indisolubles.
3. *La inmediatez procesal.* Es la proximidad que las juntas deben tener con las partes y con las actuaciones procesales, a fin de poder dictar resoluciones con pleno conocimiento de los hechos controvertidos.

Es decir, se deben conocer directamente los pormenores del juicio para resolver conforme a la verdad real y no a la verdad formal. No puede aspirarse a resoluciones certeras, si los juzgadores se aíslan detrás de

un escritorio o de una barandilla, o se encierran en la caja de cristal de sus oficinas.

4. *La suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.* Este principio significa la obligación de las juntas de apoyar al trabajador para el correcto ejercicio de sus derechos, siempre con base en la acción intentada o procedente y conforme a los hechos planteados en la demanda.

La actividad supletoria de las juntas tiene cuatro manifestaciones, que corresponden a otros tantos momentos procesales:

- a) completar las prestaciones al momento de admitir la demanda;
- b) señalar los errores u omisiones que note en el escrito de la demanda, para que los corrija el trabajador;
- c) el trabajador puede corregir la demanda en la primera audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, si en el término de tres días que se le otorgó no subsanó las irregularidades que se le señalaron, y
- d) advertencia de la caducidad al transcurrir tres meses, ante el peligro de la caducidad de la acción del trabajador por no promover durante seis meses.

5. *La carga de la prueba al patrón.* Las juntas deben eximir de la carga de la prueba al trabajador, siempre que por otros medios puedan llegar al conocimiento de los hechos.

Se señalan los casos sobre los que, de existir controversia, la carga de probar corresponderá al patrón:

- I. Fecha de ingreso;
- II. Antigüedad;
- III. Faltas de asistencia;
- IV. Causa de rescisión de la relación laboral;

- V. Terminación de la relación o contrato por obra o tiempo determinado;
- VI. Constancia de haber dado el aviso por escrito del despido;
- VII. Contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada;
- IX. Pago de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de las utilidades de la empresa, y
- XIV. Incorporación y aportación al fondo de la vivienda.

3.3 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN LA ÉPOCA MODERNA.

El Derecho Procesal del Trabajo, cuya característica es la de ser novísimo, a diferencia del anterior, surgió y se estructuró en los últimos años, pero dotado de un vigor que sólo puede obtenerse de la cuestión social que la propicia. Su finalidad es la reglamentación de toda la secuela del proceso mediante la fijación de la norma jurídica, sistema por el cual pueden hacerse efectivos todos los Derechos Sustantivos consignados en los códigos laborales.

Puesto que se trata de una materia nueva, es pródiga en definiciones en las que se trata de sintetizar su esencia y función. Todas estas definiciones, elaboradas con la idea de adoptar un dogma en esta naciente ciencia jurídica, representan un valor incuestionable para quien desee adentrarse en el estudio del derecho Procesal del Trabajo, algunas de las cuales, las más destacadas, se citan a continuación:

Stafforini, el Derecho Procesal del Trabajo consagra el Derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplido, y para conservar el orden jurídico entre los factores de la

producción. Más la intervención Estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el Derecho del Trabajo reivindica la humanización del Derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud el Derecho Procesal del Trabajo realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social.²⁵

Rafael de PINA concibe al Derecho Procesal del Trabajo como una rama del Derecho Procesal, que estudia las Instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.²⁶

Porrás López, lo entiende como la rama del Derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas reguladoras de las relaciones laborales, desde el punto de vista jurídico económico.²⁷

Trueba Urbina, el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales o interobreras.²⁸

En cada una de las definiciones anteriores podemos captar la existencia de tres principios fundamentales en que debe basarse toda la estructura del Proceso Laboral: tecnicismo, rapidez y economía.

El tecnicismo pretendido debe ser un principio rector impregnado de ciencia jurídica, que por medio de un proceso sencillo, desprovisto de rebuscamiento y notoriamente flexible, contenga a la a vez algo de lo que parecería contrario, es decir deben encuadrarse reglas precisas a las cuales las dos partes en conflicto están obligadas a sujetarse, pues la firmeza de la norma garantiza el principio de la seguridad jurídica.

²⁵ STANFFORINI, Eduardo R. *Derecho Procesal Social*, TEA, Buenos Aires, 1995

²⁶ DE PINA Rafael. *Derecho Procesal del Trabajo*. Botas, México, 1952.

²⁷ PORRAS L, Armando. *Derecho Procesal del Trabajo*. Porrúa, México, 1971

²⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. 6ª. Edi., Porrúa, México, 1982.

La rapidez, como otro principio fundamental del Derecho Procesal, salta a la vista cuando en todas las disposiciones procesales contenidas en la Ley el legislador busca que se dé prontitud a la resolución. En términos generales, puede afirmarse que la justicia suministrada a través de procesos lentos o tardíos, aun siendo justicia, resulta ineficaz. Por tanto, mediante esta celeridad se busca una justicia que sea pronta y expedita.

Economía, como factor característico del proceso laboral, que se refiere al hecho de guardar consideraciones especiales hacia los que concurren en demanda de justicia, que son trabajadores y la mayor parte de las veces defienden su propio salario, de los que nace la urgencia de la solución.

3.4 AUTONOMÍA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

En los primeros años había una corriente doctrinaria que negaba la posibilidad de autonomía, ya que consideraba que el Derecho Procesal del Trabajo era una rama dependiente del Derecho Procesal Civil. Por lo que Rafael de Pina sostenía:

*“La incorporación del Derecho Procesal del Trabajo a los planes de estudio de las facultades de Derecho no es argumento lo suficientemente poderoso para demostrar la autonomía de esta materia, interesantísima desde luego como manifestación del Derecho Procesal frente al Derecho Procesal Civil.”*²⁹

Pues según la teoría, para que alguna materia goce de autonomía es necesario y suficiente que sea extensa, merecedora de un estudio convincente y particular, tenga doctrina homogénea y distinta del concepto general uniformatorio de otra disciplina, que posea un método propio, es decir, adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del

²⁹ DE PINA, Rafael. *Derecho Procesal del Trabajo*. Botas, México, 1952.

objeto de la indagación. Estas características que exige la Doctrina están presentes en el Derecho Procesal del Trabajo.

Por lo que su ubicación dentro de las ramas de la ciencia jurídica representa un problema significativo para los tratadistas, porque existen algunos que lo ubican en el Derecho Público, pues tiene por objeto la administración de la justicia, y la aplicación y vigencia del Derecho no pueden ser actividades privadas, aunque solo resuelve asuntos privados. Por lo que difiere del derecho tradicional, ya que al imponer las reglas jurídicas en busca de la paz social lo hace en un ángulo diverso al Poder Judicial, pues coloca esta función en manos de tribunales ajenos a él, integrados en votación directa por los sectores participantes; como tribunales dependen del Poder Ejecutivo y no del Judicial.

Muchos han dudado de la verdadera autonomía científica del derecho procesal del trabajo; otros autores opinan:

Menéndez Pidal; *“no puede ponerse en duda la autonomía del Derecho procesal social necesaria en la jurisdicción especial del trabajo, evidenciando así el hecho de que casi todas las legislaciones y tratadistas regulan y hacen el estudio del procedimiento ante la misma.”*³⁰

El Derecho Procesal del Trabajo se fundamenta, en una serie de principios nuevos desde los primeros años del siglo XX. Estos principios se basan en la búsqueda de un sistema procesal, que contrariamente a lo conocido, logran celeridad con base a la sencillez de sus formas, pero a la vez garantiza seguridad jurídica a las partes. La inmediatez requerida en la recepción de pruebas brindara a los juzgadores integrantes del tribunal, la oportunidad de conocer de cerca y de viva voz la versión de los hechos, según los testigos, peritos o las partes en el juicio. Por otro lado, la integración tripartita de las juntas destinadas a conocer los conflictos como autoridades jurisdiccionales y la

³⁰ MENÉNDEZ PIDAL, Juan. *Derecho Procesal del Trabajo*. Porrúa, México.

naturaleza híbrida que le proporciona ubicación natural dentro de la tradicional división de poderes del Estado, su forma de integración representativa por sectores, a fin de garantizar su índole laboral y, sobre todo su forma de resolver las controversias en conciencia y a verdad sabida, han hecho ver en este Derecho un todo con autonomía científica. Además, en los estudios integrados por los tratadistas se intuye una tendencia creciente por reafirmar estos principios rectores del nuevo proceso y perfeccionar sus instituciones. Por lo que es importante tener presentes los Principios Generales del Proceso, en razón de que se trata precisamente de una ciencia integrada. Además, es necesario tomar en consideración que los problemas laborales que encuentran cause dentro del Proceso del Trabajo son un conjunto cambiante, de acuerdo con las evoluciones económicas y sociales que se viven.

3.5 RELACIONES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS JURÍDICAS.

Cualquier rama de la ciencia jurídica, por autónoma que sea, y a fin de evitar el aislamiento científico, debe relacionarse con otras disciplinas, de preferencia con las que le son afines, Esta relación no modifica o altera la esencia de ninguna de las ramas del Derecho. Por el contrario, en algunos casos coadyuvará a la integración y progresión, pues el Derecho Procesal del Trabajo se relaciona con casi todas las que integran la estructura jurídica del Estado. Sin embargo, en este apartado solamente mencionaremos aquellas en las cuales, por su afinidad, se hace notoria la concordancia.

Por orden de importancia, primero ésta la relación que se da con el Derecho Sustantivo del Trabajo, muy estrecha y constante, ya que la actuación de las normas positivas de Derecho, contenidas en la Ley Federal del Trabajo en su parte sustantiva, se convierte en el objeto propio del derecho procesal del trabajo, y el derecho sustancial incide en sus peculiaridades sobre el proceso que ha de actuarlo. Además, esta relación es tan estrecha dentro del Derecho

del Trabajo mexicano que las dos ramas jurídicas están integradas en un solo cuerpo de Ley; esta integración la justifica el propio legislador.

También hay que citar la relación que guarda el Derecho Procesal del Trabajo con otra rama jurídica de la misma naturaleza; la correspondiente al Derecho de la Seguridad Social. En esencia, los Derechos que regulan y salvaguardan ofrecen similitud con su naturaleza jurídica. Esta afinidad llega a los extremos de una integración casi material de las normas de una Institución con la otra. Por ejemplo los trámites correspondientes a las acciones generadas por los riesgos de trabajo, a pesar de estar regulados por la Ley Federal del Trabajo, tanto en su parte sustantiva como en la procesal, se encuentran también normados dentro de la Ley del Seguro Social.

3.6 PARIDAD PROCESAL

La doctrina tradicional ve como punto fundamental en todo Derecho Procesal la circunstancia de que la Ley organice una igualdad absoluta entre las partes que se someten a la jurisdicción Estatal. En el Derecho del Trabajo, resultado de su propia naturaleza equilibradora, la Ley establece alguna prerrogativa favorable al trabajador, por considerarlo la parte más débil de la relación laboral. Este principio choca contra las corrientes tradicionalistas, porque estas consideran imposible el establecimiento de una situación ventajosa propiciada por la propia Ley para alguna de las partes.

Con el objeto de tratar de justificar la posición jurídica que sostiene la legislación, recurriremos a un sintético comentario de *Enrique Julio Villarreal*, el cual afirma:

“Resulta evidente que el Derecho Sustantivo incide en sus peculiaridades sobre el proceso que ha de actualizarlo; en el Derecho Laboral es innegable que las partes se encuentran colocadas en una situación distinta en cuanto a sus

*posibilidades, y permitir en nombre de la libertad individual que ambas actúen en el mismo plano sin compensar desventaja significaría la consagración de un sistema inadecuado de justicia social, por eso han debido arbitrarse normas que al contemplar la realidad jurídica que nos ofrece el Derecho del Trabajo signifiquen, un medio opuesto a la ventajosa situación en que casi siempre actúa el patrono demandado, aunque ello deba de entenderse en su justo alcance”.*³¹

Por estas razones, en la estructuración del Derecho Procesal del Trabajo se establecen algunas disposiciones que representan ventajas procesales para los trabajadores, a fin de fijar una verdadera paridad procesal.

3.7 INTERPRETACIÓN DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

Los principios básicos que hay que tomar en consideración para interpretar el Derecho Procesal son, autoridad, controversia, especialidad, acumulación, bilateralidad de la instancia, buena fe, carga procesal, economía, iniciativa de las partes, impulso procesal, concentración, escritura, oralidad, contradicción, inmediación, carga de la prueba, unidad de la relación procesal y libre apreciación de la prueba.

La aplicación en el espacio de la Ley Federal del Trabajo corresponde al principio que lo limita al territorio de la República Mexicana, según establece el artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo, que establece que es de observancia general en toda la República, por lo cual todas las actividades laborales desarrolladas dentro del territorio nacional serán normadas por las disposiciones de esta Ley y, por tanto, sus conflictos se dirimirán según las disposiciones procesales contenidas en las mismas, aun cuando alguna de las partes manifieste ser extranjera.

³¹ VILLARREAL, Enrique Julio. *Derecho Procesal Laboral*. Valerio Abeledo, Buenos Aires, 1951, pp 231y 232

3.8 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

La lucha cotidiana por buscar el estricto cumplimiento de la norma, hoy queda relegada a un segundo término frente a una verdad contundente: el encumbramiento del libre mercado que, embriagado de triunfo, pretende en esta hora de la vida situarnos en los tiempos del liberalismo individualista, en los que el hombre era visto como una pieza más de la maquinaria productiva, y su trabajo como una mercancía, como un artículo de comercio que se vendía al mejor postor.

Han transcurrido ya 20 años desde que se cambió el Procedimiento Laboral mexicano, y sin embargo tan importante avance normativo no acaba de convertirse en realidad tangible en el quehacer cotidiano de los tribunales del trabajo.

Obstáculos administrativos, tecnológicos, económicos y falta de voluntad política, se han conjugado para evitar que el Procedimiento Laboral sea el instrumento ágil y certero que concibió el legislador. Por esto me permito apuntar algunas propuestas, en relación con problemas específicos.

El Derecho Procesal del Trabajo está catalogado como un Derecho moderno, que presenta nuevas opciones a la ciencia del proceso en general. La Organización Internacional del Trabajo define *conciliación* como una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral con el fin de que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y sea posible llegar a una solución de común acuerdo. Sin embargo algunos tratadistas no consideran a la conciliación como una Institución eminentemente jurídica, ya que piensan que a través de ella no se logra justicia, sino sólo la solución componedora de un conflicto. Johannes Sheregle manifiesta al respecto:

*“La conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto con iras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo”.*³²

La conciliación, ya considerada la primera etapa dentro del Procedimiento Laboral, tiene como objeto el acuerdo entre las partes, y nunca será objeto de una conciliación determinar quien tiene la razón o quien carece de ella. La justicia del trabajo no se basa en la formula justiniana de dar a cada uno lo que le pertenece, sino dar a cada uno según sus necesidades, de ahí que en la conciliación laboral se tiene que tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción de las necesidades del trabajador.³³

Conciliación. En los conflictos individuales del trabajo, dado el elevado número de los asuntos en trámite, la conciliación suele reducirse a la simple pregunta que la mecanógrafa hace a las partes de si desean o no llegar a un arreglo amistoso. Eso y nada es lo mismo.

Por lo que respecta al conflicto de huelga, la situación es diferente; se lleva con profesionalismo la actividad conciliatoria. Las autoridades ponen más empeño en este tipo de conflictos por la importancia y por las repercusiones económicas y políticas que pueden producir.

La lucha de clases no va a terminar mientras persista la injusta distribución de la riqueza; por esto la conciliación en materia laboral debe dejar de ser una caricatura, un remedo de avenencia. Es evidente que los conflictos laborales pueden encontrar un cauce equilibrado en las soluciones negociadas. La autoridad debe formar cuadros de funcionarios conciliadores preparados y convencidos de su importantísimo quehacer.

³² SHEREGLE, Johannes. *La Conciliación en América Latina*. en Memorias del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, México, 1980, p.78

³³ MONTENEGRO BACA, José. *La jornada de Trabajo y los Descansos Remunerados*. s.e., Lima, 1959, p. 255.

Los principales requisitos de la conciliación laborales son los siguientes:

- a) La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.
- b) La tentativa de conciliación debe ser previa a la interpretación de reclamación.
- c) La conciliación puede intentarse en cualquier estado de la litis.
- d) Debe expresar la libre voluntad de las partes.
- e) Debe celebrarse ante autoridad competente.
- f) La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez que éste es aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

3.9 CELERIDAD

La declaración del Derecho y sobre todo su ejecución, deben realizarse siempre con prontitud porque en ello reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico-materiales de cada individuo. Debido a que la demora lesiona los intereses humanos. De ahí de la celeridad sea otro de los caracteres mas significativos del Proceso Laboral, no solo porque esté estructurado de forma apropiada para lograr la prontitud, si no porque cada uno de los casos planteados ante el juzgador debe de buscar otra abreviación procesal, guardando los términos prefijados por la Ley y ordenando de tal manera la secuela del juicio que haga que la justicia impartida por los tribunales sea pronta y expedita.

La justicia debe de ser rápida y barata, cualidades que se obtendrán con la sencillez en los actos procesales, así como el principio económico del tiempo. Esto quiere decir que para alcanzar los fines propuestos, el tribunal deberá tener en todo momento una perfecta dirección: el tribunal tiene por objeto el desarrollo legal y conveniente del procedimiento, y la terminación de la controversia por el camino más corto posible. Como aspectos fundamentales en la dirección del proceso debe observarse lo siguiente:

- a) La vigilancia constante del procedimiento para señalar las audiencias dentro de los estrictos términos que la Ley señala, en pos de la disminución de plazos y prorrogas.
- b) Controlar el desarrollo legal del procedimiento, apartando de el todo lo ilegal y rechazando lo improcedente.
- c) Vigilar la limitación del debate a los aspectos de litigio.
- d) Asegurar el desarrollo de la etapa aprobatoria por medio de la prevención con la debida anterioridad de los detalles correspondientes, tales como citas oportunas a testigos, intervenciones en diligencias de peritaje e incluso proporcionar a tiempo las notificaciones a las partes.
- e) Vigilar la terminación del conflicto dentro del lapso más breve, dentro de los términos previstos por la Ley, por lo que el tribunal deberá dictar laudo tan pronto esté en condiciones de fallar.

La oralidad es indudablemente uno de los factores que en mayor medida coadyuva, a esta finalidad y se convierten en determinantes para la aceleración del proceso la presencia de las partes y la exposición razonada de sus pretensiones, siendo otro aspecto importante de la celeridad el impulso procesal de oficio, facultad que existe en el campo laboral. Evitar en lo posible excepciones y recursos innecesarios dentro del proceso mismo, ya que estas dos instituciones, a pesar del beneficio que brindan retardan la tramitación del juicio.

3.10 ORALIDAD

La oralidad no es más que volver a las formas primarias del procedimiento, tal y como era antes de tornarse escrito en el Imperio Romano de Oriente. La oralidad justifico su aparición en las nuevas estructuras procesales, ya que la Doctrina y la práctica del Derecho Positivo han comprobado que constituye un

efectivo medio para lograr la celeridad y la inmediatez que busca el Derecho Procesal del Trabajo. La experiencia derivada del periodo histórico durante el cual se practicó este sistema, y la reciente constancia que el derecho comparado aporta, permiten afirmar que el proceso oral es superior y puede adaptarse con más facilidad a la problemática jurídica de la vida moderna, porque mediante él se logra garantizar una justicia más económica simple y rápida.

Los elementos fundamentales en los que se basa el principio de la oralidad son:

- a) El predominio de la palabra hablada.
- b) La intermediación entre el juzgador y las partes.

En lo que concierne al primero, no existe procedimiento exclusivamente oral. Aún en el que predomine la oralidad, la escritura será siempre necesaria, porque desempeña un doble papel dentro del juicio: en primer lugar, prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las intervenciones antagónicas de los litigantes, etc.

En cuanto a la inmediatez que debe reinar entre el juzgador y las partes como elemento necesario en el procedimiento oral, es fundamental a fin de que el primero resuelva, que efectúe una justa valoración de las pruebas ante el reunidas, entra en relación directa con las partes, con los testigos, peritos, etc., de modo que pueda escuchar las declaraciones y capte de inmediato las impresiones que le servirán para formular sus conclusiones.

La prioridad del elemento oral no debe entenderse como exclusión radical de la forma escrita, si no que, por el contrario, la requiere por los principios de documentación ya analizados. Sin embargo, el principio de oralidad pretende que la mayor parte de la secuela procesal se desarrolle en forma verbal y ante el tribunal que va a resolver, por lo que de manera casi obligada referirse a

oralidad en el proceso debería ser sinónimo de hablar de inmediatez. Alsina dice:

*“...no hay juicio oral, como no hay juicio escrito, si no que se trata de expresiones convencionales, porque en materia procesal, ni la oralidad puede prescindir de la escritura ni en los juicios escritos se puede prescindir de la oralidad”.*³⁴

3.11 PRINCIPIO INQUISITIVO

El impulso procesal establece un límite en el tiempo a los actos procesales con el principio de la preclusión impone un orden sucesivo que posibilita el movimiento progresivo del proceso. Existen tres sistemas que corresponden a otros tantos modos en que es posible impulsar el procedimiento: sistema legal, sistema dispositivo y sistema inquisitivo. En el sistema legal es la Ley la única que impone al tribunal y a las partes el cumplimiento de determinados actos procesales; en el sistema dispositivo el impulso corresponde a las partes; en el inquisitivo, el tribunal tiene la facultad de ordenar diligencias procesales.

El Derecho Procesal del Trabajo y más concretamente el sistema procesal laboral, adopta el sistema inquisitivo aunque no en toda su intensidad ya que si bien la demanda, acto constitutivo del proceso y por consiguiente, de la relación procesal continúa siendo una actividad propia del interesado.

El artículo 725 de la Ley Federal del Trabajo establece que, en el caso de extravió o separación de algún expediente o constancia, el secretario, previo informe del archivista, certificara la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones. Por si fuera poco el artículo. Siguiendo agrega: la junta podrá resolver los autos y el artículo 727 fija que la junta de oficio, cuando lo estime conveniente hará la denuncia correspondiente ante el

³⁴ ALSINA, Hugo. *Tratado Teórico-Práctico De Derecho Procesal Civil*. t. I. Compañía Argentina de Editores, Buenos Aires, 1941. P. 261.

Ministerio Público competente. Todo esto, en relación con los expedientes extraviados, es una prueba más de la amplitud de que goza la junta para accionar todo el proceso, aún sin intereses manifestados de las partes.

Resulta evidente que el legislador ha deseado atribuir a las juntas de conciliación y arbitraje la responsabilidad de la instrucción del proceso al establecer el principio inquisitivo o un poder supletorio de la actividad procesal de las partes.

3.12 INMEDIACION

La esencia de este principio debe consistir en que, durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre sí y con el presidente del tribunal encargado de dirimir el debate, y que éste, por igual, se comunique con las parte y con las demás personas que intervienen en el proceso.

Es el contacto directo de los litigantes con el juez y de la recepción de la prueba directamente por el juez sin intermediarios.³⁵ Impartir justicia tiene que ser el resultado de un análisis lógico-jurídico de las pruebas que se hayan aportado, y en los juicios orales este análisis se basará en la apreciación directa de que estas pruebas se logren gracias a la inmediación.

Así mismo el principio de la inmediación está íntimamente vinculado con el de la concentración procesal, es decir, los principios de inmediación el juez está en relación directa con las partes, recibe de manera personal las pruebas, además de que los principios de oralidad y de concentración no resultarían efectivos si no fueran compaginados con el de inmediación. De nada serviría que en un proceso al que asisten las partes, así como los testigos, todos ellos, deberán oralmente, pero que no lo hicieran ante la persona que va a resolver su

³⁵ COUTURE, Eduardo. *Estudio Del Derecho Procesal Civil*. 2ª edición, Delpa, Buenos Aires, 1951

conflicto. Ante todo, debe buscarse que sea el mismo juzgador el que reciba las pruebas y puede captar, en esos momentos de la recepción, la personalidad, la actitud y el lenguaje del que narra, así como la espontaneidad en las declaraciones vertidas.

3.13 LA CARGA DE LA PRUEBA

El significado etimológico de la palabra carga es *cosa que ejerce peso sobre otra*. Sin embargo, es una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención del interés.

La Doctrina procesal reconoce la existencia de varias cargas durante la sesión de un juicio, también es necesario señalar que ha sido motivo de constante discusión y estudio la obligatoriedad que estas cargas procesales imponen al sujeto de un juicio. Toda carga impone un *deber hacer*, mientras que algunos sostienen que la carga es tan solo una posición jurídica a que se ven sujetas las partes de un juicio.

