



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

ARAGÓN

**MEDIOS DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA Y/O
MAGNÉTICOS COMO PRUEBA EN EL PROCESO DEL
TRABAJO**

T E S I S

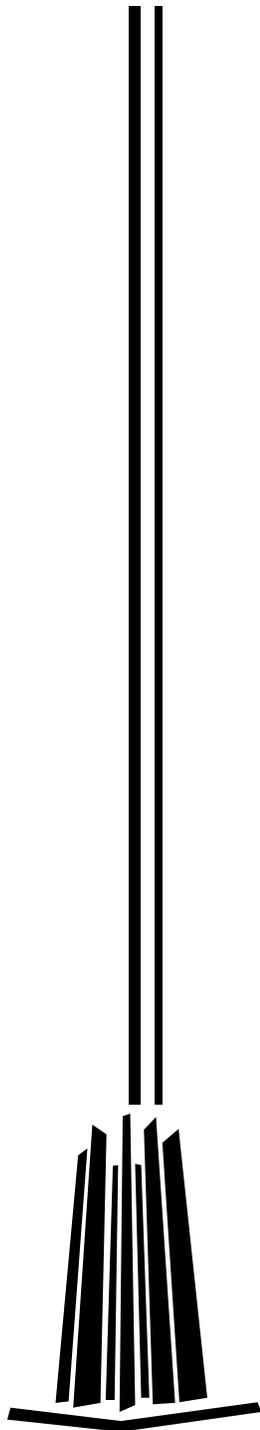
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A:

MARÍA DE LOS ANGELES RAMÍREZ RODRÍGUEZ

ASESOR DE TESIS:

LIC. MIGUEL ANGEL MONROY BELTRÁN

MÉXICO 2011





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

Por distinguirme con un lugar en sus aulas,

Gracias.

LIC. MIGUEL ÁNGEL MONROY BELTRÁN

Por su apoyo incondicional y gran voluntad en
dirigir este trabajo de investigación,

Mi sincero agradecimiento.

LIC. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ
TITULAR DEL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO,
SEGURIDAD SOCIAL Y AGRARIO

Por su apoyo, conocimientos en la materia y tiempo dedicado
en la revisión de este trabajo,

Mi gratitud por siempre.

DISTINGUIDOS MIEMBROS DEL JURADO,
Mi respeto y agradecimiento por su participación.

LIC. LUIS LEDESMA CARRILLO

Gran amigo, gracias por tu apoyo y confianza para
la culminación de esta investigación.

De antemano mi reconocimiento hacia ti como profesional en la materia laboral.

FAMILIA RAMÍREZ RODRÍGUEZ

PAULINA IVETTE Y RICARDO ANTONIO JARILLO RAMÍREZ

ADOLFO CABRERA MARTÍNEZ

Soportes filiales que forjaron en mí el carácter para ser la persona que soy.

AMIGOS, COMPAÑEROS DE VIDA

Gracias por su amistad e incondicionales muestras de confianza.

POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPIRITÚ.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA Y/O MAGNÉTICOS COMO PRUEBA EN EL PROCESO DEL TRABAJO.

ÍNDICE	1
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	
ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.	
1.1 Época Colonial.	5
1.2 México Independiente.	7
1.3 La Revolución.	11
1.4 Artículo 123.	16
1.5 Análisis de las Condiciones de Trabajo.	20
CAPÍTULO II	
LA LITIS EN EL PROCESO LABORAL.	
2.1 Las Acciones Laborales.	36
2.2 Las Excepciones y Defensas.	40
2.3 La Demanda y la Contestación en el Proceso Laboral.	43
2.4 Naturaleza Jurídica del Proceso del Trabajo.	50
2.5 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	53
2.6 Los Procedimientos Laborales.	59
2.6.1 Ordinario.	60
2.6.2 Especial.	64
2.6.3 Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.	67
2.6.4 Huelga.	70
CAPÍTULO III	
LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL.	
3.1 La Carga de la Prueba en el Proceso Laboral.	73
3.2 Los Medios de Prueba en el Proceso Laboral.	76
3.2.1 La Confesional y su clasificación.	79
3.2.2 Las Documentales y su clasificación.	84
3.2.2.1 Documentos Públicos.	85
3.2.2.2 Documentos Privados.	86
3.2.3 Testimonial.	91

3.2.4 Pericial.	99
3.2.5 Inspección.	104
3.2.6 Presuncional.	108
3.2.7 Instrumental de Actuaciones.	110
3.2.8 Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.	111

CAPÍTULO IV

MEDIOS DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA Y/O MAGNÉTICOS COMO DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA Y EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

4.1 Medios Magnéticos.	115
4.2 Medios Ópticos.	122
4.3 Medios Electrónicos.	126
4.3.1 Internet.	126
4.3.2 Email o correo electrónico.	127
4.3.3 Página Web.	128
4.3.4 Videoconferencias.	129
4.3.5 Bases de Datos.	130
4.4 Propuesta de Reforma y Adición al Capítulo de Pruebas de la Ley Federal del Trabajo.	132
CONCLUSIONES.	140
FUENTES CONSULTADAS.	141

INTRODUCCIÓN.

El Derecho del Trabajo como ciencia jurídico social y la Ley Federal del Trabajo norma fundamental en las relaciones entre trabajadores y patrones, legislación reivindicatoria y protectora de la clase trabajadora no deben permanecer al margen de los avances de la ciencia, en particular de la ciencia informática, considerada ésta como disciplina del tratamiento automático y lógico de la información.

De acuerdo a la dinámica del Derecho Procesal del Trabajo, éste debe colocarse a la vanguardia de los avances científicos que le permitan agilizar la labor del órgano jurisdiccional a través de los medios de comunicación electrónica y/o magnéticos aportados por la ciencia informática que le auxilien en el conocimiento de la verdad de los hechos sujetos a prueba. Estos medios de comunicación son confiables ya que se les considera como herramientas lógicas fundamentales en el proceso de la información.

En la actualidad el uso y práctica de estos medios de comunicación como el internet, el correo electrónico (email), páginas Web, videoconferencias, son una herramienta por medio de la cual se genera y se obtiene información, que se almacena en archivos electrónicos (documento virtual) que pueden ser tangibles en un documento escrito.

Esta forma de comunicación electrónica ha impactado a la sociedad en su conjunto, es por ello que para la ciencia jurídica y en especial para el Derecho Procesal del Trabajo, exponemos en este trabajo de investigación una propuesta de adición y reforma al artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que se incluya como medios de prueba a los medios de comunicación electrónica y/o magnéticos; que se les considere una variante de la prueba documental con valor probatorio en las cargas que se asignan a las partes procesales.

Para el desarrollo de esta investigación de las fuentes consultadas por medio de fichas bibliográficas recopilamos datos, hechos históricos, conceptos de doctrina, consultamos la legislación vigente relacionada con el tema, posteriormente con la información seleccionada en tarjetas de trabajo y con apoyo del método cronológico, analizamos la parte histórica del Derecho del Trabajo, comprenderemos el carácter proteccionista que en su momento infiere en el Onus Probandi (carga de la prueba). Situación que de alguna forma crea una resistencia en la sociedad y en sus actores para reformar o actualizar las normas procesales del Derecho del Trabajo. Del estudio de conceptos de doctrina de la materia laboral y de otras ramas del Derecho que ya contemplan a los medios de comunicación materia de esta investigación, deduciremos la aplicación de los avances de la ciencia cibernética en la normatividad laboral.

De la legislación laboral vigente induciremos la propuesta de reglamentación de los medios electrónicos y/o magnéticos catalogándolos como avances científicos para el Derecho Procesal del Trabajo.

En el Capítulo Primero desarrollamos un estudio del origen del Derecho del Trabajo en México, desde la época colonial hasta el movimiento revolucionario que culmina con la lucha de clases al expedirse la Constitución Política de 1917 y la creación del artículo 123, precepto que reivindicó los derechos de los trabajadores.

Del análisis de la ley positiva que regula la relación obrero patronal en el Capítulo Segundo se determinan las etapas del proceso laboral que documentan la litis obrero patronal y los distintos procedimientos laborales que establece la Ley Federal del Trabajo.

Como parte medular de esta investigación en el Capítulo Tercero, que corresponde a las Pruebas en el Proceso del Trabajo, estudiamos cada uno de los medios de prueba que establece la legislación vigente, incluimos criterios y tesis de jurisprudencia sobre estos medios de prueba. En el capítulo de pruebas que establece la ley detectamos la laguna de ley en la fracción octava del artículo 776, en el que se indica a las fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, como medios de prueba sin que a la fecha el legislador haya contemplado qué descubrimientos de la ciencia debemos o podemos recurrir para aportarlos en el proceso del derecho del trabajo.

El Capítulo Cuarto, comprende el planteamiento y estudio de los avances de la ciencia cibernética específicamente aquellos medios de comunicación electrónicos y/o magnéticos que hoy en día son una herramienta laboral en empresas públicas y privadas, que facilitan la comunicación y envío de documentos a través de archivos electrónicos; para la comprensión e importancia sobre la influencia de la cibernética e informática en las ciencias sociales abundamos en la referencia histórica y en aspectos técnicos del procesamiento automático de la información. Cabe mencionar que los medios de comunicación objeto de esta propuesta se encuentran previstos y regulados en legislaciones como la Ley de Propiedad Industrial, Ley Federal de Derechos de Autor, Ley de Mercado de Valores, el Código de Comercio, Código Federal de Procedimientos Civiles, entre otras, lo cual fundamenta nuestro planteamiento de adición y reforma al capítulo de pruebas de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 Época Colonial.

De las formas de Gobierno de la Colonia en la Nueva España, que sentaron precedente en materia de trabajo fue el Real y Supremo Consejo de Indias, fundado en 1524, aunque originalmente contenía atribuciones muy confusas, es hasta el año 1571, que se constituyó como Órgano Supremo del Rey para el gobierno de América Latina, tanto en el orden legislativo como en la administración y la justicia en este renglón tuvo la jurisdicción civil y criminal en última instancia.

Las Leyes de Indias estuvieron destinadas a la protección del indio de América y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Dentro de sus principales disposiciones encontramos como antecedentes del derecho del trabajo: Asegurar a los indios la percepción efectiva del salario; concepto de jornada de trabajo; salario mínimo; prohibición de las tiendas de raya, etc.

En esta legislación se regularon ciertos aspectos en materia del trabajo como por ejemplo, el contrato de trabajo sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas, de protegerlos, de obligar al trato humano a quien los ocupara en alguna actividad, limitar la duración del contrato al período de un año. Otras materias que regularon fueron: el salario, instituyendo la prohibición de hacer descuentos para que los indígenas tuvieran su salario íntegro; el término para hacer el pago que fue de ocho días; el pago personal del salario “en propia mano del trabajador”; se establecieron en determinadas actividades diversos montos de salarios; y se declaró la irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario.

En relación al trabajo del campo se instituyó el pegujal, que es la entrega de una porción de tierra al peón para ser cultivada por él en beneficio propio, con aperos, animales y útiles de labranza del patrón.

Las Leyes de Indias establecieron sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaran o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones. Pese a que se considera en la actualidad a estas Leyes como “el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos”¹, en numerosos aspectos fue una legislación muy avanzada para su época. Aun cuando fueron creadas por los Reyes Católicos para beneficio de los indios, en la práctica no se llevaron a cabo, ya

¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª edición, Porrúa, México, 1993, p.38.

que siempre prevaleció la desigualdad entre los conquistadores y los indios americanos.

José Dávalos, refiere que: “Las Leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse”.²

En otro concepto del trabajo en América Latina, Ferrari, señala que los aborígenes uruguayos no conocieron la “mita”³, es decir, la obligación de trabajar para el encomendero sin percibir sueldo durante un periodo del año. El indio fue simplemente explotado por el encomendero, ocupado en quehaceres inferiores, en tareas de la tierra y obligado a hacer efectiva toda clase de tributos, contrariando con ello el régimen de las Leyes de Indias que se establecieron para la defensa de los nativos. Estas leyes se deben de considerar como la primera manifestación de la doctrina intervencionista que se conoce en el mundo.

En América el indio constituyó una clase social débil, sometida e inferior desde el punto de vista étnico. En el Uruguay no se aplicaron las Leyes de Indias, porque “fueron dictadas principalmente para el trabajo en las minas y el trabajo agrícola. Los grandes tesoros estaban ocultos en otras partes del continente; además el país se hallaba en aquella época habitado por tribus errantes que nunca se sometieron y que, salvo contadas excepciones no pusieron su trabajo personal al servicio de los conquistadores”⁴.

Un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar la actividad de los hombres durante la Colonia, fueron las Ordenanzas y la Organización Gremial; mediante la “Ordenanza 1700, se estableció que los indios nunca podrían ocupar el cargo de maestros ya que para ese cargo estaban destinados los españoles”⁵. El sistema de gremios restringía la producción en beneficio de los comerciantes españoles; además de ser totalmente distinto al régimen corporativo europeo.

El trabajo en las ciudades se ejecutó por regla general bajo el sistema corporativo, el cual se regulaba a través de las Ordenanzas de la Corporación que formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de Ordenanzas de la Ciudad de México, a cuyo tenor se regulaba la vida de toda la ciudad; el régimen corporativo tuvo la característica de ser una forma de gobierno de la producción y del consumo, pero de aplicación no muy rigurosa.

Cabe mencionar que los estatutos de las corporaciones no se hicieron extensivos a la masa indígena, por lo que se les dejó en libertad de ejercitar el

² DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, 2ª.edición, Porrúa, México, 1988,p.53.

³ FERRARI, Francisco De. Derecho del Trabajo, volumen IV, 2ª edición, Palma, Buenos Aires, 1974,p.141.

⁴ Ídem.

⁵ Ibídem, p.142.

trabajo que quisieran, a excepción de la enseñanza que era exclusiva de los españoles.

En cuanto a la mano de obra indígena los conquistadores sometieron a la esclavitud a los indios, cometiendo grandes y numerosos abusos, entre los que encontramos los trabajos forzosos, el peonaje, los siervos y la esclavitud; violando con esto todo lo establecido por las Leyes de Indias.

“Desaparecieron los gremios por declaración de la Ley del 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio”⁶.

1.2 México Independiente.

En esta época no se encuentran disposiciones claramente definidas de lo que podríamos considerar como derechos de los trabajadores, en ninguna de las Declaraciones o Constituciones que fueron elaboradas desde el inicio de la guerra de independencia ni una vez consumada ésta; solamente se hacen manifestaciones respecto de la liberación de los esclavos por parte de los patrones, como lo podemos apreciar en el “Bando de Hidalgo” (1810), por lo que continuaron aplicándose algunas de las disposiciones españolas como las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

Con la Independencia y el régimen de libertad que se instauró, no se pudieron resolver los problemas sociales de México, por lo que persistieron las prácticas de trabajo forzoso, el peonaje y la esclavitud. Tampoco la condición de los trabajadores mejoró, sino que además sufrieron las consecuencias de la crisis política, social y económica por la que atravesaba el país en esos momentos.

A medida que fueron cayendo en desuso las ordenanzas, algunas de las actividades que estaban estrechamente relacionadas con las necesidades de la población, fueron objeto de regulación, por medio de los reglamentos, que sustituyeron a las ordenanzas de los gremios, aunque tuvieron por objeto proteger el interés público, algunos de ellos se ocuparon por atender los intereses de quienes ejercían el oficio o la actividad; por ejemplo el de los cómicos, que reglamentó el despido de los artistas de los teatros en bien del público; determinando que ni el empresario, ni el cómico, podían en un momento dado, privar a los espectadores de la actuación de los artistas anunciados. Por otra parte el reglamento de tocinerías, impuso a los propietarios de esos establecimientos la obligación de proporcionar a los

⁶ DÁVALOS, José. ob.cit., p. 54.

operadores, habitaciones cómodas y ventiladas para vivir; redujo la jornada de trabajo a diez horas diarias, reglamentó los préstamos a los trabajadores reduciendo su monto al importe de ocho días de salario.

Otro caso fue el de los panaderos estableciendo la responsabilidad en el caso de pérdida del pan elaborado; el trabajador solamente podía responder del valor del artículo cuando se le echaba a perder por su culpa.

En “Los elementos Constitucionales” creados por Ignacio López Rayón, en su artículo 30, se determinaba la abolición de los exámenes de artesanos, lo que constituyó el principio para la eliminación del sistema gremial. Y con la creación de las cortes se pone fin a los gremios.

Poco a poco se fue legislando en materia laboral, como se aprecia en el “Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana”, mejor conocido como Constitución de Apatzingán (22 de octubre de 1814), documento propuesto por José María Morelos y Pavón, que establecía la libertad de cultura, industria o comercio; el “Plan de Iguala” (1821), dado por Agustín de Iturbide, indicaba que todos los habitantes (del imperio mexicano) eran idóneos para optar por cualquier empleo.

De 1821 a 1856, la legislación referente al trabajo se estancó, aunque bajo el gobierno de Santa Anna se crearon las primeras Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección de la industria nacional.

En la Constitución de 1857, no se consagró ningún derecho social, pese a los argumentos realizados por los diputados Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta quienes declararon su preocupación por los problemas sociales existentes, lo cual condujo al Congreso a múltiples discusiones dando como resultado la aprobación del artículo 5° de la Constitución, que a la letra dice: “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.” Este precepto posteriormente dará origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

Durante la época del imperio podemos encontrar una legislación laboral y la creación de la Junta Protectora de las Clases Menesterosas, el Archiduque Maximiliano de Habsburgo, expidió legislaciones a favor de los campesinos y los trabajadores creando el “Estatuto provisional del Imperio” y la “Ley del trabajo del Imperio” (1865).

El Estatuto del Imperio consignó la libertad del trabajo. La Ley para la protección de las clases menesterosas, impuso a la Junta la facultad de

proponer reglamentos que ordenarán el trabajo y fijarán la cantidad y modo de retribuirlo: La Ley sobre trabajadores del 1° de noviembre de 1865, comienza por declarar la Libertad de Trabajo, Libertad de Comercio en los centros de trabajo; reguló la jornada de trabajo y fijó una duración desde la salida del sol con dos horas de descanso para comer; otorgó los descansos los domingos y días feriados; obligó al pago del salario en moneda; permitió descontar la quinta parte del salario para el pago de las deudas pendientes del trabajador; las deudas son personales del trabajador y no trascienden a su familia. Aunque le permitió la existencia de tiendas la Ley declaró que los trabajadores son libres de adquirir o dejar de comprar en ellas; canceló las deudas provenientes de la entrega de efectos o mercancías; obligó al patrón a proporcionar al peón del campo, agua, y útiles de labranza; cuando en la finca hubiera más de veinte familias de trabajadores, su dueño tenía la obligación de fundar una escuela para enseñar a leer y escribir a los niños; la jornada de los menores de doce años de edad es de medio día; prohibió el “contrato de empeño” de los hijos, por los padres; consignó que la Ley de trabajadores se aplicaría al trabajo del campo, pero que se extendería en lo posible al trabajo de las ciudades; por último consignó multas de diez a doscientos pesos por cada infracción que se cometiera a la Ley.

Fue hasta con las Leyes de Reforma que se puso fin al régimen corporativo existente en México, pero esta legislación no protegió en ningún momento los intereses de los trabajadores ya que las disposiciones dictadas fueron en beneficio de los patrones y además reprimió todo intento de los trabajadores por mejorar su situación. El Código Civil de 1870 intentó dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no se equipara al contrato de arrendamiento, hecho que desde luego no determinó mejoras a los trabajadores.

El Gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, en el año 1904 ordenó se legislara respecto a los riesgos de trabajo lo que dio origen a la “Ley de Riesgos profesionales”, en la que se estableció la presunción a favor del trabajador de que todo accidente debía presumirse de trabajo entretanto no se probara que había tenido otro origen, (sentando así las bases de la teoría del riesgo profesional); las indemnizaciones consistían en dar media paga durante tres meses; en caso de fallecimiento el patrón debía de cubrir el importe de quince días de salario y los gastos del sepelio; la ley se aplicaba tanto en riesgos de trabajo como en las enfermedades profesionales; adoptándose el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Posteriormente Ricardo Flores Magón, organizador e integrante del Club Liberal de la Ciudad de México, el 1 de julio de 1906 firmó un documento en la Ciudad de San Luis Missouri, denominado Programa del Partido Liberal y Manifiesto a la Nación, mismo que circulo clandestinamente en centros de trabajo del país; a través de ese documento se invitaba al pueblo a revelarse en contra de la

dictadura porfirista, se analizaba la situación del país, la condición de los trabajadores, la realidad angustiosa de miseria e ignorancia de la población mexicana. Proponía reformas para solucionar los problemas en los aspectos político, social y económico; por la trascendencia de este Manifiesto que constaba de cincuenta y dos puntos, citaremos textualmente los referentes al Capital y Trabajo:

‘21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

31.- Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea como dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una

semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical”⁷.

La importancia del documento antes citado es que fue considerado por los constituyentes de 1917 para la redacción del artículo 123 Constitucional.

En Nuevo León, el 19 de noviembre de 1906 Bernardo Reyes, crea una ley en la que contempla el riesgo de trabajo, adoptando el concepto de que los accidentes de trabajo son: “los que ocurren a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo”⁸; liberando al patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima. Establecía que en la incapacidad temporal debía pagarse el 50% del salario; del 20 al 40% del salario durante un año en caso de incapacidad parcial permanente; y el pago del salario durante dos años en caso de incapacidad total. En caso de muerte del trabajador debería otorgarse una indemnización de diez meses a dos años de salario dependiendo de las cargas de familia del trabajador.

1.3 La Revolución.

Como causas fundamentales del movimiento revolucionario de 1910, sin duda fueron: los planes revolucionarios, algunas disposiciones legales que ya se han mencionado en puntos anteriores; las condiciones económicas del campo, los movimientos obreros y las luchas armadas; la entrega de la economía nacional a elementos extranjeros, el raquitismo político de una clase media cuya intervención en los asuntos políticos era completamente nula. Dos importantes movimientos obreros fueron:

La Huelga de Cananea, que estalló el 6 de junio de 1906, contra una empresa minera norteamericana, la Cananea Consolidated Co., siendo gerente el Coronel William C. Creene. Este movimiento fue dirigido por, Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara; los trabajadores exigían, la destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19); un salario mínimo de cinco pesos con ocho horas de trabajo; la ocupación del setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos; poner hombres

⁷ SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana, Fondo de Cultura Económica, México.2000, p. 115 y 116.

⁸ DÁVALOS, José. ob. cit., p. 59.

de buenos sentimientos al cuidado de las jaulas, para evitar toda clase de irritación; todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según lo permitan sus aptitudes. La empresa rechazó las demandas, la huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas y sus dirigentes fueron enviados al presidio de San Juan de Ulúa, Ver.

Un segundo suceso, fue el de los trabajadores de la industria textil de la comarca de Veracruz (Río Blanco), Puebla y Tlaxcala, que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero dicha huelga no tuvo buenos resultados, pues el 7 de enero de 1907 los trabajadores hombres y mujeres salieron a manifestarse, se arrojaron sobre las tiendas de raya y las casas de empeño de españoles y franceses. La represión fue terrible sobre los jornaleros de Santa Rosa, Nogales, Cocolapan, El Yute (en Orizaba) y Río Blanco. Cerca de Nogales la matanza fue horrenda, fue dirigida por el subsecretario de Guerra del gobierno de Díaz y el General Rosalino Martínez. “El periodista norteamericano, John K. Turner, que recorrió la región, recogió la versión de como en plataformas de ferrocarril los cadáveres fueron llevados al puerto de Veracruz y arrojados al mar”⁹. Los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces Presidente Porfirio Díaz, ante la solicitud de los trabajadores para que solucionara el conflicto, lo que hizo fue apoyar a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de siete años.

Cabe mencionar otros movimientos como el Ferrocarrilero, gremio que formó la Gran Liga de Trabajadores Ferrocarrileros; a principios de 1908, tres mil trabajadores se declararon en huelga, paralizando el sistema de México a Laredo y suspendiendo el tráfico durante seis días. Este movimiento también fue acallado por el General Porfirio Díaz y el Gobierno de San Luis Potosí, quien por instrucciones de Díaz amenazó al dirigente ferroviario Félix Vera, indicándole que de no suspenderse la huelga, los trabajadores serían considerados conspiradores.

La Huelga en la fábrica textil de Tizapán, en marzo de 1909, mil operarios se lanzaron a la huelga, durante su lucha hicieron un llamado a los centros fabriles del país afirmando:

“Compañeros: Por esta circular hacemos saber a todos los trabajadores de la República Mexicana que ninguna de las fábricas que existen en nuestro infortunado país ha mostrado hombres tan avaros como los fabricantes de La Hormiga, Tizapán; puesto que son peores que ladrones de camino real; no sólo son ladrones, sino tiranos y verdugos”¹⁰.

⁹ MORENO, Daniel. Derecho Constitucional Mexicano. Séptima Edición, Pax-México, México, 1983, p. 229 y 230.

¹⁰ *Ibidem*, p. 231.

Ante tales declaraciones de la realidad social existente por parte de la clase social desprotegida se originaron causas como el movimiento anti reeleccionista, cuyo líder fue Francisco I. Madero.

El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, mediante el cual desconoce al régimen Porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la lucha por el principio de la “no reelección”. De 1911 a 1913 se suceden los gobiernos de Francisco León de la Barra y Francisco I. Madero.

Aun cuando en el Plan de San Luis no se advierte otra intención que la de desplazar el régimen de Porfirio Díaz, sin precisar una tendencia social determinada, al triunfo de Madero éste conserva en su gobierno toda la estructura del antiguo régimen. No introduce ninguna reforma social sino que, inclusive, pone de manifiesto el carácter burgués de su ideología al reprimir y atacar a través de la prensa, el movimiento obrero, que intenta agruparse en la “Casa del Obrero”, fundada en 1912.

Con Victoriano Huerta en el gobierno, se regresa a las etapas más crueles del régimen Porfirista; paradójicamente, bajo su gobierno, el 1° de mayo de 1913, se conmemora por primera vez en México, una manifestación obrera y ceremonia auspiciada por la “Casa del Obrero Mundial”. Con la muerte de los mártires de Chicago; el usurpador Victoriano Huerta, mandó clausurar la “Casa del Obrero Mundial” en 1914.

La traición de los ideales de los campesinos, produce la rebelión de Emiliano Zapata. Con la traición militar de Victoriano Huerta, el 19 de febrero de 1913 la legislatura de Coahuila y el gobernador Carranza negaron legitimidad al usurpador y convocaron a las entidades federativas a la defensa de la Constitución. El Plan de Guadalupe, firmado del 26 de marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe en Monclova, Coahuila; sintetizó los ideales del pueblo.

Los hombres armados recibieron el nombre de Ejército Constitucionalista, de este movimiento surgió la Constitución de 1917, con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores. El General Huerta abandonó el poder el 05 de julio de 1914.

Carranza en su discurso en Hermosillo, el 24 de septiembre de 1913, dijo: “Terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases; queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestras masas; y no sólo repartir las tierras y las riquezas nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado, es establecer la justicia, es buscar la igualdad; es la

desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional”¹¹.

Venustiano Carranza, el 12 de diciembre de 1914, emite el decreto de adiciones y reformas del Plan de Guadalupe, en el que ofrece: leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de las que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero, y en general de las clases proletarias, revisión de los Códigos Civil, Penal y de Comercio.

Cabe señalar como principales antecedentes en materia laboral los siguientes Decretos:

En Aguascalientes, la ley del 24 de agosto de 1914 decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implantó el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios.

En San Luis Potosí, el decreto del 15 de septiembre de 1914, fijó los salarios mínimos; en Tabasco sucedió lo mismo, además de que se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. El 07 de octubre de 1914 Aguirre Berlanga publicó un decreto que se ha llamado “primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista”, substituida y superada por el decreto de 28 diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz el 04 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero implantó el descanso semanal y el 19 del mismo mes y año se expidió la Ley del Trabajo del estado, por Cándido Aguilar, que estableció la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización, la justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil. Posteriormente, el 06 de octubre de 1915, en el mismo estado de Veracruz, Agustín Millán promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

En la capital de la República existió un proyecto de ley del contrato de trabajo, de abril de 1915, para regular los contratos individuales y colectivos de trabajo; a éstos últimos se les concibió como contratos normativos. El proyecto fue

¹¹ DÁVALOS, José. ob. cit., p. 61.

elaborado por una comisión presidida por el Secretario de Gobernación Zubarán Capmany.

El 14 de mayo 1915 en Yucatán, el General Salvador Alvarado, expidió un decreto por medio del cual se crea el Consejo de Conciliación y el Comité Arbitraje, para conocer y resolver los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, cuya exposición de motivos indicaba:

“Considerando que es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo;

Que hoy son mucho más frecuentes tales conflictos por ser éste un período de transición en el que pugnan, en abierta lucha, los intereses de una y otra parte;

Que prácticamente se ha dado el ejemplo de la relativa facilidad de la solución de las huelgas y demás fricciones ente el capital y el trabajo y que, para el éxito de cualquier gestión, sólo se requiere el análisis sereno y concienzudo de las cuestiones que se ventilan.

Que es indispensable dar margen para que los patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca una corriente de relaciones que provoque un acercamiento racional y puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio, como hasta hoy;

Que para hacer una labor que perdure y produzca los favorables resultados que se desean, precisa cimentar sólidamente las bases en que se inician las agrupaciones obreras y de dichas bases la más esencial es el reconocimiento recíproco de derechos y deberes que establezca el respeto de las entidades activas e inteligentes del país;

Que deseando el Gobierno de mi cargo la descentralización paulatina del poder a pesar del régimen militar a que está sujeto el país y tomando en consideración la iniciativa que a este respecto presenta el abogado consultor de la Sección de Inmigración y Trabajo de la Secretaría General de Gobierno, he tenido a bien decretar:

Art. 1º. Se establece con el carácter de permanente un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje para que, como lo indica su nombre, intervenga como tribunal de investigación y resolución en los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo...”¹².

¹²TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 4ª edición, Porrúa, México, 1978, p. 9 y 10.

En el estado de Yucatán, el 11 de diciembre de 1915, la Ley del Trabajo del estado reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 constitucional, entre los que podemos mencionar:

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 normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje.

Esta ley reglamentó instituciones colectivas como asociaciones, contratos colectivos y huelgas; comprendió las bases del derecho individual del trabajo, jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. 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, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

En Coahuila en 1916, en el mes de septiembre el gobernador Gustavo Espinoza Mireles, expidió un decreto por medio del cual se creó dentro de los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo y al mes siguiente expidió una ley sobre accidentes de trabajo, para abrir la posibilidad de que en los contratos colectivos de trabajo se establecieran las normas para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, lo que se ha considerado como la primera ley sobre este tema.

1.5 Artículo 123.

El 14 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para elegir representantes a una Asamblea Constituyente para determinar el rumbo de la nación a través de un Congreso Constituyente, como la vía adecuada para resolver las cuestiones sociales. Sin embargo el proyecto presentado por el Jefe Constitucionalista no tenía ningún contenido social, lo que provocó la división de los integrantes del Congreso.

Don Antonio Díaz Soto y Gama, indica que la redacción del artículo 123, se debe en gran parte al Sr. Lic. José Natividad Macías así como al Sr. Ing. Pastor Rouaix.

El proyecto inicial se presentó a la Comisión Legislativa el 13 de enero de 1917 en Querétaro de Arteaga, por parte de Pastor Rouaix, Victoriano E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos y Silvestre Dorador; dicha Comisión presidida por Francisco J. Mújica e integrada por Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y G. Monzón la aprobó casi en sus términos.

Las materias que se discutieron por el Congreso Constituyente y que más polémica causaron entre los diputados fueron las relativas a la Educación, artículo 3°; Libertad de Imprenta, artículo 7°; y Trabajo y Previsión Social, artículo 5° por carecer de contenido social.

Al deliberarse sobre el artículo 5°, poco a poco se fue orientando hacia la creación de un capítulo dedicado a las relaciones obrero patronal a fin de otorgar mayores garantías al trabajador como el derecho de huelga, la duración de la jornada laboral, establecimiento de Tribunales de Arbitraje en los Estados. Y la necesidad de que bajo los principios constitucionales los Estados de la Confederación Mexicana, de acuerdo con la iniciativa presentada por la diputación Yucateca, se obtuviera la libertad de legislar en materia de trabajo.

El Diputado Froylán Manjarrez, al hacer una descripción de la situación de la clase obrera, sostuvo que no debería ser un artículo sino todo un capítulo de la Carta Magna el que reglamentara la cuestión obrera.

No obstante los críticos debates a las consideraciones del artículo 5°, se presentó una propuesta concreta para conceder un capítulo exclusivo para los asuntos del trabajo surgiendo así una de las columnas básicas de la Constitución de 1917, el artículo 123 relativo al “Trabajo y la Previsión Social”.

En sesión del 23 de enero de 1917, los diputados radicales propusieron un título al proyecto original afirmando que el Contrato de Trabajo era una de las aspiraciones legítimas de la Revolución por lo que se debería dar satisfacción a la necesidad de la clase trabajadora. Con el fin de este debate quedan plasmados en la Constitución de un país preceptos que garantizan derechos del proletariado trabajador.

El artículo 123 en su texto original consideró las bases generales sobre las siguientes materias:

Contrato de Trabajo	Comprendía la jornada de trabajo, descanso semanario, salario, riesgos profesionales, despido de los trabajadores.
Trabajo de Menores y Mujeres	Edad de admisión, jornada de trabajo de menores, prohibición de ocupación en labores insalubres y peligrosas, trabajos nocturnos, horas extraordinarias, trabajo en centros de vicio, trabajo de las mujeres en estado de

	embarazo y durante la lactancia.
Asociación Profesional	En torno a trabajadores y patronos en base a garantías.
Huelga	Como derecho de los trabajadores para equilibrar su situación jurídica frente a los patronos.
Paros	Para el caso de que por exceso de producción o para mantener los límites de precios costeables, suspender los trabajos en factorías o comercios.
Servicios para la Comunidad	Establecer escuelas y enfermerías así como la obligación para el patrón de destinar cinco mil metros cuadrados de terreno para servicios públicos cuando la localidad careciera de dichos servicios.
Arbitraje	Instituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo.
Previsión Social	Se declaran de utilidad pública las cajas de seguros.
Carácter imperativo de las Normas legales	Son nulas las cláusulas del Contrato de Trabajo que impliquen renuncia a cualquier derecho que las leyes concedan a los trabajadores.
Generalidades	Las bases constitucionales rigen el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados y artesanos y además el que emana de todo contrato de trabajo.
Congresos de los Estados	Facultados para legislar en materia de trabajo.

Con estos precedentes se plasmó la regulación constitucional del trabajo con perspectiva social y reivindicatoria de la clase trabajadora.

Reformado el artículo 123 de la Constitución para atribuirle al Congreso de la Unión la facultad legislativa, se aprobó la primera Ley Federal del Trabajo, la cual fue promulgada el 18 de agosto del 1931 y publicada el día 31 del mismo mes y año.

Esta Ley Federal del Trabajo, tuvo múltiples y muy variadas reformas y adiciones hasta que resultó difícil su manejo, por lo que el 23 de diciembre del 1969 el Ejecutivo Federal promulgó una nueva ley, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril del 1970, entrando en vigor esta nueva Ley Federal del Trabajo el 1° de mayo del 1970, vigente en la actualidad y con reformas sustanciales de carácter procesal en 1980.

El Artículo 123 Constitucional es la norma fundamental de donde deriva la legislación laboral. Consta de dos apartados: El “A” que se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo y el “B”, que regula las relaciones entre el Estado y sus servidores.

Este precepto es la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra Constitución. La clase obrera tutelada, producto y víctima de la explotación, encuentra en este artículo los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y ser protegidos cuando una persona presta un servicio personal subordinado, puesto que quien lo recibe es por lo general, el dueño del capital.

Respecto a la Previsión Social, que se plasma en el artículo 123, el maestro Mario de la Cueva, expresa lo siguiente: La previsión social “se integra con un conjunto de principios, normas e instituciones, que buscan ardientemente la satisfacción de la necesidad, presente y futura, no solo de los trabajadores considerados individualmente, sino también de las comunidades obreras, más aún, de las poblaciones, pueblos, haciendas y centros de trabajo en los que viven los trabajadores”¹³. Se puede advertir que ese conjunto de principios y normas e instituciones que forman la previsión social deberían tener como finalidad la satisfacción presente y futura de las necesidades primordiales de la clase trabajadora para beneficio propio y el de su comunidad.

La previsión social en cuanto a su contenido de bienestar social para los trabajadores, se puede apreciar en dos vertientes:

En cuanto al contenido tradicional de la previsión social; el problema de la educación, los diputados constitucionalistas sabían del problema del analfabetismo de campesinos y trabajadores, por lo que consideraron que la legislación laboral sería incompleta si no consignaba la obligación de las empresas de sostener escuelas en los centros de trabajo, dando lugar a la fracción XII.

El servicio público del empleo gratuito para los trabajadores; las normas reguladoras del trabajo de las mujeres y de los menores; en su recorrido por los campos de la República, los ejércitos constitucionalistas se dieron cuenta que los campesinos y grandes masas de trabajadores vivían en condiciones deplorables que difícilmente podrían considerarse hogares mínimos. Por lo que en la misma fracción XII, se impone a las empresas la obligación de proporcionar habitaciones a sus trabajadores.

Adopción obligatoria de sistemas adecuados de higiene, salubridad y seguridad industrial; así como medidas preventivas para evitar accidentes, enfermedades y reparación de las consecuencias de los riesgos de trabajo; establecimiento de

¹³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II, Porrúa, México, 1979, p.32

cajas de seguros populares, sin duda son precursoras de instituciones de seguridad social.

En cuanto al contenido para el bienestar social de los trabajadores, se instituyeron en la misma fracción XII, obligaciones a las empresas situadas fuera de las poblaciones, la obligación de establecer enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad; en los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones, cuando el número de habitantes fuese mayor de doscientos, las empresas debían reservar un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, centros recreativos y edificios destinados a los servicios municipales.

El texto original del artículo 123, expresaba que las leyes del trabajo podían ser expedidas por el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, actualmente sólo pueden expedirse por el Congreso de la Unión.

Baltasar Cavazos, en su obra expresa que: “El apartado A, por la forma en que esta redactado es repetitivo y obsoleto. La denominación de “jornaleros” la encuentra arcaica y sería preferible que se refiriera a las relaciones que se dan entre el capital y el trabajo en términos generales. También resulta indispensable sustituir el término “patronos” por el de patrones, como ya lo hizo la Ley Federal del Trabajo”.¹⁴

1.5 Análisis de las Condiciones de Trabajo.

Para José Dávalos, en un sentido literal las condiciones de trabajo son: “las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral”.¹⁵ Consideración que hace referencia a las obligaciones y derechos que surgen entre el patrón y el trabajador con motivo de la relación de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, define las condiciones de trabajo como “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.¹⁶ En un sentido más amplio, el maestro de la Cueva conceptualiza las condiciones de trabajo como normas para la defensa de la integridad física del trabajador, quien esta a disposición del patrón en el establecimiento o lugar de trabajo y como un factor determinante para proporcionar las prestaciones a los trabajadores por el trabajo desempeñado.

¹⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México, 1997, p.77

¹⁵ DÁVALOS, José. ob cit., p.179.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. ob cit., p.266.

En otro concepto, Néstor de Buen citado por Ramírez Fonseca las define como: “el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio”.¹⁷ Definición muy general como la prestación del servicio de que se trate.

Para el autor Francisco Ramírez Fonseca, quien coincide con el concepto de Néstor de Buen, en forma más amplia las define como: “el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio, además de las que tienden a la protección de la salud y del ingreso del trabajador, deben de considerarse otras modalidades como la distribución de la jornada laboral”.¹⁸ Néstor de Buen, no solo considera la modalidad bajo la cual se presta el servicio y la protección a la salud del trabajador, sino que ya esta considerando la distribución de la jornada de trabajo.

En atención a los conceptos antes descritos habremos de coincidir en que las condiciones de trabajo son efectivamente las modalidades bajo las cuales se prestará el servicio y que habrán de normar la relación laboral entre el trabajador y el patrón bajo principios de igualdad y proporcionalidad.

Como fundamento al concepto anterior y considerando los principios de igualdad y proporcionalidad, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 56 señala que: “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

Es importante señalar que la ley de 1931, sólo consignaba la igualdad relacionada con el salario, tal y como se aprecia en el artículo 86, que indica el principio de: “salario igual para trabajo igual”, a trabajo igualmente desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

El patrón como sujeto de la relación laboral y ente jurídico de la relación también tiene derechos y obligaciones.

Como excepción al principio de igualdad, existen los trabajos especiales desempeñados por los empleados de tripulaciones aeronáuticas, deportistas profesionales, actores y músicos, en cuya relación laboral no se viola el principio de igualdad de salario, en atención a que el servicio que prestan se hace en diferentes circunstancias.

En este orden de ideas la doctrina expone que las condiciones de trabajo tutelan cuatro bienes jurídicos:

¹⁷ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, Edit. PAC, p. 23

¹⁸ Ídem.

- La Contratación por tiempo u obra, determinados en la prestación del servicio.
- El medio ambiente de trabajo (protección de la salud, integridad física y mental y la vida del trabajador).
- El salario, aguinaldo, prima dominical, prima vacacional y otras que son modalidades o condiciones propias de un ingreso razonable.
- Capacitación y Adiestramiento.

A continuación se describen las condiciones de trabajo de conformidad con el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo:

- Jornada de trabajo
- Días de descanso
- Vacaciones
- Salario
- Salario Mínimo
- Normas Protectoras y Privilegios del Salario
- Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas

Jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El trabajador y el patrón fijan la duración de la jornada de trabajo sin que exceda de los máximos legales permitiendo a los primeros el reposo del sábado por la tarde o cualquier modalidad equivalente. La jornada de trabajo puede ser:

Diurna, comprendiendo de las seis y las veinte horas.

Nocturna, de las veinte a las seis horas.

Mixta, abarca tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media pues si se excede será considerada jornada nocturna.

La duración de la jornada diurna será de ocho horas; de la jornada nocturna siete horas y de la mixta de siete horas y media.

Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5°, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente:

“Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. a II. ...
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- IV. a XIII. ...”

Jornada continúa, es la que inicia y concluye en el transcurso de ocho, siete y siete horas y media respectivamente para la jornada diurna, nocturna y mixta; concediendo al trabajador un descanso de por lo menos media hora.

Jornada discontinua, es la que transcurre sin exceder los máximos legales, cuando el trabajador está a disposición del patrón.

Acumulación de la jornada de trabajo, se realiza en jornadas de trabajo de 12 horas por veinticuatro de descanso sin rebasar las cuarenta y ocho horas de trabajo de la jornada diurna.

Tiempo extraordinario, la jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias sin exceder más de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, estas horas se pagarán con un ciento por ciento del salario que corresponda a la hora de la jornada.

Días de descanso, el autor Ramírez Fonseca, indica que: “son aquellos en que los trabajadores no prestan sus servicios. Éstos pueden ser semanales y obligatorios, en la inteligencia de que éstos últimos pueden derivar de la ley, o bien del pacto colectivo o individual o de la costumbre”.¹⁹

El mismo autor, explica que los días de descanso semanal tienen como finalidad preservar la salud física y mental de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 69 establece que: “por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los días de descanso semanal. En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo, los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional del veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (la base para calcular esta prestación es el salario integrado del trabajador de un día ordinario o normal de trabajo).

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador,

¹⁹ *Ibidem*, p. 39

independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Días de descanso obligatorio, son de acuerdo con la legislación laboral (artículo 74, reformado por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 17 de enero de 2006), los siguientes: 1º de enero; *el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo*; 1º de mayo; 16 de septiembre; *el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre*; el 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; el 25 de diciembre, y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

El comentario del maestro Alberto Trueba Urbina, respecto a los días de descanso obligatorio, es que el legislador al establecer los días de descanso obligatorio, lo hizo con el fin de que el trabajador pueda conmemorar esos días, así como cumplir con determinadas obligaciones sociales o políticas, debiendo por consiguiente percibir su salario íntegro.

En caso de que un trabajador deba prestar sus servicios en día de descanso obligatorio, los trabajadores y el patrón, determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios, en caso de no llegar a un convenio será la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje la que resuelva.

Por estos servicios los trabajadores recibirán su salario que les corresponda por el descanso obligatorio y un salario doble, es decir, recibirán un salario triple.

Puede suceder que el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o percibido de cada patrón.

Otra modalidad de las condiciones de trabajo, son las vacaciones, la doctrina a través de Ramírez Fonseca, define el concepto de vacaciones como: “el descanso mayor que consiste en varios días continuos de inactividad laboral”²⁰ que se otorgan con la finalidad de que el trabajador no quebrante su salud. Por la naturaleza y/o necesidad de salvaguardar la salud del trabajador se establece que las vacaciones no son renunciables, es decir, deben disfrutarse, es por ello que se estableció en el artículo 79 de la Ley que: “Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración”, por lo tanto son nulos los pactos o convenios por medio de los cuales el trabajador cobre sus vacaciones hasta con un salario doble sin disfrutar sus vacaciones.

²⁰ *Ibidem*, p. 57

Al respecto la ley establece en el artículo 76 que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas el cual no podrá ser inferior a seis días laborables, dicho periodo aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año de servicios, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, de acuerdo a la siguiente tabla que se ha establecido acorde con la interpretación del artículo 76 de la Ley.

1 año de antigüedad: 6 días
2 años de antigüedad: 8 días
3 años de antigüedad: 10 días
4 años de antigüedad: 12 días
De 5 a 9 años de antigüedad: 14 días
De 10 a 14 años de antigüedad: 16 días
De 15 a 19 años de antigüedad: 18 días
De 20 a 24 años de antigüedad: 20 días
De 25 a 29 años de antigüedad: 22 días, etc.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor del 25% sobre el salario que le corresponda durante el período de vacaciones.

Las vacaciones deberán concederse durante los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. La Ley laboral (artículo 81), establece la obligación para el patrón de entregar anualmente a los trabajadores una constancia que indique la antigüedad del trabajador y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que le corresponda, así como la fecha en que deberá disfrutar dicho periodo vacacional.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tiene derecho a recibir una remuneración proporcional al tiempo de los servicios prestados.

Atendiendo al principio de proporcionalidad los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año (artículo 77).

Respecto al salario como modalidad de las condiciones de trabajo, la Ley indica que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 82); el cual puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando se fija por unidad de obra, es importante establecer la naturaleza de ésta, hacer constar la cantidad y calidad del material, el estado de la

herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra; así como el tiempo en que los ponga a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. Para fijar la retribución del salario por unidad de obra, se deberá considerar que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

Para determinar el monto de las indemnizaciones en los casos de salario por unidad de obra, y en general cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente laborados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Prestaciones que integran el salario (artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo):

- Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria,
- Gratificaciones,
- Percepciones,
- Habitación,
- Primas,
- Comisiones,
- Prestaciones en especie,
- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Para fijar el importe del salario se tomará en consideración la cantidad y calidad del trabajo (artículo 85).

El plazo para el pago del salario nunca podrá ser mayor a una semana para las personas que desempeñan un trabajo material, ejemplo obreros y trabajadores que por su actividad deben producir una obra o producto determinado; y de quince días para los demás trabajadores, es decir, aquellos que desarrollan una actividad intelectual o administrativa para el desarrollo de sus funciones laborales para los que fueron contratados, ejemplo empleados de oficina, secretarías, capturistas, auxiliares, funcionarios de área o departamento de una empresa, etc.

El aguinaldo anual es el derecho de los trabajadores, de percibir por lo menos quince días de salario que debe pagarse antes del 20 de diciembre. Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo,

tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones que se indican en el artículo 84 de la ley de la materia.

El salario diario se determina por semana o por mes, para lo cual se divide el salario entre siete o treinta días, según el caso.

Salario mínimo, la ley de la materia define el salario mínimo como: la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural así como para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

La concepción anterior del salario mínimo no se ajusta a la realidad ya que en la práctica no es suficiente para cubrir las necesidades mínimas de un jefe de familia.

Otra situación que tuvo a bien considerar el legislador, fue la de establecer con carácter de utilidad social a las instituciones y medidas que tienden a proteger la capacidad adquisitiva del salario y facilitan el acceso de los trabajadores para la obtención de satisfactores.

Los salarios mínimos generales, son los que se aplican para una o varias áreas geográficas, pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales.

Estos salarios mínimos generales rigen para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen con independencia de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es la institución que tiene a su cargo fijar los salarios mínimos generales profesionales, con fundamento legal en la fracción VI del apartado A del artículo 123 Constitucional; se integra por los representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno. Se auxilia por Comisiones Especiales de carácter consultivo para el mejor desempeño de sus funciones.

Las Comisiones Consultivas y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, se integran en forma tripartita, el día 15 de mayo del año impar que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes. La convocatoria se publicará

en el Diario Oficial de la Federación y en los periódicos de mayor circulación que se juzgue conveniente.

El artículo 678 de la Ley Federal del Trabajo dispone cual debe ser el contenido de la convocatoria:

“Artículo 678.- La Convocatoria contendrá:

I. La determinación del número de representantes que deba elegirse para integrar la Comisión Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 554 fracción II.

II. La distribución del número de representantes que se haya determinado entre las distintas actividades económicas según su importancia;

III. Las autoridades ante las que deban presentarse los padrones y credenciales;

IV. El lugar y la fecha de presentación de los documentos a que se refiere la fracción anterior; y

V. El local y la hora en que deban celebrarse las convenciones”.

De igual forma establece la legislación laboral, que las Convenciones se celebrarán el día 25 del mes de junio del año impar que corresponda, en la Capital de la República (artículo 679 LFT).

La Comisión Nacional, determinará la división de la República en áreas geográficas (actualmente se divide en tres Zonas Geográficas “A”, “B” y “C”), las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios. Así pues tenemos que para el año 2011, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, autorizó un incremento del 4.1% a los salarios mínimos generales y profesionales, quedando los salarios de la siguiente forma:

Área Geográfica del país:	Importe del Salario Mínimo General
Zona “A”	\$59.82
Zona “B”	\$58.13
Zona “C”	\$56.70

Los Salarios Mínimos Generales y Profesionales, vigentes en las tres áreas geográficas comprenden ochenta y seis actividades, profesiones, oficios y trabajos especiales.²¹

Normas Protectoras y Privilegios del Salario.

Jesús Castorena, indica en su obra que las disposiciones legales que protegen el salario tienen como objeto: “garantizar una remuneración justa, atentas las

²¹ Diario Oficial de la Federación, 23 de diciembre de 2010.

condiciones económicas, jurídicas y de hecho, particulares de la empresa o generales de la localidad, o asegurar la percepción íntegra de la remuneración”.²²

Podemos advertir que son prácticamente dos los objetivos de las normas protectoras del salario, garantizar una remuneración justa e íntegra de la percepción del salario. El legislador no atendió a la concepción del trabajo como mercancía susceptible de tráfico, toda vez que consideró que el trabajo no es una mercancía, el hombre no puede ser objeto de negocio jurídico, es decir, no es una cosa. Es por ello que el Estado interviene en las relaciones de los particulares estableciendo normas específicas que protejan la percepción salarial a fin de asegurar el nivel de vida de los trabajadores, considerando que las necesidades del hombre no pueden aplazarse y en cumplimiento de la función del salario de ser el único medio de ingreso para atender dichas necesidades.

El mismo autor refiere una clasificación en tres grupos de las normas protectoras del salario, siendo ésta la siguiente:

- a) Normas que protegen el salario contra los actos u omisiones del patrón, se divide en:
 - Las que aseguran la determinación o fijación de un salario.
 - Las que protegen el salario contra medidas directas que pueda poner en práctica el patrón para impedir su percepción íntegra, y
 - Las normas que protegen el salario contra medidas indirectas del patrón de igual finalidad.
- b) Normas que protegen el salario contra los acreedores del patrón, y
- c) Normas que protegen el salario contra los acreedores del propio trabajador.

Las normas que protegen el salario contra actos u omisiones del patrón se basan en principios constitucionales y se refieren a la percepción del salario mínimo que debe percibir el trabajador, éste podrá ser un mínimo general y profesional acorde a las áreas geográficas de aplicación; se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. Normas que se pueden apreciar en los artículos 90 a 97 de la Ley Federal del Trabajo.

La norma para fijar o determinar el salario, se establece en los artículos 85 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, en los que se indica que deberá tomarse en cuenta la cantidad y calidad del trabajo para determinar el monto del salario. Primero habremos de analizar la norma “salario igual para trabajo igual” y la de “salario remunerador”, de conformidad con el primer párrafo del artículo 85, “El

²² CASTORENA J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, sexta edición, México, 1984, p. 126

salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo”.

En atención a lo antes citado y acorde con lo dispuesto en el artículo 123 fracción XXVII inciso b), que establece que son nulas las cláusulas de los contratos de trabajo que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Podemos advertir, como lo indica J. Jesús Castorena, que hace falta una reglamentación para precisar lo que ha de considerarse como salario remunerador, ya que a falta de reglamentación se tiene que acudir a los principios constitucionales y legales, como lo señala el artículo 17 de la actual Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

Señala J. Jesús Castorena, que: “Un salario puede no ser remunerador, porque no sea el que justamente corresponda al trabajo que se ejecuta”.²³ En consecuencia deberán tomarse en consideración la cantidad y calidad del trabajo. Otros elementos para determinar el salario remunerador pueden ser, lo fatigoso del trabajo, las condiciones de seguridad, las condiciones antihigiénicas.

En cuanto a la norma “salario igual para trabajo igual”, tiene origen en el artículo 123, fracción VII, al indicar que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. El principio de igualdad alude a dos situaciones, la del trabajo y la del salario, en cuanto a la primera deberán tomarse en cuenta, puesto, jornada, cantidad, calidad y condiciones de eficiencia; respecto al salario, el monto no es la cuota diaria sino todos los beneficios económicos que se otorgan al trabajador por la prestación del servicio. La trascendencia del artículo 86 de la Ley de la materia es que atendiendo a la generalidad de la norma: A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. El legislador no consideró limitar la acción de la igualdad a las características de edad, sexo o nacionalidad, sino que atendió a las situaciones de hecho y de derecho en las que se desarrolla la jornada de trabajo.