Pallares,³⁶ llega a afirmar que solamente por medio de sutiles razonamientos es posible distinguir carga del ejercicio de los derechos que tienen las partes para realizar determinados actos, y agrega que carga y ejercicio del derecho de acción se confunden en ocasiones. Si se quiere obtener una sentencia favorable han de rendirse pruebas idóneas, lo que constituye el ejercicio del derecho de probar. Por lo mismo la teoría de la carga conduce al siguiente paralogismo: el titular de un derecho tiene la carga de su ejercicio.

Deber y carga son nociones heterogéneas, puesto que la primera indica la necesidad jurídica para satisfacer un interés por parte de un sujeto, al que se conceda un correlativo poder individual. La institución de la carga procesal

³⁶ PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. ed. Porrúa, México 1965.

puede sintetizarse de la siguiente manera: en determinados casos, la Ley atribuye al sujeto el poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, y es amonestado de la posible sanción resulta vencido ante su omisión.

Rastrear a lo largo la génesis y el proceso de desarrollo de una Institución jurídica no deja de tener interés, ya que mediante una labor semejante a la de un arqueólogo se logra recopilar piezas ancestrales jurídico-procesales utilizadas en épocas lejanas, que más tarde resultan de utilidad práctica en tanto justifican la razón de la existencia de determinadas instituciones, revividas con mucha frecuencia en los procesos modernos, como es el caso de la carga de la prueba.

Contra lo que pudiera pensarse, esta Institución no fue generada por una diáfana lógica jurídica, ya que en realidad se trata de una Institución que se ha caracterizado, a través de la historia del Derecho, por haber sido regulada en gran parte por la ética social y por la educación práctica del medio al fin, hay factores que hacen variar el concepto de la carga de la prueba por cuanto al tiempo y al medio social, esto podría generar dudas acerca de la utilidad de la misma, ya que, en todo caso, resultaría sujeta a la apreciación vigente de la época o a cada sistema de derecho.

Por principio, la Ley Federal del Trabajo de 1970 se atreve a romper el mutismo que sobre la carga de la prueba quería guardar el Derecho Procesal del Trabajo. A tal efecto, el artículo 784 establece que “la junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios éste en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos...”

En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador
- II. Antigüedad del trabajador
- III. Faltas de asistencia del trabajador
- IV. Causas de rescisión de la relación de trabajo
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I y 53 fracción III, de esta ley,
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causas de despido.
- VII. El contrato de trabajo,
- VIII. Duración de la jornada de trabajo,
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios
- X. Disfrute y pago de vacaciones
- XI. Pago de las primas dominicales, vacacionales y de antigüedad
- XII. Monto y pago de salario
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de Vivienda.

3.14 LAUDOS EN CONCIENCIA

La palabra *laudo* es una expresión forense que significa decisión o fallo que dictan los tribunales. En el Derecho Procesal mexicano los laudos poseen una característica especial: se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, en consideración de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en que se apoye.

Pero que debe entenderse por *verdad sabida y buena fe guardada* así como en *conciencia*.

En relación con la *verdad sabida*, el concepto corresponde a la impresión que el desarrollo del juicio ha venido creando en los representantes que integran los tribunales del trabajo.³⁷ Se trata de un concepto de tracto sucesivo, esto es, que va elaborándose conforme transcurren las secuencias procesales, que va creando conciencia de las actividades de las partes y, sobre todo, de las pruebas presentadas en los representantes que integran el tribunal.

Por *buena fe guardada* debemos entender la correcta intención de los actos por realizar.

Por *conciencia*, se debe ser un poco más preciso, porque todo el mundo sabe que, en materia laboral, las pruebas se aprecian en conciencia, pero no todos son capaces de precisar esta facultad tan trascendente. La expresión fue incorporada a la terminología jurídica como consecuencia del cambio operado por la Asamblea Constituyente de Francia, pues se trató de una reacción encaminada a restarle validez al sistema de pruebas legales, en busca de imponer en su lugar sistemas más liberales para la apreciación judicial. Así, apareció por primera ocasión en el texto del artículo 342 del Código de Instrucción Criminal Francés, que establecía: “sinceridad de conciencia en el juzgador”. Se abrió de esta forma una etapa prodiga en lo jurídico, aunque la expresión en conciencia se aplicó y desarrolló únicamente en la legislación procesal española, que en 1872 sustituyó “según su conciencia”, para incluir la que ahora nos ocupa.

Si se investiga el origen de la inclusión de la frase en conciencia dentro de la legislación laboral, se observa que precisamente la Ley Federal del Trabajo es la que en 1931 la introduce en el mundo de la legislación procesal del trabajo. La Suprema Corte de Justicia ha sustentado las tesis más divergentes en relación con ella. Una de ellas es la dada por Heberto Amilcar, en el contenido

³⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal Del Trabajo*. 6ª ed. Porrúa México, 1964 pág. 88

del artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se tomó de una disposición de otro reglamento mexicano: el correspondiente a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.³⁸

De aquí puede deducirse que la legislación laboral mexicana nos reserva cierta responsabilidad en los ámbitos del Derecho Comparado, ya que si fue nuestra legislación laboral la que adoptó esa expresión. Por si fuera poco en otras expresiones laborales, también se transcribieron términos parecidos que trataban de expresar lo mismo, es decir que el juzgador gozaría de una cierta liberalidad en la apreciación de pruebas que se someten a su conocimiento. Estas variaciones en la terminología, usadas de manera evidente con la finalidad pero sin una definición de esta liberalidad, han complicado el problema. En la legislación laboral chilena, por ejemplo, se expresa: “los tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda”. En la legislación del trabajo de Costa Rica establece:” se precia la prueba con entera liberalidad y conciencia”, en la legislación obrera de Guatemala aparece: “se apreciara la prueba en conciencia, pero el juez está obligado a expresar los principios de equidad en que funda su criterio”.

Así, a pesar de la característica del derecho del trabajo tendiente a su internacionalización, al menos en este concepto han surgido divergencias en cuanto a contenido, porque la expresión gramatical del principio varía de una legislación a otra. Esta confusión terminológica, debe delimitarse para entender lo que realmente significa, “apreciar las pruebas en conciencia”. Por ejemplo, la labor o proceso de decisión a que tienen que enfrentarse los miembros del tribunal en la etapa final del juicio, cuando ha llegado el momento de la elaboración del laudo, debe tener presentes y, sobre todo, perfectamente diferenciados, los cuatro momentos que integran lo que podríamos llamar el proceso cognoscitivo, y que son información, investigación, interpretación y valoración.

³⁸ AMILCAR BAÑOS, Heberto, *La Apreciación De La Prueba En El Proceso Laboral*. Arayú, Buenos Aires.

El de información implica una actividad receptiva por parte del tribunal, receptiva de los elementos de juicio que aportan las partes. El segundo momento, el de la investigación, puede describirse como la actividad inquisitiva del tribunal a fin de profundizar, mediante las pruebas ofrecidas por unos y otros, en los diferentes aspectos con el propósito de encontrar la verdad. En el tercero de los momentos, el de la interpretación, el tribunal ha de buscar el significado exacto de cada elemento probatorio. El cuarto momento, y tal vez el culminante, el de la valoración, describe no lo que pueda entenderse, sino lo que debe entenderse por ella. En este último momento, en el que ya no se habla de sistema de valoración de la prueba, puesto que ya se hicieron señalamientos anteriores a ellos. Nos centramos en el sistema libre, por ser el que se utiliza en los cuerpos jurídicos procesales más modernos. En ellos existe comunión de ideas de sus legisladores, que establecen como sistema valorativo de las pruebas en los asuntos laborales los métodos de “libre valoración”. Así, en la actualidad debe hablarse de una sana crítica, como lo hacen los códigos procesales de Jujuy y Córdoba, de Argentina, de una libre convicción, como lo señala el Código Procesal Civil alemán de 1877, entre otros, o de un prudente arbitrio, como se expresa en el Código de Procedimientos Civiles del Distrito y Territorios Federales de México.

La expresión sana crítica, puede definirse como una función del entendimiento que analiza y sintetiza los hechos sometidos al juicio del juzgador, conforme a las reglas inflexibles de la lógica. El Derecho Procesal Civil explica que por libres convicciones no debe entenderse una libertad ilimitada sino, por el contrario, una actuación del juez, ajustada a sus correspondientes deberes profesionales. Si tomamos en cuenta que la expresión en conciencia se utilizó por primera vez en los textos laborales de México, resulta mejor buscar nuestras propias fuentes, de las que encontramos que en la exposición de motivos de la Ley se precisa que la apreciación de las pruebas en conciencia significa plenamente que, *al apreciarse, esto no se haga con un criterio estricto*

y legal, sino que se analice al prueba rendida con un criterio lógico, como lo haría el común de los hombres, para concluir y declarar después de ese análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.

Al desear que las pruebas se aprecien con un criterio que no sea estricto y legal, se trata de evitar la formalidad extrema que muchas veces lleva a lo que podríamos llamar una verdad jurídica, y no una verdad real, que en todo caso es la búsqueda del Procedimiento Laboral. De otra forma, la disparidad o desnivel económico y de formación cultural existente entre las dos partes que convergen en un juicio laboral conduciría muchas veces a apreciaciones incongruentes con la realidad. Asimismo, para tal análisis y apreciación de la prueba, está no se lleva a cabo en la mayor parte de los casos por una totalidad de criterios con formación científico-jurídica sino, por el contrario, la formación de los tribunales laborales establece la necesaria integración con elementos ajenos a dichas formalidades, como serían las representaciones obreras y patronales.

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO DE PRUEBAS EN MATERIA LABORAL

Los medios de prueba son parte fundamental en todo juicio que se lleve ante los tribunales, pues no bastan las simples afirmaciones de las partes respecto de sus posiciones en la controversia, sino que se requiere que las prueben, que confirmen que la razón les asiste en sus planteamientos de la demanda o la contestación. La ley Laboral precisa los medios probatorios, e incluso en la reforma de 1980 la Ley Federal del Trabajo ya aparecen señalados los medios de prueba en el artículo 776, al establecer que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al Derecho.

En este sentido, los procedimientos realizados permiten al investigador cerciorarse de un dato afirmado. Este cercioramiento o verificación de que se ejecutó o no tal conducta, es lo que conocemos como prueba. Según algunos autores, la prueba es el dato o fuente en sí (la huella, la firma, la mancha de sangre); para otros, es el procedimiento o actividad que ha de realizarse para confirmar o rechazar la previa afirmación.

Según *Sentís Melendo*, prueba llega a nuestro idioma procedente del latín; en el cual, *probatio, probationis*, lo mismo que el verbo correspondiente (probó, probar probare), vienen de *probus*, que quiere decir bueno, recto, honrado. Así pues, lo que resulta probado es bueno, es correcto, podríamos decir que es auténtico; que responde a la realidad. Ésta, y no otra, es la verdadera significación del sustantivo proba y del verbo probar: verificación o demostración de autenticidad.

De acuerdo con esta idea, y teniendo en consideración el tercero de los marcos conceptuales (prueba es verificar), *Devis Echandía* ha considerado la prueba

como “*el conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su decisión, obtenidos por los medio, procedimientos y sistemas de valoración que la Ley autoriza*”.

Para *Sentís Melendo*, prueba “*es la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso, conducentes a la sentencia* “. Si alguien habla de diferencia entre prueba penal, prueba civil o prueba laboral ésta sólo puede verse por los efectos que trate de dársele a lo probado, pero no en la esencia de la prueba misma.

La prueba puede concebirse desde ángulos diversos. Puede considerarse como una actividad lógica y material orientada en el mismo sentido de la realidad que se trata de averiguar, esto es, como operación y esfuerzo amparados en una verdad: es la prueba fin. Pero también puede valorarse como el conjunto particular de recursos que pueden utilizarse para obtener aquella demostración: es la prueba medio. Aquí interesa la prueba como medio.

Por lo tanto para nosotros el vocablo *probar* alude al concepto mismo de PRUEBA y, debe entenderse su raíz gramatical, proveniente del latín *probo* (bueno, honesto) y *probandum* (recomendar, experimentar, aprobar). Probar ineludiblemente se refiere a la actividad probatoria de las partes, entendido esto como la facultad y obligación de quienes se encuentran sujetos a un procedimiento de aportar al tribunal los elementos necesarios para que lo afirmado por la parte esté demostrado en el expediente; probar, pues, es poner al tribunal en conocimiento de algo y, conocer, es explorar la verdad, por ello, la actividad probatoria de las partes en un procedimiento es fundamental para que sus argumentos sean considerados como verdad por el tribunal, ya que cualquier alegato no probado será infundado.

El vocablo prueba se usa en dos sentidos distintos:

1. Como actividad procesal de la parte destinada a producir en el ánimo del juez la certeza de que los hechos que ha alegado son verídicos y de que los alegatos por la contraparte son falsos.
2. Como el conjunto de medios de los que la parte se vale para producir aquella certeza: prueba documental, prueba pericial, prueba testimonial.

Como actividad procesal de la parte, la prueba recae sobre todos los hechos, circunstancias, actos y contratos que sirven de fundamento para sus pretensiones o defensas. Se exceptúan, sin embargo, algunas categorías de hechos que no necesitan ser demostrados: los hechos aceptados o admitidos tácita o expresamente por la parte, los presumidos por la Ley, los hechos notorios, etc.

4.1 ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA PRUEBA

Son los siguientes:

- a).- Los medios de prueba.- que es instrumento, medio o acto con el que se proporciona al tribunal el conocimiento de algún punto de argumentación en el proceso.
- b).- El órgano de prueba.- Es quien aporta al tribunal el conocimiento de algún punto del proceso.
- c).- El objeto de la prueba.- Consiste en la finalidad perseguida por la prueba, es decir, qué se pretende probar con esa prueba.

4.2 PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA:

Para que la prueba sea eficaz deben reunir ciertos principios, sin perjuicio de los requisitos especiales que deben observarse para cada medio de prueba en particular.

Entre estos principios comunes a la actividad probatoria tenemos:

I.- Carga probatoria de las partes.- Se le llama carga probatoria a la obligación de la parte en el proceso de aportar pruebas para demostrar sus afirmaciones. Esto es, cuando alguna de las partes argumenta algo y la Ley no la releva de aportar prueba, la parte queda constreñida a rendir prueba, eso es la carga probatoria.

En materia laboral, existen cargas probatorias especiales, pues no rige la regla general que opera en el Derecho Civil, en el sentido de que quien afirma está obligado a probar.

II.- Hechos negativos No están sujetos a prueba.

La Ley Federal del Trabajo no instituye la carga probatoria cuando alguna de las partes alegue hechos negativos, por lo que debe considerarse que en materia del trabajo no existen reglas para apreciar y valorar los hechos negativos. Pero cuando las partes argumentan hechos negativos, deben seguirse los principios de la lógica, en el sentido de que un hecho negativo, algo que no existe, no debe probarse, salvo cuando la negación envuelva la afirmación de un hecho, lo anterior, no puede considerarse apartado de la Ley, puesto que las reglas de la lógica imperan al valorar las pruebas, al permitir la Legislación Laboral que las pruebas se valúen en conciencia, lo que implica la necesidad de aplicar la lógica.

III.- Carga de la Prueba

Cuando se trata de las cuestiones que se han visto en párrafos precedentes, le corresponde al patrón y, en los casos no previstos en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, le corresponde a la parte que alegó el hecho.

Si alguna de las partes realiza algún argumento y no ofrece prueba para demostrarlo, la junta puede recabar oficiosamente pruebas para poder resolver al respecto.

En principio, debe analizarse si el argumento es carga probatoria del patrón, en cuyo caso la junta deberá exigir al patrón que exhiba la prueba relativa, bajo el apercibimiento que de no exhibirlo, se presumirán ciertos los hechos expuestos por el trabajador.

Si el hecho que se alega no corresponde como carga probatoria al patrón, sino que pesa sobre la parte que lo efectuó, la junta no puede recabar oficiosamente la prueba, pues en este caso la Ley no permite que la junta se substituya a la actividad obligatoria de la parte, pues de hacerlo, estaría actuando en un caso no permitido por la Ley, lo cual implica que le suple las deficiencias a la parte que no aportó la prueba y, las juntas solo pueden actuar de oficio en los casos y bajo las condiciones que la propia Ley Laboral señala.

Uno de los problemas que se presenta para los juicios laborales es que existen situaciones de hecho que no pueden ser demostradas mediante constancia fehaciente, como lo son las marchas en protesta o apoyo de algo, tan usuales en nuestro México, que en ocasiones impiden a quienes van transitando que lleguen a su destino a la hora que pretenden llegar y, existen muchas otras circunstancias que impiden demostrar a través de la referida constancia fehaciente, la inasistencia del obligado a declarar; por ello, el precepto en cita

debe ampliar la manera de demostrar a la junta la falta de inasistencia, lo cual sería acorde con el principio del derecho del trabajo de evitar formulismos.

En que consiste la reversión de la carga de la prueba.- Se le denomina reversión, cuando la carga probatoria debe rendirse por una de las partes y por determinadas circunstancias esa parte obligada a rendir prueba es relevada de probar los hechos que estuvieron a su cargo.

Por ejemplo, corre a cargo del patrón demostrar los hechos que se indicaron en párrafos precedentes, pero si el patrón opone la excepción de inexistencia de la relación de trabajo (niega la relación laboral) la carga probatoria se revierte, el patrón no tiene obligación de probar nada y el trabajador queda constreñido a demostrar lo narrado en su demanda.

Los medios de prueba que las partes pueden ofrecer al proceso laboral son:

- 1 Prueba confesional.
- 2 Prueba testimonial.
- 3 Pruebas documentales.
 - a) Pública, o bien,
 - b). Privada
- 4 Prueba de reconocimiento de contenido y firma.
- 5 Prueba pericial.
- 6 Prueba de inspección.
- 7 Prueba de presunción legal y humana.
- 8 Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por el descubrimiento de la ciencia.

Los medios o instrumentos de prueba deberán referirse a los hechos controvertidos, cuando éstos no hayan sido confesados por las partes. En el proceso laboral dentro del procedimiento ordinario, las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia. La junta acordará en esa etapa y en ese

momento que pruebas se admiten y se desechan, en caso de admitirse deberán expresar el motivo y fundamento de su acuerdo.

También señalamos que son admisibles en el procedimiento laboral todos los medios de prueba que no sean contrarios a la Ley, a la moral, y a las buenas costumbres.

Para el estudio y análisis de la prueba es importante que consideremos los siguientes elementos:

- A. El objeto de la prueba.
- B. La carga de la prueba.
- C. El procedimiento probatorio.
- D. Los medios de prueba.
- E. Los sistemas consignados en la legislación.

4.3 PRUEBA CONFESIONAL

La confesión, uno de los medios probatorios más usuales en cualquier juicio, consiste en la prueba tradicional por excelencia.

La confesión es una declaración de parte que contiene el reconocimiento de un derecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante. ³⁹ El reconocimiento que uno de los litigantes hace de la verdad de un hecho susceptible de producir consecuencias jurídicas a su cargo.⁴⁰ Es la declaración judicial o extrajudicial, con la cual una parte, capaz de obligarse, con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos.⁴¹

³⁹ De PINA, Rafael. *Curso De Derecho Procesal Del Trabajo*, Botas, México 1952.

⁴⁰ MATTIROLO, Luiggi. *Tratado de Derecho Judicial*. Reus, Madrid, 1930.

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. 6ª. Ed., Porrúa, México, 1982

Alzate Noreña, define a la prueba confesional como una manifestación oral o escrita que en juicio o fuera de él hace una parte, capaz de obligarse, sobre la verdad de los hechos de valor jurídico afirmados por el adversario, al cual son favorables, y que perjudican a quien los acepta en sus intereses, en los de las personas de quien tiene la representación legal y que tiene valor propio cuando el hecho puede ser probado por medio de la confesión.⁴²

De lo anterior se concluye que la prueba confesional consta de tres elementos que apuntan al objeto, forma y persona que la formula: el objetivo, el intencional y el subjetivo.

El objetivo se refiere al objeto sobre el cual debe recaer la confesión para que sea aceptada, es decir, sobre un hecho jurídico, personal o propio de quien lo hace, contrario a sus intereses, y que no verse sobre el derecho.

El elemento intencional consiste en la voluntariedad de la declaración y el ánimo con que se realiza la confesión; en la doctrina se conoce como el *animus confitendi*, es decir, la intención de dar por cierto un hecho determinado. En este ánimo reside el valor de la confesión.

El tercer elemento lo integran los sujetos de la confesión, que son las partes que con un interés contrapuesto intervienen en el proceso. Al que pregunta se le llama articulante y al que responde se le denomina absolvente. La junta al admitir la prueba dicta los apercibimientos y si no comparece personalmente él o alguno de los absolventes el día y hora señalados ante la junta para absolver posiciones personalmente es en este momento cuando se le hacen efectivos los apercibimientos en el sentido que se le tiene por confeso ficto, al tenor de las posiciones que en ese momento se le han formulado por su contraparte, acuerdo que deberá ir fundado y motivado.

⁴² ALZATE NOREÑA, Luis. *Pruebas Judiciales*, Imprenta Departamental, Bogotá, 1944.

Aquí, las posiciones se formulan oralmente o por escrito, en caso de ser oral la articulación de las oposiciones se formulará una por una, y se irá calificando de legal, siempre que no se trate de un hecho confesado, ya que solo se desahogara ésta cuando se trata de hechos controvertidos por las partes y se buscará aquí la veracidad de las afirmaciones de las partes, en el escrito de demanda o de la contestación de la demanda. Por idéntica razón, las respuestas que se den al interrogatorio deben ser concretas y afirmar o negar en forma categórica y sencilla, con la salvedad de que es posible efectuar una breve aclaración después de la respuesta categórica.

La confesión puede clasificarse en confesión judicial o extrajudicial, expresa o ficta, simple o calificada.

Por confesión judicial se entiende la que se ha rendido dentro del juicio; por el contrario la será extrajudicial cuando se obtenga fuera de él.

Es confesión simple cuando se reconocen los hechos de una manera terminante, clara y sin condición.

Confesión calificada cuando, a contrario sensu, se efectúa condicionando su afirmación a otro hecho, lo que claramente limita los efectos probatorios. La confesión expresa o ficta, es la que tiene mayor importancia dentro del Derecho Procesal del Trabajo, la confesión es ficta cuando de autos conste que el absolvente fue citado por conducto de su apoderado, haciéndole saber el día y la hora del desahogo de esta prueba, o bien, que de autos conste que fue legal y debidamente citado por conducto del actuario en el domicilio que le haya señalado el oferente, para absolver posiciones en cuanto a los hechos que le son conocidos o que le son propios en razón de la naturaleza de las funciones que desempeñe dentro de la empresa demandada en juicio laboral, aun cuando éste no sea parte en el juicio laboral, cuando se niegue a contestar o contestare con evasivas.

La confesional es una prueba muy importante en el desarrollo del juicio, ya que las respuestas generadas por dichos cuestionamientos obligan a quien las produce, por lo que muchas veces se convierte en la prueba más importante del juicio laboral. También tiene como característica especial que en su desahogo se recurre con frecuencia a la confesión ficta, en la que, ante la ausencia de la persona absolvente que haya sido citada y apercibida para el desahogo de esta prueba y no asiste, se tendrán por contestadas como afirmativas las preguntas que previamente el tribunal haya aceptado como válidas.

Dentro del desarrollo de esta prueba es muy común que se presente el caso que tenga que desahogarse la prueba confesional no precisamente por el actor o el demandado, sino por otra persona que de alguna forma participó en el acontecimiento que generó el problema litigioso. En este caso, nos encontramos con lo que la doctrina conoce como *confesional para hechos propios*, que reviste características especiales, sobre todo en lo correspondiente a la declaración que genera la presencia de terceros antes las partes en pugna.

En la prueba confesional podrán ofrecerse como absolventes a las personas físicas trabajadores y patronos, personas morales cuando exista una relación laboral o que se les imputen hechos en la demanda, y donde la representación está a cargo de la persona física (representante legal) que acredite tener facultades para absolver posiciones ante las juntas, exhibiendo el Poder Notarial de donde se desprenden las facultades con las que se ostenta el representante legal de ésta.

Las partes podrán solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente, también a las personas que ejercen funciones de dirección, administración, supervisión y vigilancia como los directores, gerentes o administradores en la empresa o establecimiento. En el caso de los sindicatos a los miembros de la directiva, cuando los hechos que le dieron origen les sean propios, es decir, que se les haya atribuido en la demanda o en la contestación en razón de sus funciones.