Las normas que protegen el salario contra medidas directas del patrón para impedir la percepción íntegra del salario, son aquellas que la legislación laboral dicta para determinar la forma y términos en que el trabajador debe recibir su salario, a tal efecto los trabajadores dispondrán libremente de su salario; el

²³ *Ibidem*, p. 132

derecho a percibir un salario es irrenunciable; el salario se pagará directamente al trabajador; en efectivo y se pagará en moneda del curso legal no siendo permitido hacerlo con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda; es nula la cesión de salarios a favor del patrón o de terceras personas; el salario tampoco será objeto de compensación alguna; es obligación del patrón pagar el salario salvo en los casos establecidos en la Ley. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, efectuándose en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Las normas que protegen el salario contra medidas indirectas del patrón para impedir la percepción íntegra, son aquellas que se han establecido en la legislación laboral con el objetivo de evitar que el patrón haciendo uso de algún medio no cubra el salario de los trabajadores. Estas normas tutelan principalmente el pago del salario en efectivo, es decir en moneda, salvo las prestaciones pactadas en especie entre las partes. Por lo tanto el patrón para hacer el pago no podrá utilizar mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que quiera substituir la moneda (artículo 123, fracción X de la Constitución y 101 de la Ley Federal del Trabajo).

Cabe señalar que con motivo de los servicios modernos que ofrecen los bancos a las empresas para el pago de la nómina de los trabajadores para seguridad tanto del patrón y los trabajadores, actualmente en algunos centros de trabajo el pago del salario se realiza mediante depósito a la “cuenta de la nómina del trabajador”, esto podría considerarse como un signo representativo con el que se quisiera substituir la moneda. Si bien es cierto, que gracias a los avances de la ciencia en la actualidad se puede garantizar que el trabajador no corre el riesgo de traer toda su nómina y sufrir algún percance, resulta favorable contar con el servicio de tener su salario seguro en una cuenta que le permita retirar las cantidades que vaya necesitando, por consiguiente el trabajador conserva la libre disposición de su salario hecho en moneda del curso legal sin contravenir la norma. Sin embargo si podemos advertir que las instituciones bancarias si cometen un abuso en la prestación de este servicio al momento de gravar con comisiones el uso de este servicio por el trabajador, si consideramos que no fue directamente el trabajador quien solicitó este servicio sino que dadas las políticas administrativas de la empresa y dada la calidad de subordinación del trabajador éste acata la disposición del patrón de percibir su salario de esta forma. Por lo tanto el legislador debería velar por la protección del salario y salvaguardar la completa percepción del salario de los trabajadores.

Normas que protegen el salario contra los acreedores del patrón; considerando que por las acciones que pudieran ejecutar los acreedores del patrón, puede surgir el temor de que las percepciones devengadas por los trabajadores no se paguen, como sucede en los casos de quiebra, concurso, embargo, sucesión y liquidación.

La ley Federal del Trabajo, establece en el artículo 113 que: “Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón”. Con esta norma el legislador establece una protección preferencial de los salarios e indemnizaciones sobre garantías reales, créditos fiscales, créditos de dicho instituto, inclusive sobre todos los bienes del patrón.

Una consideración muy relevante a la protección salarial se establece en la legislación laboral, al señalar que los trabajadores no necesitan promover concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. Es facultad de la Junta de Conciliación y Arbitraje proceder al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Normas que protegen el salario contra los acreedores del propio trabajador, si bien es cierto que el salario deberá pagarse al trabajador personal y directamente, esta norma admite únicamente como excepción el mandato para que una tercera persona reciba el importe de la remuneración; dicho mandato deberá ajustarse a las normas del Derecho Común, es decir, deberá otorgarse por escrito y en presencia de dos testigos, puede el trabajador revocar el mandato mediante la revocación. La Ley laboral establece que solo en los casos en que el trabajador este imposibilitado para efectuar el cobro del salario, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita ante dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto por la ley no libera al patrón de la responsabilidad.

Otra disposición que protege el salario del trabajador, se refiere a la inembargabilidad de éste, la ley establece (artículos 112 y 110 fracción V) que los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente en beneficio de la esposa, hijos, ascendientes y nietos. Aunado a lo anterior la ley estipula que los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

La protección al salario del trabajador comprende también a los familiares del mismo trabajador, al establecer nula la cesión de salarios en beneficio del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

En las condiciones de trabajo, un apartado importante es el que se refiere a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

La participación de utilidades tiene su antecedente y fundamento en el artículo 123 fracción VI y IX de la Constitución de 1917, por medio del cual se instituyó un sistema de participación de utilidades acorde a la realidad económica del país que en esa época se integraba por economías de circunscripción territorial,

regionales pequeñas e incipientes pero bien definidas, que eran reconocidas por la figura del Municipio como organización política y territorial del país; la fracción VI, reconoció el derecho sustantivo de los trabajadores a la participación de las utilidades y la fracción IX determinó que las Comisiones Especiales que se instituyeron en cada Municipio deberían fijar las utilidades.

El reconocimiento a los principios anteriores y a la facultad que concedió el artículo 123 a las legislaturas locales en materia de trabajo y al ejecutivo de cada entidad para aplicar sus propias leyes en materia del trabajo, se llegó a contar con veintiocho regímenes distintos de la participación, siempre y cuando cada Estado se decidiera a instituir régimen especial. Este sistema fue abolido por la reforma del 20 de noviembre de 1962, creándose un sistema único nacional, con caracteres totalmente opuestos al primero; a cargo de un solo organismo regulador; la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Este nuevo sistema se integra por:

Una Comisión Nacional, que tiene a su cargo determinar el porcentaje sobre las utilidades que las empresas del país distribuirán entre sus trabajadores. Para lo cual realizará las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional, tomando en cuenta la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital para obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. El Maestro Alberto Trueba Urbina, en su comentario al artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo, considera que aún cuando los derechos del capital no deben consignarse en el artículo 123; la Comisión al considerar la reinversión de capitales coloca a la clase patronal por encima de las leyes laborales, civiles y mercantiles, sin embargo la legislación laboral es precisa al establecer que la Comisión Nacional solo tiene facultad de aplicar el porcentaje aplicable a todas las empresas, pero no autoriza que se hagan deducciones sobre el porcentaje fijado o se establezcan diferencias entre las empresas.

La base para determinar las utilidades es la renta gravable, conforme a las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El Derecho a la participación no faculta a los trabajadores para intervenir en la administración y en la dirección de la empresa.

El porcentaje que fija la Comisión puede ser revisado por ella misma, a solicitud del sector patronal o del sector obrero o por iniciativa de la Secretaría del Trabajo, siempre y cuando existan estudios o investigaciones que justifiquen dicha revisión, además es susceptible de aumento o disminución, de conformidad con los planteamientos del capital y del trabajo o bien de las investigaciones que realice la Comisión, un factor que también influye es la experiencia acumulada a través de la operación del sistema.

La ley Federal del trabajo en su numeral 126, establece como excepción de la obligación de repartir utilidades a las siguientes empresas:

- I. Empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- II. Empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para el fomento de industrias nuevas.
- III. Empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- IV. Instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular, ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- VI. Empresas que tengan una capital menor del que fije la Secretaria del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaria de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

La participación en las utilidades no es una prestación, es decir, no se computará como parte del salario para efectos de indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, de conformidad con el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo.

Tienen derecho a participar del reparto de utilidades, acorde lo dispuesto por el numeral 127 de la ley de la materia:

- ✓ Todos los trabajadores activos de una empresa.
- ✓ Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y posnatales,
- ✓ Los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, pues serán considerados trabajadores en servicio activo.
- ✓ Trabajadores eventuales cuando hayan trabajado por lo menos sesenta días durante el año.
- ✓ Trabajadores de la industria de la Construcción previo proyecto presentado por una Comisión integrada por representantes del patrón y de los trabajadores.
- ✓ Trabajadores de confianza si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario; si no existen trabajadores sindicalizados, se considerará al trabajador de planta, es decir, la persona que presta sus servicios normal y permanentemente a un patrón, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento como salario máximo.

- ✓ Personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o el cobro de créditos y sus intereses, no excediendo de un mes de salario

Se exceptúan del reparto de utilidades a:

- ❖ Directores, Administradores y Gerentes Generales.
- ❖ Trabajadores domésticos.

El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.

La utilidad repartible deberá dividirse en dos partes iguales: la primera se repartirá en partes iguales entre todos los trabajadores, considerando el número de días trabajados por cada uno en todo el año independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

La ley en el artículo 125 establece una normatividad a seguir para determinar la participación de cada trabajador, e indica que una Comisión integrada por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, presentará un proyecto que determine la participación de cada trabajador, el cual fijará en un lugar visible en el establecimiento. Y el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga. Llama la atención esta parte final del artículo que se menciona, toda vez que da importante preámbulo para el desarrollo de los medios electrónicos y como habrán de influir para la presentación de toda una serie de documentos e información que durante distintas etapas procesales habrán de presentar las partes.

Los trabajadores disponen de quince días para hacer las observaciones que juzguen conveniente, mismas que serán resueltas por la misma Comisión en un término de quince días. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo resolverá un Inspector del Trabajo.

CAPÍTULO II LA LITIS EN EL PROCESO LABORAL.

2.1 Las Acciones Laborales.

En derecho procesal, en un sentido formal, el término acción puede significar derecho o demanda; en sentido material referirse como sinónimo de la facultad de provocar la actividad del poder judicial.

Hay teorías que dan a la acción el valor del derecho material, a tal grado que se han dictado laudos declarando “probada la acción” ó “acreditadas las excepciones”; es frecuente también que se confunda la acción con la demanda o la pretensión con la acción.

El concepto de acción de Carneluti, citado por Néstor De Buen la define como: “el derecho subjetivo procesal de las partes”²⁴.

El derecho de acción no presume necesariamente la existencia de un derecho material, el derecho sustantivo tiene como sujeto pasivo al contrario; el procesal al juez o como lo denomina Carneluti, al miembro de oficio a quien corresponde proveer sobre la demanda propuesta por la parte. Cuando en un juicio laboral el trabajador acude a la Junta de Conciliación y Arbitraje a presentar su demanda, en ese momento está haciendo valer un derecho frente a la autoridad para que ésta trámite y en su oportunidad resuelva sobre los derechos materiales invocados por el actor. El trabajador de esa manera pone en juego más allá de la voluntad del funcionario la maquinaria jurisdiccional.

Carneluti explica que “la acción no es un derecho frente al Estado”, en virtud de que no se puede admitir derecho sin sujeción recíproca, ni sin conflicto de intereses, ya que el Estado no tiene interés contrario alguno en la composición de la litis, ni podría estar sometido a las partes; concluyendo que la acción es un derecho subjetivo público. Al respecto Néstor De Buen, explica que “no podría entenderse un derecho público subjetivo que no sea un derecho frente al Estado”, ya que esos derechos no exigen la presencia de un conflicto de intereses, basta la protección de un interés legítimo que el Estado debe tutelar en ejercicio de sus atribuciones. Por lo tanto “la acción es consecuencia del derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición”²⁵.

Un concepto de acción que engloba los elementos antes descritos y con el cual estoy de acuerdo ya que define en forma clara y precisa el concepto de acción, es el siguiente: La acción es un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener una decisión que se

²⁴ BUEN L. Néstor De, Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México.1988, p.246.

²⁵ *Ibidem*, p.247

traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre reclamaciones jurídicas.

Como elementos de la acción, la doctrina ha considerado los siguientes:

Sujeto activo, al que corresponde el poder de obrar (actor),
 Sujeto pasivo, frente al cual corresponde actuar (demandado)
 Causa de la acción, es el hecho o acto jurídico que origina la acción (*causa petendi*),
 Interés de la acción, es el fundamento para que la acción corresponda,
 El objeto, el efecto a que tiende el poder de obrar, es decir, lo que se pide (*petitum*).

La acción se clasifica, en atención a lo que pide el demandante (sujeto activo o parte actora):

Acciones de condena o declarativas, se denominan así porque tienen por objeto una condena o una sentencia, por medio de la cual se obligue al demandado a cumplir una obligación de hacer, de no hacer o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero, ejemplo separación justificada, indemnización constitucional o reinstalación y salarios caídos.

Acciones constitutivas o modificativas, son las que modifican un estado jurídico existente, ejemplo: firma y revisión total o parcial, salario o prestaciones de un contrato colectivo de trabajo u otorgamiento de contrato.

Acciones declarativas, a través de la sentencia firme se obtiene la declaración de la existencia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de un negocio jurídico; la sentencia elimina la incertidumbre para prevenir el daño, ejemplo la indemnización para beneficiarios por muerte del trabajador en riesgo de trabajo, la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o bien la rescisión de un contrato de trabajo es también una acción declarativa.

Acciones cautelares ó preservativas, son las que tienen el poder jurídico de lograr una medida de seguridad en el proceso; se consideran de este tipo las de arraigo personal o el embargo precautorio o provisional, el depósito judicial y algunos otros procedimientos generalmente rápidos; en conclusión estas acciones tienen por objeto conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho sustancial.

Acciones ejecutivas o coactivas, son las que tienden a obtener coactivamente lo que es debido de acuerdo con lo que indica el laudo condenatorio.

Otra clasificación de las acciones atendiendo al punto de vista material y de intereses en juego las agrupa de la siguiente forma:

Acción de dar, son las que obligan a entregar una cosa u objeto.

Acción de hacer, esta acción obliga a realizar una actividad positiva, ejemplo la reinstalación.

Acción de no hacer, obligan a una conducta de no hacer, ejemplo el arraigo.

Acciones individuales, son las acciones que protegen los derechos singulares, es decir, de un sola persona.

Acciones colectivas, estas acciones protegen intereses profesionales, ejemplo la modificación de condiciones de trabajo.

Acciones contradictorias, son aquellas acciones en que el ejercicio de una de ellas invalida el de la otra, por ejemplo indemnización y reinstalación. Bajo ninguna circunstancia pueden ser procedentes simultáneamente, las acciones contradictorias se excluyen mutuamente, de tal manera que procediendo una de ellas no puede proceder la otra, ya que se excluyen entre sí.

Acciones reconventionales, constituyen una contrademanda al accionante.

Algunas de las principales acciones en materia laboral, son:

La reinstalación.

Indemnización constitucional (tres meses de salario).

Cumplimiento de contrato individual (en cuanto a condiciones de trabajo convenidas).

El pago de prestaciones devengadas (salarios, aguinaldo, vacaciones, primas, etc.).

Reconocimiento de antigüedad.

Reconocimiento de derechos escalafonarios.

Prórroga de contrato (subsistencia temporal del contrato).

Indemnización por riesgo de trabajo.

Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado (labores permanentes).

Ejecución de laudos (para hacer efectivo el laudo dictado).

Acciones de capacitación y adiestramiento.

Acciones de seguridad social (acciones de los derechohabientes inscritos al IMSS).

Acciones colectivas, son las ejecutadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un derecho o cumplimiento del mismo, revisión de un contrato colectivo de trabajo.

Prescripción de las acciones.

Un concepto muy preciso es el siguiente: “La prescripción es un medio jurídico para adquirir o perder derechos por el solo transcurso del tiempo, de acuerdo con los requisitos de ley”²⁶.

Contrario a la materia civil que reconoce la prescripción positiva o adquisitiva y la negativa o extintiva. En materia de trabajo solo se reglamenta la prescripción negativa o extintiva, por medio de la cual se extingue o se pierde el derecho por

²⁶ I. MOLES. S, et. al. Derecho Procesal, México, Leyes y Legislación.

no ejercitarlo en el término legal; como lo establece el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo. “Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes”.

Podemos advertir que la regla general es que en materia procesal laboral el ejercicio de las acciones prescriben en un año, toda vez que transcurrido dicho tiempo habrán perdido el derecho de ejercitar la acción; salvo en los siguientes casos en los que se establece otro plazo para ejercitar la acción.

Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo (artículo 517 LFT).

En el caso de la fracción primera la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En el caso de la fracción segunda la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación.

Prescriben en dos meses:

Las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, en este caso la prescripción inicia a partir del día siguiente a la fecha de la separación (artículo 518).

Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo, y desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiere quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo (artículo 519 LFT).

La ley de la materia también establece que la prescripción puede suspenderse en el caso de incapaces mentales, cuando se haya resuelto su tutela conforme la Ley; y contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra (artículo 520).

Caso contrario es la interrupción de la prescripción (artículo 521), que se consigna en los siguientes casos:

Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquélla contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

La Ley Federal del Trabajo establece perfectamente en el artículo 522, que el cómputo legal para efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. Por lo que el primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe contarse completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumpliendo el primer día útil siguiente.

2.2 Las Excepciones y Defensas.

Las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante. Por medio de las excepciones se contradice el derecho material que el actor pretende hacer valer, con la finalidad de que la sentencia que pondrá fin a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente.

Por medio de la excepción se pone un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, destruyendo la acción por falta de requisitos necesarios para una relación procesal perfecta o en cuanto a la procedencia de la acción.

Las excepciones son dilatorias o perentorias, las primeras tienen por objeto retardar y/o detener las acciones ejercitadas por las partes.

La Ley Federal del Trabajo, señala como excepciones dilatorias las siguientes:

Falta de personalidad, esta excepción se tramita de forma de previo y especial pronunciamiento y es oponible frente a cualquier clase de acción. Entendiendo la personalidad como la idoneidad para ser parte como actor o demandado en un proceso.

Las partes podrán comparecer a juicio de forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. La representación de los patronos tiene que hacerse, si se trata de persona física, mediante carta poder firmada ante dos testigos; para el caso de persona moral, con carta poder, pero previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado, es decir, habrá de exhibir el testimonio de la escritura notarial que acredite las facultades del representante legal de la empresa para otorgar poder. Cualquier omisión al respecto, fundará la procedencia de la excepción de falta de personalidad.

Falta de personería, primero debemos señalar el significado de “personería”, como la personalidad, entendida como amplitud legal para intervenir en un negocio o para comparecer en un proceso como representante legal. Es la facultad de representación de una persona por otra.

La falta de personería se manifiesta cuando la representación aparece viciada con alguna irregularidad, susceptible de hacerla ineficaz.

La incompetencia, existe en cualquier caso en que un órgano jurisdiccional trate de conocer de alguna cuestión que no le está reservada, de acuerdo con la legislación que señale las atribuciones correspondientes. Esta excepción se funda en el principio de derecho procesal, que indica que toda demanda debe presentarse ante juez competente.

En materia laboral, la incompetencia solo puede promoverse por declinatoria, es decir, debe oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones ante la propia Junta que conoce del caso. Procede a petición de parte o bien de oficio.

Excepción de oscuridad o imprecisión de la demanda, tiene su fundamento en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo. “En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios”.

Complementa lo anterior el artículo 685 y 873 de la Ley, al señalar que cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios sea oscura o vaga, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad o que se estuvieren ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y prevendrá para que subsane dentro de un término de tres días.

Excepción de litispendencia, esta excepción puede oponerse cuando un órgano jurisdiccional conoce ya del mismo negocio sobre el cual es demandada una determinada persona. Tiene como finalidad impedir que sobre una misma cuestión se produzcan dos sentencias. Para el caso de que se declarara procedente la acumulación del juicio o juicios más recientes, se acumularán al más antiguo, artículo 767 de la Ley.

Las excepciones perentorias, son aquéllas que atacan directamente la acción, se dirigen contra el derecho mismo ejercitado por la acción, por ejemplo la sustitución patronal, o la negativa de la existencia de la relación obrero patronal.

La legislación laboral no señala cuales son las excepciones perentorias, las principales son las de pago, la subrogación, compensación, no existencia de la relación laboral, la de cumplimiento de la obligación y la de cosa juzgada en la que el problema planteado ya fue resuelto anteriormente en otro juicio, es decir, la existencia o identidad de parte, materia y causas en que se apoyan las dos demandas.

La aplicación de la cláusula de exclusión, cuando los miembros del sindicato renuncien o sean expulsados y que esta cláusula esté pactada en un contrato colectivo de trabajo.

Por otra parte las defensas son la oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción. La defensa atiende a las normas y los hechos en que se funda la pretensión.

La defensa constituye la oposición al posible reconocimiento de lo reclamado a través del ejercicio de la acción. La materia procesal contempla las defensas llamadas:

Sine actione agis (demanda sin acción o falta de acción), y la negativa de la existencia de la relación de trabajo, que no tienden a destruir la acción sino a obstaculizarla, aunque se opongan como excepciones.

Cabe mencionar que la fracción IV del artículo 878 de la Ley, indica que: “En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y la evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

Néstor De Buen, expone que “la defensa expresa una negación de los hechos que va más allá de la fijación de la litis y que puede ser aprovechada en la etapa de prueba en contrario, según se desprende del artículo 879 antes invocado o, inclusive, en el laudo, si de autos aparecen hechos que contradigan los que fundan la demanda, aunque la demanda no hubiese sido contestada”²⁷.

²⁷BUEN L. Néstor De. ob cit., p. 248

Podemos concluir que la oposición a la pretensión del actor son las defensas, las que pueden ser de simple negación de hechos; de oposición por objeción cuando se invoquen hechos contrarios, este tipo de oposición plantea un hecho nuevo que no destruye a plenitud la pretensión, por ejemplo el pago parcial, cuantía menor de lo reclamado; finalmente la oposición por contradicción invoca un hecho nuevo que destruye plenamente el alcance de la pretensión, por ejemplo la prescripción.

2.3 La Demanda y la Contestación en el proceso laboral.

Néstor De Buen, señala que sin confundir la acción con la demanda ésta es “un mero instrumento formal, mediante el cual la acción se ejerce, no se confunde tampoco con la pretensión, porque simplemente la contiene”²⁸.

En otro concepto Mauricio A. Ottolenghi, define la demanda como: “La primera petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando del juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho”²⁹.

Para el Maestro Trueba Urbina, “La demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones”³⁰.

Los conceptos antes citados, no definen plenamente la demanda, el primero de ellos alude al concepto en función de la pretensión. El segundo desde el punto de vista del derecho procesal del trabajo es insuficiente considerando que en nuestro Derecho Procesal la demanda se ha convertido en un acto de trato sucesivo, integrada con la petición inicial, los agregados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las declaraciones del actor, y las modificaciones que pueda introducir en la etapa de demanda y excepciones. En el concepto de Trueba Urbina tan solo es un acto de voluntad; sin embargo esa voluntad podría ser determinada por un estado de necesidad.

Establecer un concepto acorde considerando que la acción es el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional; que se trata de un derecho público subjetivo integrado en el derecho constitucional de petición. Que la pretensión es una declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a una persona determinada y distinta del autor de la declaración. Con base en estos conceptos tenemos que la demanda es un instrumento formal, el vehículo indispensable para hacer valer el derecho de acción y el continente de las pretensiones; es además la petición inicial que pone en movimiento la maquinaria jurisdiccional.

El artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: “La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como

²⁸ Ídem.

²⁹ Enciclopedia Jurídica Omeba, T.VI, Edit. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1975, p. 463

³⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1971, p.449

demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones”.

El artículo que se indica hace referencia a la demanda como el vehículo en el que se plantea la acción y se manifiestan las pretensiones.

En ese orden de ideas, en la etapa de demanda y excepciones el artículo 878 fracción II, indica que: “El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios..., y

La fracción III., refiere que: “Expuesta la demanda por el actor...”, con la expresión demanda se señalan las pretensiones hechas valer.

Considerando lo que manifiesta el Maestro Trueba Urbina, y el artículo 878 de la Ley, la demanda es una declaración de voluntad por medio de la cual formalmente se exponen las pretensiones, se fundamentan los hechos, se solicita la intervención del órgano jurisdiccional. Esta declaración de voluntad, en el Proceso del Trabajo habrá de cumplir con ciertos requisitos de fondo y de forma para su substanciación ante el órgano jurisdiccional.

Es preciso señalar que la Ley no establece cuales son los requisitos de la demanda, sin embargo sí hace una determinación de que existe una demanda en el procedimiento ordinario, en el especial y en el económico de naturaleza colectiva. Cada procedimiento tiene una finalidad particular, en consecuencia la demanda que se formule deberá cumplir con determinadas condiciones, como se puede apreciar a continuación:

Nombre del promovente.

La autoridad a la que se dirige.

Domicilio del actor.

Nombre y domicilio del demandado. Si es una demanda de trabajador, indicará el nombre del patrón, la denominación o razón social de donde labora o laboró, si desconoce estos datos, precisará cuando menos el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar donde prestó o presta el trabajo y la actividad del patrón.

Designación de un representante común, en caso de que dos o más personas ejerciten la misma acción.

Las prestaciones que deriven de las acciones intentadas, conforme a los hechos expuestos (capítulo de hechos y capítulo de peticiones).

En los conflictos colectivos de naturaleza económica, se señalará el nombre y domicilio del que promueve, los documentos que justifiquen la personalidad así como los hechos que dieron origen al conflicto, y la precisión en las pretensiones del promovente.

En el juicio ordinario y en conflictos colectivos de naturaleza económica, se anexarán copias de la demanda para correr traslado a los demandados.

En el procedimiento especial y en conflictos colectivos de naturaleza económica, se podrán acompañar las pruebas sin perjuicio de ofrecerlas en la etapa correspondiente.

Otros documentos que deben acompañar la demanda son aquéllos con los que se acredite la personalidad si la promoción inicial se hace por apoderado.

En el proceso laboral con la reforma procesal de 1980 se instituyó la suplencia de la demanda a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, prevista en el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo contenido es el siguiente:

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

En apoyo a lo anterior el último párrafo del artículo 873, establece que: “Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días”.

En la etapa de demanda y excepciones, la Junta de Conciliación y Arbitraje, previo exhorto del Presidente de la Junta a las partes para llegar a la conciliación, si éstas persisten en no llegar a un arreglo conciliatorio, se dará la palabra al actor para la exposición de su demanda; de conformidad con la fracción II del artículo 878, podemos advertir que se ratifica la posición de la Junta de suplir la deficiencia de la demanda.

“Artículo 878, fracción II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento”.

Ha sido muy controvertida esta reforma procesal de facultar a la Junta de Conciliación y Arbitraje para suplir la deficiencia de la demanda; ya que resulta contradictorio que por una parte los trabajadores cuenten con la tutela procesal, faltando al principio de paridad procesal, situación que solo se da en materia laboral porque se beneficia a una de las partes. Pero esta facultad de subsanar no es absoluta ya que la Junta debe basarse en los hechos narrados por el trabajador. Al respecto otros autores como Ramírez Fonseca, citado por el Dr. De Buen, argumentan que; “La suplencia de la queja no invalida la condición

potestativa de la acción, ya que subsiste en plenitud el principio dispositivo (artículo 685: El proceso del derecho del trabajo... se iniciará a instancia de parte...”), independientemente de la complementación de la demanda por la autoridad.”³¹.

Por lo que respecta a la ratificación de la demanda, es la reproducción de lo dicho en el escrito inicial. Modificar la demanda implica el derecho a cambiar todo menos la acción, entendida en su acepción de derecho subjetivo público.

En la etapa de demanda y excepciones la contestación de la demanda puede hacerse en forma oral o por escrito. Para el caso de contestar por escrito, el demandado deberá solicitar (mediante una manifestación verbal) a la Junta se agregue a los autos el escrito de contestación. Acto seguido el demandado deberá entregar copia simple de su contestación al actor, en caso de no hacerlo la Junta expedirá la copia a costa del demandado.

El demandado en su contestación debe narrar los hechos de acuerdo al planteamiento que se pretenda llevar a cabo en armonía con los medios de prueba con que cuente; a partir de esa narración considerando las disposiciones legales aplicables adecuará los hechos al marco jurídico, se habrá de referir a las excepciones y defensas, considerando a las primeras en el sentido de derecho subjetivo público para oponerse o detener el proceso; las defensas como la negación de los hechos de la demanda u oposición a la pretensión del actor.

A partir de esa inversión del marco de la litis, la contestación debe hacer referencia a los hechos invocados por el actor, que sustancialmente habrán quedado contradichos, finalmente habrá de fundamentarse la improcedencia de las pretensiones en atención a los dispositivos legales invocados en la demanda.