Las partes al ofrecer esta prueba deben solicitarle a la autoridad laboral que le dicte a los absolventes los apercibimientos a los que se harán acreedores en caso de no comparecer el día y hora que señale la autoridad.

Cuando los absolventes tienen su domicilio fuera de la residencia de la junta que está conociendo del asunto, entonces la prueba tiene que desahogarse por exhorto, se hará acompañar en su ofrecimiento del pliego de posiciones, para que sea previamente calificado de legal, para que se desahogue por la autoridad exhortada. Porque de no ofrecerla de esta manera no se admitirá por carecer de los elementos necesarios para su desahogo en términos del artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto dispone que: “Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.”

En el mismo acuerdo se le hará saber a los absolventes los apercibimientos decretados, en caso que no comparezcan el día y hora señalados por la junta.

Al ofrecer la prueba se señalará el domicilio en el que se deberán ser citados los absolventes, a las partes se les citará por conducto de sus apoderados, o bien, personalmente, y si no comparecen, por conducto del actuario.

4.4 REGLAS PARA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL.

Cuando comparecen los absolventes ante la junta para absolver posiciones personalmente, la junta deberá pedirles que se identifiquen con un documento idóneo y oficial, como la credencial de elector o pasaporte, debiendo aparecer en el mismo la fotografía del absolvente, lo anterior para evitar que sea otra persona distinta la que se preste para llevar a cabo el desahogo de tal probanza.

La legislación considera como confesión expresa y espontánea de las partes, sin que sea necesario que éstas la ofrezcan, ya que se desprende de las manifestaciones vertidas por éstas y que obran en las constancias y actuaciones contenidas en el proceso laboral.

4.5 PRUEBA DOCUMENTAL

Los documentos son toda cosa producto de un acto humano, perceptible por los sentidos de la vista y del tacto, que sirva de prueba histórica, directa y representativa de un hecho cualquiera. De la definición se deduce que la prueba documental puede ser *declarativa representativa* o simplemente *representativa*. En el primero de los casos es cuando contenga una declaración de quien la crea u otorga, o simplemente lo suscribe, como es el caso de los escritos públicos o privados. Puede ser sólo representativa cuando no contenga ninguna declaración, como ocurre con los planos, cuadrados o fotografías.

Devis Echandía, dice al respecto, los documentos suministran una representación permanente y relativamente segura de los hechos que puedan interesar más tarde a un proceso, o que suelen hacerse valer en las relaciones de sociedad extraprocesales, por lo cual es enorme su importancia como instrumento de certeza jurídica, de realización espontánea pacífica de los derechos. De ahí la tendencia inmemorial a exigir el escrito como prueba de ciertos actos jurídicos, e inclusive como requisito para su nacimiento o validez, que en el Derecho moderno ha disminuido en cuanto al primero y se ha acentuado en cuanto a lo segundo. La importancia del documento es consecuencia de sus funciones.⁴³

Esta probanza requiere varios requisitos para ser valedera. En primer lugar, si el documento aportado como prueba es declarativo o dispositivo es necesario que se haya elaborado en plenitud de conciencia y no arrancado a través de la fuerza o de la coacción a quien la suscribe, porque la intervención de alguno de estos factores lógicamente anularía el contenido del documento. Es más, los documentos que se aportan en el juicio laboral deben ser producto de un estado de plenas facultades de quien lo elaboró.

⁴³ DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Teoría General De La Prueba Judicial*. t. II, Víctor P de Zavala, Buenos Aires, 1976.

El segundo requisito consiste en que el documento, según algunas teorías, deberá ser llevado a proceso de un modo legítimo, esto es, que sea propiedad de quien lo ofrece o, en su caso, lo haya obtenido legítimamente por quien lo posee.

El tercer requisito conserva la distinción de los documentos tradicionales entre públicos y privados, ya que si los aportados en el juicio laboral son instrumentos públicos, es necesario que se haya cumplido con los requisitos y formalidades exigidos por la ley para su formación, bajo sanción de nulidad en caso de que carezca de ellos.

En el caso de que los documentos que se presenten en un juicio sean copias de documentos originales que tengan alguna relación con la controversia, para la validez de las copias hace falta que se hayan cumplido los requisitos exigidos por la ley, esto es, la certificación, puesto que las copias simples no son prueba plena a menos que estén fortalecidas con otras probanzas.

Para que los documentos surtan los efectos probatorios deseados, es necesario que se aporten y admitan oportunamente en el proceso; pues aunque reúnan los requisitos antes señalados, pero se presenten a destiempo en el orden procesal, hará que no se les tome en cuenta al momento de la resolución, porque no están incluidos en el acuerdo que al efecto dictara el tribunal.

4.6 CLASIFICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS.

a) Públicos y Privados.

Atendiendo a su autor, los documentos pueden clasificarse en públicos y privados, considerándose como públicos los documentos que tienen su origen en la actividad de un funcionario o fedatario público, en ejercicio de su cargo; los que no tienen ese origen son considerados como privados.

La diferencia esencial entre un documento público y uno privado además de su origen, estriba en el valor probatorio, pues un documento público normalmente tiene valor pleno, el privado no goza de esa calidad. El documento formulado por un funcionario público en ejercicio de su cargo, es público, al igual que el documento formulado por un fedatario público, también en cumplimiento de su cargo; sin embargo, la certificación expedida por éste último en relación con una copia de un documento privado, no goza de efectos probatorios plenos, pues se equipara a un documento privado.

En materia laboral se ha confundido en relación con su calidad a los documentos expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, pues se les considera públicos, no obstante que no son expedidos por funcionarios ni por fedatarios públicos.

La noción de otorgar el carácter de público al documento expedido por un funcionario público, no es absoluta, pues basta, algunas veces, que éste intervenga en su recepción o legitimación para considerarlo como tal; como en el caso del documento de inscripción de un establecimiento comercial elaborado por un particular pero presentados ante las Autoridades Hacendarias, o la inscripción de un nacimiento en el Registro Civil.

La denominación "documento auténtico" también ocasiona confusiones, pues muchos consideran que documento auténtico es sinónimo de público y es un error, porque el primero es aquel que goza de certeza en relación con su origen y su autor, y de ahí la confusión, pues todos los documentos públicos son auténticos, pero no todos los auténticos son públicos.

b) Solemnes y de Prueba.

Conforme al objetivo que se persiga con la formulación de los documentos, podemos afirmar que pueden ser solemnes o de prueba; en el primer caso se trata de actos cuya formulación por escrito es necesaria para ser considerados como válidos, sin ese requisito son considerados nulos, como el caso del contrato colectivo que por disposición del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad. En el segundo caso, es decir, con los documentos de prueba, el autor o los autores lo formulan como un acto de previsión, temiendo que al no plasmarse por escrito al surgir una controversia jurisdiccional, estén imposibilitados para acreditar el hecho o hechos que se documentan.

Al redactarse el documento solemne, se pretende que el acto documentado se manifiesta legalmente sin cortapisa y en el documento de prueba con su constitución o elaboración únicamente se pretende probar los hechos documentados para el caso de que se inicie un conflicto jurisdiccional.

En nuestra materia, documentos de prueba son considerados todos los que redacta el patrón para que sean firmados por los trabajadores en los que se consignan pagos de salarios, vacaciones, aguinaldo, etc.

c) Manuscritos y Mecanografiados.

Como su propio nombre lo indica con precisión, los manuscritos son los elaborados por el puño y letra del autor o de las personas que lo formulan a su mandato y los mecanografiados son aquellos que son creados con la utilización de una máquina para escribir, misma que puede ser manual, eléctrica o electrónica.

Esta clasificación que atiende a la forma de elaboración es importante más que nada, para los efectos de falsificación por alteración, por adición o modificación, pues en todos los casos con cierta facilidad podremos detectar una alteración

del texto; sin embargo, para invalidar el documento ofrecido por la contraparte, como ya lo dijimos antes, habrá de probarse no tanto que exista dicha alteración, sino que la misma fue posterior a la colocación de la firma; debemos, por ejemplo, recordar que con computadora electrónica muchas empresas formulan sus recibos de pagos, pero a menudo las mismas no están programadas para anotar la jornada de labores, y entonces el patrón, al cuerpo del texto redactado electrónicamente, le agrega con máquina manual la duración de la jornada antes de que se firme por el trabajador; en tales condiciones el documento aunque alterado de su redacción, es plenamente válido, pues el trabajador lo firmó con pleno conocimiento de esa alteración.

d) Autógrafos y Heterógrafos.

El documento manuscrito o mecanografiado puede ser, atendiendo a quien lo redacta materialmente, autógrafo y heterógrafo.

Es autógrafo un documento cuando el autor personalmente lo formula; si es manuscrito lo elabora con su puño y letra y si es mecanografiado, él personalmente opera el utensilio o instrumento mecánico; por el contrario, heterógrafo será el documento que el autor no elabora personalmente sino que encarga a otro, y éste, un tercero puede formular en forma manuscrita o mecánica, aunque, desde luego, el autor lo firmará, reconociendo su autoría.

En Materia Laboral, debemos recordar que un porcentaje grande de los documentos, son elaborados por representantes del patrón, a orden y mandato de éste, pero, desde luego, firmados por el trabajador; en este orden de ideas podemos afirmar que son documentos heterógrafos algunas veces manuscritos, otras mecanografiados y aunque ordenados por el patrón, el autor de ellos es el trabajador.

e) Constitutivos, Narrativos y Recognoscitivos.

Atendiendo al contenido, los documentos pueden ser constitutivos, narrativos o reconocitivos.

Cuando el documento crea una situación con relevancia jurídica, podemos afirmar que es un documento constitutivo. Esto sucede con los documentos que consignan un contrato de trabajo, mediante el cual se crea una relación laboral.

Si el documento contiene una declaración de hechos propios o de terceros, es narrativo; si es de hechos propios será confesorio, si es de terceros será testimonial; finalmente si el documento únicamente transcribe en forma material otro documento con existencia anterior, será una copia o reconocitivo.

f) Ratificación de Documentos.

El artículo 800 de la Ley laboral, determina que cuando un documento proveniente de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de la Ley laboral. La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

En la práctica los reportes de un Jefe de Personal, firmados con testigos, en relación con hechos cometidos por un trabajador, son utilizados a menudo como prueba en los conflictos laborales y se ratifican en su contenido y firma tanto por el Jefe de Personal como por los testigos.

El documento en esas condiciones es utilizado frecuentemente porque las preguntas que se formulan al ratificante son muy fáciles de responder y evitan así el desahogo de una testimonial que es más complicado y puede confundir a los testigos.

Una circunstancia importante que vale la pena analizar es la siguiente: el documento que proviene de un tercero ajeno al juicio debe ser ratificado por el suscriptor únicamente cuando resulta impugnado o deberá ser ratificado aunque no se objete por el contradictor.

La redacción del precepto es clara, ordena que solo procederá su ratificación si resulta impugnado; sin embargo, diferentes ejecutorias aparentemente requieren la ratificación aún sin impugnación.

4.7 PRUEBA TESTIMONIAL

La testimonial es una de las pruebas más antiguas. Aunque desacreditada en la actualidad, señalaremos los elementos necesarios de tal probanza.

Testigo según diversas afirmaciones provenientes de la Real Academia de la Lengua española, es la persona que da testimonio de una cosa o la atestigua. Persona que presencia o adquiere directa y verdadera el conocimiento de una cosa. Se puede definir a la prueba testimonial, como la declaración que vierte una o varias personas que no son parte dentro del proceso del trabajo, es decir de persona ajena al proceso, porque a dichos declarantes les constan los hechos materia del juicio. La diferencia con la prueba confesional es que en esta la declaración es de una de las partes en juicio (o de sus dependientes tratándose de la prueba confesional para hechos propios).

Por otro lado, testigo es la persona que comparece como fedatario para cumplir alguna formalidad en un acto jurídico, siendo diferentes el testigo que comparece y da fe ante el Registro Civil y otro diverso al que le constan hechos.

La actuación de los testigos es diversa en este caso, ya que uno coadyuva a llenar formalidades de un acto jurídico, en tanto que el otro cumplimenta una función esencial en el juicio, puesto que es la reconstrucción histórica de los hechos, puesto que al hablar ante el tribunal, un testigo está reproduciendo,

aunque sea en descripción, un acontecimiento pasado a fin de que el juzgador se instruya de la veracidad del mismo, estando obligado a que existan características que deba reunir quien deponga como testigo en un juicio para que su dicho este dotado de elementos valorativos. Estas características son la solvencia moral, la idoneidad y del desinterés en el juicio en que se declara.

La exteriorización se produce ante un tribunal, aunque por sí sola no reviste la calidad de acto procesal, sino que exige la cumplimentación de requisitos. En principio, el testimonio debe ser un acto de los llamados personalísimos, o sea, la persona que rendirá prueba testimonial no puede delegar facultades a otra a fin de que concurra a exteriorizar constancias de hechos, porque con ellos se perdería el elemental principio de la verdad.

Un segundo requisito debe ser que todo testimonio provenga de un tercero y nunca de una parte dentro del juicio, porque en tal caso estaríamos ante una prueba confesional y no ante una prueba testimonial. Se requiere, por tanto, que el testimonio proceda de un tercero y que, además, no tenga interés en el juicio.

Un tercer requisito, es que el testimonio verse sólo sobre hechos que vio y que le constan al que declara, y no sean versiones que haya escuchado y, mucho menos, que trate de justificar el porqué de los hechos o haga consideraciones sobre éstos, por ser lo último más de peritos que de testigos.

Cualquier persona a quien le consten los hechos objeto del litigio, siempre y cuando hayan conocido o percibido los hechos por cualquiera de los sentidos, siempre y cuando esa persona no sea parte en el juicio.

La prueba testimonial debe ofrecerse en la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, señalada en el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, específicamente el oferente de la

prueba debe manifestar su deseo de rendir la prueba en la etapa de ofrecimiento de pruebas, si se trata del actor será inmediatamente después de que la etapa en mención se haya abierto, y si es el demandado, deberá ofrecer su prueba una vez que haya transcurrido el periodo de ofrecimiento del actor, posteriormente a este. El artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, indica que se deberá proporcionar el nombre y domicilio de los testigos, al momento de ofrecerla.

Si el testigo o testigos radican fuera del lugar de residencia de la junta, deberá, además, adjuntar a su ofrecimiento el pliego que contenga las preguntas que se harán al testigo. Una vez que se admita la prueba, la junta otorgará a las demás partes el término de tres días para que, en sobre cerrado, formulen, si lo consideran oportuno, sus repreguntas a los testigos, al tenor del artículo 813, fracción III, de la ley laboral.

4.8 DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE RECEPCIÓN DE LA TESTIMONIAL

Se inicia con la fecha y hora en que se levanta el acta de la prueba testimonial, así como con la presencia del funcionario o funcionarios de la junta que reciban la declaración, se asienta la asistencia de las partes que concurran a la audiencia, así como la asistencia de los testigos, en su caso.

El oferente de la prueba presentará a los testigos, salvo el caso de que haya manifestado la causa o motivos que le impidan hacerlos comparecer a la audiencia.

Enseguida el testigo se identificará, si las partes o la junta lo requiere, proporcionando su nombre y demás generales, como lo son domicilio, edad, estado civil, ocupación, lugar de trabajo, si el testigo no puede identificarse al momento de la audiencia, la junta le dará tres días para que lo haga.

Hecho lo anterior, la junta debe tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad, advirtiéndole las penas en que pueden incurrir los testigos falsos.

Si son varios los testigos, se les tomará su declaración de manera separada, uno a uno, iniciando por el primero de los ofrecidos, y, siguiendo el orden en que fueron nombrados en el ofrecimiento de pruebas.

El interrogatorio que se formule a los testigos se hará oralmente al momento de la audiencia, salvo el caso de que la testimonial se realice por exhorto en lugar distinto al de lugar de residencia de la junta.

Las partes formularán sus preguntas de manera verbal y directamente, y la junta solamente admitirá aquellas preguntas que tengan relación con los hechos materia del juicio. La junta cuidará que no se formulen al mismo testigo preguntas iguales que se hubieren formulado con anterioridad y, que las preguntas no lleven implícita la respuesta, en este último caso, se impide la calificación de legal de una pregunta que sólo permita al testigo afirmar o negar un hecho, o bien, que de la respuesta en la misma pregunta.

El testigo será interrogado primeramente por el oferente de la prueba, y, después, podrán formularle preguntas (conocidas como repreguntas en la práctica pero la ley no les llama de esa manera) las demás partes. La junta en todo momento podrá interrogar directamente al testigo para el mejor conocimiento de la verdad.

Las preguntas del oferente, las de las demás partes y de la junta, en su caso, se harán constar textualmente en el acta respectiva, la declaración del testigo también se asentará en el acta.

El testigo está obligado a dar la razón de su dicho, es decir, a manifestar porque motivos conoce lo que declaró, la junta deberá exigir al testigo que proporcione tal elemento, si al dar la respuesta a las preguntas no la hubiere dado.

El testigo podrá leer su declaración una vez finalizada, o pedirá que se la lean si no sabe leer, hecho lo anterior firmará el acta al margen de las hojas que la contengan y si no sabe firmar imprimirá su huella digital, una vez ratificada la declaración a través de la firma o huella, no podrá variarse lo declarado ni en la sustancia ni en la redacción. Esto implica que el testigo mientras no firme o ponga su huella, puede corregir tanto en la sustancia como en la redacción lo declarado. Lo antes dicho se colige de la lectura del artículo 815 de la Ley laboral. El artículo 813, fracción III, en relación con el 817 de la Ley Federal del Trabajo, disponen que cuando el testigo radique fuera del lugar de la junta, la prueba se desahogará por exhorto ante la autoridad que la junta considere pertinente para recibir la probanza.

La junta acompañará al exhorto el pliego de pregunta y repreguntas, previamente calificados, para que la autoridad exhortada proceda a desahogar el medio de prueba al tenor de lo calificado por la junta. Si las partes autorizaron a personas para intervenir en la diligencia, la junta en el exhorto le informará a la autoridad exhortada los nombres de las personas quienes pueden intervenir en la rendición de la prueba.

4.9 TACHA DE TESTIGOS

La Ley Federal del Trabajo no define que son las tachas, por lo que es necesario acudir a su concepción doctrinal; siendo tal, las causas o motivos que invalidan la declaración del testigo, bien porque su declaración sea parcial a alguna de las partes, o porque exista alguna razón que no permita considerar su declaración como veraz.

La Ley laboral no prevé los casos considerados como tacha del testigo, razón por la cual es dable estimar que la junta tiene la más amplia libertad para considerar como tacha del testigo cualquier argumento que tienda a invalidar el testimonio, por la situación del ateste. Sin embargo el argumento deberá versar únicamente sobre la falsedad de declaración del testigo o de los testigos y la misma, aunque en la práctica varíen los criterios, la parte que tache de falso el testimonio rendido por el o los atestes deberá brindar argumentos validos que permitan que la junta pueda valorar si efectivamente se trata de un testimonio viciado o falto de verdad.

El artículo 818 de la Ley laboral, manda que las tachas deben promoverse precisamente al momento en que concluye la diligencia en que se llevó a cabo la prueba testimonial, de forma oral; si la tacha requiriese de ser demostrada, la parte quien tache deberá ofrecer dichos medios de convicción al momento de hacer valer la tacha, desahogándose las pruebas relativas a las tachas en términos de la audiencia relatada en el artículo 884 de la misma Ley.

4.10 SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA.

La doctrina generalmente reconoce como válidos tres sistemas sobre valuación de la prueba, a saber:

1.- El *tasado*, que es aquel en el cual la Ley dispone el valor de la prueba y, el órgano resolutor sólo aplica a la prueba el valor que le fija la Ley.

2.- El *libre*, que es aquel en donde la Ley no le fija a cada prueba un valor específico, sino que le da amplia libertad al órgano resolutor para que le otorgue o no valor a cada prueba.

3.- El *mixto*, en el cual la Ley le ordena al juzgador el valor que le debe dar a algunos medios de prueba y, respecto de otros medios convictivos, le da libre oportunidad para que a su arbitrio le otorgue el valor que considere pertinente.

El sistema de valuación de la prueba que sigue la Ley Federal del Trabajo, es el sistema libre, ya que el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los tribunales laborales no se sujetaran a formulismos o reglas sobre la estimación de pruebas.

La valoración de las pruebas por la junta debe ser tal que proporcionen las razones o motivos por los cuales le otorgan o niegan valor a una prueba y, desde luego, debe precisarse con que hecho o hechos tiene relación la misma, debiendo la analizar todos los medios convictivos rendidos en autos del juicio, pues no es factible que omita probanzas admitidas y desahogadas.

De manera general en el laudo, que es donde resuelven el fondo del conflicto, pero, existen otras resoluciones que también deben dictarse apreciando y valorando pruebas, como lo son los autos o interlocutorias que resuelven un incidente, si en él se ofrecieron pruebas o se tienen que tomar en consideración para fallarlo, será necesario que la junta los considere para emitir su decisión. También hay autos que por su trascendencia requieren de que se valoren pruebas.

Por tanto, la valoración o estimación de una prueba debe realizarse en el acto o resolución que la Ley lo disponga, o el caso particular lo requiera.

El valor de la prueba atañe solamente al grado de convicción que debe fundar en el tribunal la prueba, mientras el alcance o efecto probatorio es la consecuencia derivada de la prueba que puede o no probar los hechos sujetos a debate; esto es, la prueba en sí misma puede tener cierto valor, pero el

contenido de ella es susceptible de demostrar o no los argumentos de las partes.

Lo antes expuesto tiene su fundamento en la doctrina o teoría de la prueba, aunque en la práctica forense el vocablo valoración o valuación de la prueba se emplea con esa doble acepción, es decir, como cantidad de mérito convictivo – valor- y como alcance o efecto probatorio.

Es factible que una prueba tenga valor pleno, pero que al no tener relación con ninguno de los argumentos de las partes, carezca de alcance o efecto probatorio, respecto de los hechos materia de juicio. Pero, se reitera, en materia del trabajo el concepto de valoración de pruebas encierra tanto el valor mismo de la probanza, como el alcance o efecto que dicha prueba causa en el juicio, en relación con los hechos debatidos.

4.11 PRUEBA PERICIAL

La peritación es una actividad procesal desarrollada, en virtud de un encargo judicial, por personas distintas de las partes del proceso, especialmente calificada por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante la cual se suministran al tribunal argumentos o razones para la formación de su convencimiento respecto de ciertos hechos cuya percepción o cuyo entendimiento escapa a las aptitudes del común de las personas. Muy usual en los procesos laborales, el peritaje debe guardar los siguientes requisitos:

1. Debe ser un *acto procesal*, un acto generado por una orden del tribunal laboral dentro del juicio, porque de otra forma se trataría de un dictamen extra juicio, que indudablemente por su carácter técnico y sus consideraciones finales será un peritaje sin calidad de medio probatorio.

2. El peritaje es un *acto personalísimo*, en el sentido de que la persona que haya sido designada por la Junta de Conciliación y Arbitraje para que lo lleve a cabo realmente lo realice, y no lo delegue a otra persona, lo cual desnaturalizaría el sentido de la prueba. Quien haya sido designado por el tribunal con el cargo de perito debe ser un tercero ajeno a cualquiera de las partes.
3. El *objeto material* del peritaje, puesto que este siempre versará sobre hechos y no sobre puntos de derecho, por no estar esté sujeto a prueba.

Los deberes de los peritos deben señalarse a fin de que realicen un fiel cumplimiento al encargo. Primero, cuando hayan recibido la designación por alguna de las partes, el perito debe protestar y aceptar el cargo conferido, para posteriormente practicar las operaciones necesarias para elaborar su dictamen, bajo el control del tribunal ante el cual se está ventilando el juicio. Teniendo la obligación de conceptuar la imparcialidad y buena fe de los elementos de su dictamen para rendirlo en forma clara y precisa y, aclararlo si así lo requiere el tribunal laboral.

La Ley señala que cada parte podrá ofrecer como prueba un perito y, en caso necesario, la Junta nombrará un tercero, a quien comúnmente se le conoce como perito tercero en discordia.

La designación de los peritos de las partes traduce, en la práctica, en una formación sustancial de la prueba, porque cada uno procura escuchar al de su conveniencia, que actúa más como defensor parcial que como auxiliar del tribunal, de tal manera que se llega a considerarlo una especie de mandatario de quien lo designó, está es una monstruosidad jurídica que la doctrina rechaza unánimemente.⁴⁴

⁴⁴ SENTIS MELENDO, Santiago. *Estudios del Derecho Procesal*. EJEA, Buenos Aires, 1967.

4.12 INSPECCION JUDICIAL

En algunos juicios laborales puede ser de sumo interés, según la controversia en torno a la cual se ofrezcan y se pretenda resolver, y consiste en que el juzgado se traslade al lugar de trabajo a fin de dar fe de algunos detalles técnicos o circunstancias que sean determinantes para probar algún hecho controvertido.

Puede denominarse, inspección ocular y antiguamente se le llamaba vista de ojos.

El objeto material de esta prueba, son los objetos, documentos o personas, en una diligencia en la que estén presentes las partes en el juicio, a fin de que estos realicen breves señalamientos sobre los temas que desean que el tribunal inspeccione, aunque en realidad estos deben hacerse de manera específica y señalando que se pretende lograr con esta prueba, así como el lugar en donde debe practicarse , esto deberá hacerse en el periodo de ofrecimiento de pruebas, puesto que en la práctica una vez que se desarrolla esta probanza las partes solo pueden señalar los defectos de esta o hacer aclaraciones sobre los documentos, objetos o personas sobre las que verse, sin que estos tengan alguna repercusión en el desarrollo de tal probanza, puesto que son tomados en cuenta solo en el momento de resolver.

Una vez admitida, la junta deberá señalar la fecha y hora para que se desahogue y aclarar si la prueba va a practicarse sobre documentos u objetos que se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia. A éstas se les aplicarán los medios de apremio que proceda si se negaren a presentarlos.

4.13 PRESUNCIONES

Dada la naturaleza de esta prueba, es la única que debe desahogarse sin que exista un ofrecimiento de la misma por ninguna de las partes.

Presunciones son las consecuencias que la Ley o el juez deducen de un hecho conocido con la finalidad de conocer la verdad de otro que es desconocido y se clasifica en legal y humana.

En todo el Derecho Romano clásico no aparecen las presunciones como medio definitivo de prueba, y sólo años después, en el esplendor del Derecho Canónico, se establece el reconocimiento a las presunciones como medio probatorio. Incluso llegaron a encontrarse en esa misma época presunciones legales que no llegan a completarse sino hasta el Código de Napoleón, donde ya aparecía la diversificación de las presunciones y se fijan las reglas de aplicación, las cuales siguen vigentes en la actualidad.⁴⁵

Las deducciones las realiza el tribunal, por ser el que conoce ciertos hechos planteados y demostrados en juicio, mediante los cuales se llega a suponer la existencia de otro desconocido. En algunos casos, la Ley es concluyente para determinar como presumibles ciertas hipótesis preestablecidas. Ante tales situaciones debe tenerse como verdaderos los hechos discutidos, a menos que se pruebe lo contrario.

Como elemento fundamental para que operen las presunciones, es necesaria la existencia de un hecho conocido. Si se usa como premisa, el tribunal juzgador podrá concluir sobre otro hecho desconocido.

⁴⁵ HEDEMANN W. Justus. *Las Presunciones del Derecho*. Revista de Derecho Privado. Madrid

4.14 INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

La nueva redacción de la Ley, en su parte procesal, presenta una relación de los medios probatorios de que puedan hacer uso las partes que se vean comprometidas en un juicio laboral, y menciona la instrumental de actuaciones, el cual consiste en las constancias de autos en el expediente mismo de la controversia.

CAPITULO V

DERECHO PROCESAL PENAL

La evolución del Derecho se presenta como un movimiento continuo y no como un conjunto de períodos o segmentos separados.

El enjuiciamiento penal virreinal, al igual que el Derecho Penal Sustantivo, se rigió por una compleja amalgama de leyes castellanas y nuevas disposiciones destinadas a resolver los problemas específicos de las tierras americanas. Correspondió durante el periodo virreinal la introducción del sistema del enjuiciamiento inquisitivo, por entonces corriente en el continente europeo.

El procedimiento sumario tenía amplia aplicación y se caracterizaba por ser escrito, secreto y libre de formas por aquello que hace a la determinación de la pena aplicable. Paralelamente tuvieron fuerza de Ley, en virtud del orden de prelación, las garantías que en materia de acusaciones y libertad consagrara el fuego juzgo. La falta de sistematización, amplitud de causas para la formulación de apelaciones y la exageración en los términos dieron lugar a la aparición de una justicia penal por demás incierta y lenta.

De mayor trascendencia resultan las normas relativas al procedimiento ante las jurisdicciones especiales, estas fueron ciertamente numerosas y su implantación respondió a factores de diversas índoles. De entre las jurisdicciones especiales destacan por su contenido penal, el Tribunal del Santo Oficio y el Tribunal de la Acordada. El primero introducido en 1569 y con competencia en materia de fe y religión, en tanto que el segundo, con amplia competencia en materia de bandolerismo, asaltos y desordenes, hace su aparición hasta 1710. Una de las figuras importantes dentro del enjuiciamiento

penal virreinal, tanto por el papel que jugó como por su influencia, fue la del fiscal, existió en cada audiencia un fiscal en materia civil y otro en materia penal, correspondiendo a este último las actividades investigadoras.

El enjuiciamiento penal virreinal, a diferencia del civil, posee escasa influencia sobre el vigente en nuestros días en función de que el sistema inquisitivo ha ido cediendo terreno frente al enjuiciamiento penal mixto.

5.1 SIGLO XIX.

El siglo XIX vio surgir un importante número de ordenamientos en materia de organización judicial. Las reformas operadas en la materia, corresponden casi siempre a la organización política y de las corrientes ideológicas del país y solo marginalmente a dictados de la Doctrina.

Al producirse la Independencia se inicia un arduo y, en ocasiones contradictorio movimiento de reforma del enjuiciamiento penal. Con la Constitución Gaditana se suprimen numerosas de las jurisdicciones especiales existentes en materia penal, tales como la de La Acordada y el de la Inquisición; paralelamente las proclamas del movimiento insurgente modificaron o abolieron algunas de las prácticas propias del enjuiciamiento virreinal, tales como la tortura, el enjuiciamiento del acusado; se sanciona el carácter biinstancial del procedimiento penal y se fijan términos precisos dentro de los cuales el juzgador deberá dictar su sentencia.

Durante los años subsecuentes a la proclamación de la independencia se manifestó una cierta discordancia entre las normas que sobre el enjuiciamiento penal sancionaron los ordenamientos constitucionales y las contenidas en la Legislación ordinaria, en virtud de que estas últimas seguían siendo aquellas virreinales. Lo cual más tarde fue resuelto por la Ley que para el arreglo de la administración de justicia se dictara el 23 de mayo de 1837.

Conforme a esta Ley reguladora tanto de la organización judicial como de los procedimientos civiles y penales, se estableció que todos los tribunales de la República se arreglarán en lo sucesivo, para la sustanciación de los juicios y determinación de los negocios civiles y criminales a las Leyes que regían en la nación antes de la Constitución del año de 1824, en todo lo que no se opusiera a las bases y Leyes Constitucionales.

El capítulo sexto de la Ley de 1837, intitulado *Disposiciones Generales*, contiene normas fundamentales del enjuiciamiento penal, especialmente las contenidas en los artículos 120 y 121 que establecen el carácter biinstancial del procedimiento que señala que si la sentencia dictada en segunda instancia coincide con la dictada en la primera, ésta se tendrá por ejecutable. En materia penal subsisten sólo dos fueros de índole personal, eclesiástico y militar.

En el periodo inmediato a la liquidación del centralismo Santanista, y haciendo frente a un sensible incremento en la criminalidad, se promulgan diversas normas tendientes a implantar el juicio sumario de individuos particularmente peligrosos.

La Constitución de 1857, contiene diversas normas relativas al enjuiciamiento penal, de entre ellas resaltan las que establecieron que *nadie puede ser juzgado por leyes privativas, ni por tribunales especiales, nadie puede ser juzgado ni sentenciado sino por leyes dadas con anterioridad al hecho y exactamente aplicadas a él, por el tribunal que previamente haya establecido la Ley*. Garantías específicas que se dictaron también respecto a la prisión preventiva y al Derecho a hacerse asistir por un defensor.

Todas estas garantías de índole Constitucional no lograron desarrollarse plenamente en las normas de enjuiciamiento dictadas el 4 de mayo de 1857.

Innovaciones importantes que no se producen sino hasta 1869 con la Ley de Jurados Criminales de 15 de junio del mismo año, Ley que es obra de Ignacio

Mariscal, el cual introduce al enjuiciamiento penal mexicano dos importantes instituciones; por un lado, *el jurado*, institución que no ha tenido mayor arraigo en México y cuya implantación encuentra antecedentes tanto españoles como norteamericanos y, por otro, los *promotores fiscales* como órganos directamente facultados para ejercitar la acción penal independientemente del agraviado, sentando con ello las bases para que la legislación de 1880 implantara, definitivamente al *Ministerio Público* como órgano acusador; en contra incluso, de las ideas al respecto expresada por el Constituyente de 1857.

En 1871, época en que se inicia la codificación del derecho mexicano, se promulga lo que puede considerarse como el Primer Código Penal mexicano. Nace así el 15 de septiembre de 1880, el *Código de Procedimientos Penales*, mismo que adopta el sistema mixto de enjuiciamiento. Dentro de este ordenamiento, que no habría de tener vigencia sino por catorce años, se consagran algunos derechos fundamentales para el acusado, tales como el Derecho a la defensa, la inviolabilidad del domicilio y la libertad caucional. Destacan por encima de estas medidas, las normas más tendientes a organizar el Ministerio Público, mismo que queda finalmente instituido como órgano encargado de ejercitar la acción penal en nombre de la colectividad genéricamente ofendida por la comisión del delito y particularmente interesada en la condena del responsable. El ministerio público se autonomiza sólo hasta 1903, pues en su primera fase queda como cuerpo subordinado a la policía judicial y, con ello, al poder judicial. Dentro de la Ley procesal de 1880 se mantiene al jurado como órgano jurisdiccional en materia penal.

En 1894 se dicta un nuevo Código Procesal Penal que en poco difiere del anterior, el sistema mixto se mantiene y otro tanto ocurre con el Ministerio Público como órgano requirente, conservando el jurado el carácter de tribunal popular. Como modificaciones encontramos las encaminadas a equilibrar los poderes del órgano requirente con los Derechos y las garantías de la defensa, pues en dicha época y a diferencia de lo que hoy ocurre, ésta tenía un mayor

margen de injerencia en la marcha del procedimiento. Al encomendársele el ejercicio de la acción al Ministerio Público, la persona ofendida contó sólo con la posibilidad de pretender la reparación del daño sufrido a consecuencia del delito, quedándole, en consecuencia, vedadas cualesquier tipo de funciones requirentes dentro del procedimiento penal.

Otras modificaciones de importancia fueron las relativas al *principio de inmediatez*, mismo que no logró plasmarse en forma cabal dentro de las prácticas y usos judiciales, y la introducción de diversas normas en materia de apreciación de las pruebas que dieron lugar a la consolidación de un sistema mixto, similar al hoy en día imperante.

Directamente inspirando en el Código Distrital de 1894, en 1908 se expidió la Ley Federal de Procedimientos Penales. La mayor innovación introducida por el Código Federal es, probablemente, el amplio arbitrio que da al juzgador en la valoración de las pruebas.

A principios del siglo XX, el enjuiciamiento penal mexicano se encontraba ya caracterizado como un sistema mixto. En él, la acusación se confía a un órgano específico de naturaleza pública en tanto que la investigación es conducida por el juzgador. Los poderes del juzgador comienzan a delinearse como típicos poderes decisorios, al tiempo que priva un sistema mixto para la apreciación de la prueba.

El enjuiciamiento penal mexicano ha experimentado una constante evolución de lo inquisitivo a lo mixto. Entre las bases constitucionales, el Código Distrital y el Código Federal aparecen marcadas diferencias. Conforme a la Constitución se sientan las bases de un enjuiciamiento de tipo mixto; el Distrital acoge dicho sistema pero con tendencias al acusatorio, en cuanto que en el Federal aparecen rasgos de tipo inquisitivo.

El carácter mixto deriva fundamentalmente de la presencia de un órgano encargado del ejercicio de la acción penal, el Ministerio Público y los amplios márgenes que privan en materia de admisibilidad de las pruebas.

Con la impronta inquisitiva aparecen, el desequilibrio existente entre los órganos de la acción, Ministerio Público e inculpado, la tenaz persistencia de la valoración tasada de la prueba no obstante ciertos débiles esfuerzos para modificarla, la existencia tanto en el orden Federal como en el Local de un juzgador bifuncional, encargado tanto en la instrucción como de la sentencia y la escasa relevancia que posee el jurado.

En la reforma operada en 1971 dentro del enjuiciamiento penal distrital son de considerar la opción clara y terminante del juzgador monocrático. El juez único hoy encargado del proceso penal reúne la doble naturaleza del instructor y sentenciador que, de funcionar adecuadamente, más que proporcionar parcialidad, permitiría acelerar considerablemente la marcha del proceso y harta imperar el principio de inmediación. Sin embargo, ni lo uno ni lo otro se ha logrado plenamente dentro del enjuiciamiento penal mexicano; por una parte la inmediación es escasa en función de la práctica corriente de delegar en funcionarios menores, la realización de numerosos actos procesales que en rigor deberían de verificarse contando con la presencia de un juzgador, por otro la aceleración efectiva con la consecuente disminución de la duración del proceso no siempre se logra.⁴⁶

Dentro del marco distrital destaca la existencia de dos tipos principales de juicios, además de los propiamente especiales. El ordinario y el sumario, siendo el sumario el que ha experimentado un sensible desarrollo a partir de la reforma de 1971, debido a la ampliación de la competencia de los jueces inferiores, como el establecimiento del sumario para aquellos casos en los que el delito tiene una menor entidad objetiva, en el caso, penas de multa o prisión no

⁴⁶ OÑATE, Santiago. Profesor de la Universidad Autónoma de México. *Evolución Del Derecho Procesal Mexicano*.

superior a cinco años, con lo que caían dentro de tal juicio la mayoría de los delitos culposos o imprudenciales.

Dadas las más amplias garantías que ofrece el procedimiento ordinario se ha dejado en manos del inculpado la posibilidad de cambiar de rito si así lo desea.

Dentro del sumario a diferencia del ordinario, es facultad de las partes presentar oralmente sus conclusiones una vez agotada la fase probatoria, poseyendo esta posibilidad un carácter meramente discrecional, razón por la cual no ha sido siempre usada en demerito de la duración misma del enjuiciamiento.

No cabe duda que una buena parte de los problemas que aquejan al enjuiciamiento penal mexicano se encuentra atrofiado. Salvo aquellos pocos casos en los que la Ley ha establecido el sistema de la querrela mínima, el Ministerio Público es dueño y señor de la acción penal. No existiendo en nuestro medio ni la acción popular penal, ni la acción subsidiaria del ofendido conocido por otros sistemas, prueba en nuestro medio el control interno y oficial. Este mecanismo de control resulta altamente peligroso y refleja, de modo indubitable, la reticencia de nuestras leyes a abrir los marcos de la participación popular dentro del enjuiciamiento penal.

Otro de los aspectos singulares de nuestro enjuiciamiento penal puede ser el carácter de penal pública que reviste la reparación del daño, que de oficio requiere el Ministerio Público al juzgador. La defectuosa sistemática legislativa tanto del ordenamiento Federal como del Local, se ha establecido que la reparación del daño debe pretenderse ante el juzgador que conoce del procedimiento penal, de ahí que, de no ejercitarse la acción penal por parte del acusador oficial, el ofendido deberá pretender la reparación ante la justicia civil con pocas dificultades de carácter probatorio.

5.2 ACTUALIDAD.

Podemos definir por proceso penal como el conjunto de actos regulados por la Ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del Derecho objetivo y la satisfacción del interés legalmente tutelado en el caso concreto mediante una decisión del juez competente.

Existen 3 estadios en la evolución del proceso

- a) *Autodefensa*. - La cual surge cuando la solución del conflicto se da a través de la Ley del Tali3n (ojo por ojo, diente por diente) es la forma m3s at3vica de resoluci3n de conflictos porque impera la Ley del m3s fuerte.
- b) *Auto composici3n*. - Es cuando la soluci3n se da de mutuo acuerdo entre las partes, esto es un antecedente de la conciliaci3n.
- c) *Heterocomposici3n*. - Es un tercero ajeno quien resuelve el conflicto, el tercero ajeno no debe de tener inter3s particular para ninguna de las partes y da lugar a 2 tipos de proceso:
 - 1. *Arbitraje*: la resoluci3n del conflicto por un tercero externo, que es designado de com3n acuerdo entre ambas partes, se designa a quien se considera tiene los conocimientos o sabidur3a necesario para resolver el conflicto (3rbitro). El v3nculo de las partes con el 3rbitro es moral.
 - 2. *Proceso*: el tercero es impuesto por el Estado a trav3s de la figura de la magistratura o un juez cuya resoluci3n va a ser vinculativa. En esta figura se puede dar la autocomposici3n.

5.3 PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL PENAL

Los principios se reconocen a nivel internacional, solo en los pa3ses democr3ticos, provienen del Derecho Procesal Penal Alem3n, los autores que lo apoyan son Eugenio Florial, Enrico Ferri y Carnelutti

Dentro de los más destacados se encuentran:

I. Principio de Oficialidad

Tiene su origen en la frase latina *Nemo iudex sine Actore*.- No puede haber juicio sin actor (No puede haber ningún proceso sin ninguna petición, el juez no puede investigar por sí mismo, se requiere la actuación de alguna de las partes para que se pueda llevar a cabo el proceso). Dicho principio tiene como finalidad evitar las prácticas inquisitoriales, por lo que el ejercicio de la acción se debe dar a un órgano especial llamado Ministerio Público.

II. Principio de Presunción de Inocencia

El principio de presunción de inocencia a tenido su origen en el digesto y en el texto de Ulpiano, los cuales se basaron en el principio romano "*favor rei*", tal y como lo manifiesta *Esteban Romero Arias* y al cual señala "*ya en el Digesto se afirmaba que "Nocentem absolveré satius est quam innocentem damari" (Decio), (es preferible absolver a un culpable que condenar a un inocente) y también que "satius est, impunitum relinqui facinus nocentes, quam innocentem dammnari" (Ulpiano), es preferible dejar impune el delito de un culpable que condenar a un inocente)"*.

De igual manera este principio tiene su origen mediato en el principio indubio pro reo, según refiere Miguel Angel Montañés Pardo, el señala "nadie debe ser condenado por sospechas, porque es mejor que se deje impune el delito de un culpable que condenar a un inocente". En este texto de Ulpiano fija la escuela clásica italiana el precedente romano del "*favor rei*" y del "*indubio pro reo*", origen mediato del Derecho a la presunción de inocencia, es necesario aclarar que este es diferente al principio indubio pro reo, ya que mientras el principio de inocencia se fundamenta en la existencia de pruebas, el segundo se fundamenta en la valoración de las mismas, es decir en el principio de presunción de inocencia deben existir primeramente pruebas para condenar a

alguien, y en el indubio pro reo las pruebas al valorarse deben dar certeza en la existencia de los hechos atribuidos y no deben dejar ninguna duda.

Este principio tiene como característica fundamental, el hecho de que se debe considerar inocente a toda persona hasta en tanto no se demuestre su culpabilidad en el hecho delictivo que se le atribuya, y consecuentemente libera al inculpado de la carga probatoria de probar su inocencia, y por el contrario la carga de probar la culpabilidad de este corresponde directamente a la acusación o parte acusadora que en nuestro sistema lo es el Ministerio Público, lo cual conlleva a que se debe absolver al inculpado si la culpabilidad no queda suficientemente demostrada.

III. Principio de Exacta Aplicación de la Ley Penal

Este principio prohíbe al juzgador el imponer sanciones de manera analógica o por mayoría de razón, la analogía según nos refiere el *Doctor Enrique Díaz Aranda*, es el “*método utilizado para aplicar la norma penal a un caso no previsto en ella, con el argumento de su semejanza con otros supuestos si previstos en la Ley como delitos*”, en cambio la mayoría de razón se aplica cuando la autoridad manifiesta que esta considera que se da el hecho típico no obstante no se dé de manera exacta al tipo penal, estos dos aspectos son en los que se funda el *principio de exacta aplicación de la Ley Penal*, los cuales van íntimamente ligados al *principio de tipicidad* perteneciente al *Derecho Sustantivo Penal*, de tal suerte que en un caso el *principio de exacta aplicación de la Ley Penal*, se da solamente cuando el hecho que se le imputa al inculpado sea exactamente aplicable a delito que se le atribuya, este principio, a sido elevado a garantía penal en la Constitución de nuestro país, por lo que tienen efectos vinculantes, por lo que la autoridad está obligada a condenar solamente cuando el hecho delictivo atribuido sea perfectamente encuadrado en el tipo penal, una fórmula que se puede aplicar para distinguir a la mayoría de razón o la analogía en un caso es la siguiente:

- a. **La mayoría de razón**, la encontramos si la autoridad condena, sujeta a proceso, o dicta una formal prisión, y en sus motivaciones señala que ésta cree o supone que se da el delito sin basarse en las pruebas debidamente, no obstante no se acredite de manera fehaciente el cuerpo del delito y la probable o plena responsabilidad, según el caso.
- b. **La analogía** la encontraremos de dos maneras, la primera cuando la autoridad condena, sujeta a proceso o dicta una formal prisión, y haga valer que en otros casos se ha aplicado la ley de “X” ó “Y” manera y por ello también se debe aplicar en ese caso, y por tanto se debe tener por acreditado el cuerpo del delito o la probable o plena responsabilidad según el caso, un ejemplo de ello se da cuando cita la aplicación de una tesis de jurisprudencia por considerarla aplicable a un caso para tener por acreditado el cuerpo del delito y la probable o plena responsabilidad del inculpado, no obstante se evidencie que no se puede aplicar por alguna circunstancia, ya sea porque el caso es diametralmente diferente o porque los elementos probatorios no sean similares al caso o jurisprudencia citada.
- c. Otra forma de violar éste principio, es cuando **la autoridad varía los hechos al emitir sus resoluciones**, a efecto de que se pueda encuadrar la conducta a un tipo penal, es decir que esto sucede cuando la autoridad en su razonamiento señala situaciones o hechos que no ocurrieron durante la secuela procesal o bien cita palabras o frases que no se señalaron en el mismo, esta violación es una de las más comunes en nuestros procesos judiciales, un ejemplo de ello es cuando la autoridad cita en alguna resolución “que el día que ocurrió el hecho le testigo “X” manifestó que él lo vio cuando le robaron su cartera, siendo que lo que en realidad manifestó el testigo “X” fue que el no vio cuando le robaron su

cartera, por ello es tan importante que la autoridad aplique debidamente este principio que forma parte de las garantías individuales.

Para efecto de que quede claro este principio citamos lo señalado en la obra Mexicano esta es tu Constitución, en la que participan diversos juristas, comentándola para una mejor comprensión y que a la letra señalan al comentar el artículo 14 de la Constitución: *“En los juicios del orden criminal (los que tratan de los delitos que se establecen en los códigos penales) sólo podrá imponerse una pena si el acto o el hecho de que se juzga está claramente previsto por la Ley, o sea, si es exactamente igual a la conducta que la Ley describe, en cuyo caso la pena con que se castigue al infractor debe ser la que fija la propia Ley. En consecuencia, está prohibido en estos juicios aplicar una Ley que contenga un caso parecido, similar o más grave pero que no sea idéntico al que se trata de juzgar. Es decir, está prohibido aplicar la Ley Penal por analogía o mayoría de razón”*.

De ahí que resulte violado el *principio de exacta aplicación de la Ley Penal*, cuando no se realiza un adecuado estudio por la autoridad, y sus fundamentaciones y motivaciones no se efectúen de manera adecuada, al realizar un mal juicio de tipicidad encuadrando una conducta que la Ley Penal no considera, encuadrando la conducta a un tipo de manera errónea, castigando al inculpado, sujetándolo a proceso o dictándole un auto de formal prisión indebidamente y en contravención a este principio, que en nuestro Derecho Positivo mexicano fue elevado a garantía constitucional.

IV. Principio Non Bis In Idem

Los antecedentes los encontramos en el Imperio Romano, donde deriva lo que conocemos como *“ne bis in idem”* (un mismo delito no funda varias acciones).