Fundamenta lo anterior la fracción IV del artículo 878. “En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;”

Una situación que consideró el legislador en el artículo que se comenta es lo referente al silencio y las evasivas; para comprender lo que el legislador quiso tutelar con estos conceptos, citaremos las siguientes definiciones:

³¹ DE BUEN L. Néstor. ob cit., p.333

“Silencio, n. m. (latín *silentium*). Ausencia de todo ruido o sonido. Hecho de estar callado o de abstenerse de hablar. Circunstancia de no hablar de cierta cosa”³².

“Evasiva, n. f. Recurso con que se elude una dificultad o compromiso. Evasivo, a. adj. Que tiende a eludir o desviar una dificultad”.³³

Para una mejor comprensión del concepto;

“Eludir, v. tr. (latín *eludere*) Evitar, impedir que algo tenga efecto, con algún pretexto, habilidad o astucia: eludir una pregunta”³⁴.

En la contestación de la demanda, el silencio implica que no se haga referencia alguna a un determinado hecho. Y la evasiva es no contestar saliéndose por la tangente, dándole vueltas al asunto. Este proceder del demandado de no referirse a los hechos que no son materia de controversia, hará que se tengan por admitidos y no podrá probar en contrario.

Otra situación procesal que impide la presentación de pruebas en contrario de los hechos no contestados, se precisa en la fracción V del artículo 878, al establecer que la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente se tendrá por confesada la demanda, es decir, se tendrán por aceptados por el demandado los hechos aducidos en la demanda.

También es importante analizar la parte final de la fracción IV del artículo 878, ya que procesalmente habrá de influir en la resolución laboral, la negativa por parte del demandado en cuanto a: “La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho”.

El demandado al negar el derecho del actor automáticamente se le tendrá por confeso de lo hechos aducidos en la demanda, sin embargo dicha confesión no ira a lo esencial del derecho; en estos términos la doctrina considera que la parte final del artículo que se comenta se dirige al juzgador, porque como lo dispone el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, el juzgador para dictar su resolución habrá de hacer una apreciación en conciencia de los hechos, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas.

Sucede que en la etapa de demanda y excepciones, el demandado puede contrademandar al actor, esto es lo reconviene; Néstor De Buen cita la definición de Pallares, quien denomina a la reconvencción como “la demanda que el demandado endereza en contra del actor, precisamente al contestar la demanda”.

³² Larousse. Diccionario Enciclopédico. Tercera edición, Santa Fé de Bogotá, Colombia, 1998, p. 921.

³³ *Ibidem*, p. 429

³⁴ *Ibidem*, p. 375

La reconvencción debe contener una clara precisión de los hechos y peticiones; acompañar las pruebas que quien reconviene considere pertinentes para demostrar sus pretensiones. Si el demandado que reconviene es el patrón, la Junta no tendrá porque mejorar la demanda ni advertir sobre la oscuridad o vaguedad de la demanda. En ese mismo acto el actor deberá dar contestación a la reconvencción, como el procedimiento no señala plazo alguno para que manifieste su contestación, la ley lo autoriza para pedir la suspensión de la audiencia y que se señale una nueva fecha para su continuación dentro de los cinco días siguientes.

Un problema de inconstitucionalidad y así lo comenta Néstor De Buen, se presenta en el procedimiento al conceder al actor tan solo cinco días para reanudar la audiencia para presentar la contestación a la reconvencción, cuando la Ley Federal del Trabajo establece un plazo de diez días hábiles entre la notificación de una demanda y su contestación (artículo 873) al no respetarse lo establecido por la ley laboral y lo que señala la Ley de Amparo fracción VI del artículo 159, se viola lo previsto por el artículo 14 Constitucional, respecto a la estricta aplicación de la ley al no concederse los términos señalados en la Ley laboral.

Durante el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, las partes tienen la posibilidad de replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren (artículo 878 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo).

La réplica, considerada como derecho de rectificación ó respuesta, en el proceso del trabajo en el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, la réplica y contrarréplica son las alegaciones mediante las que se manifiesta la oposición a lo dicho por el demandado en la contestación y por el actor al oponerse a la contestación.

La brevedad a que hace mención la ley, la doctrina la considera relativa en cuanto a la extensión de los documentos a los que la réplica y la contrarréplica hayan de referirse, en nuestra legislación ninguna disposición procesal limita el tiempo en que deba intervenir, por lo que difícilmente será una condición rígida del procedimiento laboral.

La ausencia de las partes actora y demandada tiene distintas repercusiones en el proceso laboral, al respecto se citan las siguientes:

De conformidad con el artículo 879 segundo párrafo, se establece que: "Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial".

Compartimos lo expuesto por Néstor de Buen, al señalar que la ausencia de la parte actora puede deberse principalmente a los siguientes motivos:

Desinterés por comparecer por sí mismo o por conducto de apoderado si esto fuese posible; aún cuando fue debidamente notificado de la fecha y hora de la audiencia.

Por alguna razón no imputable a su voluntad la parte actora no puede comparecer a la etapa de conciliación, entonces la ley le exigirá que lo haga personalmente a la etapa de demanda y excepciones. De no hacerlo así no será aceptada la presencia de su apoderado. En esta estimación de declararlo rebelde y no reconocer la representación del apoderado, coincidimos con Néstor de Buen, de que se está faltando a lo dispuesto por el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, que indica: En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.

Aunado a lo anterior la falta de comparecencia del actor le trae como consecuencia la imposibilidad de replicar sobre lo afirmado en la contestación de la demanda, lo que conlleva la pérdida del derecho a oponer excepciones como la prescripción.

Otra consecuencia es la pérdida del derecho para modificar o aclarar su demanda. Una de las más graves repercusiones para el actor será si el demandado plantea la reconvención no podrá contestarla. Situación que además genera un problema de inconstitucionalidad de la ley laboral, como advierte Néstor de Buen, “la carga de contestar de inmediato se actualizará y la rebeldía obligará a la Junta a tener por contestada la reconvención en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, tal como lo ordena el párrafo tercero del artículo 879. No hay que olvidar que la reconvención convierte al actor en demandado, con toda las consecuencias que esa posición procesal trae consigo”³⁵. Esta situación ha provocado que las Juntas suspendan la audiencia para dar oportunidad al actor de contestar la reconvención; criterio de equidad criticable si se considera que la equidad sólo es admisible a falta de disposición expresa en la Constitución en la Ley o de sus reglamentos, tal y como lo señala el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo. Con tal criterio de equidad se viola lo previsto por el artículo 14 Constitucional y su reglamentación través del artículo 159 fracción VI de la Ley de Amparo.

Si la parte demandada no concurre a la etapa de demanda y excepciones, se tendrá la demanda contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Si bien es cierto que en principio si la partes no concurren en la etapa de conciliación la ley les obliga a acudir personalmente a la siguiente etapa, a la de demanda y excepciones; y lo trascendente del tercer párrafo del artículo 879, que

³⁵ DE BUEN L. Néstor. ob cit., p. 349

señala “sin perjuicio de demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”. Y sucede que el demandado no compareció, lo cierto es que el demandado está ante la posibilidad de oponer la defensa, es decir, de alegar y probar en contrario los hechos de la demanda que dejó de contestar. El problema fatal radica en probar en contrario, si se parte del supuesto de que las excepciones implican la admisión del hecho invocado y la defensa es el reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda.

Así tenemos que contra la afirmación del actor que se le debe, se podría considerar la prueba del pago sin oposición de excepción alguna.

En caso de despido, el demandado no podrá probar que despidió con causa justificada, ya que ello configura una excepción, sin embargo podrá probar que no despidió.

2.4 Naturaleza Jurídica del Proceso del Trabajo.

Rafael de Pina, establece que el derecho procesal del trabajo puede ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma o como objeto del conocimiento científico; al establecer esta distinción explica que como manifestación del derecho positivo “el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso”³⁶, y que “como rama de la Enciclopedia Jurídica, es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos”.³⁷

Alberto Trueba Urbina define al derecho procesal del trabajo como 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, inter obreras e inter patronales.”³⁸

Mario Salinas Suárez del Real, afirma que “el derecho procesal del trabajo pertenece al derecho público, y que estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patronos o sindicatos.”³⁹

³⁶ DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Botas, México, 1952, p.8.

³⁷ Ídem.

³⁸ TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, p.74.

³⁹ SALINAS DEL REAL SUÁREZ. Mario, Práctica Laboral Forense, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1980, p.4.

Néstor De Buen, indica que la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo tiene un carácter público, su naturaleza preferentemente imperativa y su condición autónoma, en relación a las ramas sustantivas del derecho⁴⁰.

Podemos observar que existen diversos puntos de vista para determinar la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, antes de determinar su naturaleza de acuerdo a los distintos criterios propuestos por la Doctrina, es necesario precisar la rama del derecho a la que pertenece esta disciplina de acuerdo a la finalidad del mismo:

A) Derecho público y Derecho social.

Rafael de Pina indica que al derecho procesal del trabajo se le debe de considerar “como una rama del Derecho público, en atención a que está destinado precisamente a regular una función pública, la función jurisdiccional, o si en realidad y en razón de sus propósitos se le debe encuadrar en el Derecho social”.⁴¹

Alberto Trueba Urbina dice que es un derecho social, en razón del carácter social de las normas que lo constituyen. Tanto el derecho sustancial como el derecho procesal son disciplinas que se desprenden del nuevo derecho social, que surgió de los justos reclamos del proletariado para mejorar sus condiciones de vida y la reivindicación de sus derechos.

Las leyes procesales regulan una actividad o función social del Estado en beneficio de la clase trabajadora, al menos en teoría es lo que se presupone. De naturaleza distinta de las normas civiles con un objetivo diferente e indiferente a la sociedad dividida en clases.

El derecho procesal del trabajo, advierte Trueba Urbina, es de naturaleza social porque regula conflictos de clases, relaciones jurídicas y económicas en las que esta interesada la comunidad obrera.

Néstor De Buen, señala que no se puede dudar del carácter público del derecho procesal del trabajo, si es que se atiende al hecho de que regula una función típicamente estatal y definidora de la democracia, como lo es la función jurisdiccional. Pero tampoco es posible dudar de la condición social del derecho procesal laboral, especialmente después de las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 1980; ya que los Tribunales laborales ahora deben ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que mejore sus demandas y los libere de cargas de pruebas incómodas a efecto de amortiguar o desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones.

⁴⁰ DE BUEN L. Néstor. ob cit., p. 38

⁴¹ DE PINA, Rafael. ob cit., p. 10

B) Derecho Imperativo

El carácter imperativo del derecho procesal del trabajo le viene por dos razones: en primer término porque esa es una cualidad necesaria del derecho procesal y en segundo lugar porque todo derecho social es, esencialmente imperativo.⁴²

En atención a lo anterior Néstor De Buen indica, que derivado de su imperatividad, las normas del derecho procesal son irrenunciables, aunque las acciones laborales dependen exclusivamente de la decisión del propio interesado.

C) Derecho Autónomo.

Para Rafael de Pina, sólo existe una autonomía académica que deriva de la inclusión del derecho procesal del trabajo en los planes universitarios, estimando que esto “vale sólo como método adecuado y eficaz de enseñanza de esta porción del derecho, pero sin que ello signifique el reconocimiento de la posibilidad de la construcción de una ciencia del derecho procesal laboral. Independiente de la ciencia del derecho procesal civil, ni la posibilidad de la existencia de una legislación procesal del trabajo cuyos principios informativos sean en lo esencial, diferentes a los de la legislación procesal civil.”⁴³

Alberto Trueba Urbina indica que “el derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación con las mismas, ya que tiene como función trascendental impartir justicia social, en cuya práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la parte obrera en el proceso haciendo efectiva la norma sustancial laboral en los procesos jurídicos.”⁴⁴

Considerando los conceptos anteriores podemos advertir que el proceso del trabajo forma parte del derecho público, es autónomo en función de las instituciones que protege distintas a las de otras ramas del derecho público, de naturaleza social en función de la actividad reguladora que ejerce para salvaguardar el equilibrio entre las partes obrero patronal ante situaciones de conflicto que pueden darse por la relación entre ambas.

⁴² CAMPILLO SAINZ. José, Los Derechos Sociales, Revista de la Facultad de Derecho, T.I, enero-junio 1951, México.

⁴³ DE PINA. Rafael. ob cit., p.9.

⁴⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. ob cit., p.25.

2.5 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La función jurisdiccional en materia laboral, la ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con origen y fundamento legal en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional. "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno".

Facultada la Junta para resolver conflictos entre el capital y el trabajo, se creó un grave problema para determinar la naturaleza jurídica de la Junta, al respecto expondremos las opiniones de los siguientes autores:

Narciso Bassols, su opinión versa sobre dos resoluciones contradictorias dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), una se refería a las Juntas como organismos administrativos y otra las consideraba tribunales; a continuación citaremos un extracto de las resoluciones que Narciso Bassols, cita en su obra *¿Qué son, por fin las juntas de conciliación y arbitraje?*⁴⁵.

"... la Suprema Corte tiene resuelto en diversas ejecutorias, que competencias que se susciten entre los tribunales de la Federación, entre éstos y los de los Estados y entre los de un Estado y los de otro; pero no para resolver las competencias que se susciten entre *las juntas de conciliación y arbitraje, que no constituyen un tribunal, sino un organismo administrativo de índole completamente diversa*; pues aunque tienen ciertas facultades judiciales y aun cuando la Corte reconozca imperio a sus laudos, no por eso puede reconocérsele la naturaleza de tribunal, que se caracteriza por el sistema de jerarquía, de admisión de recursos y de secuela de procedimientos..."

Tomo XXIV del Semanario Judicial de la Federación, p. 266. Resolución de fecha 24 de septiembre de 1928.

"...la Suprema Corte tiene resuelto en diversas ejecutorias, que las juntas de conciliación y arbitraje son competentes para conocer de los conflictos que señala el artículo ciento veintitrés de la Constitución Federal ya se refieran a los contratos que hayan o no hayan terminado, pues unos y otros cuando generen conflictos, deben de ser resueltos por los tribunales creados por la fracción veinte del citado artículo ciento veintitrés..."

Tomo XXIV del Semanario Judicial de la Federación, p.352. Resolución de fecha 9 de octubre de 1928.

Este criterio contradictorio para Bassols, significaba una absoluta ineficacia del Poder Legislativo para estructurar a las Juntas, lo que equivaldría a provocar un problema para la clase trabajadora, lo que llevó a la Corte en el corto tiempo a considerar a las juntas de conciliación como tribunales, en atención a la

⁴⁵ Revista General de Derecho y Jurisprudencia. Año I, N°2, México, 1930.

cuestión social. Otro motivo de estudio para Bassols, sobre la facultad de la juntas para “resolver en conciencia”; la Corte en un principio habría de determinar que se les quitaba autoridad para juzgar en base a conocimientos jurídicos que no tenían; de haberse sostenido dicho criterio no habría sido posible considerar a las juntas como verdaderos tribunales. La Corte en razón de su función de integración y atendiendo a la interpretación de la ley consideró a las juntas de conciliación y arbitraje verdaderos tribunales de trabajo y con capacidad para valorar las pruebas aducidas por las partes.

“Siendo las juntas verdaderos tribunales de trabajo... tienen la misión de conocer de todas las dificultades que surjan entre el capital y el trabajo; pero indudablemente están obligadas a recibir las pruebas y a oír las alegaciones de las partes, y no puede considerarse que están en libertad de examinar, o no, tales pruebas, sino que forzosamente, deben pesar el valor de cada una de las aducidas por los patrones y por los trabajadores. De otra parte, sería desnaturalizar los juicios de que conocen, que, aunque no están sujetos a las mismas reglas que los que se ventilan en el orden común o en el orden federal, sí deben satisfacer por lo menos los requisitos de todo juicio, a saber: petición del que demanda; contestación del demandado a quien tiene que oírse; admisión de las pruebas de ambos y resolución o laudo pronunciado por la Junta. Aunque la leyes del trabajo las autoricen para dictar sus resoluciones conforme a la equidad y a su conciencia y sin sujeción a las leyes, esto no quiere decir que estén autorizadas para no ocuparse de las pruebas reunidas, las que deben apreciar en su conciencia y conforme a la equidad”.

(Amparo. Eusebio González. 20 de abril 1927).

Con fundamento en los argumentos anteriores la conclusión de Bassols, fue que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los tribunales mexicanos del trabajo, por lo que han de ser tratados y organizados como tribunales que son.

Alberto Trueba Urbina, expone “que las Juntas son verdaderos tribunales de trabajo, tal como lo expuso el Diputado obrero Héctor Victoria, su naturaleza las convierte en un cuarto poder, por lo tanto constituyen una excepción a lo previsto por el artículo 49 de la Constitución”⁴⁶.

Las Juntas no ejercen una función jurisdiccional limitativa, sino que constituyen un nuevo tipo de órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias. También sostiene Trueba Urbina que las juntas no son tribunales de conciencia ni de equidad, sino de derecho, porque aplican el derecho escrito, consuetudinario y equitativo, conforme al artículo 16 de la ley. Cabe señalar que Trueba Urbina hace referencia a la ley vigente en 1931.

⁴⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1965, p. 96.

Mario de la Cueva, manifiesta que las juntas de conciliación y arbitraje son: “una institución especial: Por su actividad material, ejercen funciones legislativa y jurisdiccional; están ligadas al Poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial ... son un tribunal de equidad, que busca la justicia del caso concreto, más bien que la interpretación abstracta de la ley”⁴⁷.

Para Héctor Fix- Zamudio, las juntas de conciliación y arbitraje son en nuestro sistema actual “verdaderos tribunales de derecho, con las mismas características de los tribunales judiciales, aun cuando con ciertas modalidades en su organización, de carácter paritario; que dictan verdaderas sentencias aun cuando reciban el nombre de laudos, por razones tradicionales, y que utilizan, pese a que no lo reconozcan expresamente, el sistema de la sana crítica para la valorización de las pruebas”⁴⁸

Concluye el maestro Fix-Zamudio, coincidiendo con la propuesta de Bassols, en el sentido de que las juntas de conciliación y arbitraje lejos de ser consideradas órganos judiciales especializados en materia de trabajo para conocer de los conflictos de carácter jurídico, se han convertido en tribunales en materia de trabajo, con todas las características de verdadera jurisdicción especializada.

Ante la problemática que subsiste actualmente sobre la naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje, habremos de citar la opinión del Lic. Jorge Carpizo, que hace respecto al problema planteado y su opinión publicada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

El Lic. Carpizo, señala que las juntas son tribunales de jurisdicción especializada y no tribunales especiales de los prohibidos por el artículo 13 Constitucional.

No son parte del Poder Legislativo, porque las sentencias que resuelven los problemas colectivos tienen el carácter de sentencia constitutiva colectiva.

Aun cuando están vinculadas con la administración pública sus funcionarios no se encuentran subordinados a los funcionarios administrativos.

El Poder Judicial al revisar las resoluciones de las juntas realiza una labor de casación, es por ello que las juntas no son independientes del Poder Judicial, por tal motivo son tribunales similares a los otros en cuanto gozan de autonomía e independencia. No son tribunales de última instancia toda vez que sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal. La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia y la de los tribunales colegiados las obliga a

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II. Porrúa, México, 1989, p. 921.

⁴⁸ FIX-ZAMUDIO, Héctor. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, p. 29.

funcionar dentro de su jurisdicción territorial. Ante el intento de que los funcionarios de las juntas tengan un cierto estatuto jurídico y gocen de las mismas garantías judiciales que los magistrados de los otros tribunales, por lo tanto se les considera a las juntas parte del Poder Judicial.

También considera el Lic. Carpizo que no son tribunales de equidad sino de derecho, de conformidad con lo expuesto por Fix-Zamudio; tampoco son tribunales de conciencia, porque su resolución es un laudo, y no un veredicto, que si es impugnabile, independientemente de que el laudo debe ser razonado.

Los representantes de los patronos y de los trabajadores, tienen una naturaleza *sui generis*, ya que por una parte son jueces que conocen y resuelven conflictos laborales y por otra parte su función de representantes parte de la elección de las partes quienes a su vez los pueden revocar del cargo.

Las opiniones de los autores antes citados sostienen argumentos bien fundamentados para determinar la naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje; sin embargo resalta la opinión del maestro Mario de la Cueva, quien con pleno conocimiento controvierte lo sustentado por el Lic. Jorge Carpizo, de la siguiente manera:

- Tomando en cuenta lo dispuesto por el artículo 94 Constitucional. “Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en Tribunales de Circuito, Colegiados en materia de amparo y unitarios en materia de apelación y en Juzgados de Distrito”. Por lo señalado en el precepto constitucional, las juntas de conciliación y arbitraje no forman parte del Poder Federal.
- De conformidad con el artículo 39 de la Constitución del Estado de Jalisco, establece que: En los Estados el Poder judicial se integra con jueces de primera instancia, jueces menores, jueces de paz y jurados.
- En el Distrito Federal la Ley Orgánica establece una clara división de la función jurisdiccional del Poder Judicial y la administración de justicia en materia laboral. Al respecto se citan los siguientes artículos:

Artículo 6° La función judicial estará a cargo de los tribunales de justicia del fuero común, de acuerdo con la ley orgánica respectiva.

Artículo 8° La justicia en materia laboral será impartida por la junta local de conciliación y arbitraje del Distrito Federal, dotada de plena autonomía de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

- Con la reforma de 1970, las juntas tramitan la excepción de incompetencia por declinatoria; antes de esta reforma las juntas al presentarse conflictos de incompetencia entre autoridades de trabajo y los poderes judiciales sometían la cuestión de inhibitoria al Tribunal Superior de Justicia del Estado o de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si intervenía la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o si se extendía el conflicto a dos o más entidades federativas.

- Mario de la Cueva, precisa que las juntas no son tribunales administrativos, toda vez que la función de éstos es combatir actos y resoluciones fiscales de la administración pública, en razón de este criterio la comisión redactora de la ley de 1970, estableció que sería el Presidente de la República quien nombraría al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA).
- Por su origen, Mario de la Cueva sostiene que, son una creación de la clase trabajadora, por lo tanto pertenecen al derecho del trabajo, como un derecho de y para los trabajadores. Son producto de la Revolución Constitucionalista como protesta en contra de los tribunales del orden común que tenían una función clasista en beneficio de los propietarios. Lo anterior da como resultado la conformación tripartita de las juntas, y la consideración de que sus representantes no sean jueces sino representantes de los trabajadores y de los patrones, defensores de unos y de otros para hacer valer ante el representante del gobierno los argumentos a favor de los intereses de quienes representan.
- En 1963 con motivo de la reforma a las fracciones VI y IX del artículo 123 constitucional, al crearse las Comisiones Nacionales de Salarios Mínimos y la de Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se quitó a las juntas la función administrativa, quedando en consecuencia supeditadas a la creación y aplicación de normas jurídicas; lo que desde el punto de vista material serían funciones legislativas y jurisdiccionales.
- Concluye sus comentarios el maestro Mario de la Cueva, señalando que el procedimiento de administración de justicia de las juntas está formalmente previsto por el artículo 14 Constitucional y lo encuadra con el siguiente razonamiento: “El tribunal previamente establecido son las juntas de conciliación y arbitraje y las formalidades del procedimiento están consignadas en los capítulos de la ley que consignan las normas para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, y para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica”⁴⁹.

Delimitada la controversia con argumentos muy válidos del Maestro Mario de la Cueva con quien coincidimos en gran parte, no debemos olvidar que la dinámica del derecho y las reformas que ha tenido la ley sobre todo la de 1980, motivaron algunos cambios que es importante señalar por ser la legislación vigente materia de nuestro estudio.

Las juntas de conciliación y arbitraje ejercen funciones jurisdiccionales desde el momento mismo que resuelven conflictos jurídicos, interpretando y cumpliendo

⁴⁹ DE LA CUEVA, Mario. ob cit., p. 538 y 539.

normas legales y convencionales y en la composición de los conflictos económicos al dictar sentencias colectivas, constitutivas de nuevas normas, que en estricto sentido se podrían denominar jurisconstitutivas, es decir, constituidas en base a derecho.

En virtud de que las juntas de conciliación y arbitraje de los Estados, tramitan los registros de los sindicatos y reciben en depósito los contratos colectivos de trabajo, por ende realizan funciones administrativas.

Una de las principales facultades delegadas a las juntas, con motivo de la reforma de 1980, es la función tutelar respecto a los trabajadores cuando son parte actora al subsanar la demanda de éstos; al eximirlos de cargas probatorias requiriendo a los patrones demandados la exhibición de documentos que de acuerdo con la ley tienen la obligación legal de conservar en la empresa.

Otra facultad de las juntas con motivo de la reforma de 1980 queda plasmada en la parte final de artículo 841 de la ley, que se refiere a la obligación para dictar los laudos "...pero expondrán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen". Con lo que queda de manifiesto que las juntas no sólo deben apreciar los hechos sino también aplicar el derecho. Con esta reforma se ratifica el carácter de que las juntas son tribunales de derecho, y por consecuencia los representantes tienen la capacidad de juzgar por lo tanto son jueces.

Con apoyo en el estudio de la legislación vigente y en lo expuesto por la doctrina comentada concordamos en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son organismos con fundamento constitucional, autónomos en el ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente de los ejecutivos federal y locales, que fungen como tribunales de derecho.

Una particularidad especial y constitucional, es que se integran con representantes de los sectores productivos, el capital y el trabajo.

Atendiendo a la estructura política del país y a la circunstancia de aplicación de las leyes del trabajo, la cual corresponde a las autoridades Federales y Locales, se reconocen dos jurisdicciones: una Federal y otra Local, así tenemos que las Juntas Federales de Conciliación actúan de dos formas:

- Como instancia conciliatoria potestativa (JC) para los trabajadores y los patrones, y
- Como Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) en asuntos de menor cuantía, el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario (fracción IV del artículo 600 LFT).

En principio las juntas federales de conciliación, funcionan permanentemente en la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social (STPS), pero si la importancia y el volumen de los conflictos no amerita el funcionamiento de una junta permanente, funcionará una junta accidental.

Las Juntas Locales de Conciliación (JLC), se instalan por facultad de los gobernadores de los Estados, en los municipios o zonas económicas que lo requieran, hecha excepción de que en esos lugares ya se encuentre instalada una Junta de Conciliación y Arbitraje.

La competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, esta determinada por vía de excepción, prevista en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 Constitucional, así como la de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que se constituyan en el Distrito Federal, las cuales tienen su fundamento en el artículo 621 y 622 de la Ley Federal del Trabajo.

“Art. 621. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

“Art. 622. El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial”.

A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, les son aplicables las mismas disposiciones previstas para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Con la salvedad de que las facultades relativas al Presidente de la República y del titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las ejercerán los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, según corresponda (artículo 623 LFT).

El Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia (artículo 624 LFT).

2.6 Los Procedimientos Laborales.

En el proceso del trabajo de acuerdo al conflicto planteado se desarrollan diversos procedimientos ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación, de conformidad con lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

2.6.1 Ordinario.

El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial. Se aplican las disposiciones legales al caso concreto, dirimiendo la controversia planteada por las partes.

El procedimiento ordinario se inicia con la simple presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes, la cual la turnará al Pleno o a la Junta especial correspondiente el mismo día antes de que concluyan las labores de la junta (artículo 871LFT), interrumpiendo con ello el término de prescripción.

En el derecho procesal del trabajo no se exigen formalidades en las comparecencias o promociones, sin embargo, la demanda deberá formularse por escrito acompañando una copia para los demandados para correrles traslado, con objeto de que conozcan las pretensiones del actor, quedando debidamente emplazados a juicio (artículo 872 LFT).

En la demanda se expresarán los hechos en que se funden las pretensiones y de estimarse se exhibirán las pruebas pertinentes, las cuales no se tendrán por ofrecidas de no ser ratificadas en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, en virtud del principio de moralidad que prevalece en el procedimiento laboral.

Dentro de las 24 horas siguientes de haberse recibido la demanda se dictará el acuerdo de admisión, señalando fecha para la celebración de la audiencia de conciliación; demanda y excepciones; y de ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a su presentación.

La Junta al admitir la demanda tiene la obligación de prevenir al actor o sus beneficiarios, sobre las irregularidades o el ejercicio de acciones contradictorias, a efecto de que las subsane dentro de un término de tres días (artículo 873 LFT). Lo anterior se ha denominado “suplencia de la demanda en efecto preventivo”.

Si alguno de los demandados no se encuentra legalmente notificado para la primer audiencia, la junta de oficio deberá señalar nuevo día y hora para la celebración, quedando notificados los comparecientes y procediendo a notificar por Boletín o por Estrados a los que habiendo sido notificados no hayan comparecido. Sin embargo si la incomparecencia es por falta o defectos en la notificación, deberá realizarse personalmente en beneficio de la seguridad jurídica (artículo 874LFT).

En la audiencia de conciliación; demanda y excepciones; y de ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes podrán intervenir desde el momento de su presentación siempre y cuando la Junta no haya dictado el acuerdo mediante el cual concluye la etapa procesal (artículo 875 LFT). En este último supuesto, cualquier manifestación posterior de las partes será irrelevante en el juicio, en

virtud de que en derecho laboral priva el principio de que las juntas no pueden revocar sus propias determinaciones, una vez consignada en el acta respectiva la formula tradicional "LA JUNTA ACUERDA", precluye el derecho de las partes para realizar cualquier intervención en la etapa procesal cerrada.

Dentro de la etapa de conciliación se observaran las siguientes reglas:

Comparecerán personalmente las partes sin abogados, asesores o apoderados, es decir, directamente los involucrados en el conflicto; la Junta las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio lo que constituye un principio fundamental del procedimiento laboral; de llegar a un arreglo conciliatorio se terminará el conflicto, la junta aprobará el convenio y surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutoriado, pasado ante autoridad de cosa juzgada. La Junta por una sola vez, a petición de las partes de común acuerdo, suspenderá la audiencia por estar celebrando pláticas conciliatorias, fijándola para reanudación dentro de los ocho días siguientes y quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha. De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

Si no concurren las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones. Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba un expediente de la Junta de Conciliación, citará a las partes únicamente a la etapa de demanda y excepciones; y de ofrecimiento y admisión de pruebas, en virtud de que la conciliación ya fue agotada previamente.

La etapa de demanda y excepciones se desarrolla en los siguientes términos:

El presidente de la junta exhortará a las partes de nueva cuenta a procurar un arreglo conciliatorio, de no ser posible el actor procederá a ratificar su demanda; el actor podrá modificar o ratificar su demanda, y la junta en ese momento de ser un trabajador el promoverlo lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que se le hubieren requerido en el acuerdo de admisión.

El demandado contestará la demanda, entregando copia simple al actor, de no hacerlo, la junta la expedirá a su costa; en la contestación el demandado opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos señalados en la demanda; afirmándolos, negándolos o expresando los que ignore cuando sea el caso, pudiendo hacer las aclaraciones que estime conveniente; apercibido de que de no hacerlo se tendrán por admitidos; así mismo en la contestación podrá reconvenir o contrademandar al actor lo que estime procedente. La ley no exime al demandado de la obligación de contestar la demanda, de haberse opuesto la excepción de incompetencia, ya que si la Junta se declara competente para continuar conociendo del juicio se tendrán por confesados los hechos contenidos en el escrito inicial. Las partes podrán por una sola vez

replicar y contrarreplicar, asentando en el acta sus respectivas opiniones, esto por celeridad y a efecto de fijar con toda claridad la litis. Si el actor es reconvenido, podrá contestar inmediatamente o solicitar la suspensión de la audiencia, la que deberá de continuarse dentro de los cinco días siguientes.

Al concluir la etapa de demanda y excepciones, se desarrollará la de ofrecimiento y admisión de pruebas, si las partes están de acuerdo en los hechos, sólo el derecho es materia de la controversia, se cerrará la instrucción turnándose los autos al periodo de resolución, puesto que el derecho no es objeto de prueba (artículo 878 LFT).

La incomparecencia de las partes en la etapa de demanda y excepciones trae las siguientes consecuencias: si el actor no comparece se tendrá por ratificado de oficio el escrito inicial de demanda; si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, lo que implica la aceptación de los hechos de la demanda, que pueden desvirtuarse mediante los alcances de las pruebas en contrario.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se lleva a cabo bajo las siguientes normas:

El actor ofrecerá sus pruebas, inmediatamente después el demandado, el cual podrá objetar las de su contraparte, y aquél tendrá el derecho posterior de objetar las del demandado; las objeciones son razones jurídicas por las cuales no debe de admitirse una prueba, ya sea por ser ociosa, intrascendente, por no estar ofrecida conforme a derecho o no formar parte de la litis. Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas con la contraparte, de no haber concluido la etapa de ofrecimiento. En caso de que el actor requiera ofrecer pruebas de hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar la suspensión de la audiencia y se reanudará a los 10 días siguientes, las partes deberán de ofrecer sus pruebas conforme a derecho, observando la forma y términos que la Ley establece bajo el principio de que: “son admisibles todos los medios de prueba”. Concluido el periodo de ofrecimiento, la junta deberá resolver inmediatamente sobre su admisión, a efecto de no entorpecer o dilatar el procedimiento (artículo 880 LFT).

Agotada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán, con posterioridad, las que se refieran a hechos supervenientes o las que pretendan acreditar las tachas de los testigos. De estar conformes las partes con los hechos debatidos, la controversia se reduce a un punto de derecho, por lo que al concluir la audiencia podrán formular sus alegatos turnándose los autos al período de instrucción, ya que a confesión expresa, relevo de pruebas (artículo 882 LFT).

En el acuerdo de admisión de pruebas, la junta deberá señalar fecha para que dentro del término de 10 días hábiles siguientes, se celebre la audiencia de

desahogo; se pretende que en una audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas por la Junta, la cual dictará todas las medidas necesarias para su celebración, aunque en la práctica se señalan diversas audiencias para el desahogo particular de cada prueba; cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la junta considere que no es posible su desahogo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará las diversas fechas en que deban desahogarse, procurando recibir primero las del actor y después las del demandado, este periodo no deberá exceder de 30 días.

La audiencia de desahogo de pruebas se realizará bajo las siguientes normas: Abierta la audiencia por el auxiliar, se procederá al desahogo de las pruebas previamente anunciadas y que se encuentren debidamente preparadas, primero las del actor y después las del demandado; cuando alguna prueba no pueda desahogarse por no estar preparada, la audiencia se suspenderá para continuarla dentro de los 10 días siguientes, imponiendo los medios de apremio necesarios para su debido cumplimiento; si faltan por remitirse copias o documentos solicitados por las partes, la audiencia no se suspenderá y la junta requerirá a la autoridad omisa para que las proporcione; las partes podrán solicitar la expedición de oficios recordatorios dirigidos a dichas autoridades con el objeto de no retardar el procedimiento. Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos (artículo 884 LFT).

Una vez concluido el desahogo de pruebas, formulados los alegatos, previa certificación del secretario de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar, de oficio declarará cerrada la instrucción, declarando la conclusión de la actividad procesal de las partes, a fin de que el Tribunal dicte el laudo correspondiente. Dentro de los 10 días siguientes formulará el proyecto de resolución o dictamen, que deberá cumplir con los requisitos esenciales de validez y deberá contener: Un extracto de la demanda y la contestación, réplica y contrarréplica y en su caso, reconvenición y contestación a la misma; el señalamiento de los hechos controvertidos; una relación de las pruebas admitidas y desahogadas; la apreciación en conciencia de las pruebas, señalando los hechos que se consideren probados; el fundamento y motivación de lo alegado y probado, y los puntos resolutivos (artículo 885 LFT).

Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará copia a cada uno de los miembros que integran la Junta, los cuales dentro de los cinco días hábiles siguientes de su recepción podrán solicitar el desahogo de las pruebas omitidas por causas imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad. La junta señalará dentro de los ocho días siguientes, fecha con citación de partes para el desahogo de las pruebas pendientes o la práctica de diligencias “para mejor proveer” (artículo 886 LFT).

Transcurrido el lapso anterior, el presidente de la junta citará a los representantes que la integran a una audiencia en la que se discutirá y votará el proyecto de dictamen, la audiencia deberá efectuarse dentro de los 10 días

siguientes al término fijado, se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y demás observaciones de las partes; se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y finalmente se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado (artículo 887 y 888 LFT). Si el proyecto se aprueba sin adiciones o modificaciones se elevará a la categoría de laudo, procediendo a firmarlo de inmediato; de existir objeciones, se le harán las modificaciones o adiciones pertinentes y se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo con dichas modificaciones, haciéndose constar en el acta el resultado. Una vez engrosado el laudo, el secretario recogerá las firmas de los miembros de la Junta, y turnará el expediente al actuario para que notifique personalmente a las partes.

2.6.2 Especial.

El procedimiento especial tiene por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía que generalmente significan una necesidad apremiante para el trabajador, o porque las causas que los originen afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas.

Por esta vía se tramitan los siguientes conflictos (artículo 892 LFT)

- a) Las disposiciones que establezcan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva (artículo 5, fracción III. LFT).
- b) La elaboración del escrito que contenga las condiciones de trabajo para la prestación de los servicios de los trabajadores mexicanos en el extranjero (artículo 28, fracción III. LFT).
- c) Mantenimiento de las condiciones de habitabilidad de las habitaciones que los trabajadores obtengan de los patrones, cuidado de las mismas, denuncia de defectos o deterioros, pago de las rentas, desocupación, uso o subarriendo de las habitaciones (artículo 151 LFT).
- d) De las acciones individuales o colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento (artículo 153, fracción X. LFT).
- e) Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad en contra de la misma (artículo 158 LFT).
- f) De las acciones que deriven del pago de la prima de antigüedad (artículo 162 LFT).
- g) Repatriación o traslado de trabajadores de los buques al lugar convenido (artículo 204, fracción IX. LFT).

h) Repatriación o traslado de trabajadores de los buques, importe de salarios hasta la restitución al puerto de destino, e indemnización por no proporcionarles otro trabajo y demás prestaciones, cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro (artículo 209, fracción V. LFT).

i) Trabajos encaminados a la recuperación de restos del buque, importe de salarios, bonificaciones y peligros arrostrados por el salvamento (artículo 210 LFT).

j) Pagos de gastos a los tripulantes y sus dependientes y del manejo cuando sean cambiados de su base de residencia (artículo 236, fracción II LFT).

k) Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen, pago de salarios y gastos de viaje (artículo 236, fracción III.LFT).

l) En el contrato colectivo la determinación de la pérdida de la mayoría de los trabajadores y la titularidad del mismo (artículo 389 LFT).

ll) La administración del contrato ley que corresponderá al sindicato que represente al mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría produce la titularidad de la administración (artículo 418 LFT).

m) Subsanan las omisiones del reglamento interior de trabajo o revisar las disposiciones que se estimen contrarias a la ley o normas de trabajo (artículo 424, fracción IV. LFT).

n) Suspensión temporal de las relaciones de trabajo por causas de fuerza mayor o caso fortuito e incapacidad del patrón. Por falta de ministración por parte del estado de las cantidades que deba entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios (artículo 427, fracción II y VI.LFT).

ñ) Terminación colectiva de las relaciones de trabajo por causas de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o la incapacidad física o mental o muerte del patrón. Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. El concurso o quiebra legalmente declarados (artículo 434, fracción I, III y V LFT).

o) Terminación colectiva de las relaciones de trabajo por la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos que traiga como consecuencia la reducción de personal, así como para determinar las indemnizaciones a los reajustados (artículo 439 LFT).

p) Pago de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo (artículo 503 LFT).

q) Resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando los trabajadores no están de acuerdo con la designación por el patrón de los médicos de la empresa (artículo 505 LFT).

Para la tramitación y solución de los conflictos especiales, la Junta se integra con el auxiliar y los representantes de los trabajadores y de los patrones, salvo en los casos de acciones de naturaleza colectiva, en los que debe intervenir personalmente el presidente (artículo 897 LFT).

Los procedimientos especiales se tramitan bajo las siguientes normas: el procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, la Junta citará con 10 días de anticipación a una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resoluciones, la que deberá efectuarse dentro de los 15 días hábiles siguientes de la fecha de presentación de la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 relativo a la designación de beneficiarios (artículo 893). Si no concurre el demandado se tendrá por admitidas las peticiones de la actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley (artículo 894).

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará al tenor de los siguientes principios: la Junta, procurará avenir o conciliar a las partes; de no existir conciliación las partes expondrán lo que juzguen pertinente, formularán sus peticiones, ofrecerán y rendirán las pruebas admitidas; concluida la recepción de pruebas, la Junta recibirá las alegatos y dictará la resolución. No obstante lo anterior el procedimiento especial puede tener variantes en los conflictos sindicales que requieren el desahogo del recuento o de las convocatorias a los beneficiarios, que impiden que la resolución se dicte de inmediato (artículo 895). En este orden de ideas si se ofrece la prueba de recuento de los trabajadores, será necesario el desahogo de una diligencia especial, conforme al artículo 931. De no concurrir el actor a la audiencia, se tendrá por ratificado su escrito inicial y, en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiados, se suspenderá la audiencia y se reanudará dentro de los 15 días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar pruebas relacionadas con los puntos controvertidos (artículo 896).

En caso de muerte por riesgo de trabajo, la Junta solicitará al patrón le proporcione el nombre y domicilio de los beneficiarios que tengan registrados y ordenará la práctica de cualquier diligencia, empleando los medios de comunicación que estime oportunos con el objeto de convocar a las personas que dependen económicamente del trabajador fallecido, a fin de que se definan los derechos respectivos (artículo 898).

En lo que sea aplicable, se observarán complementariamente las disposiciones que regulen las pruebas y el procedimiento ordinario (artículo 899).

2.6.3 Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son el resultado del desequilibrio entre los factores de la producción y su procedimiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de condiciones colectivas de trabajo.

Los conflictos que se tramitan bajo este procedimiento son:

Por parte del patrón, la suspensión de las condiciones colectivas en los siguientes casos: por exceso de producción (artículo 427, fracción III. LFT); incosteabilidad temporal (artículo 427, fracción IV.LFT); falta de fondos (artículo 427, fracción V. LFT), y terminación de las relaciones colectivas motivadas por incosteabilidad total ((artículo 434, fracción II.LFT).

El procedimiento se rige por las normas siguientes:

- a) Podrán ser planteados por el sindicato o sindicatos gremiales de trabajadores titulares del contrato colectivo de trabajo, por la mayoría de los trabajadores, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos involucrados (artículo 903).
- b) Las Juntas deberán fundamentalmente buscar la condición del conflicto en cualquier estado del procedimiento, siempre y cuando no se haya dictado la resolución definitiva.
- c) La demanda deberá presentarse por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que deberá contener los siguientes requisitos: Nombre y domicilio del promovente y documentos que acrediten su personalidad; exposición de los derechos que originaron el conflicto; las pretensiones claramente detalladas.
- d) Al presentarse la solicitud, deberán anexarse los siguientes elementos: Estados financieros y económicos de la empresa; relación de trabajadores, indicando sus nombres, salarios y antigüedades generadas; peritaje de la situación económica de la empresa; las pruebas conducentes en general y copias suficientes para correr traslado a la contraparte.

La Junta citará a una audiencia dentro de los cinco días siguientes a la fecha de presentación de la demanda, que se desarrollará de la siguiente manera:

Si no concurre el promovente se le tendrá por desistido; si no concurre la contraparte se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio; de concurrir el promovente, ratificará su escrito inicial de demanda. La Junta propondrá un arreglo conciliatorio. Ante la ausencia de un arreglo conciliatorio se continuará la audiencia en la etapa de pruebas y alegatos, de existir

probanzas que no se desahoguen por su propia y especial naturaleza se señalará día y hora para su desahogo. La Junta en la audiencia, señalará tres peritos por lo menos para que investiguen las causas que originaron el conflicto, otorgándoles un término de 30 días para emitir su dictamen en el que deberán proponer una fórmula de solución, sin perjuicio de que las partes puedan nombrar su propio perito para que asociado con los nombrados por la Junta o en lo individual rindan el estudio requerido. Los trabajadores y patrones podrán designar sus comisiones respectivas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos y les indiquen las observaciones y sugerencias que estimen pertinentes.

Los peritos nombrados por la Junta deberán satisfacer los siguientes requisitos: Ser mexicanos; estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica o ciencia sobre la que verse el peritaje, salvo los que no lo requieran, los cuales tan sólo deberán tener conocimiento de la materia de que se trata; no haber sido condenados por delito intencional.

Las partes dentro de los 10 días de los 30 en que deberán rendir su dictamen deberán presentar directamente a los peritos, por conducto de la Junta o a través de la comisión las observaciones, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos en sus dictámenes.

Los peritos tendrán amplias facultades, lo que les permite: solicitar informes y estudios a particulares o autoridades; practicar toda clase de inspecciones o revisión de libros de la empresa; interrogar a partes o personas que tengan relación con el conflicto y que juzguen conveniente.

El dictamen rendido por los peritos deberá contener los siguientes requisitos: Hechos y causas que dieron origen al conflicto; relación entre costo de vida por familia y salarios que perciben los trabajadores; salarios medios de la empresa y las condiciones generales de la industria de la que se trate; condiciones económicas de la empresa o establecimiento; condiciones económicas de la industria de que forme parte la empresa; condiciones generales del mercado; índices estadísticos de la economía nacional y formas de solución del conflicto.

El dictamen se agregará al expediente, con copia para las partes, el secretario certificará la fecha de entrega o su negativa a recibirlas.

Las partes dentro de las 72 horas siguientes de haber recibido el dictamen, podrán realizar sus objeciones. *La Junta en caso de inconformidad, citará a una audiencia en la que las partes podrán interrogar a los peritos pudiendo ofrecer las pruebas necesarias para desvirtuar el contenido del dictamen. La Junta tiene la facultad de practicar las diligencias para “mejor proveer”, a efecto de aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos.

Las autoridades o particulares que tengan relación con el conflicto, están obligados a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir, en su caso, las declaraciones solicitadas.

Desahogadas las pruebas, dentro de las 72 horas siguientes, las partes podrán formular sus alegatos por escrito apercibidos de que de no hacerlo se les tendrá por perdido su derecho.

Una vez concluido el término de alegatos, la Junta declarará cerrada la instrucción, y formulará proyecto de resolución dentro de los 15 días siguientes, el cual deberá contener: un extracto de las exposiciones y peticiones; un extracto de los peritajes y las observaciones de las partes; enumeración y apreciación de las pruebas y diligencias practicadas por la Junta; un resumen de los alegatos; señalamiento de los motivos y fundamentos que sirven para la solución del conflicto.

El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a los representantes del capital y del trabajo, asentando el secretario la fecha y la razón de la entrega o la negativa para recibirlos.

El presidente de la Junta, citará a los representantes a la audiencia de discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes de entregado el dictamen, que se presentará en la siguiente forma: Se dará lectura del dictamen; el presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; terminada la discusión, el presidente previa votación, declarará el resultado.

La Junta en su fallo, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y los patrones, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes, podrá resolver lo siguiente: aumentar o disminuir el personal; aumentar o disminuir la jornada de trabajo; aumentar o disminuir la semana de trabajo; aumentar o disminuir los salarios; en general, modificar las condiciones de trabajo.

Engrosado el laudo o “sentencia económica colectiva” que crea condiciones nuevas de trabajo, y una vez recabadas las firmas de los representantes que votaron en el negocio, se turnará el expediente al actuario para que de inmediato lo notifique personalmente a las partes.

La resolución produce los efectos de un laudo, bajo la forma de sentencia económica colectiva, por lo que es improcedente el amparo de fondo, por referirse a condiciones económicas y no jurídicas, en todo caso, sería procedente por indebida apreciación o por violaciones de procedimiento.

2.6.4 Huelga.

Para poder emplazar a huelga los trabajadores deben estar reunidos en asamblea previamente convocada y tomar esta decisión la mayoría de ellos, procediendo a elaborar su escrito petitorio o pliego de peticiones, el cual contiene los siguientes requisitos: debe dirigirse al patrón, contener claramente las peticiones, anunciar el propósito de la huelga si no son satisfechas las peticiones, precisar el objeto legal del movimiento, señalando el día y la hora de suspensión de las labores; este pliego debe de ser presentado por duplicado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o autoridad del trabajo o política del lugar de ubicación de la empresa.

El aviso de suspensión debe de hacerse por lo menos con seis días anteriores a la fecha del estallamiento y 10 días en los casos de servicios públicos, entendiéndose como tales, comunicaciones, luz, agua, trasportes, energía eléctrica, limpia, sanatorios, cementerios, etcétera (artículo 925 LFT). El término antes indicado debe de contarse a partir del día y hora en que el patrón quede legalmente notificado. (Artículo 920, fracción III. LFT).

El presidente de la junta o la autoridad receptora, bajo su más estricta responsabilidad, debe hacer llegar al patrón el escrito petitorio dentro de las 48 horas siguientes a su presentación, es decir, notificarle de la gestación de la huelga y con esto se constituye en depositario de los bienes de la empresa con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, en la inteligencia de que el depositario infiel, incurre en el delito de abuso de confianza. A partir de la notificación correspondiente debe de suspenderse en el empresa toda ejecución de sentencia, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios en su contra ni secuestrar bienes del local de la emplazada, salvo cuando antes de estallar la huelga se reclamen: derechos de los trabajadores (hasta por dos años de salario), créditos por falta de pago de cuotas al IMSS, cobros de aportaciones del patrón al INFONAVIT, créditos fiscales. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica, salvo que los trabajadores sometan expresamente el conflicto a la decisión de la Junta o cuando la huelga sea por solidaridad (artículos 450 fracción VI, y artículo 448 LFT). El patrón está obligado a contestar por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 48 horas siguientes a la notificación.

No se dará trámite al emplazamiento a huelga en las siguientes circunstancias:

Por no reunir los requisitos y formalidades de ley; cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo;

Se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, no obstante existir uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje; el presidente de la Junta antes de iniciar el trámite del emplazamiento, deberá cerciorarse de la existencia del contrato colectivo de trabajo previamente depositado, ordenando

la certificación correspondiente, debiendo notificar por escrito al promovente su determinación (artículo 923 LFT).

La Junta de Conciliación y Arbitraje deberá citar a una audiencia de conciliación, en la que procurará, sin hacer declaración o calificación de la huelga, la solución del conflicto; esta audiencia podrá diferirse por una sola vez a petición expresa de los trabajadores o del sindicato que los represente dentro del periodo de pre huelga (artículo 926 LFT). La referida audiencia de conciliación se llevará a cabo bajo las normas siguientes: si el patrón opone la excepción de falta de personalidad en su contestación al pliego de peticiones, la Junta la resolverá como incidente de previo y especial pronunciamiento; deben observarse las normas relativas a la etapa de conciliación en forma complementaria; de no concurrir los trabajadores a la audiencia, no correrá el término para la suspensión de las labores, archivándose el expediente como asunto concluido por falta de interés jurídico; el presidente de la Junta empleará todos los medios de apremio que establece la Ley, para garantizar la asistencia del patrón a esta audiencia, ya que la incomparecencia del patrón no suspende los efectos del aviso de huelga anunciados en el emplazamiento.

Dentro del procedimiento de huelga existen normas procesales especiales las cuales deben de acatarse de la siguiente forma: No son aplicables en materia de huelga las reglas generales de notificación ya que surten sus efectos desde el día y hora en que quedan realizadas; como consecuencia de lo anterior en el procedimiento de huelga todos, los días y horas son hábiles, la Junta tendrá guardias permanentes todos los días del año para tal efecto. No se admitirán más incidentes que el de personalidad que deberá promoverse en el escrito de contestación al pliego de peticiones; el Sindicato dentro de las 48 horas siguientes de que tenga conocimiento de la objeción deberá formular la contestación que estime pertinente. Los miembros de la Junta no son denunciables ni renunciables, a efecto de evitar la dilación del procedimiento. En el procedimiento de huelga no pueden promoverse cuestiones de incompetencia, la Junta una vez realizado el emplazamiento deberá declararlo de oficio y los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes deberán designar la junta que consideren competente, conservando su validez todas las actuaciones realizadas, a excepción del término para la suspensión de labores, que correrá de nueva cuenta a partir de la fecha en que la Junta competente notifique al patrón la continuación del conflicto. El Presidente de la Junta interviene personalmente en las siguientes actuaciones procesales: falta de personalidad, incompetencia, terminación de la huelga, excepciones en el trámite del emplazamiento, trabajos de emergencia y calificación de la huelga.

Cuando los trabajadores de los servicios públicos, entendiéndose como tales, comunicaciones, transportes, gas, luz, energía eléctrica, aprovechamiento y distribución de agua en poblaciones; servicios sanitarios, hospitales, limpia, cementerios, alimentación en artículos de primera necesidad y afectación de

una rama completa de servicio (artículo 925 LFT), deciden estallar en huelga deberán apegarse a las reglas especiales para ello.

En el caso de los trabajos de emergencia, al estallar el movimiento de huelga los trabajadores deberán continuar prestando sus servicios en los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, conduciéndolos a su punto de destino; en los hospitales, sanatorios, clínicas, etcétera, deberán continuar atendiendo a los pacientes internados al momento de suspender las labores hasta en tanto sean trasladados a otras instituciones de salud a efecto de evitar daños irreparables de consecuencias ilícitas (artículo 446 LFT).

Antes de la suspensión de labores, la Junta con anuencia de las partes, fijará el número de trabajadores indispensables que deberán continuar ejercitando las labores y cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria, materias primas o la reanudación de los trabajos, así que la Junta deberá ordenar la práctica de las diligencias que considere pertinentes (artículo 935 LFT). En caso de que los trabajadores de emergencia se nieguen a prestar los servicios señalados, el patrón podrá utilizar a otros trabajadores, previa autorización de la Junta y de ser necesario, se solicitará el auxilio de la fuerza pública con el objeto de que puedan prestarse los servicios de conservación o de emergencia (artículo 936 LFT).

La huelga puede concluir por las siguientes circunstancias: acuerdo entre las partes; allanamiento del patrón, siempre y cuando cubra a los trabajadores los salarios dejados de percibir; por laudo arbitral de la persona o comisión elegida por las partes para tal efecto; por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el caso de que los trabajadores huelguistas sometieran sus diferencias al arbitraje de la autoridad (artículo 469 LFT).

CAPÍTULO III LAS PRUBAS EN EL PROCESO LABORAL.

3.1 La Carga de la Prueba en el Proceso Laboral.

Una de las acepciones de la palabra carga es: “obligación impuesta por ley”⁵⁰; “peso sostenido por alguna estructura; y cargar, inclinarse una cosa hacia alguna parte”⁵¹.

Para Rafael de Pina, “La palabra prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa”⁵². Considerando estos conceptos podemos deducir que en el proceso laboral la carga de la prueba será sostenida o se inclinará en principio por alguna de las partes.