Este principio también se encuentra plasmado en nuestra constitución, en el artículo 23 de la misma al establecer lo siguiente:

“Artículo 23.- *Ningún juicio criminal deberá de tener más de tres instancias, Nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito. Ya sea que en el juicio se le absuelva o se le condene...*”

Este principio es fundamental en nuestro sistema jurídico y tiene sus antecedentes en Roma, según nos dice *Raúl F. Cárdenas Rioseco* en su libro del principio *non bis in idem*, “de esta época provienen las bases de lo que hoy conocemos como *“Ne Bis In Idem (un mismo delito no funda varias acciones)*, y este impide la múltiple e infinita persecución penal, en nuestro proceso al enmarcarse como *garantía de seguridad del inculpado*. Sin embargo en nuestro marco jurídico esta definición según la corte se refiere únicamente al tipo penal, ya que prohíbe que se juzgue a la persona por el mismo delito derivado de ciertos hechos más no impide que vuelva a ser juzgada la persona por otros delitos en relación al mismo hecho.

Este principio sin duda alguna es de suma trascendencia en el Derecho en la facultad punitiva del Estado pues limita a *ius Puniendi* de éste, puesto que impide que una persona sea nuevamente juzgada por un mismo hecho y al mismo tiempo impide que éste sea sancionado dos veces por ese hecho.

Algunos autores consideran que para que se aplique a este principio se requiere que exista identidad del sujeto hecho y fundamento, cuando decimos que exista identidad del sujeto nos referimos a la persona la cual debió de haber sido juzgada además por el mismo tipo penal o fundamento jurídico, al referirnos que se trate del mismo hecho en este tienen que concurrir que se trate de las mismas circunstancias tiempo y modo de ejecución del hecho que

se atribuye, de tal suerte que si variara alguno de estos tres elementos del hecho delictivo no podría concurrir el principio de Non Bis In Idem.

V. *Principio de Non Refomatio Impeius*

Este principio es muy claro y se aplica en materia de recursos, ya que se refiere a que no es posible el modificar una resolución en perjuicio del inculpado, cuando esa resolución haya sido recurrida únicamente por él o su defensor y no así por el Ministerio Público, este principio es un poco más respetado en materia penal, sin embargo consideramos que existen regiones del país en las que por ignorancia de las autoridades es violado constantemente, tan es así que en muchos caso nuestros Tribunales Federales y nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación han tenido que resolver respecto de estas violaciones.

VI. *Principio de Irretroactividad de la Ley Penal*

Este principio es muy simple de entender, y se encuentra plasmado en nuestra constitución en el artículo 14 de la misma, ya que la Ley en materia penal no se puede aplicar en perjuicio de persona alguna de manera retroactiva, solo en caso de que le beneficie al gobernado, esto es así al interpretar a *contrariu sensu* a la norma Constitucional.

VII. *Principio de Litis Cerrada*

El principio de litis cerrada se refiere a que en todo proceso se debe fijar la controversia planteada, lo que en materia penal se realiza de acuerdo con el artículo 19 de nuestra constitución en el auto de plazo constitucional, donde se señala cual va ser el delito que se le atribuye por parte del Ministerio Público y cuál va ser el delito del que se va a defender en el proceso, situación en torno a la que va a girar todo el proceso penal, de ahí que el legislador haya querido establecer la litis en esta etapa del proceso y no después, como la Suprema

Corte de Justicia de la Nación lo ha querido establecer legislando sin esas facultades, estableciendo situaciones que no se determinan en la Ley secundaria y permitiendo la aplicación de preceptos legales inconstitucionales.

El artículo 19 de la Constitución en su párrafo segundo señala:

“Artículo 19.-... Todo proceso se seguirá forzosamente por el delito delitos señalados en el auto de formal prisión o sujeción a proceso. Si en la secuela del proceso apareciere que se ha cometido delito distinto del que se persigue, deberá ser objeto de averiguación separada, sin perjuicio de que después pueda decretarse la acumulación si fuere conducente”,

En este artículo se encuentra plasmado el principio de litis cerrada, es decir cuando realmente es donde se fija el motivo de controversia y debate que va a tener lugar durante todo el procedimiento, ya que es de explorado derecho que la litis se fija cuando se establece este punto de debate o controversia, algunos señalan que cuando se establecen las pretensiones de cada una de las partes, que en el proceso penal es que se le condene a una persona y se le castigue por la comisión de un delito, mientras que el inculpado debe demostrar su inocencia y defenderse del hecho que se le atribuye, al menos así lo ha determinado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

5.4 DIVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN PERÍODOS

Cabe hacer la aclaración que nos hemos enfocado al análisis y desarrollo del Proceso Penal Federal, sin entrar al análisis y bueno es poner en sobre aviso ni siquiera haciendo mención de los nuevos procesos orales, ya tan desarrollados en algunos Estados de México, sin embargo la finalidad de la presente tesis es el análisis de un delito que se da en un área no penal, como lo es el derecho laboral y el proceso que este trae consigo, además de que consideramos que

los juicios orales en el estado de Morelos, aún dejan mucho que desear y las actuaciones de los jueces que los han desarrollado en este estado es deficiente y en la mayoría de los casos vergonzosa es por eso que en la presente nos hemos enfocado en el análisis del Proceso Penal Federal, el cual no es predominante oral sino por el contrario tradicional y bien sabido lento en marcha pero que a razón nuestra, más seguro para la víctima.

- A. Averiguación Previa.- A la consignación en los tribunales (Juez dicta el auto de radicación) después se llama Causa Penal. El auto de radicación establece las diligencias legalmente, necesarias para que el Ministerio Público pueda resolver si ejercita o no la acción penal. La Averiguación Previa sin detenido no deberá exceder de dieciocho meses y si es con detenido durara 48 horas o su duplo según el artículo 16 Constitucional. Para que exista acción penal se necesita: 1.- Denuncia o Querrela, 2.- Cuerpo del delito, y 3.- Probable responsabilidad.
- B. Pre-instrucción.- Dura 72 horas desde el auto de radicación hasta el auto de plazo constitucional, según lo indicado en el Artículo 19 Constitucional. En este periodo se realizan las actuaciones para determinar los hechos materia de proceso, la clasificación de estos conforme al cuerpo del delito y la probable responsabilidad del indiciado, o bien, en su caso, la libertad del mismo por falta de elementos para procesar.
- C. Instrucción.- Abarca las diligencias ante y por los tribunales con el fin de averiguar y probar la existencia del delito, las circunstancias en que se cometido y las peculiaridades del procesado, así como la responsabilidad o irresponsabilidad de este.
- D. 1° instancia.- Es durante la cual en Ministerio Público precisa su pretensión y el procesado su defensa ante el juez, este valora las pruebas y pronuncia sentencia definitiva.
- E. 2° instancia.- Ante el tribunal de Apelación en que se efectuaran las diligencias y actos tendientes a resolver los recursos.

F. Ejecución.- Comprende desde el momento en que causen ejecutoria la sentencia, hasta la extinción de las sanciones aplicadas.

5.5 LOS FINES DEL PROCESO.

Los clasificaremos en *generales* y *específicos*.

Los *generales* a su vez en general mediato e inmediato.

1. *General mediato*.- Se identifica con el Derecho Penal en cuanto está dirigido a la realización del mismo que tiende a la defensa social entendido en sentido amplio contra la delincuencia.
2. *General inmediato*.- Es la realización a la aplicación de la Ley al caso concreto, por lo tanto en el proceso se debe comprobar si el hecho cometido es un delito y si al que se le hace la imputación fue su autor o partícipe, para indagar si el hecho constituye un delito y en su caso fijar la responsabilidad del delincuente.

5.6 SUJETOS DEL PROCESO PENAL

1. *Sujeto Activo*.- Es la persona o personas que realizan el hecho escrito por la Ley.
2. *Sujeto Pasivo*.- Es la persona que recibe la acción delictiva.
3. *Defensor*.- Es la persona o personas que por mandato constitucional lleva la defensa del Sujeto Activo en la averiguación previa y en el proceso.
4. *Ministerio Público*.- Es el órgano dependiente del ejecutivo que con fundamento en el Artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tienen a su cargo la investigación y la persecución del delito y del delincuente. El Ministerio Público tiene dos actuaciones: como autoridad (investiga el delito), y como parte (representa a la sociedad ofendida.)

5.7 REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD

1. *Denuncia*.- La palabra o el verbo *denunciar* según Colín Sánchez, desde el punto de vista gramatical significa *aviso*, poner en conocimiento de la autoridad competente verbalmente o por escrito, lo que se sabe respecto a la comisión de hechos que solo pueden ser delictivos.
2. *Querrela*.- Es una manifestación de la voluntad de ejercicio potestativo, formulada por el sujeto pasivo o el ofendido con el fin de que el Ministerio Público tome en conocimiento de un delito no perseguible de oficio, para que se inicie la Averiguación Previa y en su caso se ejercite acción penal.

5.8 FORMAS DE EXTINCIÓN PENAL

Son las formas jurídicas penales de carácter extrínseco que destruyen la acción penal, la sanción o ambas extinguiéndose en consecuencia la responsabilidad penal son:

La muerte del delincuente, indulto, amnistía, perdón, prescripción, y rehabilitación a diferencia de las excluyentes de incriminación en las acusas extintivas no afectan la integridad del delito en su aspecto intrínseco o esencial, sino extrínseco; por razones de orden político, social, humano o por imposibilidad lógica, el delito de acción o de ejecución de las penas deja de ejercitarse por el Estado.

- a) *Muerte del delincuente*. Artículo 91. Código Penal Federal. La muerte del delincuente extingue la acción penal, así como las sanciones que se le hubieren impuesto, a excepción de la reparación del daño, y la de decomiso de los instrumentos con que se cometió el delito y de las cosas que sean efecto u objeto de él.
- b) *Amnistía*.- Artículo 92. Código Penal Federal. La amnistía extingue la acción penal y las sanciones impuestas, excepto la reparación del daño, en los términos de la Ley que se dictare concediéndola, y si no se expresaren, se entenderá que la acción penal y las sanciones impuestas

se extinguen con todos sus efectos, con relación a todos los responsables del delito. Amnistía significa olvido del delito, su característica es destruir los efectos de la Ley Penal. La puede dar el Congreso por delitos cuyo conocimiento pertenezca a los tribunales de la Federación.

- c) *Indulto*.- No puede concederse sino de sanción impuesta en sentencia irrevocable. Artículo 94 Código Penal Federal y 89 Fracción XIV Constitucional.
- d) *Perdón*.- Artículo 93 Código Penal Federal. El perdón del ofendido o del legitimado para otorgarlo extingue la acción penal respecto a los delitos que se persiguen por querrela, siempre que se conceda ante el Ministerio Público si éste no ha ejercitado la misma o ante el órgano jurisdiccional antes de dictarse sentencia de segunda instancia. Una vez otorgado, éste no podrá revocarse.
- e) *Prescripción*.- Artículo 100 Código Penal Federal. Por la prescripción se extinguen la acción penal y las sanciones:
 - 1. Respecto de quienes se encuentren fuera del territorio nacional, si por esta circunstancia no es posible integrar una averiguación previa, concluir un proceso o ejecutar una sanción.
 - 2. Los plazos para la prescripción de las sanciones serán igualmente continuos y correrán desde el día siguiente a aquel en que el condenado se sustraiga a la acción de la justicia, si las sanciones son privativas o restrictivas de la libertad, y si no lo son, desde la fecha de la sentencia ejecutoria.
 - 3. La acción penal prescribe en un año, si el delito sólo mereciere multa.
 - 4. La acción penal prescribirá en dos años, si el delito sólo mereciere destitución, suspensión, privación de derecho o inhabilitación.

5. En los casos de concurso de delitos, las acciones penales que de ellos resulten, prescribirán cuando prescriba la del delito que merezca pena mayor.

5.9 AUXILIARES DEL MINISTERIO PÚBLICO:

1.- Policía Ministerial.

2.- Auxiliares del Ministerio Público

3.- Servicios Periciales

5.10 MANDAMIENTOS MINISTERIALES.

- 1) *Investigación*: Es el estudio que se realiza de un hecho delictivo a través del estudio de los indicios o hechos a efectos de descubrir o esclarecer la verdad histórica. Esta investigación se puede realizar de 2 formas:

a) *Intervenciones Directas.*

b) *Mesas Investigadoras.*

- 2) *Presentación*: Se refiere al mandamiento que hace el Ministerio Público a efecto de que la Policía Judicial localice y presente físicamente ante dicha autoridad a un individuo (denunciante, querellante, víctima o testigo) relacionado con la investigación de un hecho delictivo (Artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 23 y 24 de la Ley Orgánica de la PGJ Artículo 76 fracción IV de la Ley Orgánica). El Ministerio Público acreditará el cuerpo del delito y su probable responsabilidad.

5.11 GARANTÍAS INDIVIDUALES DEL SUJETO ACTIVO

Las garantías Individuales del Sujeto Activo se encuentran contenidas en el Artículo 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y estas son algunas:

a) *Garantía de Libertad Provisional Bajo Caución.*- Inmediatamente que lo solicite, el juez deberá otorgar la libertad provisional bajo caución siempre y cuando no se trate de delitos en que por su gravedad, la Ley expresamente prohíba conceder este beneficio. En casos de delitos no graves, a solicitud del Ministerio Público, el juez podrá negar la libertad provisional, cuando el inculpado haya sido condenado con anterioridad, por algún delito calificado como grave por la Ley o, cuando el Ministerio Público aporte elementos al juez para establecer que la libertad del inculpado representa, por su conducta precedente o por las circunstancias y características del delito cometido, un riesgo p el ofendido o para la sociedad.

El monto y la forma de caución que se fije, deberán ser asequibles para el inculpado, la autoridad podrá modificar la caución. Para resolver la forma y monto de caución, el juez deberá tomar en cuenta la naturaleza, modalidades y circunstancias del delito, las características del inculpado y la posibilidad de cumplimiento de las obligaciones procesales a su cargo; los daños y perjuicios causados al ofendido; así como la sanción pecuniaria que, en su caso pueda imponerse al inculpado.

La palabra *caución* viene del latín *cautio-onis* quiere decir prevención, *cautela*, seguridad de que se cumplirá lo pactado, prometido o mandado y para que se determine si el sujeto pasivo es candidato a que se le otorgue caución se deberán tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Naturaleza, modalidades, y circunstancias del delito,
- b) Características del inculpado,
- c) Posibilidad del cumplimiento de las obligaciones procesales,
- d) Daños y perjuicios causados y
- e) Sanción pecuniaria.

A. Tipos de caución

- a) deposito en efectivo,
- b) hipoteca (garantía con un bien inmueble),
- c) prenda (garantía con un bien mueble),
- d) fianza (contrato donde una persona se compromete al cumplimiento
- e) por otra persona) y
- f) fideicomiso (contrato sobre bienes inmuebles ante el notario y si es de menos puede ser por escrito.

I.- Nadie Podrá Ser Obligado a Declarar.- Queda prohibida y será sancionada por la Ley Penal toda comunicación, intimidación o tortura. La confesión rendida ante cualquier autoridad distinta del Ministerio Público o del juez, o ante éstos sin la asistencia de su defensor carecerá de todo valor probatorio.

II.- Garantía de Declaración Preparatoria.- Se le hará saber en audiencia pública y dentro de las cuarenta y ocho horas a su consignación a la justicia, el nombre de su acusador la naturaleza y causa de acusación a fin de que conozca bien el hecho punible que se le atribuye y pueda contestar el cargo, rindiendo en este acto su declaración preparatoria. Dentro de las siguientes 48 horas de su consignación se le tiene que dar a conocer al Sujeto Activo la naturaleza de su delito y el nombre de su acusador.

III.- Garantía de ser Careado.- Siempre que lo solicite, será careado en presencia del juez con quienes dispongan en su contra.

La palabra *careado* proviene de *cara a cara*, es por eso que los careos se dan frente a frente el sujeto activo con el acusador, con excepción en los casos de que el sujeto activo sea menor de edad, en casos de violación y secuestro. Estos estarán en recintos separados y se llevará a cabo el careo por medio de una televisión y una cámara de video.

Existen varios tipos de careo:

- a) *Careo Constitucional*: Es el mencionado en la Constitución por el artículo 20 apartado "a" Fracción IV cuando así se solicite, será careado, en presencia de juez, con quien deponga en su contra, salvo lo dispuesto en la fracción V del Apartado B de este artículo.
- b) *Careo Procesal*: Los careos solo se podrán llevar a cabo por petición del procesado o de su defensor, con aquellas personas que depongan en su contra, cuando haya contradicción en los testimonios del primero y de las últimas. Estos se llevarán en presencia del juez, y este deberá vigilar que no se dé lugar a amenazas.
- c) *Careo Supletorio*: Este se da cuando no se pueda obtener la comparecencia de alguno de los que daban ser careados.

Este careo trata de leer por parte del secretario de acuerdos, comisario, mecanógrafo o pasante al presente la declaración del otro y se le harán notar las contradicciones que hubiere entre ésta y lo declarado por él.

IV.- Garantía de que se reciban testigos y pruebas.- A que se le recibirán los testigos y demás pruebas que ofrezca concediéndosele el tiempo que la Ley estima necesario al efecto y auxiliándosele para obtener la comparecencia de las personas cuyo testimonio solicite siempre, que se encuentren el lugar del proceso.

V.- Garantía de que se le faciliten datos para su defensa.- Le serán facilitados todos los datos que solicite para su defensa y que consten en el expediente.

VI.- Garantía de ser juzgado antes de 4 meses si la pena será menor a 2 años o de ser juzgado antes un año si la pena será mayor a 2 años.-_Será juzgado antes de cuatro meses si se tratare de delitos cuya pena máxima no exceda de dos años de prisión, y antes de un año si la pena excede de ese tiempo, salvo que solicite mayor plazo para su defensa.

VII.- Garantía de que se le informen los derechos antes mencionados y garantía de defensa.- Desde el inicio de su proceso será informado de los derechos que en su favor consigna esta Constitución y tendrá derecho a una defensa adecuada, por sí, por un abogado o por persona de su confianza. Si no quiere o no puede nombrar defensor, después de haber sido requerido para hacerlos, el juez le designará un defensor de oficio. También tendrá derecho a que su defensor comparezca en todos los actos del proceso y éste tendrá obligación de hacerlo cuantas veces se le requiera.

*VIII.- Garantía de no prolongación de prisión.-*En ningún caso podrá prolongarse la prisión o detención, por falta de pago de honorarios de defensores o por cualquier otra prestación de dinero, por causa de responsabilidad civil o algún otro motivo análogo.

Tampoco podrá prolongarse la prisión preventiva por más tiempo del que como máximo dije la ley al delito que motivare el proceso.

En toda pena de prisión que imponga una sentencia, se computará el tiempo de detención.

5.12 GARANTÍAS INDIVIDUALES DEL SUJETO PASIVO

Garantías notoria e injustamente menores que la del sujeto activo, en todo proceso penal la víctima o el ofendido por algún delito, tendrá derecho a recibir asesoría jurídica, a que se le satisfaga la reparación del daño cuando proceda a coadyuvar con el Ministerio Público, a que se le preste atención médica de urgencia cuando la requiere y los demás que señalen las leyes.

- a) *Recibir asesoría jurídica.-* Recibir asesoría jurídica; ser informado de los derechos que en su favor establece la Constitución y, cuando lo solicite, ser informado del desarrollo del procedimiento penal.

- b) *Coadyuvar con el Ministerio Público.*-Coadyuvar con el Ministerio Público a que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente, tanto en la Averiguación Previa como en el proceso, y a que se desahoguen las diligencias correspondientes.
- c) *Recibir atención médica y psicológica.*-Recibir, desde la comisión del delito, atención médica y psicológica de urgencia.
- d) *Reparación del daño.*- En los casos en que sea procedente, el Ministerio Público estará obligado a solicitar la reparación del daño y el juzgador no podrá absolver al sentenciado de dicha reparación si ha emitido una sentencia condenatoria.

5.13. AVERIGUACIÓN PREVIA

Es el procedimiento jurídico legal que se sustancia y desarrolla ante el Ministerio Público Federal o Local. A fin de investigar diversos hechos que pueden constituir un delito. Este procedimiento tiene una vigencia dada la denuncia o querrela hasta la resolución que emite el Ministerio Público y en la cual determina si decide ejercitar o no la acción penal.

Acción penal.- Es el poder jurídico de excitar y promover la decisión del órgano jurisdiccional sobre una determinada relación de Derecho Penal. Es el poder del Estado de provocar la actuación del juez con objeto de que resuelva una controversia planteada y que se aplique la norma a un caso concreto.

I. Principios para la Acción Penal.

- a) *Publicidad.* Se dirige a hacer valer el Derecho Público del Estado a la aplicación de la pena.
- b) *Oficialidad.* Dice que el ejercicio de la acción penal debe darse siempre a un órgano especial del Estado.

- c) *Legalidad*. Es aquel que afirma la obligación del Ministerio Público de ejercer acción penal cuando se han formado los requisitos.
- d) *Inevitabilidad*. No se puede aplicar ninguna pena si no a través del ejercicio de la acción penal.

II. Presupuesto de la Acción Penal.

- a) Se cause en el mundo exterior un hecho, conducta, omisión o acción.
- b) Que el hecho se haya dado a conocer a través de una denuncia o querella.
- c) Que la denuncia o querella sea de un hecho considerando por la Ley como un delito.

Que se encuentre acreditado el delito. Es decir que una vez valoradas las pruebas en su conjunto se acredite la probable responsabilidad del delito.

III. Consignación o Ejercicio de la Acción Penal

- Denuncia o querella
- Hecho constituido como delito sancionado con pena privativa de la libertad
- Cuerpo del delito
- Probable responsabilidad

IV. La Averiguación Previa puede derivar en dos situaciones diferente:

I. Que no se reúnan los requisitos del artículo 16 Constitucional, es decir, que el Ministerio Público dicte No ejercicio de la Acción Penal;

a.) Que esté agotada la averiguación y en este caso del Agente del Ministerio Público va a decretar el no ejercicio de la Acción Penal definitiva.

- II. b.) *Que no se haya agotado la Averiguación Previa, en cuyo caso el Ministerio Público dictará el no ejercicio de la acción penal temporal hasta en tanto desaparezca la dificultad material que impidió llevarlas a cabo.*
- III. *Que se reúnan los requisitos establecidos que el Ministerio Público dicte ejercicio de la Acción Penal;*

a) Que se encuentre detenido el responsable del delito, en su caso el Ministerio Público deberá realizar la consignación dentro de las 48 horas siguientes a la detención o su duplo en caso de delincuencia organizada.

b.) Si no hay detenido se ejercitará la Acción Penal con pedimento de orden de aprehensión, si el delito por el que se consignó se encuentra con pena privativa de la libertad y el sujeto activo no hubiere obtenido su libertad condicional. En caso de que el delito por el que se consigna sea no privativo de la libertad o alternativo o el sujeto haya obtenido su libertad caucional, el Ministerio Público en la consignación solicitará a un juez que cite al inculpado para que comparezca ante él

En el caso de que el Sujeto Activo no comparezca se ordenará su aprehensión previa a solicitud del Ministerio Público mandando a ser efectiva la garantía.

5.14 COMPETENCIA.

Proviene del latín *competentia* que quiere decir incumbencia, aptitud, idoneidad, atribución legítima de un juez para el conocimiento o resolución de un asunto. La competencia es el límite de la jurisdicción, es decir, la facultad del juez para resolver mediante la aplicación de la Ley los conflictos puestos bajo su conocimiento, están restringidos por la competencia.

La competencia se establece en base a:

1. *El Territorio*: de acuerdo con el principio de territorialidad es competente para conocer de un delito el juez del lugar donde se cometa.
2. *La Materia*: por la forma en que se organiza políticamente nuestro país, al respecto la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, nos señala que son delitos del orden Federal:
 - a. los previstos en las Leyes Federales,
 - b. en los Tratados Internacionales,
 - c. los señalados en los artículos 2 al 5 del Código Penal Federal,
 - d. los cometidos en las embajadas y legiones extranjeras,
 - e. aquellos en que la Federación sea Sujeto Pasivo,
 - f. los cometidos por Servidores Públicos Federales en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas,
 - g. los cometidos en contra de los Servidores Públicos en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas,
 - h. los perpetrados con motivo de funcionamiento de un Servidor Público Federal,
 - i. los que ataquen, dificulten o imposibiliten el ejercicio de alguna atribución o facultad reservada a la Federación y
 - j. contra funcionarios Electorales Federales.

5.15 PREINSTRUCCIÓN.

La Pre-instrucción comienza con la Acción Penal, puede ser con detenido o sin detenido. El juez una vez que tenga recibida la Averiguación Previa. dictará un acto de radicación.

Es el procedimiento que se sigue ante el juez una vez que el Ministerio Público a ejercitado la Acción Penal, los principales actos procesales que lo integran son:

- a) El auto de radicación,
- b) El auto de orden de aprehensión, comparecencia o mixto (si es sin detenido),

- c) La declaración preparatoria (en caso de que sea con detenido),
- d) Dilación probatoria y
- e) El auto de término constitucional que puede ser de formal prisión, de sujeción a proceso, de libertad por falta de elementos para procesar o mixto.

1.- Auto de Radicación con detenido:

Si es con detenido se firmará de inmediato el acto de radicación, va a ver si es legal que el sujeto activo este detenido analizando inmediatamente si fue por flagrancia o caso urgente, se le tomará al detenido su declaración preparatoria dentro de las 48 horas y el Ministerio Público tiene 72 horas para determinar que va a hacer con la situación jurídica del consignado, éste último paso se puede duplicar únicamente si el consignado lo solicita, a esto se le llama duplicidad del término Constitucional.

. Existen 2 autos que regulan la situación jurídica de las personas detenidas:

- a. El auto de formal prisión
- b. El auto de libertad por falta de elementos

2.- Auto de Radicación sin detenido:

Auto de radicación sin detenido hay dos supuestos.

- a. *Delito grave.* En caso de que se trate de delito grave el juez deberá inmediatamente radicar el asunto y dentro de las 24 horas siguientes deberá resolver si obsequia o no la orden de aprehensión.
- b. *Delito no grave.* El juez deberá dictar el auto de radicación dentro de los 3 días siguientes a partir de que haya hecho la consignación sin detenido y deberá ordenar o negar la aprehensión o comparecencia dentro de los 5 días siguientes al acto de radicación.

El procedimiento penal de preinstrucción puede concluir de las siguientes tres maneras:

- 1) Auto de libertad por falta de elementos para procesar,
- 2) Auto de Formal Prisión y
- 3) Auto de sujeción a proceso, que es la resolución dictada por el juez para los delitos que sancionen con pena no corporal o alternativa en que se determina el o los hechos por los que se habrá de seguirse el proceso previa comprobación del cuerpo del delito y de la probable responsabilidad.
- 4) Mixto cuando existan 2 o más delitos y por alguno se determine el auto de libertad y por otro se determine el auto de formal prisión.

5.16 OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.

En la Instrucción se ofrecerán las pruebas. Dicha actividad se realizará de la siguiente forma:

a) Procedimiento Sumario:

Se seguirá el procedimiento sumario en cualquiera de los siguientes casos:

- *Cuando se trate de delito flagrante*
- *Se trate de delito no grave.*

En este tipo de procedimiento se tienen 3 días para el ofrecimiento de pruebas, 5 para el desahogo de pruebas y 3 días más para dictar sentencia

b) Procedimiento Ordinario:

Se seguirá en todos los casos incluyendo los anteriores, los actos procesales que integran este procedimiento son:

- *Auto de agotamiento de instrucción.*- La resolución judicial en la que se alerta a las partes para que ofuscan el material contundente a sus intereses.
- *Auto que ordena cerrar la instrucción.*-Resolución en virtud de la cual el juez estima ya desahogadas las pruebas y realizadas todas las diligencias para emitir sentencia y en consecuencia pone fin al procedimiento, concediéndole a las partes 35 días para que formule conclusiones.
- *Las conclusiones.*- Acto procesal en virtud del cual las partes con vista de todo el material probatorio y existente en la causa precisan al juez su propia posición y pretensiones en el proceso.

Después del auto de agotamiento de instrucción el Ministerio Público y la defensa tienen 5 días para crear las conclusiones si el expediente es de menos de 200 fojas, si el expediente tiene más de 200, por cada 100 fojas más o fracción se tendrá un día más para hacer las conclusiones.

- *La sentencia.* Significa sentir o comparecer. En la resolución con la que concluye el procedimiento, en donde se determina si el delito por el que el agente del Ministerio Público ejercita Acción Penal está demostrado y si el procesado es penalmente responsable de su comisión y en este caso impondrá la pena y/o medida de seguridad que la ley establezca, ésta puede ser condenatoria, absolutoria y mixta.
1. *Sentencia Condenatoria:* cuando esté acreditado el cuerpo del delito y la plena responsabilidad del acusado.
 2. *Sentencia Absolutoria:* procederá en los siguientes casos:
 - a) Cuando no está demostrada la responsabilidad penal plena del acusado
 - b) Por insuficiencia de pruebas respecto a los elementos integrantes del cuerpo del delito.
 - c) Cuando se acredite plenamente alguna causa que excluya al delito

- d) Cuando se acredite alguna circunstancia extintiva de la Acción Penal
- e) En caso de duda.

CAPITULO VI

FALSEDAD DE DECLARACION ANTE AUTORIDAD DIVERSA A LA JUDICIAL

Se entiende por falso, aquello no cierto, apartado de la verdad real histórica, algo que nunca pasó o bien un suceso acontecido que sufre modificaciones de acuerdo al interés propio de quien lo narra o a beneficio de un tercero. Los seres humanos mentimos todo el tiempo, sin embargo muchas de las mentiras que decimos traen consecuencias que casi siempre pasan desapercibidas ante nuestros ojos y sobre todo ante los ojos de los demás o bien consecuencias que ya hemos calculado y sabemos que no se saldrán de nuestro control.

Pero, qué pasa cuando nuestras mentiras van más allá de una simple consecuencia cotidiana, cuando nuestro testimonio es decisivo para resolver una controversia ante tribunales, y cuando en base a lo dicho u ocultado por nosotros se trae aparejada una consecuencia jurídica, por ejemplo, cuando con el testimonio de alguien se logra que al ladrón se le condene o tal vez que al justo se le castigue, o para el caso que nos ocupa que a un trabajador se le paguen una serie de prestaciones establecidas por la Ley, y las cuales basan su pago o incrementan su monto en la comprobación de lo dicho por el trabajador en su escrito de demanda, y este para probarlas se basa entre otras cosas en el testimonio que se sirvan rendir diversas personas ofrecidas por este, y para que esto se pueda acreditar se necesita de una prueba básica conocida como prueba testimonial, la cual tiene como objeto principal, en el juicio laboral que el actor o demandado acrediten su dicho, el primero que pruebe los hechos narrados y las prestaciones que reclama en su escrito inicial de demanda y en el segundo, en el caso del demandado acreditar sus excepciones y defensas.

Cada una de las partes puede ofrecer tantos testigos como desee, cuidando siempre que no excedan de tres por cada hecho controvertido, debiendo establecer previamente con qué objeto se ofrecen y que hecho controvertido es el que se pretende probar con determinado ateste, entendiendo siempre que los testigos ofrecidos deberán ser presenciales y no de oídas, es decir, debieron estar en el momento en que sucedieron los hechos que se pretenden probar de manera tal que su testimonio permita arribar a la verdad histórica de los hechos y así poder determinar a cuál de las partes le concede la razón, e incluso una de las últimas jurisprudencias nacidas de una controversia, establece que los testigos deberán mencionarse desde el inicio de la presentación de la demanda, esto es así, el actor al narrar el hecho en el cual acontece el despido del que se duele, deberá por lo menos mencionar que dicho hecho ocurrió en presencia de diversa personas, puesto que esta simple mención es de mucha utilidad para el actor al momento de la valoración de la prueba testimonial que se ofrezca, puesto que da a entender que el despido puede acreditarse por medio de la prueba testimonial y por lo tanto los elementos del mismo serán comprobados con dicho de los atestes.

Criterio que compartimos, puesto que si bien es cierto el despido muchas veces es discreto, a puertas cerradas, también lo es que las relaciones humanas son complejas por naturaleza y por ende muchas veces los malos entendidos con el patrón conllevan a que éste despida al trabajador de una manera poco sensata y cordial, en presencia de sus compañeros de trabajo, amigos o clientela, por lo que estos se convierten en testigos presenciales de tal hecho, pudiendo ser de utilidad a cualquiera de las partes, por lo que es importante que no sólo el trabajador mencione en su escrito de demanda que el despido lo presenciaron varias personas, sino que el patrón también lo señale, claro si en realidad fue así, esto para contener de alguna manera el ofrecimiento irracional de testigos, que muchas de las veces o en su gran mayoría ni siquiera constataron el despido o las características de la relación laboral entre las partes, y por lo tanto

son testigos falsos que se prestan por diversos motivos, ya sean de amistad o negocio a dar un testimonio carente de verdad y el cual puede ser importantísimo en la resolución del conflicto laboral.

Por lo que el objeto de la presente tesis es entrar al análisis concienzudo de las consecuencias jurídicas en el ámbito penal que trae la declaración falsa de los atestes en materia laboral, puesto que dicha probanza en el juicio laboral es de suma importancia, sobre todo para el trabajador el cual al no estar obligado a conservar en su poder documentos que acrediten si existía relación laboral con él o los demandados, así como las condiciones a las que tal relación laboral estaba sujeta, basa gran parte de su estrategia en sus testigos, por lo que muchas veces dicha probanza se presta a que se presenten testigos falsos que nada saben del asunto que se trata de solucionar.

Testigos falsos que en muchas ocasiones se prestan a ser interrogados esperando ayudar a su amigo, familiar o incluso patrón, sin que piensen en las consecuencias jurídicas que su manifestación puede traer, y muchas veces también son orillados a rendir un testimonio falso debido a la presión de las partes involucradas, es decir actor y demandado, que como ya se ha dicho puede ser un familiar, un amigo o el patrón, esperando beneficiarlo con su dicho, sin que se repare en el delito que cometen al hacerlo.

6.1 DEFINICION

Primero debemos definir al testigo, el cual es toda aquella persona que tiene el carácter de tercero en el procedimiento, que no es parte de éste, pero que puede ser propuesto o llamado a declarar con el carácter de auxiliar de la administración de justicia, sobre hechos de los cuales tenga conocimiento y que puedan aportar algún dato importante para esclarecer el hecho de que se trate; es decir, que puedan servir para el esclarecimiento de la verdad real e histórica de los hechos que se tratan de probar.

El testimonio del testigo consiste en una narración que hace este ante la autoridad, narración de los hechos y circunstancias que captó a través de sus sentidos, relacionados con los eventos que se traten de esclarecer, a fin de que la autoridad se sirva de dicho testimonio, en caso de que sea útil para contribuir a obtener el conocimiento de la verdad histórica, y esté en condiciones de pronunciar una resolución justa.⁴⁷

El testimonio tiene como definición habitual la declaración que realiza una persona la cual percibe un evento (por ver, oír, oler o la precepción de otros sentidos).

El testimonio jurídico no se aparta de dicho concepto sino que lo enviste de un cierto poder, puesto que con dicho testimonio se logra probar un hecho, casi siempre trascendente y que muchas de las veces resuelve el conflicto ventilado ante la autoridad que conoce del mismo.

Sin embargo, y como ya se ha establecido, muchas veces las partes presentan testigos que aportan hechos falsos, basados en la historia contada a estos por el actor o demandado, de manera tal que los atestes narren a la autoridad un hecho que en realidad no aconteció o que fue modificado para beneficio de la parte oferente, dando como resultado que los atestes cometan un delito que se castiga con prisión, esto toda vez que manifiestan hechos falsos y que en la mayoría de las veces no se percataron de los mismo, y solo los manifiestan por que el actor o demandado se los han pedido, y claro esta los han aleccionado para esto, formulándoles preguntas de las cuales les indican que deben y como deben contestar, no muy rápido, pensar antes de hablar, hacer gestos como si se estuviera recordando el hecho que se narra, no adelantar respuestas, no mirar al actor o demandado, y demás comportamientos que indiquen que efectivamente son testigos presenciales del hecho, debiendo además cuidarse

¹Suprema Corte de Justicia de la Nación.

de la mirada inquisidora de todos los presentes, sin que se les haga saber que dicho testimonio puede traer consecuencias graves hacia su persona, puesto que están declarando un hecho que en realidad no les consta. Poniendo en riesgo con dicho testimonio su propia libertad, y sólo para favorecer a un tercero que muchas de las veces en nada les ha de agradecer y que por el contrario los presiona para que todo salga de acuerdo a lo planeado.

6.2 PRUEBA TESTIMONIAL

Atendiendo primeramente a la valoración de la prueba testimonial cabe decir que esta prueba por su complejidad es una de las más difíciles de valoración, esto debido a la credibilidad a que están sujetos los testigos por parte de la autoridad laboral, es decir, de acuerdo al valor que ésta les dé, por ende constituye una prueba de valoración libre.

Toda vez que el fundamento de la fe abstracta, entendiéndose esta como la credibilidad de la prueba testimonial, consiste en que por lo general el hombre percibe y relata la verdad, pero esa presunción de veracidad puede ser destruida o menguada por condiciones especiales que en concreto son inherentes al sujeto, a la forma o al contenido de un testimonio especial, por ello para apreciar la fuerza probatoria de un testimonio en concreto, es menester tomar en consideración sus condiciones especiales, esto es, si se tiene algún interés en el resultado del proceso, si se es familiar del trabajador o empleado de confianza del patrón, puesto que el primero desea beneficiar con su testimonio a su familiar o amigo alegando que él presencio hechos, como el despido, que realmente no ocurrieron, y el segundo dada su condición de trabajador del patrón, pretende ganarse la simpatía del mismo manifestando hechos que lo beneficien, por ejemplo afirmando que nadie en la empresa labora horas extras. Es por eso que la valoración de la prueba testimonial es sumamente importante en todo proceso y debe valorarse a conciencia por la autoridad.

Por lo que tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 813 al 820 los requisitos que se deben al ofrecer dicha probanza así como la manera en que deberá ser desahoga. Numerales que a continuación se transcriben:

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.*

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

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 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;*
- 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.*

Artículo 816.- *Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.*

Artículo 817.- *La Junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.*

Artículo 818.- *Las objeciones o tachas a los testigos se formularán 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.

Artículo 819.- *Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la Junta dictará las*

medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.

Artículo 820.- *Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:*

I. Fue el único que se percató de los hechos;

II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y

III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

6.3 LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

Salvo en supuestos excepcionales, en los que las partes no discuten sobre los hechos, al ser éstos conformes, limitándose entonces el procedimiento a resolver la aplicación a los mismos de la norma social que corresponda, para aceptar o denegar la pretensión, lo normal es que la parte demandada no preste conformidad, en mayor o menor medida, a los hechos afirmados por el demandante en su escrito de demanda. Es entonces cuando la práctica de la prueba resulta imprescindible para que, a través de ella, pueda el órgano judicial reproducir en la resolución definitiva una “síntesis de los hechos” o incluso declarara formalmente los hechos que estime como probados, los que constituyen una obligación ineludible en el proceso laboral, hasta el punto de que la existencia de tal declaración de hechos probados significa la nulidad de la sentencia y la reposición de las actuaciones al momento en el cual se cometió la infracción.

El proceso laboral es generoso, a diferencia de otras materia de derecho , el derecho laboral admite como medios de prueba todos los posibles en el orden

común, así los documentos, la pericial, los testimonios, la confesión, la inspección ocular del actuario y según nuestra omnicompreensiva Ley Laboral *“todos aquellos medios de prueba aportados por los descubrimientos de la ciencia”*, y con la excepción explicitada de que tales medios probatorios no afecten moralmente a la libertad de las partes o de terceros o resulten prohibidos por la Ley.

En beneficio de la parte débil en la relación laboral, el trabajador, algunos ordenamientos iberoamericanos entre ellos el mexicano, establecen con frecuencia presunciones que favorecen la prueba en determinados hechos o, incluso admiten reglas para invertir la carga de la prueba, en virtud de las cuales no incumbe probar al que dice, es decir al actor, sino a la contra parte, es decir a la persona contra la que se dirige tal afirmación, patrón.

En la Ley Laboral mexicana, incumbe siempre al empleador, probar si los hechos son controvertidos, como la antigüedad del trabajador, la duración de la jornada laboral, el pago de aguinaldo, el disfrute de vacaciones, el monto del salario y el pago del mismo, entre otras, esto debido a que el legislador considera que las dificultades técnicas que afrontan los trabajadores para su acreditación son extraordinariamente superiores a las que encuentra el empleador de buena fe para conseguir el mismo resultado.

Nuestro ordenamiento laboral tiende a asignar un mayor valor probatorio a unos medios de prueba que a otros, en general la primogenitura corresponde a los documentos, siguiendo el testimonio, sobre todo si dichas probanzas proviene del trabajador, puesto que es éste el que se representa más indefenso, sin embargo esta probanza admite las tachas a testigos en caso de que se sospeche certeramente que es falso o que ha declarado hechos que nada tienen que ver con la realidad y que claro está, se pueda comprobar que miente, lo que dará lugar a que la solicitud de la contraparte se abra un incidente de tachas a testigos, el cual debe ser desahogado por la autoridad

laboral y en el que, la parte que lo invoca debe ofrecer probanzas encaminadas a demostrar la falsedad de dicho ateste y/o el dicho del mismo.

Sin embargo, poco o casi nada practicado es que si se prueba o se tienen indicios que permitan creer que lo manifestado por los atestes es falso debe darse vista al Ministerio Público Federal o Local, dependiendo de la junta laboral en la que se actué, lo anterior toda vez que un testimonio falso es un delito que se castiga de oficio y que tiene como fin sancionar a aquella persona que ha mentado a la autoridad, sin importar si esta es laboral, civil, administrativa o incluso penal, dando siempre mayor peso a las mentiras efectuadas a esta última, por lo que la presente tesis tiene por objeto hacer notar la importancia que tiene denunciar a aquel o aquellas personas que rinden un testimonio falso ante la autoridad laboral, sin importar si estas fueron obligadas a rendirlo o lo hicieron por amor a alguna de las partes, puesto que la razón no importa y no es algo que aminore el delito, toda vez que es un acto que se hace a conciencia y no por un mero descuido, dado que el testimonio que se rinde ante la autoridad laboral es un acto que se ensaya y del cual se tiene previo conocimiento.

6.4 VALORACION DE LA PRUEBA AVERIGUACIÓN, AVERIGUAMIENTO Y VERIFICACIÓN

Averiguar es indagar, inquirir la verdad buscándola hasta descubrirla; luego entonces, averiguación es la acción y averiguamiento es el efecto, verificación es la comprobación.⁴⁸

Podemos decir que se averigua lo que se desconoce, lo que se ignora, nunca se podrá averiguar lo que ya es conocido por lo menos afirmado; por el contrario verificación es acción y efecto de comprobación.

⁴⁸ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*. Tomo III. 8ª ed., Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1974, p. 423.

En el Derecho Penal el Juez está obligado a indagar la verdad por el interés que la sociedad posee en que se determine la misma, luego entonces, el Juez Penal no se limita a comprobar las afirmaciones vertidas por el acusado o por el Ministerio Público, sino que inquiera o investiga para desentrañar la verdad; el Juez Civil, por el contrario no está facultado por la Ley para averiguar; únicamente puede verificar o comprobar las afirmaciones que viertan las partes al proceso, hecha la excepción de los medios para mejor proveer que la Ley le confiere.

En el Derecho Procesal del Trabajo, por regla general, la Junta únicamente verifica o comprueba las afirmaciones producidas por las partes, no se le autoriza para indagar hechos ignorados o no aportados al proceso, lo anterior también tiene excepciones en los procedimientos de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, la Junta podrá averiguar hechos, practicando diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, conforme a los artículos 782 y 784 de la Ley de la materia.

La Junta en los procedimientos de naturaleza económica deberá indagar la verdad, para lo que podrá emplear los medios para mejor proveer. Dicho en otras palabras, la Junta debe averiguar, la verdad histórica de los hechos, para de esta manera emitir un laudo a verdad sabida y buena fe guardada.

Por su parte y a manera de que se pueda apreciar que en diversas materias del Derecho la valoración de los testigos es similar y muy importante, resulta conveniente citar el artículo 277 del Código de Procedimientos Penales para el Estado de Guanajuato, que a continuación se transcribe, y el cual contempla los requisitos para la valoración de los testimonios:

“Artículo 277.- Para apreciar la declaración de un testigo, el tribunal tendrá en consideración:

I.- Que por su edad, capacidad e instrucción tenga el criterio necesario para juzgar del acto;

II.- Que por su probidad, la independencia de su posición y antecedentes personales tenga completa imparcialidad;

III.- Que el hecho de que se trate sea susceptible de conocerse por medio de los sentidos, y que el testigo lo conozca por sí mismo y no por inducciones ni referencias de otro;

IV.- Que la declaración sea clara y precisa, sin dudas ni reticencias, ya sobre la substancia del hecho, ya sobre sus circunstancias esenciales; y

V.- Que el testigo no haya sido obligado por fuerza o miedo, ni impulsado por engaño, error o soborno. El apremio judicial no se reputará fuerza”.

De la interpretación armónica del numeral precitado se desprende que es importante verificar que el ateste sea una persona con capacidad suficiente para tener un criterio, sea imparcial, que haya conocido el hecho sobre el que va a rendir testimonio a través de los sentidos y no porque se lo haya relatado una tercera persona, además de que la declaración rendida sea congruente y precisa, no vaga e imprecisa y plagada de vicios de tiempo, modo y lugar, aunado a esto la autoridad laboral está obligada, que esto no quiere decir que lo lleve a cabo, a cuidar que su declaración no sea guiado por su oferente, puesto que esto sin lugar a dudas significa que el ateste no es real y que no le constan los hechos que relata y por lo tanto no es un testigo confiable con el cual se pueda corroborar algún hecho controvertido.

Ahora bien, dentro del proceso laboral las partes deberán ofrecer todas aquellas probanzas que deseen y que claro estén permitidas y reguladas por la Ley Laboral, la cual una vez que las partes las ofrecieron le otorga a la contraparte del oferente de la prueba, la oportunidad de objetarla, con la intención de

impedir la aceptación de pruebas inconvenientes o que a su parecer nada tiene que ver con la litis; la intención es formular un ordenado y correcto desarrollo del proceso; las objeciones se deberán formular en los términos del artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo, objeciones que podrán versar sobre argumentos en el sentido de que no tengan relación con el problema que se ventila ante el tribunal laboral, resulten inútiles e intrascendentes, por ejemplo: admitir pruebas sobre hechos no expuestos por las partes; así como aceptar pruebas sobre hechos en que el demandado se hubiese allanado; por lo que tales pruebas serían irrelevantes y retardarían la tramitación del proceso.

En la práctica procesal, las pruebas pueden ser objetadas de manera general en cuanto a su alcance y valor probatorio por lo que la Junta en su momento procesal oportuno les otorgará el valor probatorio que conforme a derecho corresponda.

Sin embargo, por cuanto hace a la prueba testimonial, dicha probanza puede atacarse aún cuando esta haya sido desahogada, esto es así puesto que la Legislación Laboral en sus numerales 818 y 884 señala lo siguiente:

Artículo 818.- *Las objeciones o tachas a los testigos se formularán 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.

ARTÍCULO 884. *La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:*

I. *Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas,*

procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Luego entonces, nos enfocaremos únicamente a los conflictos que surgen de asignarles valor a los testigos, sobre todo de cargo que declaran a favor del actor, e inclusive también el valor que se le puede dar al trabajador que ofrece a los atestes, sobre todo cuando el testimonio versa sobre hechos acontecidos hace bastante tiempo y de los cuales es casi imposible recordar cada detalle o situaciones concretas del evento que se relata, puesto que con ello se estima que se afecta la espontaneidad que debe reunir cualquier testimonio para ser tomado en cuenta, esto es, si es bastante tardío al hecho, no es dable suponer que recuerde con precisión todas y cada una de las circunstancias que rodearon el hecho; la circunstancia del transcurso del tiempo implica también

que el dicho del testigo carezca de credibilidad, debido a que se puede manejar el olvido de los hechos, pues tampoco resulta factible y por ende creíble que después de un tiempo considerable el testigo recuerde con precisión todos y cada uno de los hechos, por lo que el mismo deja mucho que desear, dado que con ello se presumiría cierto aleccionamiento de su parte, con el fin de apoyar el atesto a favor de quien interpone la demanda, es decir del trabajador.

6.5 TACHA A TESTIGOS

Queriendo las leyes evitar los perjuicios que pudieran ocasionarse a los litigantes y en modo específicos a las partes en el proceso laboral, por las declaraciones o dichos de los testigos que no tuvieron toda la imparcialidad debida, bien por amor o por odio, hacia las personas contendientes o por cualquier otro motivo establecieron como medida el que dichos testigos puedan ser objetados en tachas y defectos de que aquellos adolezcan, para que justificados se desprecien sus dichos como sospechosos.