La doctrina considera que la carga funciona en doble fase; por un lado el litigante tiene la facultad de contestar, probar y alegar; pero tiene al mismo tiempo el riesgo de no contestar, no probar y de no alegar. El riesgo de no contestar oportunamente trae como consecuencia que se falle el juicio sin escuchar sus defensas, sin recibir sus pruebas o sin saber sus conclusiones. Bajo esta concepción Eduardo García Máynez, opina que: “La carga de la prueba será un derecho de ejercicio necesario, no obligatorio”⁵³, toda vez que postula una necesidad condicionada, es decir, se tiene la potestad de ejercitar o no un derecho, con el riesgo correspondiente de no obtener lo que se pretende en el juicio, si ese derecho no se hace valer oportuna y adecuadamente, lo que permite identificarlo como un derecho de ejercicio necesario, pero no obligatorio.

La carga no se puede confundir con la obligación, ya que ésta es exigible y la carga no. Cabe recordar que antes de la reforma procesal de 1980, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 763, indicaba que: “Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de la verdad de los hechos o al esclarecimiento de la verdad”. En este precepto prevalecía la obligación para ambas partes de aportar elementos probatorios para el esclarecimiento de la verdad; a diferencia de la actual ley en que de acuerdo con el comentario de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. “La nueva teoría procesal ha desechado el concepto de obligación de probar por el de carga de la prueba; así que es absurdo obligar a las partes a aportar elementos probatorios”⁵⁴.

⁵⁰ VALLETTA, María Laura. Diccionario Jurídico, 4ª edición, Valletta Ediciones, Buenos Aires, 2006, p.143

⁵¹ Larousse. Diccionario Enciclopédico, ob cit., p.204

⁵² DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles, Porrúa, México, 1942, p.35

⁵³ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, T I, Porrúa, México, 1940, p. 13

⁵⁴ TRUEBA URBINA, Jorge, et alt. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia vigente y Bibliografía. Concordancias y Prontuarios. Porrúa, México, 1970, p. 346.

La actual ley indica que, también deben aportarse elementos de prueba requeridos por la otra parte (en la inspección por ejemplo) o, de acuerdo al artículo 784, por la autoridad.

La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. 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. *Causa de rescisión de la relación del trabajo;*
- V. *Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;*
- VI. *Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su 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 las vacaciones;*
- XI. *Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;*
- XII. *Monto y pago del salario;*
- XIII. *Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; e*
- XIV. *Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.*

Aún cuando la ley no lo señala en este precepto debería incluirse el aguinaldo e indicar otras prestaciones y condiciones de trabajo.

De lo anterior se desprende que el patrón tiene la obligación de probar los extremos expresamente consagrados en la ley, considerando que debe exhibir en el juicio los documentos que legalmente debe conservar en términos del artículo 804 de la ley; ya que de no ser así el incumplimiento trae como consecuencia que se tengan por ciertos los hechos que el actor afirma en la demanda. En el proceso laboral no aplica el principio civilista de que el que afirma esta obligado a probar.

En relación al principio en materia civil que se comenta, otros elementos que auxilian al juez para dictar sentencia son las presunciones legales y las reglas del juicio como lo establece el Código Federal de Procedimientos Civiles, que enuncia las reglas del juicio sin aludir a la materia de la controversia, sino a la conducta procesal de las partes. Esas normas del procedimiento civil son:

“Artículo 81. El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones.

Artículo 82. El que niega sólo está obligado a probar:

- I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho;
- II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante, y
- III. Cuando se desconozca la capacidad.

Artículo 83. El que funda su derecho en una regla general, no necesita probar que su caso siguió la regla general y no la excepcional; pero quien alega que el caso está en la excepción de una regla general, debe probar que así es.

Artículo 84. El que afirma que otro contrajo una liga jurídica sólo debe probar el hecho o acto que la originó, y no que la obligación subsiste.

Artículo 86. Sólo los hechos están sujetos a prueba; el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras o en usos, costumbres o jurisprudencia”.

Con la reforma procesal de 1980, el derecho procesal laboral dejó de aplicar las expresiones que en materia civil sustentaban la carga de la prueba en función de la actitud procesal de las partes, de afirmar o de negar.

La legislación laboral siguiendo una posición social prefirió imputar la carga de la prueba al patrón; siendo ésta una carga subjetiva y sin perjuicio de aceptar en alguna medida la carga objetiva, como se advierte en el primer párrafo del artículo 784 LFT; las presunciones *iuris tantum* (que admiten prueba en contrario) y la regla de la adhesión procesal.

Por lo que toca a las presunciones la ley establece en el artículo 21, en cuanto a las relaciones laborales: “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Esto es que si no existe un contrato por escrito en el que consten las condiciones de trabajo, se imputará al patrón la falta de esta formalidad, pues así lo señala el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la carga de la prueba para el patrón, en relación al pago del tiempo extraordinario, se impone al patrón la carga de la prueba cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo, subsistiendo la presunción de certeza del horario señalado por el trabajador en su demanda, de no acreditarse mediante los controles de asistencia la duración ordinaria de la jornada que se controvierte; quedará sin efecto la tesis de jurisprudencial que establecía que el trabajador debería probar momento a momento el desarrollo del tiempo extraordinario.

No obstante lo anterior, corresponde al trabajador la carga de la prueba cuando el patrón niegue el despido y le ofrezca el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, por haber operado la reinversión de la carga procesal, sujeta a que dicho ofrecimiento se efectúe legalmente y de buena fe, es decir, sin modificar las condiciones de trabajo.

De igual forma corresponde probar al trabajador la relación de trabajo, en caso de la negativa patronal de la existencia del vínculo laboral y, desde luego las causales de rescisión del contrato de trabajo imputables al patrón.

Con la reforma procesal de 1980, se modificó el viejo sistema de la regla de juicio: apreciación del juez y presunciones legales, por la rotundidad de la disposición de la ley que establece el artículo 784: “En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre...”.

3.2 Los Medios de Prueba en el Proceso Laboral.

En el proceso laboral los medios de prueba son aquéllos con los que se pretende demostrar en el juicio la verdad o la falsedad de determinados acontecimientos de la controversia y no el Derecho, toda vez que éste solo será objeto de prueba únicamente cuando se funde en leyes extranjeras; solo los hechos alegados en la controversia son objeto de prueba, salvo los hechos aceptados o confesados por las partes, los notorios, los expresamente prohibidos y los ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis, mismos que Rafal de Pina considera una excepción al principio *onus probandi*.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 777 excluye la prueba de los hechos confesados por las partes; pues claramente establece que las pruebas deben de referirse exclusivamente a los hechos controvertidos cuando no han sido confesados por las partes. Lo anterior en virtud del principio procesal, “a confesión de parte, relevo de pruebas”.

Los hechos notorios, en concepto de Guasp, citado por De Buen, son: “Por razón de la actividad que el conocimiento supone, quedan dispensados de prueba aquellos hechos cuyo conocimiento es de tal intensidad que no se necesita, con respecto a los mismos, un acto especial dirigido a obtener el convencimiento el juez. A esta categoría pertenecen, típicamente los hechos notorios: verdades científicas, históricas, geográficas, generalmente reconocidas, así como los llamados hechos evidentes o axiomáticos”⁵⁵.

Hechos ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis, son aquéllos que no tienen relación alguna con la litis planteada.

⁵⁵ DE BUEN L. Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1997, p. 403.

Las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva, a través de ellas se tiende a demostrar en juicio con los elementos que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes. El artículo 776 de la ley, establece que: “Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

La doctrina señala que la primera parte del artículo 776, no tiene vigencia real, por lo sutil que puede ser el concepto de moral, por lo que el legislador al respecto dispuso en el art. 720 “La celebración, a puerta cerrada, de las audiencias, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres”. Lo que implica una contradicción toda vez que ciertas actividades laborales, siendo legítimas no podría ser contemplada con un criterio de moral puritana, no obstante ser de gran trascendencia.

Las pruebas se integran por tres elementos: el objeto, el órgano y el medio.

El objeto de la prueba en derecho procesal, serán los hechos controvertidos por las partes; el órgano será la autoridad jurisdiccional ante quien se ofrezca la probanza y éste la admita; y los medios serán aquellos instrumentos que la ley admite en el proceso laboral para el esclarecimiento de la verdad o la justificación de un derecho.

En el proceso laboral las pruebas deberán ofrecerse en la audiencia inicial, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Como mencionamos en el procedimiento ordinario precluye el derecho para ofrecer pruebas, una vez que la Junta dicte el acuerdo mediante el cual concluye la etapa procesal y consigne en el acta respectiva la fórmula “La Junta Acuerda”, ya que en ese momento se tiene por cerrada la etapa procesal.

Constituyen una salvedad a lo antes mencionado las pruebas que se refieren a hechos supervenientes, es decir, aquellos hechos que se hacen del conocimiento después de celebrada la etapa de demanda y excepciones o tienen como finalidad la tacha de testigos, o como lo señala el art. 886 de la Ley Federal del Trabajo, al autorizar que, a petición de cualquiera de los miembros de la junta, una vez cerrada la instrucción y preparado el dictamen, se podrán

desahogar diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad, lo que implica una apertura probatoria.

Marco Antonio Díaz de León, explica que: “Estas pruebas sobre hechos supervenientes no ameritan mayor dificultad para su comprensión, pues, de todos es sabido que con posterioridad al litigio o, a la presentación de la demanda, pueden muy bien salir al paso hechos ignorados o nuevos en relación con el proceso, mismos que se deben probar”⁵⁶. Esta concepción flexible del concepto de superveniencia se refiere no sólo a hechos nuevos sucedidos con posterioridad a la litis, sino que también puede referirse a hechos antiguos pero conocidos después.

Las pruebas sobre hechos supervenientes deberán ofrecerse antes de que se desahoguen la demás pruebas, pues recibidas éstas, se procederá a dar cumplimiento a la fracción IV del artículo 884, que indica que desahogadas las pruebas, las partes procederán a formular sus alegatos.

En caso de no ratificarse en la audiencia las pruebas ofrecidas por escrito con anterioridad a la audiencia, éstas se tendrán por no ofrecidas; pues en base al principio de oralidad la autoridad no puede sustituir de oficio a una de las partes en la etapa oral del procedimiento.

Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, ya que es un requisito indispensable para su admisión, pues resultará imposible desahogar una probanza inconsistente. Las partes deberán ser muy precisas en los medios de perfeccionamiento de sus pruebas, por ejemplo, cotejos, ratificaciones, periciales, interrogatorios, domicilios de los testigos, lugar de localización de documentos, etcétera.

En el proceso laboral, el sistema de valoración de pruebas que aplican las Juntas de Conciliación es un sistema mixto, es decir, aquél en el que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio. Pero no siempre es el legislador quien controla al juez en la valoración de pruebas. En ocasiones toca este papel a los tribunales de amparo que, al sentar jurisprudencia, vinculan a los jueces y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a un determinado modo de determinar el valor de las pruebas.

⁵⁶ DÍAZ DE LEÓN. Marco Antonio, Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios S.A., México, 1981, p. 241.

3.2.1 La Confesional y su clasificación.

Concepto de Ricardo Reimundín, confesión: “Es la declaración que hace una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorables a éste”⁵⁷.

En materia laboral como medio de prueba se le denomina confesional al reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes en conflicto, por si o por conducto de representante, respecto de hechos, afirmaciones o cuestiones convenidas en un negocio o actuación jurídica.

De acuerdo con la ley confesión expresa es aquel reconocimiento que se hace de un hecho o dicho con palabras afirmativas claras y precisas (artículo 792 LFT).

Confesión tácita o ficta, es la que se deduce del acto procesal que la ley señala previo apercibimiento de la autoridad (artículos 788 y 789 LFT).

Existe confesión judicial, cuando el reconocimiento de hechos o afirmaciones se hace en presencia de un órgano jurisdiccional dentro de un procedimiento (artículo 794 LFT).

La confesión puede asumir varias formas, la Ley Federal del Trabajo sigue la forma de absoluciones de posiciones, es decir, son respuestas a preguntas que implican la afirmación de un hecho controvertido.

Briseño Sierra, establece la diferencia entre posiciones y artículos de interrogatorios. Las posiciones aseguran la existencia o inexistencia de un hecho empleando palabras de afirmación o negación; sólo las pueden hacer los litigantes; se hacían por lo regular en pleitos civiles. Los artículos de interrogatorios, no se asegura ni se niega, se pregunta al declarante si sabía o tenía noticia de determinados hechos; los formulan los litigantes o el juez; se hacían en juicios civiles y en causas criminales.

De acuerdo con el artículo 781 de la Ley, en el proceso laboral se acepta tanto la confesión por posiciones que reglamenta con amplitud, y los artículos de interrogatorios, que serían las preguntas que mutuamente se pueden hacer las partes.

Artículo 786. “Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones...”

La Ley Federal del Trabajo distingue dos clases de confesión:

A) La de parte, que puede ser.

⁵⁷ Enciclopedia Jurídica Omeba, op. cit, T.III, p. 807

- a) De persona física, o
- b) De representante legal de persona moral.

B) La de hechos propios.

La confesión de parte de persona física, actor o demandado, no admite desahogo por medio de representante. Los absolventes serán citados personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

La confesión de representante legal, es la que se indica en la segunda parte del artículo 786, "Tratándose de personas morales la confesión se desahogará por conducto de su representante legal..."

Confesional para hechos propios. Es una forma de confesión en la que la declaración rendida no afecta en lo personal al declarante, sino a la empresa o al sindicato al que presta sus servicios. Es una combinación de la idea de representación con la presunción del conocimiento personal de los hechos por parte de ciertos funcionarios empresariales o sindicales. Esta clasificación se indica en el artículo 787. "Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos".

En la confesional para hechos propios se dan las siguientes observaciones:

El confesante debe ser un representante de la empresa o del sindicato. Para el caso de los representantes, de conformidad con el artículo 11 de la Ley, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. El confesante como representante del sindicato adquiere esta calidad, de acuerdo con la fracción IX del artículo 371, procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.

Otra observación es que sean propios los hechos del conflicto, o que por razón de sus funciones, les deban ser conocidos los hechos.

En la confesional puede suceder que se de un cambio en la naturaleza de la prueba de confesional a testimonial, de conformidad con el último párrafo del artículo 793. "Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento"; siendo

éste un caso único en el proceso laboral, al que se ha denominado testimonial de calidad. En este caso dispone el artículo que se indica que el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citado el ex funcionario y de ignorarlo, si pone el hecho en conocimiento de la junta, ésta podrá requerir a la empresa para que proporcione el último domicilio que tenga registrado.

Desahogo de la prueba confesional:

Se realiza por medio de posiciones, es decir, preguntas que implican la afirmación de un hecho cuya respuesta debe ser, necesariamente, afirmativa o negativa, sin que sea válida la respuesta evasiva ni la negativa. Ante las juntas se acostumbra iniciar las preguntas con la fórmula “diga usted si es cierto, como lo es, que...”, frase que no tiene antecedente ni fundamento en la ley.

De acuerdo con el artículo 790 de la ley, para el desahogo de la prueba se deberán seguir las siguientes normas:

- I. Las posiciones deberán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;
- II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;
- III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;
- IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;
- V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;
- VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

- VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

La ley también prevé el desahogo de la prueba confesional por exhorto, para el caso de que la persona que deba absolver posiciones tenga su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, ésta libraré exhorto acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la Junta.

La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite la Junta exhortante.

Serán confesión expresa y espontánea las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante; y la de las partes sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio. Sin embargo si el absolvente no comparece a la audiencia del desahogo de la prueba, será declarado fictamente confeso.

En apoyo a lo referente a la confesión ficta y a la falta de contestación de la demanda, señalamos las siguientes tesis de jurisprudencia:

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo I junio de 1995, Tesis V.2o. J/7, página 287. CONFESION FICTA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. Para que la confesión ficta de una de las partes, tenga pleno valor probatorio en materia de trabajo, es menester que no esté en contradicción con alguna otra prueba fehaciente que conste en autos, de acuerdo con el artículo 790, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 534/94. Ferrocarriles Nacionales de México. 6 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretaria: Rosenda Tapia García.

Amparo directo 38/95. Ferrocarriles Nacionales de México. 9 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretario: Ramón Parra López.

Amparo directo 96/95. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretaria: María de los Angeles Peregrino Uriarte.

Amparo directo 161/95. Ferrocarriles Nacionales de México. 23 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Juan Carlos Luque Gómez.

Amparo directo 213/95. Ferrocarriles Nacionales de México. 6 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Juan Carlos Luque Gómez.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, Tomo III, Segunda parte, Página 994. CONFESION FICTA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL Y FALTA DE CONTESTACION DE LA DEMANDA. DIFERENCIAS QUE EXISTEN ENTRE AMBAS. Aun cuando tienen algunas semejanzas, la hipótesis del artículo 879 no debe confundirse con la confesión ficta a que se refieren los artículos 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo pues esta figura se deriva de la inasistencia a absolver posiciones, caso en el cual, dicha confesión surte efectos siempre y cuando la junta haya apercibido al absolvente con declararlo confeso de no comparecer, pero además, es necesario otro requisito, a saber: que la probanza no esté contradicha con otras pruebas fehacientes que obren en autos, de tal manera que cuando el demandado no acude a la audiencia de demanda y excepciones ni presenta ningún medio de convicción, es correcto tener por demostrados los hechos que el actor le imputó en la demanda sin que ello suponga que el propio demandado haya sido declarado confeso ilegalmente, toda vez que no hubo de por medio ninguna prueba confesional cuyo ficto resultado quedara contrapuesto con alguna otra probanza y siendo así las cosas no es jurídico estimar que la junta haya incurrido en una violación de procedimiento con afectación de sus defensas por trascender al resultado del fallo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 331/88. José Noriega Jiménez. 15 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Gerardo Ramos Córdova. Secretario: Hugo Valderrabano Sánchez.

Amparo directo 83/88. Marco Antonio Solís Romero. 17 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Gerardo Ramos Córdova. Secretario: Hugo Valderrabano Sánchez.

Semanario Judicial de la Federación Tomo XV, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, Tesis I.6o. T.615 L., Página 142. CONFESION FICTA. DESPIDO, CIRCUNSTANCIAS DE TIEMPO, LUGAR Y MODO EN LA. Para que la prueba confesional desahogada en forma ficta tenga el valor pleno se requiere como presupuesto necesario, además de que no esté contradicha con otra prueba, que conste de manera fehaciente en los autos, que contenga con precisión posiciones relativas a las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que ocurrió el despido narrado conforme a los hechos que constituyen la demanda, porque al no satisfacerse alguno de dichos extremos la confesión es ineficaz para acreditar las pretensiones de la parte oferente.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10556/94. Ramab, S. A. de C. V. 12 de diciembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

3.2.2 Las Documentales y su clasificación.

La doctrina ha definido en diferentes puntos de vista del proceso laboral el concepto de documentales, para nuestro estudio haremos referencia a la definición que hace el Diccionario de la Real Academia como diploma, carta, relación u otro escrito que ilustra acerca de algún hecho, principalmente de los históricos o cualquier otra cosa que sirve para ilustrar o comprobar algo.

José Castillo Larrañaga y Rafael De Pina, consideran injustificado limitar la noción de documento a “las manifestaciones escritas que tienen por contenido una expresión de voluntad o la narración de un hecho”⁵⁸.

Chiovenda, dice que “el documento tiene un sentido amplio, ya que es toda representación material e idónea para producir una cierta manifestación del pensamiento”⁵⁹.

Pallares, por el contrario señala que “los documentos no incluyen las cosas que no contienen algo escrito, como las fotografías, películas de cinematógrafo, discos de fonógrafo, y planos o diseños de los arquitectos y así sucesivamente”⁶⁰ si consideramos que el lenguaje humano en cualquiera de sus formas está constituido por conceptos generales de uso universal, mediante los cuales los hombres se comunican entre sí. Razón por la cual no es lógico asimilar los documentos a las fotografías. No estamos de acuerdo con esta aseveración de Pallares, toda vez que la forma de comunicarse en el mundo universal ha dado un gran giro en cuanto a las formas y sobre todo en cuanto a medios de comunicación que actualmente se han generado por la ciencia. Consideramos más acorde la conclusión que hace del concepto de documento al expresar que es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible.

Guasp, citado por el Doctor De Buen describe el documento como “aquél medio de prueba que consiste en un objeto que puede, por su índole, ser llevado físicamente a la presencia del juez”⁶¹. En un concepto más moderno y en función de la finalidad de este medio de prueba, afirma que es un objeto que intencionalmente reproduce o refleja el dato a probar a que se refiere; lo que permitiría incluir en el concepto de documentos objetos no escritos, si bien diferenciando a todos los de las especies afines, pero distintas de la

⁵⁸ CASTILLO LARRAÑAGA, José. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Porrúa, México, 1950, p.268.

⁵⁹ CHIOVENDA, Giuseppe. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Volumen III. Las Relaciones Procesales, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1954, p.265.

⁶⁰ PALLARES, Eduardo. *Derecho Procesal Civil*, décima edición, Porrúa, México, 1983, p.384.

⁶¹ DE BUEN L., Néstor. ob cit., p. 448.

contraseña y la huella, agrega que deberá recibir un trato igual al de cualquier otro documento.

Si duda los conceptos anteriores con marcada connotación civilista, no aportan un concepto uniforme sobre documento; por lo que en un concepto general atendiendo a la raíz etimológica de la palabra documento que deriva del latín *documentum*, que significa *todo aquello que representa algo* y de acuerdo a los anteriores conceptos las pruebas documentales serán toda cosa o representación material escrita o no que tienda a producir una manifestación del pensamiento con sentido inteligible y que pueda producir en el juzgador cierta convicción.

En la actualidad existen documentos que se encuentran guardados en la memoria de una computadora, en disquetes o disco compacto, a los que solo se puede acceder mediante la lectura por medio del sistema correspondiente. Esta forma de generar documentos se les da el nombre de “documentos contenidos en registros electromagnéticos”, debido a que se encuentra registrada su existencia en esos medios.

En materia laboral la ley sólo establece que los documentos de acuerdo a su origen y función de quien los expide pueden ser: públicos y privados.

3.2.2.1 Documentos Públicos.

El artículo 795 de la ley, los define como “aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

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

Respecto al segundo párrafo la doctrina manifiesta que se atiende a un requisito de validez más que de valoración.

Los documentos públicos deberán ostentar la firma y sello del funcionario que los autoriza.

Por otra parte establece la ley que: “Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones, hechas por particulares, solo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas” (artículo 812 LFT).

La naturaleza pública del documento establece fundamentalmente una presunción de validez *iuris tantum* (prueba en contrario), ya que puede ser impugnada de falsedad.

Sirva como soporte a lo anterior, el siguiente antecedente jurisprudencial.

Amparo en revisión 6948/1961. Ramón Escobedo Reveles y Coags. Sala Auxiliar, Séptima Época, vol.8, Séptima Parte, Página: 21. DOCUMENTOS PÚBLICOS, IMPUGNACIÓN DE LOS. LA SOLA AFIRMACIÓN DE QUE SON FALSOS NO BASTA PARA RESTARLES EFICACIA. Cuando no se demuestra con pruebas idóneas que un documento público adolece de los vicios o defectos en que se apoya la impugnación de falsedad, se está en presencia de una singular afirmación que, como tal, no genera convicción.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VII, enero de 1991, página 378, tesis IV.3º.29 L, rubro: PRUEBA DOCUMENTAL PÚBLICA. CUANDO SE PROPORCIONAN LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA SU DESAHOGO, RESULTA VIOLATORIO DE GARANTÍAS EL DESECHAMIENTO. Esto es que cuando sea presentada una prueba documental pública o copia simple de la misma y el original se encuentre en el procedimiento de alguna autoridad judicial, bastará con que el oferente indique precisamente el lugar donde se localice dicho documento, y la junta está obligada a solicitarla para la admisión y desahogo de la misma.

3.2.2.2. Documentos Privados.

Son documentos que no tienen el carácter de públicos, que pueden aportar las partes en el juicio, son una gran variedad de documentos como pueden ser las actas levantadas ante testigos, publicaciones en los periódicos u otro tipo de impresos que las partes exhiban en el juicio para demostrar la veracidad de sus afirmaciones.

Es autor de un documento privado el que lo suscribe, es decir, la persona que al pie del documento coloca su firma o huella digital que la identifica. La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando es ratificado en su contenido y firma o huella digital. No se considerara así cuando el contenido del documento no se estime proveniente del autor por lo que deberá justificar con prueba idónea en caso de que implique renuncia sobre derecho de los trabajadores (artículos 802 y 33 de la Ley).

Considerando que ratificar, es la acción de aprobar o confirmar una cosa que se ha dicho o hecho, sentándola como cosa cierta y de efectos jurídicos,

comprendiendo tanto los hechos por uno mismo como los ejecutados por otro en nuestro nombre. La ratificación deberá llevarse a cabo por la persona que ejecute el acto tachado de nulo.

La ratificación de contenido y firma es la confirmación del contenido del documento y la aprobación de la firma. Aclarando que para el caso de que se desconociera la firma deberá ofrecerse al mismo tiempo del ofrecimiento de la ratificación la prueba pericial caligráfica y grafoscópica de la firma señalando una firma indubitable y un cuestionario referente a comprobar si es o no la firma del ratificante

Los originales de los documentos privados se presentaran por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a su contenido y firma, se dejaran en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados el oferente podrá solicitar la devolución del original previa copia certificada en autos (artículo 797 LFT).

De la definición de objetar, que significa oponerse a algo; reparo a una opinión o desigmo o bien proponer una razón contraria a lo que se ha dicho o intentado.

En la prueba documental se podrán objetar los documentos ya sea en cuanto a su contenido, firma o literalidad, para ello el oferente de las documentales tiene la posibilidad de ofrecer al mismo tiempo el perfeccionamiento de los documentos con la finalidad de crear prueba plena en la controversia. El perfeccionamiento va a depender de la objeción que se haga, es decir, si se objeta un documento en cuanto a su autenticidad de contenido, deberá perfeccionarse por medio del cotejo que se haga con su original y en caso de que se desconozca la firma de algún documento tendrá que perfeccionarse por medio de una pericial en caligrafía y grafoscopia; por lo tanto en razón de como podría presentarse la objeción del documento que se ofrece como prueba, es como debe preverse para ofrecer el perfeccionamiento del mismo, toda vez que el perfeccionamiento se debe ofrecer en el momento en que se ofrece la prueba (artículos 797 y 798 LFT).

Medios de perfeccionamiento de los documentos:

Compulsa.- Es el acto por el cual se examinan dos o más documentos, comparándolos entre sí, para verificar la autenticidad o la exactitud de alguno de ellos, aunque no coincidan en la forma pero si en el contenido de la información de los mismos.

Cotejo.- Hay que distinguir el cotejo de las letras y firma, y diferenciarlo del cotejo de documentos, éste último procede cuando de un documento existe, a la vez el original o matriz y una copia o testimonio. Si se objeta la autenticidad o exactitud del testimonio, puede verificarse su verdad cotejándolo con la matriz.

Por otro lado, el cotejo de letras es el acto judicial por medio del cual se compara lo que está escrito en dos o más documentos para averiguar la autenticidad o falsedad de alguno de ellos, es decir, el cotejo de letras es el examen que se hace en juicio de las letras y firmas de dos escritos, comparándolos entre sí para saber si son de una misma mano.

Es importante recordar que cuando se ofrece un perfeccionamiento basado en un cotejo o compulsión con un original hay que precisar el lugar exacto y correcto donde se encuentre éste último para llevar a cabo el perfeccionamiento (artículo 798 LFT).

Podrán ofrecerse dos tipos de perfeccionamiento, dependiendo del documento de que se trate, por ejemplo en el caso de un documento en copia al carbón pero con la firma autógrafa se ofrecerá la compulsión y la ratificación de firma del documento en cuestión.

Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado personalmente (artículo 742 fracción VII y 800 LFT).

En el procedimiento de conflictos individuales y en los colectivos de naturaleza jurídica, las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en la audiencia de recepción de pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen conveniente y examinar los documentos y objetos que se exhiban (artículo 781 LFT).

Para el caso del procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, el promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que solicita (artículo 904 fracción I, LFT).

En el caso de trabajadores de tripulaciones aeronáuticas, existe la obligación de conservar en vigor sus licencias, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo, y de firmar la documentación que en relación con algún vuelo exijan las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables (artículo 237 fracciones II y XII, LFT).

Otra causa especial de suspensión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, tratándose de las tripulaciones aeronáuticas, es la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras, cuando sea imputable al tripulante. También es causa especial de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo, la cancelación o revocación definitiva de dichos documentos (artículo 243 y 244 fracción I, LFT).

Cabe señalar que dentro de las atribuciones de los Inspectores de Trabajo, se encuentra la de exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, que obliguen las normas del trabajo (artículo 541 fracción IV, LFT).

Los documentos necesarios para el Registro de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones deberán ir autorizados por los Secretarios General, de Organización y el de Actas, salvo lo que dispongan los estatutos (artículo 365, 366 fracción III, y 385 LFT).

En cuanto a la solicitud para la Revisión del Porcentaje para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, se deberá contener una exposición de las causas y fundamentos que la justifiquen e irá acompañada de los estudios y documentos correspondientes (artículo 587 fracción II, inciso b, LFT).

Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas que marca la Ley Federal del Trabajo, siempre que los documentos exhibidos lleven al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada (artículo 693. LFT).

Dentro de las facultades de los Peritos, se encuentra la de revisar libros y documentos de la empresa o establecimiento (artículo 909 fracción II. L.F.T.).

Podemos advertir que el derecho sustantivo prevé situaciones de importancia para el proceso laboral a fin de crear certidumbre en los procedimientos para no dejar en estado de indefensión a las partes en juicio. Al respecto consideramos ilustrativa tal aseveración con los siguientes criterios que se han sustentado:

Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Octava Época, Parte SCJN, Tesis 125, página: 86. COPIA FOTOSTÁTICA REGULADA POR EL ARTÍCULO 798 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VALORACION DE LA. Para determinar la eficacia probatoria de la prueba documental privada consistente en copia fotostática sin certificar, debe atenderse, ante todo, a que la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 797 y 801, establece la regla general de que tratándose de pruebas documentales, éstas deben ofrecerse originales. Esta carga que pesa sobre el oferente de pruebas documentales, de exhibir en original las que tenga en su poder, se justifica con mayor razón, cuando el oferente es el patrón y se trata de documentos que, de acuerdo con el artículo 804, tiene obligación de conservar y exhibir en juicio. Por su parte, el artículo 798 cataloga como documentos privados tanto a las copias simples como a las copias fotostáticas, pese a que estas últimas, en realidad, son representaciones fotográficas del documento considerado como cosa u objeto. Esta observación es importante en virtud de que la naturaleza real de este tipo de probanza no puede desconocerse al efectuar su valoración. En efecto, como la copia fotostática se obtiene mediante métodos técnicos y científicos a través de los cuales es posible lograr la composición, arreglo

o alteración de los objetos reproducidos, no puede descartarse la posibilidad de que aquélla no corresponde de una manera real o auténtica al contenido exacto o fiel del documento o documentos de los que se toma. De ahí que cuando el oferente exhibe copias fotostáticas sin certificar y éstas son objetadas, debe señalar el lugar donde se encuentra el original para que se lleve a cabo la compulsión o cotejo correspondiente, y si no lo señala, aquel documento carecerá de valor probatorio, en virtud de que no habrá modo de comprobar su fidelidad o exactitud. Si la copia fotostática que se ofrezca no es objetada, ello no trae como consecuencia el que el documento privado tenga valor probatorio pleno, aunque sí constituirá un indicio cuyo valor será determinado por la Junta al apreciarlo, en conciencia, con las demás pruebas; en efecto, aun cuando el artículo 810 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las copias hacen presumir la existencia de los originales, de ello no puede inferirse que la falta de objeción da lugar a aceptarlas como prueba plena, en virtud de que la especial naturaleza de la copia fotostática, a la que ya se aludió, constituye un riesgo que no puede ser desconocido por el juzgador e impide que le otorgue valor de prueba plena. Por último, puede darse el caso de que el propio oferente de la copia fotostática, aunque no sea objetada, solicite su compulsión o cotejo, señalando el lugar donde se halla el original, la que de efectuarse, perfeccionaría dicha prueba documental.

Apéndice de 1995 Tomo V, Cuarta Sala, Séptima Época, Parte SCJN, Tesis 164, Página: 110. COPIAS FOTOSTÁTICAS, VALOR PROBATORIO DE LAS. REQUISITO DE FORMA. No se le puede conceder valor probatorio alguno a las pruebas documentales fotostáticas cuando son objetadas según lo ordena el artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo vigente, si al ofrecerlas no se cumple con los requisitos de forma, como son el que se acompañen de su original; a falta de este último, el que se ofrezca su cotejo con su original; a falta del citado cotejo, el que la propia documental fotostática se encuentre certificada por un funcionario con fe pública que manifieste haber tenido el original a la vista y que ambos concuerdan en todas sus partes.

Apéndice de 1995 Tomo V, Cuarta Sala, Sexta Época, Parte SCJN, Tesis 166, Página: 111. DOCUMENTOS PRIVADOS, PROVENIENTES DE TERCERO. Los documentos privados provenientes de tercero, cuando no son ratificados por quienes los suscriben, deben equipararse a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, por lo que carecen de valor probatorio.

Apéndice de 1995 Tomo V, Cuarta Sala, Séptima Época, Parte SCJN, Tesis 170, Página 113. DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMAS EN LOS. El hecho de reconocer la firma puesta en un documento, entraña el reconocimiento de su contenido, aun cuando se alegue que se firmó por error, dolo o intimidación, pues para que el reconocimiento de la firma no surtiera el efecto indicado, sería necesario

que quien firmó probare, en los autos laborales, el error, el dolo o la intimidación que alegue.

Gaceta del Seminario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, Tesis VI.2º. J/238, Página 105. DOCUMENTOS PRIVADOS, OBJECIONES A LOS. CARGA DE LA PRUEBA. En Materia laboral el que objeta de falso un documento debe probarlo. Por lo que si una de las partes dice haber objetado por falso un documento, la carga de la prueba corresponde a ella, más no a la contraparte, quien tiene a su favor la presunción de que el documento es auténtico.

Apéndice de 1995 Tomo V, Cuarta Sala, Séptima Época, Parte SCJN, Tesis 18, Página: 12. ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACION DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS. Las actas administrativas levantadas en la investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, para que no den lugar a que se invaliden, deben de ser ratificadas por quienes las suscriben, para dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documento, con el objeto de que no se presente la correspondiente indefensión. Por lo tanto, cuando existe la ratificación del acta por parte de las personas que intervinieron en su formación y se da oportunidad a la contraparte para repreguntar a los firmantes del documento y no se desvirtúan, con las preguntas que se formulen, los hechos que se imputan, la prueba alcanza su pleno valor probatorio.

3.2.3 Testimonial.

Para Néstor de Buen, testigo es: “la persona que declara conocer los hechos controvertidos”⁶², la condición de testigo la adquiere del hecho de declarar. Máxime si consideramos que el testigo falso, aun con la declaración falsa de su testimonio no deja de ser un “testigo”. La prueba testimonial es una prueba muy antigua regulada con gran detalle, la encontramos en el Digesto, en donde se establecía frecuente el uso de los testigos y deberían ser aquellos cuya verdad no vacila; en las Partidas de Alfonso el Sabio, en su Tercera Partida dedicó todo un capítulo a los testigos, donde contemplaba: la oportunidad para la recepción de la prueba, incapacidad para ser testigo, edad mínima para declarar, excusas para no declarar, validez de ciertos testimonios, validez del testimonio de los siervos respecto de sus señores, o de los ascendientes y descendientes. La Novísima Recopilación dedicó a los testigos y sus declaraciones el Título XI del LXI y el Título XII a las tachas de los testigos y su prueba. La Ilustración del derecho real de España, consideraba que: “La tercera especie de prueba, la más famosa y usual, es la de los testigos”. Además señalaba que para que el testimonio del testigo hiciera plena fe, era necesario que la persona no tuviera

⁶² DE BUEN L., Néstor. ob cit., p. 459.

prohibición alguna. También incluía excepciones a la capacidad de atestiguar por razones de interés más que de conducta del testigo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no mencionaba un listado de pruebas, sin embargo, en el artículo 524 establecía que “cada parte exhibirá los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa, y presentará a los testigos o peritos que pretendan sean oídos”.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, previo a la reforma de 1980, el artículo 767 indicaba la carga de presentación de los testigos con la posibilidad de solicitar a la junta la cita de los mismos, señalando su domicilio y los motivos que impidiesen su presentación. La limitación de presentar a cinco testigos por cada hecho que se pretendiera probar; la formulación de preguntas verbales y directas; en caso de tacha de testigos al concluir la recepción de pruebas, el señalamiento de la fecha para el desahogo de las pruebas ofrecidas en la tacha.

La reforma procesal de 1980, produjo importantes cambios a la prueba testimonial con fundamento en la jurisprudencia y práctica de esta prueba se hizo más técnica; se limitó a tres el número máximo de testigos por cada hecho controvertido; la carga de presentación de testigos por las partes; para el caso de impedimento para presentarlos se deberá señalar la causa y motivos justificados que les impiden comparecer directamente. La ley también establece que para presionar la presencia se podrá aperecer al testigo que de no presentarse, será requerido por conducto de la policía. Se acepta el testimonio de persona que radique fuera del lugar de residencia de la junta, para lo cual el oferente deberá presentar por escrito el interrogatorio de lo contrario la prueba se declarará desierta. Además el oferente tiene la obligación de acompañar copias del interrogatorio para poner a disposición de las partes, para que dentro del término de tres días, presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado (artículos 813, 814 y 819 de la LFT).

Una excepción a la carga de presentación se da cuando el testigo es “alto funcionario público”, en este caso a juicio de la junta podrá rendir su declaración por medio de oficio, es decir, contestará por escrito las preguntas y repreguntas que se le formulen (artículo 813 fracción IV, LFT).

En virtud de lo anterior, podemos considerar como testigo a la persona física ajena a las partes, que declara sobre un hecho o hechos que forman parte de la litis o controversia, que tiene conocimiento del mismo por haberlo presenciado, visto y oído, que al deponer repite lo que pudo captar.

Podemos señalar como características de los Testigos y de la Prueba Testimonial:

Idoneidad.- Significa que la persona por su condición y capacidad es apta para declarar y producir efectos jurídicos.

Imparcialidad.- Consiste en que el testigo no tome partido o afinidad hacia alguna de las partes contendientes en el Proceso del Trabajo dejándose llevar por sus sentimientos humanos.

Certidumbre.- El testigo debe tener conocimiento seguro y evidente de los hechos sobre los cuales declara al poder precisar así mismo las razones por las cuales los conoció.

Congruencia.- Significa que el testigo en sus respuestas debe ser acorde con las preguntas que se le formulan y con los hechos que forman parte de la controversia, sin poder formular juicios subjetivos propios.

Uniformidad.- El testigo en su narrativa de los hechos debe ser capaz de llevar una coherencia lógica y humana.

Testigo Único.- Es cuando el hecho o los hechos materia de la litis fueron presenciados por una sola persona.

La probanza de testigo único, solo se podrá ofrecer cuando desde la demanda se narro que fue una sola persona la que presencio los hechos y será prueba plena cuando; concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, porque fue el único que se percató de los hechos; y su declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos (artículo 820 LFT).

Testigo en otro idioma.- El artículo 816 establece que, si el testigo no habla 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 escribirse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.

La jurisprudencia y la ley laboral establecen una serie de principios que rigen el desahogo de la prueba testimonial, que se indican a continuación:

Principio de la carga de presentación.- Cada parte debe presentar a sus testigos, salvo que tenga motivos justificados que habrá de invocar para no hacerlo (artículos 813 fracción II y 815 fracción I LFT).

Principio de identidad del testigo.- La ley establece que desde el ofrecimiento de la prueba se debe señalar el domicilio del testigo. Además deberá identificarse ante la junta cuando así lo pidan las partes, si no pudo hacerlo en el momento de la audiencia, la junta le concederá tres días para hacerlo (fracción II artículo 815 LFT).

Principio de separación de los testigos.- Después de haber sido interrogados deben separarse para evitar que se comuniquen entre sí, e inclusive deben separarse de los representantes y de la parte por la que declaran (fracción III artículo 815 LFT).

Principio de oralidad del interrogatorio.- Aun cuando no hay impedimento para formular las preguntas por escrito, es necesario que se dicten de manera verbal, salvo en el caso de desahogo por exhorto o se trate de alto funcionario (fracción III artículo 815 LFT).

Principio de literalidad de la transcripción.- La fracción séptima del artículo 815, prevé que: Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras.

Principio de veracidad.- La notoria y justificada desconfianza de la prueba, obliga a la autoridad a tomar providencias para hacer más difícil la declaración mentirosa. Es por ello que al inicio de la comparecencia se advierte al testigo, de las penas en que incurrirán los testigos falsos. Si fuera inclinado a mentir, se toman sus datos personales para identificarlo en caso de captura (fracción IV artículo 815 LFT).

Principio de libre interrogatorio.- Este principio refuerza lo señalado por el artículo 781, "las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos". Al indicar que las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La junta admitirá las que tengan relación directa con el asunto y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación.

Principio de prelación en el interrogatorio.- Los testigos que se examinan en primer lugar son los de la parte que los ofrece y en segundo término los de la otra parte. La junta cuando lo estime pertinente tiene la facultad de examinar directamente al testigo en cualquier momento, inclusive durante el interrogatorio de alguna de las partes (fracción VI artículo 815 LFT).

Principio de justificación de las respuestas.- El testigo está obligado a expresar la razón por la que sabe lo que ha declarado, es decir, la razón de su dicho (fracción VIII artículo 815 LFT).

Principio de formalidad.- La ley establece que concluida la comparecencia del testigo y 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. Una vez ratificada, no podrá cambiarse ni en la substancia ni en la redacción (fracción IX, artículo 815 LFT).

Principio de indivisibilidad de la prueba.- Es un principio que tiene como fundamento sostener la unidad en la recepción de la prueba. Como en ocasiones no es posible terminar el examen de los testigos en un solo día, lo que da oportunidad a la parte que los ofrece de preparar a los testigos faltantes sobre todo en cuanto a las repreguntas. Las medidas que se toman al respecto son que la audiencia se continúe al día hábil siguiente y que no se entregue copia de lo actuado a las partes sino hasta el término de la diligencia.

A continuación se transcriben algunas ejecutorias y jurisprudencias sobre la prueba testimonial:

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Octava Época, Tomo 65, Tesis, 4a./J.21/93, página 19. TESTIMONIAL. VALORACION DE ESTA PRUEBA EN MATERIA LABORAL. 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.

Semanario Judicial de la Federación Tomo V, Cuarta Sala, Octava Época, Primera Parte, Tesis, 4a. /J.22 VI/90, Página 284. PRUEBA TESTIMONIAL EN JUICIO LABORAL. OFRECIMIENTO. El oferente de la prueba testimonial tiene la carga de señalar tanto el domicilio como el nombre de los testigos, independientemente de que se comprometa a presentarlos ante la Junta. La omisión de tales requisitos exigidos por el artículo 813, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, trae como consecuencia que se tenga por mal ofrecida esa prueba y que no se admita.

Apéndice de 1995 Tomo VI, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, Parte TCC, Tesis 1075, Página, 743. TESTIMONIAL. VALORACION DE LA PRUEBA. La valoración de la prueba testimonial implica siempre dos investigaciones: la primera relativa a la veracidad del testimonio en la que se investiga la credibilidad subjetiva del testigo, la segunda investigación es sobre la credibilidad objetiva del testimonio,

tanto de la fuente de la percepción que el testigo afirma haber recibido como en relación al contenido y a la forma de la declaración.

Apéndice de 1995 Tomo VI, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, Parte TCC, Tesis 1073, Página: 742. TESTIGOS SOSPECHOSOS. LO SON CUANDO EMPLEAN IDENTICOS TERMINOS. Si en sus declaraciones los testigos usan casi los mismos términos, engendran sospecha fundada de que han sido testigos preparados; y si bien es verdad que los testimonios deben ser uniformes, esto se refiere a la sustancia y a los accidentes de los hechos sobre los que declaran, mas no a los términos empleados en las declaraciones.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo V, Segunda Sala, Novena Época, Tesis: 2a. /J 18/97, Página: 309. TESTIGOS EN JUICIO LABORAL. SU RELACIÓN CON EL OFERENTE DE LA PRUEBA O CON LA CONTRAPARTE DE ÉSTE, NO ES CAUSA SUFICIENTE PARA ATRIBUIRLE PARCIALIDAD A SU TESTIMONIO. De conformidad con el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas y expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. De acuerdo con tal dispositivo, la relación del testigo en un juicio laboral, con el oferente de la prueba o con la contraparte de éste, no es determinante, por sí misma, para estimar que no concurre el elemento imparcialidad, pues la declaración, al ser valorada, no debe calificarse por ese solo hecho, sino que, haciendo un análisis a conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, deben considerarse todos aquellos elementos objetivos y subjetivos que contribuyan a formar convicción en el ánimo del juzgador, quien debe externar los razonamientos en los que sustente dicha valoración. Por tanto, la circunstancia de que el testigo haya entablado una diversa demanda en contra del mismo patrón, no inhabilita su testimonio por sí sola.

Tachas a Testigos, son las Razones legales o motivos que hacen valer las partes con el objeto de invalidar o restar fuerza probatoria a la declaración de un testigo al concluir éste su declaración o dentro del término concedido por la Ley (artículo 818, 881, 884 LFT).

Afirma Néstor De Buen, que se entiende por tacha “el acto de impugnar la declaración del testigo en función de su interés presunto”⁶³.

En el proceso laboral no existen cusas “legales” de tacha. Es a partir del resultado de la declaración que se estima favorable para la parte que lo presenta, que en consecuencia la otra parte lo tacha. La tacha atiende a la

⁶³ *Ibidem*, p. 474

relación entre el testigo y la parte, que se hace necesario invocar y probar, a partir de la forma en que ha declarado. Es importante no confundir la tacha con la interpretación del dicho del testigo, más bien la situación particular del testigo hará que se ponga en duda la veracidad de su declaración.

La ley Federal del Trabajo, en principio parece confundir la valuación de la prueba con el interés presunto del testigo falso, al señalar que se deben hacer valer las tachas oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la junta. Al darle un tratamiento incidental al acto de tachar al testigo y recibir las pruebas de la tacha dentro de la misma etapa de desahogo de pruebas, pone de manifiesto que la tacha no es consecuencia directa e inmediata de la declaración, aunque solo tenga por objeto plantearla a partir de ella, sí ésta favorece a quien presenta al testigo. Es por ello que al ofrecer la prueba testimonial, se debe proporcionar el nombre y domicilio del testigo, con la finalidad de que la otra parte pueda conocer sus antecedentes e investigar su relación con la contraria, al estar en condiciones de probar la relación se pone de manifiesto que la tacha se actualiza con la declaración.

De acuerdo con los argumentos anteriores podemos señalar una clasificación de las tachas en el orden siguiente:

- Las relativas a la idoneidad del testigo, éstas se formulan en función a la característica personal del testigo que anulan su imparcialidad al existir lazos de animadversión (odio o rencor), o amistad en contra de alguna de las partes, lo que presupone una parcialidad del testigo.
- Del contenido de la propia declaración cuando ésta es inconsistente al no tener congruencia y uniformidad con los puntos de la controversia o litis sobre los cuales depone el testigo; estas dos características son propiamente las tachas.
- Las derivadas de la falta de certidumbre, es decir, en función a los hechos y momento en que ocurrieron los mismos y sobre los cuales depone (declara) el testigo, denotan la falta de apreciación material y personal por sus sentidos al no ubicarse en modo, tiempo y lugar, lo que permite desvirtuar la característica de certidumbre. En este último caso hablamos de la objeción por falsedad.

Como referencia a lo señalado citamos las siguientes ejecutorias y jurisprudencias:

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo III, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Tesis, IX.2o.2L, Página 363.
TESTIGOS EN MATERIA LABORAL. TACHAS. De lo dispuesto por el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a las causas de inhabilitación del testigo, se obtiene que las llamadas tachas a un testigo lo constituyen aquellas circunstancias personales que afectan su credibilidad, como lo sería el que fuese pariente consanguíneo o afín de

alguna de las partes del juicio, que manifieste en forma directa un interés en el pleito o en otro semejante y que sea amigo íntimo o enemigo de alguno de los litigantes; pero estas circunstancias que afectan la credibilidad de un testigo, por presumirse que no podría declarar con imparcialidad a lo que se le interrogue, es cosa muy distinta de las objeciones que se hagan al dicho de un testigo, en quien no concurren tales circunstancias, por advertirse que sus declaraciones son contrarias a la verdad o contradictorias en sí mismas.

Semanario Judicial de la Federación Tomo 63, Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, Sexta Parte, Página 73. TESTIGOS, TACHAS DE, EN LOS JUICIOS LABORALES. Amparo Directo T-953/73. Felipe Hernández Romero. 27 de marzo de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

La Ley Federal del Trabajo no señala cuáles son los motivos en que pueda fundarse la tacha de los testigos y, por lo mismo, debe interpretarse que puede constituir motivo de tacha cualquier circunstancia que afecte la credibilidad de quienes han declarado en el juicio como tales, ya que éste es el criterio que prevalece en las leyes procesales mexicanas, según puede verse en los artículos 186 del Código Federal de Procedimientos Civiles y 371 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, que no limitan el concepto de tachas a las circunstancias de parentesco, interés o amistad entre los testigos y la parte que los presenta. Por otro lado, es evidente que en caso de demostrarse que los testigos fueron instruidos por quien los presentó para que declararan en el sentido en que lo hicieron, ello sería una circunstancia que habría afectado su credibilidad, por lo que en ese caso es preciso y procedente abrir el incidente de tachas y recibir las pruebas que se ofrezcan legalmente.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta tomo VII, junio de 1998, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Tesis: XVI. 1o.4 L, Página: 720. TESTIGOS, TACHA DE LOS, SU PROCEDENCIA, NO EXIME A LA JUNTA DE ANALIZAR EL CONTENIDO DE SUS DECLARACIONES. La procedencia de la tacha, por referirse a circunstancias de índole personal que concurren en los testigos, si bien trae aparejada una presunción de parcialidad, esto no significa que, por ese hecho, lo por ellos manifestado, carezca de todo valor jurídico, de manera tal, que se torne innecesario analizar el contenido de sus atestos; sino que, por el contrario, lo anterior genera, la obligación en el juzgador, de apreciar con mayor cuidado y detenimiento el dicho de los declarantes, a fin de determinar, si efectivamente faltaron a la verdad, alteraron o falsearon los hechos, sobre los que vertieron declaración, pero no tiene la consecuencia, de eximir a la Junta, de prescindir de su estudio.

Semanario Judicial de la Federación Tomo 82, Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, Sexta Parte, Página: 89. Amparo directo 321/71.

El Heraldo de León, Compañía Editorial, S.A. 16 de octubre de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. TESTIGOS, TACHAS A LOS, EN MATERIA LABORAL. CASO EN QUE EL DESECHAMIENTO DE LAS MISMAS IMPLICA VIOLACION A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO. Si una de las partes en un juicio laboral formula tachas a los testigos de la contraria, ofreciendo prueba testimonial para pretender justificarlas, y la Junta desecha de plano y en forma ilegal la promoción, a juicio de este Tribunal Colegiado se está en un caso de violación a las leyes del procedimiento, de acuerdo con la fracción XI del artículo 159 de la Ley de Amparo, el cual determina que se consideraran violadas dichas leyes en los casos análogos a los de las fracciones que la preceden, toda vez que la situación es similar a la de la fracción III del mismo dispositivo, conforme a la cual se establece como violación del procedimiento que afecta las defensas del quejoso, cuando no se le reciben las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando no se reciban conforme a la ley, y en el caso, la no admisión de las tachas implica la no recepción de las pruebas ofrecidas legalmente para justificar las objeciones a los testigos.

En apoyo al razonamiento del precedente anterior citamos lo dispuesto por la Ley de Amparo en el artículo 159 fracciones III y XI:

Artículo 159.- En los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del trabajo, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso:

III.- Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando no se reciban conforme a la ley;

XI.- En los demás casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito, según corresponda.

Estamos de acuerdo con el precedente que se cita, ya que tomando en cuenta que la declaración al ser valorada y analizada a conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, deben considerarse todos aquellos elementos objetivos y subjetivos que contribuyan a formar convicción en el ánimo del juzgador, quien debe externar los razonamientos en los que sustente dicha valoración, y no incurrir en “desechar de plano y en forma ilegal la promoción”, porque con ello se violan las leyes del procedimiento laboral.

3.2.4 Pericial.

En el proceso laboral para la valoración de pruebas la junta se apoya en la apreciación u opinión de un experto que le permita apreciar el alcance de las constancias que obran en autos, una característica fundamental es que no sea

parte en el juicio y que tenga conocimiento sobre la ciencia, técnica o arte sobre la que debe emitir su dictamen. Técnicamente se conoce a este experto como perito.

El doctor De Buen, cita en su obra el concepto de Perito de Jaime Guasp, quien lo define como “la persona que, sin ser parte, emite, con la finalidad de provocar la convicción judicial en un determinado sentido, declaraciones sobre datos que habían adquirido ya índole procesal en el momento de su captación”. Afirma Guasp, que son tres elementos los que comprende el concepto, siendo éstos los siguientes:

- La prueba pericial tiene como instrumento a una persona,
- Esa persona que no es parte en el juicio, se pone en contacto con los datos a probar en el proceso por encargo judicial, y
- Tiene como finalidad provocar el convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de un dato procesal determinado.

Para Néstor De Buen, “el perito es un auxiliar del juez o de las Juntas que produce un medio de prueba: su dictamen”⁶⁴. No se puede confundir el dictamen con el perito, pues sería tanto como aludir que el actuario es el medio de prueba y no el resultado de la inspección ocular que practique.

En virtud del concepto analizado y considerando el artículo 822 de la Ley, podemos definir como perito: A la persona con conocimientos especiales en una ciencia, arte u oficio, que a través del dictamen respectivo auxilia a la Junta para esclarecer la verdad sobre determinados puntos del conflicto.

La Ley señala una condición especial respecto a la profesión o arte, consistente en que si la profesión o arte son legalmente reglamentadas, el perito deberá acreditar estar autorizado conforme a la ley. Además la calidad de perito hace presumir la condición de “experto” en determinada rama del conocimiento.

En consecuencia corresponderá a las juntas de conciliación y arbitraje determinar los alcances técnicos, científicos o artísticos del perito; el desarrollo de sus conocimientos y la peculiaridad del dictamen, hará que la junta decida a favor de su opinión. En el interrogatorio que las partes o la junta hagan al perito, es válido que le pregunten sobre sus antecedentes curriculares y experiencia sobre la materia que versara su dictamen, y el perito está obligado a dar razón de su historial curricular.

El dictamen del perito forma un medio de prueba de los establecidos en la Ley Federal del Trabajo (artículos 776, 822, 825).