Dicha tacha a testigos debe hacerse una vez que la prueba testimonial ha sido desahogada y se le han formulado las preguntas y repreguntas a todos los atestes, puesto que es de sus generales, y contestación dada a las preguntas, la actitud en que responde a estas y en general todo lo que se pueda percibir a través de los sentidos y que genere sospecha de que el testimonio vertido por el ateste no es digno de crédito, puesto que es falso, ha sido aleccionado y no le constan los hechos que narra o ya sea porque dentro de sus datos personales se haya algo que hace sospechar de su transparencia, como por ejemplo su domicilio, es decir el ateste puede manifestar que solo conoce al actor desde el día en que este fue despedido debido a que se encontraban en el mismo lugar y fue ahí en donde el actor le pidió que testificara, sin embargo en los datos generales proporcionado por el testigo en cita este refiere vivir en la esquina de la calle en la que vive el trabajador, lo que da como resultado que se presuma que se conocían desde tiempo atrás y por lo tanto el testimonio dado por este

carece de valor pues evidentemente los une un lazo ya sea de amistad o familiar.

Sin embargo debido a la carga de trabajo que las juntas laborales mantienen, es ya sabido que para realizar las tachas a testigos se cuenta con un término de tres días a partir de que se llevó a cabo el desahogo de la probanza y se solicitó término para presentarlas. Los requisitos para presentar las tachas a testigos son las siguientes:

1. Solicitar término para presentar el incidente de tachas, el cual siempre será de tres días,
2. Deben distinguir con toda claridad las causa que generan la sospecha de que el o los testigos sean falsos,
3. Para eximirse de la pena de injuriante, protestar no ponerlas de manifiesto, ni con ánimo de infamar al testigo sino únicamente por convenir a su defensa.

De estos requisitos, los dos primeros son indispensables y el último es en beneficio del que tacha, a fin de que evite incurrir en alguna pena en caso de que no pruebe su intento. De las tachas realizadas se deberá correr traslado a la contraparte y si hay pruebas encaminadas a probar la falsedad de los testigos que se tachan, la autoridad laboral está obligada a desahogar aquellas admisibles y que requieran la citación para su desahogo, de manera tal que se realicen todas aquellas probanzas que así lo requieran.

Tres son los géneros de tachas que se pueden oponer a los testigos. Siendo el primero de estos contra sus personas por los datos proporcionados por estos en sus generales, el segundo por la forma en que contestaron a las respuestas formuladas por su oferente, es decir, la premura de su contestación o el que las respuestas dadas por estos traigan como respuestas más datos de los que les fueron pedidos en la pregunta, el tercero será referente por sus dichos por

haberse depuesto cosas contradictorias entre sí, oscuras, inciertas, vacilantes o inverosímiles, incongruentes o falsas, por no haber dado la razón de su ciencia o su dicho.

Sobre las pruebas de tachas no debe recaer sentencia particular, y solo sirve para instruir el ánimo del juzgador, sobre la fe y crédito que se les debe dar a los dichos de los testigos ofrecidos por las partes y para que pueda proceder con más aciertos en el laudo.

6.6 TESTIMONIO FALSO

La falsedad en declaraciones es una conducta antisocial que se convierte en un problema serio, cuando ésta siendo elemento de prueba, llevan al juzgador a no impartir justicia, puesto que él mismo da un gran peso a lo dicho por los testigos que se dicen “presenciales” del suceso que se pretende probar y que se prueba con el dicho de estos.

En sus raíces latina la palabra falso proviene de *falsitas, -ātis*, que significa falta de verdad o autenticidad, falta de conformidad entre las palabras, las ideas y las cosas, y en el Derecho se entiende como el delito consistente en la alteración o simulación de la verdad, con efectos relevantes, hechas en documentos públicos o privados, en monedas, en timbres o en marcas.⁴⁹

Puesto que el mentir es traicionar, por su contenido y por su consecuencia. Se traiciona por el contenido, porque el que miente sabe lo que le está diciendo al juzgador es falso y se convierte en instrumento para dañar a otro, por su falta de honestidad.

⁴⁹ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Se traiciona por consecuencias porque aún las pequeñas falsedades, pueden llegar a ser causa de valoraciones injustas y hasta crueles en contra de personas y hechos nobles.

Pues las consecuencias de la falsedad en declaraciones judiciales o ante autoridad distinta a la judicial, como es el caso de la autoridad laboral, son también desastrosas para la persona que miente, pues autodestruye su sistema de valores y su personalidad. Al mentir, se crean características personales no compatibles y disonantes con el sistema de valores del ciudadano.

Que el que miente ante una autoridad es deshonesto y cobarde, porque no acepta ni se responsabiliza de sus actos. Si por obtener ganancias personales es capaz de cometer otros actos innobles de gran envergadura por algo material. Por mentiras puede haber inocentes en la cárcel. Es peor el que valiéndose del aprecio de sus amigos y familiares les pide que mientan para beneficiarlo y así obtener una ganancia que no merece, sabiendo incluso cuales pueden ser las consecuencias para sus testigos, siendo estas considerables y crearles serios problemas penales, sin embargo no se detiene ante ese hecho con tal de lograr una indemnización constitucional, el pago de salarios caídos, prima de antigüedad y demás prestaciones señaladas por la ley laboral, que en suma generan una aparente cantidad exorbitante, que muchas de las veces el trabajador considera como un pase directo a ganarse la lotería y otras de las tantas, hay que reconocerlo, es el abogado que asesora al trabajador quien le aconseja mentir para obtener resultados más sustanciosos y “porque así se hace en la práctica”, aportando muchas de las veces incluso hasta a los atestes, que no conocen al trabajador y que sin embargo por una remuneración atestiguan cualquier barbaridad, que por más absurda que parezca juran haberla presenciado.

Es por esto y más, que es fundamental evitar la manipulación tendenciosa de los juicios, mediante la presentación de testigos que en la mayoría de los

asuntos no les constan los hechos y que por ddiva o afinidad acuden a los tribunales en la calidad que no les corresponde.

Ahora bien, un testimonio falso es una declaración falsa y no adecuada a la realidad de sus conocimientos manifestada por un testigo, perito o intérprete llamado a testificar.

La conducta tipificada consiste en faltar a la verdad de forma consciente en los procedimientos judiciales o ante otra autoridad diversa, pero que la misma represente a la sociedad, ya sea para intentar favorecer o perjudicar, o incluso sin intención de una cosa u otra. Sin embargo, las penas se atemperan según la gravedad, la intención y el tipo de procedimiento en que tenga lugar. Las sanciones por falso testimonio son más leves en los procesos laborales, civiles y mercantiles que en los penales, y dentro de éstos, son más graves si el procedimiento es por delito que si se trata de un simple juicio de faltas, además, resulta más grave si el testigo o perito presta un testimonio falso para perjudicar o agravar la situación del condenado, que si pretende con él la absolución.

Sin embargo, la conducta de testimonio falso se encuentra contemplada dentro de la propia legislación laboral, puesto que dentro de los numerales que rigen la prueba testimonial señala el incidente de tacha a testigos, el cual sólo debe instaurarse cuando se tenga la sospecha de que el testigo ofrecido ha prestado un testimonio falso, tal y como se ha asentado en líneas que anteceden.

Siempre que se tache a un testigo de prestar un testimonio falso, se deban ofrecer pruebas encaminadas a probar tal afirmación, pues de lo contrario estaría también mintiendo la parte que tacha la falsedad del ateste, esto es así toda vez que se debe demostrar de manera fehaciente que el testigo mintió en las respuestas dadas al interrogatorio que le fue formulado y que con esto intento beneficiar o perjudicar a alguna de las partes en el proceso.

Ahora bien, el Código Penal Federal Mexicano establece lo siguiente:

Artículo 247. *Se impondrán de cuatro a ocho años de prisión y de cien a trescientos días multa:*

I. Al que interrogado por alguna autoridad pública distinta de la judicial en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, faltare a la verdad.

No obstante la regulación legal en el Código Penal Federal y los de los Estados, de esa figura delictiva, dentro del marco general de los delitos contra la Administración de Justicia, son muy raros los casos en que se procede a la incoación de procedimientos por delitos de falso testimonio.

6.7 REQUISITOS PROCESALES DEL DELITO DE FALSEDAD DE DECLARACIÓN.

En principio, es conveniente destacar que el delito de falsedad en declaraciones y en informes dados a una autoridad, se refiere a conductas ilícitas que comete cualquier persona, con excepción del inculpado, esto siempre en materia penal, que dolosamente se conducen con falsedad, respecto del hecho que declaran o informan ante alguna autoridad pública, en ejercicio de sus funciones. Faltar a la verdad significa conducirse con mentiras en la citada declaración o información, es decir, manifestar hechos falsos, sea afirmándolos, negándolos u ocultándolos dolosamente.

Conforme a la definición legal del ilícito que nos ocupa, se advierte que el delito de falsedad en declaraciones e informes dados a una autoridad es de *acción*, puesto que para su configuración requiere un comportamiento positivo voluntario, por ende, resulta configurable sólo de manera dolosa⁵⁰ y la comisión del mismo supone necesariamente el conocimiento de que se quebranta la Ley, así como la voluntad de realizar el acto.

⁵⁰ Código Penal para el Estado de Jalisco artículo 60., primer párrafo.

El *bien jurídico tutelado* es la *fe pública y la justicia*, que se ve burlada por quien brinda un testimonio falso, que conduce a condenar a un inocente, o a agravar o disminuir la condena de un culpable o a lograr su injusta absolución, es decir afecta a la administración de justicia, con la salvedad de que no son cometidos por autoridad, sino que se perpetran por particulares y el resultado se produce al momento de que el declarante afirme, niegue u oculte maliciosamente alguna circunstancia relevante ante una autoridad pública en ejercicio de sus funciones.

6.8 ELEMENTOS

Ahora bien, por cuerpo del delito, debe entenderse el conjunto de elementos objetivos o externos que lo constituyen, es decir, la realidad del mismo, y comprobarlo no es más que demostrar la existencia de un hecho con todos sus elementos constitutivos, tal como lo define la Ley, al considerarlo como delito y señalar la pena correspondiente.

El tipo básico es el falso testimonio, cuyos requisitos son los siguientes:

- a) *El testimonio*, esto es, la declaración positiva o negativa que, por persona hábil, se emite ante autoridad competente sobre percepciones sensoriales recibidas por el declarante fuera del proceso en que depone, relativa a un hecho pasado y dirigida al fin de la prueba.
- b) *La causa judicial* que comprende cualquier tipo de proceso, penal, civil, laboral o contencioso-administrativo.
- c) *La falsedad en la declaración*, que comprende tanto la objetiva discordancia entre el testimonio y la realidad, como la subjetiva contradicción entre lo que el testigo declara y lo que conoce, por haberlo visto u oído, que puede ser todo el hecho controvertido o nada de este. Desde luego, no comete este delito quien declara algo que es objetivamente cierto, por muy convencido que se esté de su falsedad.

Pero tampoco comete el delito quien depone falsamente creyendo en la veracidad de su declaración.

La falsedad de la declaración rendida puede ser total o parcial, siempre que afecte sustancialmente a la verdad. Del mismo modo, las alteraciones de la verdad pueden efectuarse tanto con declaraciones de carácter positivo como negativo. Por último, la falsedad puede ser tanto absoluta como relativa.

Teniendo apoyo lo anterior en la siguiente tesis:

FALSEDAD, ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA.

Tanto en materia civil como penal, es elemento constitutivo de la falsedad la ejecución dolosa de un acto que se sabe que se punible. Cuando existe el animus delinquendi, hay delito cuando sin intención deja de cumplirse con un deber impuesto por la autoridad o por la Ley, el incumplimiento constituye la falta o culpa opuesta al delito. La falta es dolosa o intencional, si el agente tiene conciencia de la ilicitud de la acción o de la omisión que se le reprueba y de sus consecuencias, y quiere, sin embargo, cometer el hecho prohibido o abstenerse de lo ordenado, y es simple o intencional, si no se ha querido cometer el hecho ilícito y la inacción u omisión es negativa por ausencia de la voluntad inteligente y libre. El concepto de la falsedad, en su elemento material, es la alteración de la verdad que por combinaciones artificiosas, puede inducir a error, causando un daño a la propiedad, al honor, a la condición y al estado de los ciudadanos. Todas las especies de falsedad, no son sino preparatorias de otros delitos como el robo y la estafa; y en relación a los impuestos, las maniobras dolosas tienen como propósito no pagarlas total o parcialmente, y el que se vale de medios o instrumentos falsos, tiene como designio premeditado procurarse en beneficio ilegítimo o librarse de una obligación. Ahora bien, si un

causante no ha ejecutado acto alguno por el cual le fuera aplicable al artículo 56, fracción XV, de la Ley de Alcoholes y pagó el impuesto del Timbre, no puede decirse que el numerar las facturas de pago respectivas, equivocadamente constituya la maniobra penada por la ley, ya por que el solo cambio de una cifra, puede atribuirse a un simple error de escritura o bien porque pagado el impuesto con dicho cambio, no se obtiene provecho alguno, y tal acto no puede estimarse como falso.

2a.

TOMO LVII, Pág. 1498.- Hernández Rafael L.- 12 de agosto de 1938.

Instancia:** Segunda Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo LVII. Pág. 1498. **Tesis Aislada.

El delito en cuestión dejó de ser puramente formal para transformarse en una figura de resultado. Ahora bien, los delitos formales o de simple actividad se agotan con el simple hacer u omitir del sujeto, en cambio, los de resultado o materiales, requieren un cambio o mutación material del mundo externo, de ahí que la figura descrita y prohibida por el citado artículo 247 fracción I del Código Penal Federal no pueda considerarse instantánea, pues para ello se requiere que dicha figura se consume en un solo momento, lo que no ocurre con la referida figura legal, porque contrariamente, la afectación que exige puede ocurrir en cualquier momento del procedimiento, ya sea en la etapa probatoria o bien al emitirse la sentencia o laudo respectivos, pero no necesariamente en el momento mismo en que el agente se conduce con falsedad ante la autoridad por cualquiera de los medios que en el propio precepto se especifican, puesto que las consecuencias de la falsedad no pueden desprenderse o actualizarse en el momento en que se vierte, y aunque ahí surja el peligro de lesión al bien jurídico, la afectación al procedimiento o su materia no podrán materializarse sino a futuro; lo anterior es así, porque al momento de tener por acreditado el cuerpo del delito es necesario determinar el momento de la actitud mendaz producida en el juicio, y si efectivamente afectó el procedimiento o su materia,

ya que si únicamente se toma en cuenta el instante en que se produjo la falsedad, no podrían determinarse las consecuencias que originó, lo cual implica la no consumación del ilícito hasta que se surta el resultado exigido por la conducta.

Por tanto, es indudable que, para que el delito en cuestión se actualice, basta que el activo declare de manera falaz, en una diligencia celebrada ante la autoridad; de tal modo que si quedó demostrado que el ateste al ser interrogado por la autoridad laboral ello es suficiente para tener por acreditado el delito de falsedad de declaraciones.

Ahora bien precisado lo anterior, como ya se dijo la credibilidad del testigo, está sujeto al valor que le dé el Tribunal al ser una prueba de valoración libre, no existe un criterio unificado que haga más fácil la labor de valorar de manera correcta los testimonios rendidos, en el caso de la problemática planteada, toda vez que el testigo debe declarar sobre los hechos que ha percibido de modo cierto, no de modo probable, dado que la certeza carece de grados, dado que se debe estar cierto de algo o no estarlo, por ende no pueden existir fracciones de certeza como no puede haber fracciones de prueba.

Ahora bien en diversas ocasiones se ha planteado que al ser una prueba testimonial en la cual las partes involucradas son las que realizan las preguntas a los atestes, y en materia laboral la parte que ofrece el testimonio es la que formula las preguntas que estos deben formular en primer lugar y después la contraparte formula repreguntas al ateste sobre las preguntas que la contraparte le formulo, entendiéndolo que los cuestionamientos que se realizan son aquellos que tienen relación con la litis planteada en el procedimiento y sobre lo que el oferente de tal probanza desea probar, sin embargo es la autoridad quien en realidad examina a los testigos con el objeto de conocer por sí mismo la verdad de los puntos controvertidos, y poder pronunciar una sentencia justa, fundada y motivada, por lo que es al juzgador a quien se

atribuye el examen de los testigos, y no a las partes del juicio, ya que la autoridad laboral siempre tendrá la facultad de desechar toda pregunta que a su juicio sea capciosa, inductiva o inconducente, así como de interrogar al testigo sobre cualquier punto que estime conveniente para la investigación de la verdad. Así, el hecho de que en el desahogo de la prueba testimonial se permita a las partes hacer preguntas y repreguntas a los testigos, no significa que la autoridad deje de tener a su cargo la conducción del desahogo de la testimonial y el examen de las personas que deban declarar como testigos. Por tanto, el testigo que declare con falsedad en el procedimiento laboral, puede ubicarse como sujeto activo en el delito de falsedad de declaraciones ante autoridad diversa a la judicial.

Utilizando de apoyo de manera análoga la siguiente tesis aislada estudiada por la corte:

Novena Época
Registro: 178455
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tesis Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo : XXI, Mayo de 2005
Materia(s): Penal
Tesis: VI.2o.P.69 P
Página: 1463

FALSEDAD EN DECLARACIONES JUDICIALES. SE INTEGRA AUN CUANDO EL TESTIGO FALTE A LA VERDAD AL RESPONDER LA PREGUNTA FORMULADA POR UNA DE LAS PARTES (ARTÍCULO 254, FRACCIÓN II, DEL CÓDIGO DE DEFENSA SOCIAL DEL ESTADO DE PUEBLA).

Para interpretar la expresión contenida en el tipo penal descrito en la disposición antes citada, relativa "Al que, examinado por la autoridad judicial", hay que tener presente que el director de todo proceso es el Juez, y la cita para que comparezca un testigo, es para que rinda atestado ante él, de manera que aun cuando la pregunta surja o se redacte por alguna de las partes, como consecuencia de la oportunidad procesal que la ley da a los actores del asunto para que puedan ejercer su facultad de defensa, es el caso que responden y dan testimonio al Juez, a quien rinden prueba de un hecho, pero ello tiene como premisa la calificación

que de legal hace el Juez a una pregunta, cuando surge de alguna de las partes, de modo que al hacer ese ejercicio, y ser favorable a la interrogante, la autoridad judicial la hace suya, a grado tal que es el propio personal judicial quien formula la pregunta, y por lo mismo, si el interrogado miente, ello guarda congruencia con la mencionada expresión contenida en el tipo penal, no sólo porque la autoridad judicial hace suya la pregunta de una de las partes, cuando la califica de legal, sino también porque es ella misma la que por sí o a través del secretario formula o hace la pregunta, lo que se traduce, propiamente, en examinarlo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 78/2005. 10 de marzo de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Diógenes Cruz Figueroa. Secretaria: Liliana Alejandrina Martínez Muñoz.

De igual manera la tipificación de este delito exige, que para que se tenga por efectuado tal ilícito es necesario que el sujeto activo lo realice a base de preguntas, es decir haya faltado a la verdad al contestar a un interrogatorio formulado por la autoridad, aunque la Suprema Corte de Justicia de la Nación a últimas fechas ha realizado el análisis de diversas jurisprudencias por contradicción de tesis, en las cuales el sujeto activo no fue interrogado sino que acudió por su propio derecho a levantar una denuncia y la investigación practicada da como resultado que el supuesto sujeto pasivo mintió en los hechos denunciados y pasa a ocupar el lugar del sujeto activo en un delito diverso al denunciado, esto debido a que si toda vez este no fue interrogado por la autoridad judicial si vulnera el bien jurídico tutelado, es decir la administración de la justicia.

Sin embargo, en materia laboral se configura el delito de *falsedad de declaraciones ante autoridad diversa de la judicial*, cuando la persona o personas ofrecidas por alguna de las partes en el proceso laboral, emite un testimonio apartado de la verdad y que se puede probar de manera tal que quede al descubierto la falsedad con la que se rige el ateste en cuestión, toda vez que la fracción VIII del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo establece

que: *“Los testigos están obligados a dar razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí”,* lo cual significa que los deponentes deben explicitar cómo y por qué les constan los hechos a que se refiere su declaración, por lo que de esa razón se tendrá que advertir, necesariamente, si el testigo fue presencial o de oídas, así como quién le transmitió el conocimiento de los hechos cuando no los hubiera presenciado personalmente. Esos datos relevantes, sumados al contenido de los atestos y al resultado de las demás pruebas, podrán enervar su valor y alcance probatorio, o bien, fortalecer las deposiciones, las cuales, aun de oídas, pueden contribuir para formar convicción en el juzgador.

Es por ello que se propone que aquellos testimonios en que sean rendidos con una clara deficiencia en la contestación de los cuestionamientos formulados al ateste por la propia autoridad laboral, sean investigados a fondo y se dé parte a la autoridad penal, para que de manera paralela no sólo la contraparte, a la que se cree se daño con el testimonio falso, aporte pruebas y coadyuve con el ministerio público, sino que éste lo realice de oficio puesto que como se ha expuesto a lo largo del presente capítulo se vulnera la administración de la justicia, y la credibilidad que esta pueda tener o dejar de tener para todos los ciudadanos, es decir el delito de falsedad de declaración no solo afecta al patrón o trabajador, o las partes que intervienen en el proceso, sino a toda la sociedad en sí, puesto que el testimonio falso trae aparejada una consecuencia jurídica que no se ejerce y por el contrario se premia, sin importar que con el testimonio dado por el ateste se lesione y vulnere la administración de la justicia, puesto que de manera por demás descarada y sin preocupación alguna se da cuenta de una mentira o de una verdad trastornada, lo que muchas veces trae aparejada una consecuencia contra la parte a la que se le imputa el hecho mencionado por los atestes, hecho que muchas de las veces no ocurrieron o no sucedieron de la manera relatada, y cada detalle o hecho son importantes considerando que se trata de probar un suceso importantísimos dentro del

proceso mismo, puesto que esto permitirá conocer la verdad real e histórica de los hechos y en consecuencia ejercer una justicia justa y equitativa.

Es por esto que sería conveniente y eficaz que en materia laboral se adoptaran medidas encaminadas a la protección de la justicia laboral, es decir velar siempre para que en la medida de lo posible las partes se rijan con la verdad y demuestren de manera fehaciente los hechos en que basan sus acciones o defensas, es por eso que se plantea que en caso de que alguna de las partes tache de falso a alguno o varios atestes y dentro del término legal de tres días en el cual este debe presentar sus argumentos y pruebas que encaminadas a probar lo falso del testigo y lo dicho por este, la autoridad laboral deberá dar parte al Ministerio Público para que este intervenga, conozca los argumentos o tachas presentados por la parte que argumenta la falsedad de declaraciones, estudie las pruebas aportadas y en un término de tres días el Ministerio Público emita su opinión, la cual deberá estar basada en el análisis minucioso de las pruebas aportadas así como en las declaraciones realizadas por él o los atestes que se tachan de falsos, por lo que siendo el caso de que hayan pruebas bastantes y suficientes como para presumir que el testigo es falso, el Ministerio Público de manera paralela al proceso laboral deberá iniciar un proceso penal por el delito de Falsedad de declaraciones ante autoridad distinta a la judicial, sin que por dicho motivo se suspenda el desahogo del procedimiento laboral, sino por el contrario deberán seguirse desahogando las pruebas que no se hubieren llevado a cabo, y una vez desahogadas en su totalidad la autoridad laboral deberá evaluarlas en su conjunto de manera armoniosa, y sobre todo dar un gran peso a la valoración de la prueba testimonial ya analizada por el Ministerio Público.

Lo anterior, toda vez que las pruebas en materia laboral, como en todo el derecho deben ser examinadas de manera particular y concatenadas de manera tal que se logren enlazar todas y cada una de las ofrecidas por las partes, llegando son las mismas al esclarecimiento de la verdad, dando como

resultado un laudo apegado a derecho, pero sobre todo con la plena certeza de que todas las pruebas son veraces.

Ahora bien, si el Ministerio Público determina que los testimonios dados por los atestes son falsos la autoridad laboral deberá estar obligada a desechar de plano y sin más argumentos la testimonial en cuestión y por su parte la autoridad penal deberá seguir, de manera aislada, un procedimiento penal en el cual se deberá determinar la responsabilidad de los mismos y sancionar conforme a la Ley.

En la actualidad, la autoridad laboral no presta mucha atención a las tachas realizadas por las partes y únicamente examina las preguntas y respuestas dadas sin que muchas de las veces, realice un verdadero examen de los testigos, de sus dichos, de sus generales y menos aún atienden al examen de la manera en que se contestas y si se contesta sólo lo cuestionado o se da información de más, razón por la cual la autoridad laboral no repara ni le da importancia al hecho de que posiblemente los testigos y sus testimonios sean falsos, menos aún da parte al Ministerio Público para que este realice la indagatoria correspondiente, lo que trae aparejado como consecuencia que se siga vulnerando la ley y consecuentemente creando una mala imagen de la autoridad laboral, además de crear una costumbre dentro de los abogados postulantes que hacen de la falsedad de testigos una práctica común y la cual no representa ningún riesgo, pero si perdidas económica importantes sobre todo para la parte que sale condenada en el juicio laboral.

En la actualidad existen tesis y jurisprudencias encaminadas a obligar que la autoridad laboral realice una correcta valoración de la prueba testimonial, orientando a los juzgadores para que realice una correcta valoración de la prueba testimonial, aunque hay que reconocer que no son muchas y la mayoría no es muy clara ni obligatoria, siendo alguna la que a continuación se presenta.

Localización: Octava Época, Cuarta Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo 65, Mayo de 1993, p. 19, tesis 4a./J. 21/93, jurisprudencia, Laboral.

Genealogía: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 555, página 365.

Rubro: TESTIMONIAL. VALORACION DE ESTA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

Texto: Tomando en consideración que por disposición expresa del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades laborales no están obligadas a sujetarse a reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, cuya valoración, tratándose de la testimonial se debe constreñir únicamente a la circunstancia de que la declaración rendida reúne los requisitos de certidumbre, uniformidad, imparcialidad y congruencia con los hechos que se pretenden acreditar, y en atención además, a que los testigos acuden al juicio para que con base en el interrogatorio que se les formule expongan los hechos que tienen relación directa con la contienda laboral y que son de importancia para el proceso, es por lo que se estima que bien pueden al producir su contestación, ampliar la respuesta correspondiente, adelantándose inclusive a preguntas que no se les han formulado, sin que esto signifique que existe una preparación previa, y que por esa razón carezca de valor su declaración.

TESTIGOS OCASIONALES. PARA QUE TENGA VALIDEZ SU DECLARACIÓN RESPECTO DE UN DESPIDO, DEBEN DAR UNA EXPLICACIÓN DETALLADA Y CONVINCENTE DE LOS MOTIVOS POR LOS QUE AFIRMAN ESTUVIERON PRESENTES EN EL DÍA Y LUGAR EN QUE ÉSTE ACONTECIÓ.

Si bien es cierto que el hecho de que un testigo sea ocasional no es suficiente para negarle valor probatorio a su declaración, también lo es que para que ésta tenga validez respecto de un despido, debe dar una explicación detallada y convincente de los motivos por los que afirma estuvo presente en el día y lugar en que éste aconteció, como por ejemplo, si afirma haber acudido a la empresa a solicitar trabajo, debe señalar por qué fue precisamente a esa empresa y no a otra, cómo se informó que había plazas vacantes, etcétera. En esa tesitura, si el ateste afirma que acudió a la fuente de trabajo porque iba a vender libros, debe referir qué clase de libros vende, con quién trabaja, etcétera. Esto es así, porque estos datos proporcionan a la contraria, por una parte, elementos para demostrar una eventual falsedad en su declaración; y, por la otra, permiten al juzgador considerar confiable o no su dicho.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
SEGUNDO CIRCUITO.

II.T.337 L

Amparo directo 594/2007. Justino Arriaga Hernández y otros. 11 de diciembre de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz.

Amparo directo 943/2007. Noé Francisco Rojas Vargas. 4 de marzo de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXVIII, Octubre de 2008. Pág. 2454. **Tesis Aislada.**

FALSEDAD EN DECLARACIONES ANTE AUTORIDAD DISTINTA DE LA JUDICIAL (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 247, FRACCIÓN I, DEL CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL).

De una nueva reflexión sobre el tema, este Tribunal Colegiado se aparta del criterio que sostuvo en su anterior integración al emitir la jurisprudencia de rubro: "FALSEDAD EN DECLARACIONES DADAS A UNA AUTORIDAD DISTINTA A LA JUDICIAL, ALCANCE DEL TÉRMINO INTERROGAR EN EL DELITO DE." (visible en la página 725, Tomo VIII, agosto de 1998, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época), que sostenía en esencia que el delito de falsedad contemplado en el artículo 247, fracción I, del Código Penal para el Distrito Federal no exige que el atesto falaz se hubiese emitido a base de preguntas, en virtud de que lo que se asienta en actuaciones proviene de un cuestionamiento, es decir, de un interrogatorio de una autoridad distinta de la judicial. Sin embargo, se advierte de la interpretación sistemática, no meramente gramatical del artículo 247, fracción I, del ordenamiento legal precitado, que conlleva a estimar que los informes falsos proporcionados a una autoridad distinta de la judicial, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, contemplada en dicho numeral, es exclusivamente aquella que se produce al tiempo en que una persona es interrogada, o sea, cuestionada directamente por la autoridad pública. De ahí que si el sujeto activo al presentar una denuncia se conduce motu proprio en forma mendaz, ello pudiera encuadrar en algún otro tipo penal, mas no en el que se examina, puesto que el numeral 247, fracción I, del código de referencia, prevé requisitos específicos para tipificar el delito, entre los que está precisamente el relativo a que el sujeto activo sea "interrogado".

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL
PRIMER CIRCUITO.

I.2o.P. J/15

Amparo directo 2466/99. 29 de septiembre de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Olga Estrever Escamilla. Secretaria: María del Pilar Vargas Codina.

Amparo directo 3834/99. 31 de enero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Martha García Gutiérrez, secretaria de tribunal en funciones de Magistrada en términos del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Secretaria: Taissia Cruz Parceró.

Amparo directo 1792/2000. 27 de febrero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Olga Estrever Escamilla. Secretaria: Martha García Gutiérrez.

Amparo directo 622/2000. 16 de marzo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Wilfrido Gutiérrez Cruz. Secretaria: Selina Haidé Avante Juárez.

Amparo directo 510/2000. 26 de marzo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Wilfrido Gutiérrez Cruz. Secretaria: Eva Ríos de la Fuente.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XIX, Enero de 2004. Pág. 1344. **Tesis de Jurisprudencia.**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXI, Marzo de 2005. Pág. 1151. **Tesis Aislada.**

INSTIGADOR, PRUEBA DEL DOLO DEL.

Cuando se demuestre el dolo del instigado, en el sentido de que sabía y conocía la acción que estaba realizando, el dolo del instigador queda demostrado con el hecho de haber inducido a aquél a cometer el delito, en términos del artículo 13, fracción V, del Código Penal Federal, ya que el dolo en la instigación es el querer que otro realice dolosamente el tipo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEGUNDO CIRCUITO.

XII.1o.17 P

Amparo directo 898/99.-16 de marzo de 2000.-Unanimidad de votos.-Ponente: José Manuel de Alba de Alba.-Secretario: Jesús Arcadio Félix Brasil.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XI, Mayo de 2000. Pág. 945. **Tesis Aislada.**

INSTIGACION O PROVOCACION AL DELITO (CODIGO PENAL DEL ESTADO DE MICHOACAN).

Conforme al artículo 171 del Código Penal del estado de Michoacán, para que se tipifique el ilícito de instigación o provocación a cometer un delito, se requiere que la incitación sea

pública, es decir, de carácter general. De suerte que si la inculpada, en las ocasiones en que incitó a los menores hijos de la ofendida a que lastimaran a ésta, lo hizo en el interior del domicilio que todos ellos habitaban, no fue pública la provocación.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

T.C.

Amparo en revisión 3/89. María Núñez Villaseñor o María Luisa Villegas Moreno. 8 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Enrique Castillo Morales. Secretario: José Gutiérrez Verduzco.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo IV Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1989. Pág. 723. **Tesis Aislada.**

CAPITULO VII

CONCLUSIONES DEL TEMA

Como ha quedado expuesto a lo largo de esta obra la importancia que el fenómeno en estudio tiene en los juicios laborales en los cuales se ejercita la acción de demanda manifestando un despido injustificado, radica en que alguna de las partes para tratar de probar su acción, en el caso del trabajador, o sus defensas y excepciones en el caso del patrón, ofrezca testigos, los cuales al tratar de beneficiarlo vierten hechos falsos, aún y cuando los mismo fueron apercebidos al inicio de la prueba testimonial de que el mentirle a la autoridad trae como consecuencia una sanción penal.

La trascendencia derivada de la valoración de la prueba testimonial en los conflictos laborales, estriba en que aún y cuando la falsedad de declaración ante una autoridad diversa a la judicial, como es el caso de la laboral, no se trata de una figura contemplada en la Ley Federal del Trabajo, produce consecuencias jurídicas relevantes como el desestimar lo dicho no sólo por los atestes sino por el oferente de los mismos, en su caso si el trabajador se atreve a ofrecer testigos que viertan hechos falsos también debe presumirse que la acción que éste intenta en su escrito inicial de demanda contiene de igual manera hechos que no son ciertos, por lo que el juzgador deberá ser muy minucioso al examinar las probanzas ofrecidas por las partes y el desahogo de las mismas, e incluso solicitar el desahogo de probanzas que la propia autoridad considere pertinentes para llegar a la verdad histórica de los hechos, puesto que muchas veces el testimonio dado por los testigos ofrecidos constituye la diferencia entre perder o ganar el juicio laboral, sobre todo cuando el testimonio rendido es indispensable para esclarecer los hechos que generan la controversia y así finalmente resolver la litis planteada.

La jurisprudencia y en su mayoría las tesis emitidas por la Suprema Corte de Justicia no tienen el efecto esperado y es que el delito de falsedad de declaraciones ante autoridad diversa de la judicial no es en delito que genere muchas denuncias o que cause el impacto y las consecuencias realmente no cobran la relevancia que deberían, esto a pesar de que, como se ha expuesto a lo largo de la presente tesis, se vulnera la justicia y la fe pública, aspectos que deberían ser fundamentales y primordiales dentro de nuestro sistema jurídico, sin embargo en la realidad el mentir y burlarse de la justicia es más motivo de gracia que de verdadero temor.

Es el momento de que los criterios del juzgador cambien y prevean un reforzamiento de la Ley Laboral que administrada con el resto de las ramas del derecho permitan un mejor arbitraje con laudos justos y condenas razonables, puesto que no es la propia constitución la que señala que todos los gobernados deben ser juzgados por tribunales competentes en igualdad de condiciones, entonces porque condenar a la señora de la miscelánea al pago de laudos estratosféricos, los cuales son imposibles de cubrir para una microempresaria y el cual no alcanza a cubrir ni siquiera por que le embarquen sus inmuebles y la dejen en la calle, esto porque el laudo basa gran parte de su análisis en testimonios viciados, falaces y en ocasiones descabellados.

El principal inconveniente de los efectos jurídicos de la figura en estudio, es su impugnabilidad, puesto que ni la Ley ni la jurisprudencia han considerado dicha figura como trascendente. Lo anterior implica que no existe ningún medio de defensa a favor de la parte que se ve perjudicada con los testimonios rendidos por personas a las que en realidad no les constan los hechos que narran. Sin embargo, debido a que la Ley Federal del Trabajo y el Código Penal Federal e incluso Estatal no se encuentran correlacionados de manera debida, aunado a que la autoridad laboral no pone especial atención al testimonio rendido por los testigos ofrecidos por las partes, esto a pesar de ser dicha probanza un punto medular dentro del proceso laboral, de importancia tal que puede decidir sobre

la controversia que se suscita, sin embargo la autoridad laboral no va más allá de su simple estudio superfluo, es decir no indaga ni mucho menos entra al estudio concienzudo de los datos personales del ateste adminiculando los mismos con su dicho, sino simplemente se basa, para su valoración, en argumentos endebles y hasta carentes de toda lógica jurídica.

Es por eso que dentro de la presente tesis se propone una reforma al numeral 247 fracción I del Código Penal Federal, así como al 815 en su fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, de manera tal que ambos artículos se enlacen a fin de que se cree una especie de guía para el juzgador, esto es así toda vez que cuando la autoridad laboral se percate que el ateste proporciona hechos falsos, éste, inmediatamente, dé parte al Ministerio Público Federal para que el mismo inicie la Averiguación Previa, en contra de los testigos supuestamente falsos.

Ahora bien, como se ha señalado en el capítulo anterior, el Bien Jurídico tutelado en el delito de Falsedad de Declaraciones ante Autoridad Diversa a la Judicial deben ser:

- a) La justicia
- b) La fe Pública
- c) El patrimonio de la persona que fue condenada dentro del proceso.

Esto es así, toda vez que en la realidad de la escena jurídica un testimonio falso puede traer como consecuencias las siguientes:

- 1.- Que se obtenga un laudo favorable al oferente de la prueba testimonial,
- 2.- Que el demandado, patrón, sea condenado a cubrir una cantidad cierta y en dinero al actor, trabajador.
- 3.- Que el actor, trabajador, reciba un lucro indebido basado en manifestaciones falsas.

Por lo que siempre que se emite un laudo, en materia laboral y éste condene al patrón, el mismo se encuentra obligado a cubrir una cantidad específica por conceptos de salarios caídos, prima de antigüedad y la suerte principal, es decir la Indemnización Constitucional, además de prestaciones tales como aguinaldo, vacaciones y prima vacacional e incluso horas extras, lo que causa un grave daño patrimonial hacia el patrón y si tal resolución dentro de uno de sus considerandos señala que la testimonial ofrecida por el actor fue fundamental para llegar a tal determinación, esto debe ser suficiente para que se acredite el detrimento patrimonial que se realiza en contra del demandado, es decir una vez hecha la denuncia o dando parte al Ministerio Público de la posible falsedad de los testigos, este deberá iniciar la investigación de Averiguación previa y deberá dar participación no sólo a la autoridad laboral que participó en el desahogo de la probanza, sino además al demandado, toda vez que a éste es a quien le causa un verdadero perjuicio material, puesto que fue condenado dentro del expediente en el cual fue rendido el falso testimonio.

Por ello, se realizan las siguientes:

PROPUESTAS:

Se considera necesario que en la Ley Federal del Trabajo, se prevea y regule la figura de dar parte al Ministerio Público correspondiente, cuando se tenga la sospecha fundada de que alguna de las partes ofreció testigos falsos y estos en el desahogo de la probanza respectiva relaten hechos notoriamente falsos los cuales administrados con las probanzas aportadas por la contraparte que promueva un incidente de tachas de testigos den como resultado que la autoridad laboral tenga elementos suficientes para creer que los hechos relatados por los atestes y mencionados también por el oferente de la probanza, relatan hechos falsos, de manera tal que el Ministerio Público inicie la Averiguación Previa respectiva, así como las consecuencias jurídicas de los

hechos falsos relatados por los atestes. Ello es así, puesto que con ello se lograría una mejor administración de la justicia laboral.

A.- Es por eso que en forma tentativa se propone que dentro de la redacción del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, específicamente en su fracción IV, la cual señala:

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;

Debiendo agregarse, que:

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, haciéndole saber que se dará parte al Ministerio Público cuando existan elementos suficientes que permitan ver que los hechos narrados por el testigo son 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;

B.- Que se regule la intervención de aquella persona que haya sido lesionada moral o económicamente con la resolución, en la cual se vertieron los hechos falsos, por lo que deberá otorgársele la coadyuvancia desde el inicio de la Averiguación Previa y no al término de ésta, para exigir la reparación del daño, aunque, claro está, que el mismo sólo será exigible si el Juez determina que

efectivamente los testigos declararon hechos falsos buscando perjudicar a una de las partes.

Lo anterior es así, toda vez que del razonamiento armónico del numeral 20 constitucional apartados A y C, señalan:

ARTICULO 20. *El proceso penal será acusatorio y oral. Se regirá por los principios de publicidad, contradicción, concentración, continuidad e inmediación.*

(Reformado en su integridad mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008)

A. De los principios generales:

I. El proceso penal tendrá por objeto el esclarecimiento de los hechos, proteger al inocente, procurar que el culpable no quede impune y que los daños causados por el delito se reparen;...

C. De los derechos de la víctima o del ofendido:

I. Recibir asesoría jurídica; ser informado de los derechos que en su favor establece la Constitución y, cuando lo solicite, ser informado del desarrollo del procedimiento penal;

II. Coadyuvar con el Ministerio Público; a que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente, tanto en la investigación como en el proceso, a que se desahoguen las diligencias correspondientes, y a intervenir en el juicio e interponer los recursos en los términos que prevea la ley. ..

IV. Que se le repare el daño. En los casos en que sea procedente, el Ministerio Público estará obligado a solicitar la reparación del daño, sin menoscabo de que la víctima u ofendido lo pueda solicitar directamente, y el juzgador no podrá absolver al sentenciado de dicha reparación si ha emitido una sentencia condenatoria.

La Ley fijara procedimientos ágiles para ejecutar las sentencias en materia de reparación del daño;...”

Es decir, que todo ciudadano al que se le haya vulnerado un derecho por un particular y que le mismo constituya un delito deberá otorgársele la colaboración armónica de dicha parte ofendida con la autoridad correspondiente, en este caso el Ministerio Público.

C.- La autoridad laboral deberá declarar sin ningún efecto el desahogo de la probanza respectiva, es decir, aquella en la cual se vertieron los testimonios falaces emitidos por los atestes lo que da lugar a que la parte oferente de la misma se quede sin la testimonial, que en mucho de los casos, casi siempre para el actor, tiene una trascendencia importantísima. Por lo que de manera muy razonable y sobre todo justa deberá desestimarse la prueba testimonial y tenerla como no ofrecida, sin que esto signifique que las consecuencias legales en materia penal se desvanezcan para los atestes que las rindieron, puesto que como se ha venido manifestando a lo largo de la presente tesis, se debe castigar su conducta y sus manifestaciones falsas, las cuales fueron vertidas con dolo, conciencia absoluta y siempre con la intención de beneficiar a alguna de las partes.

D.- La autoridad laboral deberá realizar el estudio minucioso de por lo menos, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, tomando en cuenta todo lo dicho por los atestes, desde sus generales hasta la última contestación dada por los mismos, y dentro del proceso laboral, determinar en una especie de resolución interlocutoria si se les da alcance y valor probatorio a los testimonios vertidos o se les desestiman los testimonios y se da parte a la autoridad penal para que investigue y en su caso sancione los hechos falsos narrados por los atestes.

Lo anterior, deberá hacerse para que la autoridad laboral emita un laudo a conciencia, fundamentado, pero sobre todo, procurando que se llegue al esclarecimiento de la verdad, analizando todo lo que obra en el expediente laboral, poniendo especial cuidado en el análisis de las probanzas, que por la naturaleza misma del proceso laboral, son importantísimas para llegar a

conocer la verdad de los hechos y así otorgarle al trabajador el pago de las prestaciones que le correspondan de acuerdo a los hechos ocurridos, y no prestaciones abusivas basadas únicamente en apreciaciones subjetivas y que no son analizadas a profundidad. Logrando con esto que se vuelva a imponer el respeto al proceso laboral y a las autoridades que imparten justicia.

BIBLIOGRAFÍA

- AMILCAR BAÑOS, Heberto. *La Apreciación de la Prueba en el Proceso Laboral*. Arayú, Buenos Aires.
- ALONSO OLEA, Manuel. *Derecho del Trabajo*, Universidad Complutense, Facultad de derecho, Madrid, 1981, p.159.
- ALSINA, Hugo. *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal Civil*, t. I. Compañía Argentina de Editores, Buenos Aires, 1941. P. 261.
- ALZATE NOREÑA, Luis. *Pruebas Judiciales*. Imprenta Departamental, Bogotá, 1944.
- BARBAGELATA, Héctor Hugo *Introducción Oux Institutions du droit du travail en Amerique latine*, louvain, Belgica, Presses Universitaires de Louvain, 1990, pp. 50 y 51.
- BUREAU, Paul. *Contrato Colectivo*. s.e. Revista de derecho privado, Madrid, 1904, pp. 321.
- BONNECASE, Joseph. *La pensée juridique fracaise*, Delmas, Bordeaux, 1935.
- CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*, Tomo III. 8ª ed., Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1974, p. 423.
- CALDERA Rafael. *Derecho del Trabajo*. Ateneo, Caracas, 1972, p.91
- Cámara de Diputados, 1968, pp. 5 y 6.
- Código Penal para el Estado de Jalisco, artículo 6o., primer párrafo.
- CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, iniciativa de *nueva Ley federal del Trabajo*, México.
- COUTURE, Eduardo. *Estudio del Derecho Procesal Civil*, 2ª edición, Delpa, Buenos Aires, 1951.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Ley Federal del Trabajo*, Comentarios y Jurisprudencia, 2ª ed.Esfinge, México, 1984.

- COUTURE, Eduardo J. "Fundamentos del derecho procesal civil", 3ª ed., Nacional, México, 1981.
- CHIOVENDA, José. *Derecho Procesal Civil, Tomo II*, Cárdenas Distribuidor, México, 1980.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.
- DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. ed. Porrúa, pp.295.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª ed. Porrúa México, 1964 pág. 88.
- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Porrúa 1996 t.I pp.60
- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, 4ª. ed., México, Porrúa, 1961 t.II pp 242 y 242.
- DE BUEN UNNA, Carlos. *Ley Federal del Trabajo*. Comentada, 2ª ed., Themis, México, 1990.
- DE PINA, Rafael. *Derecho Procesal del Trabajo*, Botas, México, 1952.
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Teoría General de la Prueba Judicial*, t. II, Víctor P de Zavala, Buenos Aires, 1976.
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Teoría General de la Prueba Judicial*. 3ª ed., Tomo I y II.
- FRAMARINO, Dei Malatesta Nicola, *Lógica de las Pruebas en Materia Criminal*. Bogotá, Colombia, Ed. Temis S.A. 1992, pág, 2, 41, 42 y 43.
- GENY, François. *Método de interpretación y fuentes del derecho privado positivo*, 7ª Edi. Madrid., 1925
- GOLDSCHMIDT, James. *Principios Generales del Proceso*. Tomo I, E.J.E.A. Buenos Aires, 1961.
- HEDEMANN W. Justus. *Las Presunciones del Derecho*. Revista de Derecho Privado. Madrid.
- KROTOSCHIN, Ernesto. *Tratado Practico del Derecho del Trabajo*, 2ª Ed., Depalma, Buenos Aires, 1965.
- LASTRA LASTRA José Manuel. *Derecho Sindical*. Edit. Porrúa 1993, pp12 y ss.

- MATTIROLO, Luigi. *Tratado de Derecho Judicial*. Reus, Madrid, 1930.
- MENÉNDEZ PIDAL, Juan. *Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México.
- MONTENEGRO BACA, José. *La Jornada de Trabajo y los Descansos Remunerados*, s.e., Lima, 1959, p. 255.
- MOZART RUSSOMANO, Victor. *O Empregado e Empregado no Directo Brasileiro*, 5ª Edic, LTR, Sao Pablo, 1976.
- MUÑOZ SABATÉ, Luis. *Técnica Probatoria, Estudios sobre las Dificultades de la Prueba en el Proceso*. Praxis, Barcelona, 1967.
- PALLARES, Eduardo. *Derecho Procesal Civil*, ed. Porrúa, México 1965.
- PÉREZ PALMA, Rafael. *Guía de Derecho Procesal Civil*, 3ª ed., Cárdenas Distribuidor, México, 1972.
- PÉREZ PATON, Roberto, *Derecho Bolivariano del Trabajo*, Universidad Nacional Autónoma de México, 1974.
- PIRAGIBE TOSTES, Cristovao. *Teoría y Práctica del Derecho del Trabajo..* Pp.37.
- PORRAS L., Armando. *Derecho Procesal Del Trabajo*, Porrúa, México, 1971.
- PORRAS Y LÓPEZ, Armando. *Derecho Procesal del Trabajo*. Textos Universitarios, Librería de Manuel Porrúa, S.A. México, 1949.
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. *La Prueba en el Procedimiento Laboral*. 5ª ed., PAC, México, 1984.
- SENTÍS MELENDO, Santiago. *La Prueba. Los Grandes Temas Probatorios*. E.J.E.A. Buenos Aires, 1979.
- SENTIS MELENDO, Santiago. *Estudios del Derecho Procesal*. EJEA, Buenos Aires, 1967.
- SHEREGLE, Johannes. *La Conciliación en América Latina, en Memorias del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo*, México, 1980, p.78.
- STANFFORINI, R. Eduardo. *Derecho Procesal social*, TEA, Buenos Aires, 1995.

- SUÁREZ GONZÁLEZ, Fernando, *Las Fuentes del Derecho del Trabajo y la Nueva Regulación de los Convenios Colectivos en España*, Trillas, México 1981, pp 127.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª. Ed., Porrúa, México, 1982.
- Trueba Urbina, Alberto. *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*. Porrúa, México, 1965.
- VILLARREAL, Enrique Julio. *Derecho Procesal Laboral*. Valerio Abeledo, Buenos Aires, 1951, pp 231y 232.