La prueba pericial es el examen de personas, hechos u objetos, que realiza un experto en alguna ciencia, técnica o arte, con el objeto de ilustrar a las

⁶⁴ Ibídem, p. 478

Juntas de Conciliación y Arbitraje, sobre cuestiones que por su naturaleza requieren de conocimientos especializados, que sean del dominio cultural de tales expertos y cuya opinión resulte necesaria en la resolución de un conflicto.

Esta prueba deberá ofrecerse, indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador en los siguientes casos: cuando no se haga nombramiento de perito; si designándolo no comparece a la audiencia respectiva a rendir su dictamen o cuando el trabajador lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes (artículos 823 y 824 LFT).

Algunos tipos de pruebas periciales pueden ser: pericial médica, pericial química, pericial biológica, pericial en materia técnico administrativa, pericial en materia ferrocarrilera o ferroviaria, pericial en tránsito terrestre, aéreo o fluvial, pericial en materia petrolera; pericial en caligrafía, grafoscopia y grafometría, pericial en documentoscopia, pericial contable, pericial en medio ambiente laboral, pericial química ambiental, pericial audiométrica, pericial topográfica y en construcción, pericial en dactiloscopia, pericial en avalúos.

También por el avance de la informática puede generarse la existencia de la prueba pericial magnetofónica, la cual consistiría en el conocimiento, funcionamiento y dominio técnico de los medios de comunicación electrónicos y magnéticos, que actualmente están en uso en todas las entidades públicas y privadas, ya que a través de estos medios se facilita la comunicación por medio de documentos contenidos en archivos electrónicos.

Los requisitos que establece la ley para poder ser designado perito por la Junta son: ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos; estar legalmente autorizados para ejercer la ciencia o arte sobre el que verse el peritaje; y no haber sido condenados por el delito intencional, que los inhabilite para ejercer su profesión (artículo 907 LFT).

El desahogo de la prueba pericial, se llevará a cabo de la siguiente forma:

En la audiencia cada parte presentará personalmente a su perito; algunas salvedades que contempla la ley son que el trabajador no presente a su perito porque habiéndolo designado éste no comparezca a la audiencia a rendir su dictamen; que el trabajador lo solicite a la Junta por no tener recursos económicos para cubrir los honorarios del perito; o que no hubiere nombrado perito.

Después los peritos protestarán desempeñar su cargo con arreglo a la ley y rendirán su dictamen, salvo que manifiesten imposibilidad de hacerlo por causa justificada.

La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo que no lo haga, en cuyo caso la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente y si existe discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un *perito tercero en discordia*, quien en su caso, deberá excusarse dentro de las 48 horas siguientes en que sea notificado de su nombramiento, la que se calificará de plano por la Junta y declarada procedente se nombrará nuevo perito.

En el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, en principio en este tipo de conflictos, la Junta dentro de la misma audiencia, designará tres peritos por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formulen dentro del término de treinta (30) días, un dictamen respecto de la forma en que según su parecer, puede solucionarse.

Las partes dentro de los primeros diez (10) días del término señalado por la fracción VII, del artículo 906 de la ley, para que los peritos designados por la Junta emitan su dictamen, podrán presentar directamente a los peritos, por conducto de la Junta o a través de las comisiones designadas por los trabajadores y patrones, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomadas en cuenta por los peritos, en sus dictámenes.

Es preciso destacar que el número de integrantes de las comisiones de trabajadores y patrones son designados por la junta con la finalidad de acompañar a los peritos en la investigación e indiquen las observaciones y sugerencias que estimen conveniente.

Los peritos nombrados por la junta practicarán las investigaciones y realizarán los estudios que juzguen conveniente, con la mayor libertad y amplitud, teniendo entre otras las siguientes facultades:

- Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.
- Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos; y
- Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente (artículos 906 fracción VII y VIII, 908, 909 LFT).

En virtud de lo anterior las autoridades, las instituciones y los particulares, están obligados a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y a rendir las declaraciones que se les soliciten por disposición del artículo 914 de la Ley.

Citaremos las siguientes ejecutorias y jurisprudencias, que respaldan la protesta del desempeño del cargo de perito y la importancia de esta formalidad. Así como las razones por medio de las cuales se otorga o niega valor probatorio a la prueba pericial.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo VII, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Tesis VI.3o. J/14, Página 683.

PERITOS. DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE ANTE LA JUNTA DEL TRABAJO A PROTESTAR EL DESEMPEÑO DE SU CARGO CONFORME A LA LEY. De la lectura del artículo 825, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, los peritos designados en un juicio laboral deben comparecer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva a protestar el desempeño de su cargo conforme a la ley; de donde se advierte que lo que el legislador pretendió, al establecer tal requisito, es revestir el desahogo de la prueba indicada de una formalidad especial, para dar mayor certeza jurídica al contenido de los dictámenes; es decir, que en la elaboración de tales dictámenes los peritos se ajusten estrictamente a los requisitos que al efecto establece la ley, lo que adquiere una mayor relevancia tratándose de peritajes en los que se determine la incapacidad para los efectos del Seguro Social, pues es de orden público tanto preservar los derechos de los trabajadores en materia de seguridad social, como evitar irregularidades por parte de los peritos que examinen a aquéllos sin ceñirse, al elaborar sus dictámenes, a los lineamientos que se establecen tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley del Seguro Social y su reglamentos.

Apéndice de 1995 Tomo V, Cuarta Sala, Octava Época, Parte SCJN, Tesis: 409, Página 272. PRUEBA PERICIAL. SU ESTIMACION POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEBE HACERSE ANALIZANDO TODOS LOS DICTAMENES RENDIDOS EN EL JUICIO, EXPRESANDO LAS RAZONES POR LAS CUALES LES OTORGAN O NIEGAN VALOR PROBATORIO. Esta Suprema Corte ha sostenido con fundamento en lo dispuesto por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que tratándose de la apreciación de la prueba pericial, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben expresar en el laudo las razones o motivos que las conduzcan a conceder o negar eficacia probatoria a los dictámenes periciales rendidos por las partes o, en su caso, por el tercero en discordia, para cumplir de esa manera con la garantía de fundamentación y motivación consagrada en el artículo 16 constitucional, según aparece en la tesis jurisprudencial publicada con el número mil cuatrocientos ochenta y tres de la Compilación de mil novecientos ochenta y ocho, Segunda Parte, bajo el rubro de "PRUEBA PERICIAL. VALOR DE

LA", con la cual quedó superada la diversa tesis jurisprudencial que aparece publicada con el número mil cuatrocientos setenta y seis de la citada Compilación, Segunda Parte, con el título de "PRUEBA PERICIAL, APRECIACION DE LA, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.", en la que se establecía que las Juntas gozaban de una facultad soberana para apreciar la prueba pericial; el criterio sostenido en esta última tesis fue abandonado luego de que una nueva reflexión sobre el tema condujo a esta Sala a estimar que la facultad de aquéllas para apreciar en conciencia dicha probanza no las libera del deber de expresar las razones por las cuales conceden o niegan eficacia probatoria a los dictámenes rendidos durante el juicio, a fin de que el particular afectado por el laudo esté en posibilidad tanto de conocer los motivos y fundamentos del laudo, como de cuestionarlos ante el órgano de control constitucional, pues aunque las Juntas carecen de los conocimientos técnicos propios de la materia sobre la cual versa la pericial, les corresponde examinar si las conclusiones alcanzadas por los peritos resultan de un estudio profundo, acucioso, lógico y objetivo del problema planteado, por cuanto de ello depende que la prueba les merezca confiabilidad y credibilidad.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo II, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Tesis: IV.3o. J/13, Página: 417.

PRUEBA PERICIAL. INTEGRACION DE LA. La prueba pericial en materia del trabajo se integra ya sea únicamente por los dictámenes rendidos por los peritos de las partes, cuando coincidan sus opiniones sobre la cuestión en la que verse o con la del tercero en discordia en caso de existir discrepancia entre aquéllos, y la Junta en esta última hipótesis debe recabar necesariamente el dictamen de que se trata, pues solamente así puede tener por cumplidas las formas procesales relativas al desahogo de pruebas y en consecuencia dictar el laudo, pero si no lo hace es lógico y jurídico concluir que la transgresión procedimental en cuestión afecte garantías, habida cuenta que la Junta al dictar el laudo no está en aptitud plena de resolver sobre el tema controvertido por la falta de integración de la prueba pericial.

3.2.5 Inspección.

La prueba de inspección en materia laboral tiene como antecedente la prueba de inspección judicial que regulan los códigos de procedimientos civiles, la inspección judicial tiene como objeto principal el examen de lugares y de objetos al grado de que existe la posibilidad de levantar planos o sacar "vistas fotográficas", según lo establecen los artículos 164 del código federal de procedimientos civiles y 355 del código de procedimientos civiles para el distrito federal. Una particularidad especial de la inspección judicial es que en ella intervienen peritos y testigos e, inclusive se dice que el juez puede dictar

sentencia en el momento de la diligencia, toda vez que la realiza personalmente, de ahí el nombre de inspección judicial.

La inspección en materia laboral es muy diferente a la civil, la inspección laboral la realiza el actuario, si los representantes de la junta lo consideran pueden asistir a la diligencia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 782 de la ley. “La junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente.

Los representantes de las juntas al resolver recurrirán al actuario para el caso de examen de documentos que consten en autos; en caso de cotejo y comprobación de autenticidad de documentos se asistirán de peritos, este acto no se considerará prueba de inspección. Cabe la posibilidad de que la inspección laboral se lleve a cabo en bienes inmuebles o en inmuebles por destino, es decir, en maquinaria incorporada a un inmueble, cuando la naturaleza del pleito lo requiere, por ejemplo en caso de establecer las circunstancias en que se pudo producir un accidente de trabajo.

Néstor de Buen, afirma que la inspección esta a cargo del actuario, y en concepto de Pallares la cataloga como un medio de producir prueba, pues indica que “es una diligencia o actuación procesal que produce prueba acerca de hechos controvertidos”⁶⁵. La prueba es el objeto de la diligencia que a través de la constancia del actuario, hecha en presencia de las partes si éstas acudieron, se incorpora a los autos.

Por lo tanto, reiterando lo afirmado por Néstor De Buen, la inspección es el examen o comprobación directa mediante la apreciación de los sentidos del actuario, que realiza la junta de conciliación y arbitraje sobre actos o datos que consten en documentos o bien en objetos cuya descripción obra en autos, con la finalidad de dar fé de hechos o conductas afirmadas o controvertidas por las partes en litigio.

En cumplimiento a lo previsto en el artículo 801 de la ley, el actuario recabará copias, o cotejará las presentadas o hará un resumen de los datos que aparezcan a la vista que son los que constituyen la prueba, por lo que la inspección es el medio para llevarla a los autos. Podemos advertir que el acto de la inspección no es lo que constituye la prueba sino el objeto de la inspección. La naturaleza de la inspección es una diligencia dirigida al examen de cosas y documentos más que de lugares.

En razón de lo anterior, y en términos de los artículos 721, 795 y 829 de la Ley, la inspección se desahoga por conducto del actuario, quien es un funcionario investido de fé pública, facultado para autorizar el acta en la que se hará

⁶⁵ *Ibidem*, p. 486.

constar el resultado de la inspección, la cual hará prueba y tomará el carácter de documento público.

De conformidad con el artículo 827, la prueba de inspección deberá ofrecerse cumpliendo con los siguientes requisitos:

- Precisar el objeto
- El lugar donde debe practicarse
- Los periodos que abarcará, y
- Los objetos y documentos que deban ser examinados
- Formularse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar.

Para el desahogo de esta prueba la junta dictará un proveído, fijando día, hora y lugar.

En caso de que los documentos obren en poder de alguna de las partes, en el mismo acuerdo se les apercibirá que, de no exhibirlos, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se trate de probar.

El actuario deberá apegarse estrictamente a lo ordenado por la junta, es decir, realizará con precisión las instrucciones sin capacidad para resolver ninguna cuestión que pueda presentarse durante la diligencia. Requerirá a la parte o al tercero, en su caso, que le pongan a la vista los objetos o documentos y levantará constancia, es decir, el acta circunstanciada en la que expresará las condiciones del objeto o documento, con el propósito de que su impresión personal sea suficiente para que la junta, en su momento, aprecie el documento como si hubiera estado presente en la diligencia.

Toda vez que las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección, pueden formular las objeciones y observaciones que estimen pertinentes, mismas de las que dará cuenta el actuario a la junta para que ésta resuelva lo que considere oportuno.

Respecto a la procedencia del apercibimiento y su justificación la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, ha emitido los siguientes criterios que lo motivan y fundamentan:

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo V, Segunda Sala, Novena Época, Tesis: 2a./J. 19/17, Página: 284.

INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. EL APERCIBIMIENTO A LA PARTE QUE LOS HA DE EXHIBIR, DEBE HACERSE TOMANDO EN CUENTA LA CLASE DE DOCUMENTOS Y LA PARTE QUE LOS PUEDE TENER EN SU PODER. A efecto de determinar la procedencia del apercibimiento previsto por el artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo, deben distinguirse las siguientes situaciones: a) Si se trata de documentos previstos por el artículo 804, que

el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio; y b) Si ha de versar sobre cualesquiera otros documentos no comprendidos en el artículo 804 y leyes a las que remite. En el primer supuesto, la obligación probatoria la impone la ley al patrón sin importar el carácter con que concurre al proceso. Por ello, tratándose de ese tipo de documentos, la autoridad laboral, al preparar la prueba de inspección, debe requerir al patrón para que los exhiba apercibido que de no hacerlo se tendrá el hecho como presuntivamente cierto, salvo prueba en contrario, proceder que se ajusta a los principios que rigen la obligación probatoria, derivados de los artículos 784, 804 y 805 de la propia ley, de los cuales se infiere, en principio, que los documentos existen y están en poder del patrón. En cambio, el apercibimiento no se justifica en el supuesto mencionado en el inciso b), aun cuando el obligado sea el patrón, a menos que haya, por lo menos, un indicio de que la parte obligada tiene el documento en su poder, porque la ley no impone conservar, ni presume siquiera, la existencia de documentos como los anotados. En esta virtud, debe entenderse con base en la interpretación razonada, lógica y sistemática de la ley, que impone a la autoridad del conocimiento el deber de formular el apercibimiento en cuestión, no en forma indiscriminada, sino condicionado a que existan indicios de que los documentos a inspeccionar obran en poder de la parte obligada a exhibirlos; en caso contrario, no se justifica el apercibimiento de tener por presuntivamente ciertos los hechos a probar, para no propiciar prácticas insanas de la oferente, como manifestar que obra en poder de su contraparte un documento que realmente no existe, con la finalidad de que se tenga por cierto, aun en forma presuntiva, al no ser exhibido, pese que esto obedezca a una imposibilidad jurídica o material.

Otro criterio importante sustentado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, es el que prevé que la Junta no debe ordenar en forma indiscriminada la preparación de la prueba de inspección.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo V, Segunda Sala, Novena Época, Tesis: 2a./J 20/97, Página: 307.

INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. LA PRÁCTICA DE MANDARLA PREPARAR "SIN PREJUZGAR SOBRE SU EXISTENCIA", ES JURÍDICAMENTE INCORRECTA Y AMERITA LA CONCESIÓN DEL AMPARO PARA QUE SE REPONGA EL PROCEDIMIENTO, SI LA VIOLACIÓN TRASCIENDE AL SENTIDO DEL LAUDO. Cuando la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 828 consigna que "... si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar.", impone a las autoridades del trabajo la obligación de tomar en consideración las diversas hipótesis sobre las que puede versar la prueba, para dar a cada una de ellas el trato que ameritan; de allí que si de modo indiscriminado,

mediante el formulismo indicado o algún otro de contenido similar, la Junta ordena la preparación de la prueba de inspección, procede conceder el amparo para que se reponga el procedimiento, siempre y cuando esta violación trascienda efectivamente al sentido del laudo reclamado.

3.2.6 Presuncional.

La doctrina conceptualiza a la prueba presuncional como “un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho (lo segundo es presunción judicial o de hombre), con fundamento en las máximas generales de la experiencia, que le indican cuál es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos”⁶⁶. Un concepto muy amplio que comprende la dualidad de la presunción legal y judicial o humana, que se fundamentan en la experiencia sobre el comportamiento normal de los hechos o cosas, en nuestra opinión agregaríamos en el procedimiento laboral.

La Ley en el artículo 830, define a la presunción como: la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. Al ofrecerla es conveniente que se señalen los preceptos legales y los hechos probados de los que se derivan tales presunciones. Toda vez que la ley habrá de dar por cierto algo a partir de una determinada situación jurídica, por ejemplo la del trabajador, cuya palabra acepta, salvo prueba en contrario, cuando afirma la existencia de ciertas condiciones de trabajo.

Existe presunción legal cuando la ley la establece expresamente, y puede ser:

- Absoluta, o conocida como *juris et de juré*, que significa de derecho y por derecho, este tipo de presunción no admite prueba en contrario.
- Relativa o también llamada *juris tantum*, son aquellas que admiten prueba en contrario.

La presunción humana, es la que formula la junta fundándose en hechos probados en el juicio. Este tipo de presunción por lo general se considera simplemente como probable, a menos de que se trate de leyes físicas inmodificables, de las deducidas de un conjunto de indicios graves, precisos y concordantes que otorguen certeza sobre tal hecho.

La doctrina considera que la presunción se funda en un indicio, considerando a éste como cualquier hecho material o humano, físico o síquico, simple o compuesto, es decir, el hecho en sentido amplio se utiliza para determinar en abstracto el objeto de las pruebas judiciales; el cual constituye la prueba sobre la cual se establece la presunción.

⁶⁶ ECHANDÍA, Davis. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo II, quinta edición, Buenos Aires, 1981, p. 694

De acuerdo con Néstor de Buen, el artículo 830 de la Ley indica que la presunción, es una operación crítico-lógica que el juzgador establece a partir de un indicio (hecho conocido), no tanto para averiguar la verdad sobre otro desconocido sino para inferir la verdad posible, de acuerdo a las reglas de la experiencia.

Muy discutida por la doctrina ha sido la naturaleza jurídica de la presunción para considerarla una prueba, sobre todo a la presunción humana o judicial, la ley laboral, considera que la presunción judicial que en un momento establece la junta al resolver un conflicto, no es un medio de prueba, en virtud de que la prueba es un elemento externo a las partes y al juzgador. Así pues, la considera un simple proceso intelectual que toma como punto de partida uno o varios indicios para suponer una verdad no comprobada plenamente. Al efecto se establece la regla que señala el artículo 832 de la Ley. “El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que se funda”.

Una característica común de las presunciones legales relativas (*juris tantum*) y humanas, es que admiten prueba en contrario, según lo establece el artículo 833 de la Ley.

Otra razón por la cual la doctrina no considera a la presunción como una prueba, de acuerdo con el artículo 834, que establece que las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella. En base en este precepto legal la doctrina cuestiona dos situaciones:

La presunción no es un medio de prueba, sino una regla de prueba, por lo tanto su ofrecimiento no es necesario. Sólo será motivo de alegatos la relación entre indicios y presunciones.

En el caso de una prueba material (pericial o inspección) podrá anticiparse el juicio sobre un indicio derivado, pero difícilmente podrá hacerse si se trata de una prueba histórica como la confesional o la testimonial o técnica, ya que no se puede conocer de antemano el resultado y las consecuencias que se deriven de la misma.

En cuanto a la forma de ofrecer la prueba presuncional, “ofrezco la presuncional legal y humana en lo que favorezca a mis pretensiones”, la doctrina considera como una simple manifestación por parte de los litigantes, en base a la observación de que la prueba presuncional no es considerada como una prueba, la doctrina considera que al menos tratándose de pruebas materiales, podría indicarse cuales son las presunciones que de ellas se derivan.

A continuación citamos las siguientes ejecutorias y jurisprudencias:

Apéndice de 1995 Tomo V, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, TCC, Tesis: 884, Página: 6112.

PRUEBAS, OMISION DE ANALISIS DE LAS PRUEBAS PRESUNCIONAL E INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES. Carece de trascendencia jurídica que la Junta no analice expresamente las pruebas presuncional e instrumental de actuaciones, si el estudio de las mismas se encuentra implícito en el que se hizo de las demás consideradas en el laudo combatido.

Apéndice de 1995 Tomo V, Cuarta Sala, Séptima Época, SCJN, Tesis:250, Página: 164.

INSPECCION DE DOCUMENTOS, PRUEBA DE, NO EFECTUADA. PRESUNCIONES. Para que puedan tenerse por ciertos los hechos que una de las partes trató de probar mediante una inspección de documentos, que no se llevó a cabo por negarse su contraria a exhibirlos, es necesario que esos hechos no estén contradichos por prueba alguna existente en autos, pues ante la existencia de esta última prueba, la presunción queda desvirtuada.

3.2.7 Instrumental de Actuaciones.

La Doctrina al igual que a la presuncional tampoco da a la instrumental de actuaciones el carácter de prueba, porque considera que lo actuado durante el proceso implica una cierta admisión de hechos, el reconocimiento que haga una parte sobre lo invocado por la otra, no es más que un simple proceso de delimitación de la controversia.

La Ley define a la instrumental de actuaciones como: el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio. Concepto que confirma lo aseverado por la doctrina.

El juzgador al momento de resolver tendrá que tomar en cuenta todo lo alegado y probado por las partes, como lo señala el art. 836 de la Ley. La junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

En un concepto más amplio podemos determinar que la “prueba” Instrumental de actuaciones también denominada como instrumental pública de actuaciones, es el conjunto de actuaciones, constancias, documentos u objetos que obran legalmente en un expediente, los cuales debe tomar en cuenta la Junta de Conciliación y Arbitraje a fin de resolver los puntos en conflicto, de conformidad con el Principio de Adquisición Procesal (artículos 794, 835 y 836 LFT).

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

En el proceso laboral son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, dentro de los que la ley señala como especialmente admisibles en la fracción VII del artículo 776, se señala a las fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. Sin embargo no determina el concepto ni regula el ofrecimiento de este tipo de pruebas que podrán ofrecerse durante el proceso laboral, lo que resulta un tema interesante y digno de estudiarse tomando en consideración lo que la doctrina, la jurisprudencia y otras ramas del derecho han expuesto referente a esta última fracción del artículo 776 e inclusive legislado a fin de actualizar los procedimientos propios de la materia de la rama del derecho que así lo ha establecido, como es el caso del Código de Comercio, la Ley de Propiedad Industrial, el Derecho Informático, la Ley Federal de Derechos de Autor, la Ley de Mercado de Valores, precedentes que fundamentarán nuestro estudio, con el cual exponemos una propuesta de reforma al capítulo XII referente a las pruebas en la Ley Federal del Trabajo.

A través del estudio de los medios aportados por la ciencia cibernética que tienen relación con la materia laboral, en cuanto apoyan o sustentan como medio de perfeccionamiento de la prueba documental en la modalidad de archivo o documento con contenido de información favorable para alguna de las partes en el proceso laboral, y que dada su condición en la relación laboral pueden o no contar con el acceso a documentos o archivos de carácter informático. Es por ello que nos interesa a través de este estudio determinar y proponer esos medios aportados por la ciencia en el capítulo de pruebas de la Ley Federal del Trabajo.

Una atinada observación que hace el maestro Néstor De Buen, a la ley Federal del Trabajo, respecto a las fotografías a las que considera como documentos, al indicar que “el problema que plantea la Ley Federal del Trabajo, es que incluyó a las documentales en distintos apartados”; razonamiento que podemos advertir en las fracciones II y VII del artículo 776.

Para delimitar a las fotografías como documentos, atenderemos al siguiente concepto:

Fotografía, palabra que deriva del griego *foto*, que significa igual a, y *grafos* escritura. Atendiendo a la raíz etimológica, fotografía es igual a lo escrito, esta palabra se utilizó en 1839 por Sir John Herschel, con la publicación del Proceso Fotográfico.

Para producir fotografías se requiere de un instrumento llamado cámara, este término deriva del latín *camera*, que significa habitación o cámara. La cámara oscura original era una habitación cuya única fuente de luz era un minúsculo orificio en una de las paredes. La luz que penetraba por aquel orificio

proyectaba una imagen del exterior en la pared opuesta. Aunque la imagen así formada resultaba invertida y borrosa. Con el transcurso de los siglos la cámara oscura evolucionó y se convirtió en una pequeña caja manejable, y al orificio se le instaló una lente óptica para conseguir una imagen más clara y definida. De acuerdo a lo anterior se ha considerado a la fotografía como el arte de producir imágenes por acción de la luz. Por lo tanto toda fotografía es un arte y representa una manera de congelar el tiempo en un momento determinado e importante que queda plasmado en un papel o documento.

Los avances de la fotografía durante el siglo XX, se centraron en el desarrollo de su aplicación al mundo de la información y de la ciencia. La fotografía combina el uso de la imagen como documento y como testimonio, creando así el subgénero conocido como fotografía social. A través de la fotografía documental se muestran imágenes crudas de la realidad en un momento histórico determinado. Otro subgénero es el Periodismo Gráfico, cuya finalidad es contar una historia concreta en términos visuales.

Con el avance de la tecnología se ha revolucionado la fotografía por medio de la digitalización de imágenes fotográficas, creándose la especialidad conocida como tratamiento de la imagen que permite la digitalización de la información visual de una fotografía, es decir, la conversión de aquella en números binarios con la ayuda de un ordenador, hace posible la manipulación de la imagen fotográfica a través de unos programas especiales. El sistema Scitex, muy común en la industria publicitaria a finales de la década de 1980, permite al operador modificar o borrar elementos de una fotografía, por ejemplo, cambiar colores, componer estéticamente imágenes con varias fotos y ajustar el contraste o la nitidez. Otros sistemas, como el Adobe Photoshop, permiten realizar operaciones similares.

Guasp, llegó a considerar a las fotografías y a la cinematografía, documentos de mayor fidelidad que los documentos escritos. En un concepto moderno de documento atendiendo a la función de este medio de prueba, se le considera como un objeto que intencionalmente reproduce o refleja el dato a probar, lo que permite incluir en el concepto de documentos objetos no escritos y diferentes a los de especies afines pero distintas de la contraseña y de la huella o signo residual que deben recibir un trato igual al de cualquier otro documento.

La aplicación de las fotografías como medio de prueba en el proceso laboral, tiene una implicación podríamos decir como subgénero de documento, por medio del cual se presenta a la junta una evidencia de una situación captada en un momento determinado en un tiempo en el que se involucran las partes relacionadas en el proceso laboral y por medio de la cual se pretende probar un hecho relacionado con la litis. El perfeccionamiento de esta prueba documental, se establece con la prueba pericial en fotografía, tocaría al experto dictaminar si corresponde en tiempo, lugar y forma la imagen del sujeto o sujetos, perfil del lugar o ambiente de trabajo, con el hecho que se relaciona la probanza.

Consideramos que un documento válido, y vigente durante la relación laboral, es la credencial de identificación ó gafete, que las empresas proporcionan a los empleados para permitirles el acceso a la fuente de empleo; documento eficaz ya que en él aparece la fotografía del trabajador y se consigna la firma tanto del patrón o funcionario de la empresa autorizado para suscribir dicho documento de identificación, como la del empleado en acatamiento a la norma de subordinación y políticas de la empresa.

CAPÍTULO IV Medios de Comunicación Electrónica y/o Magnéticos como Descubrimientos de la Ciencia.

De conformidad con la fracción VIII del artículo 776, en cuanto señala como medios de prueba “aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia”; y considerando que en la actualidad el avance de la tecnología y los objetos por medio de los cuales hoy en día podemos tener acceso a todo tipo de información a través de documentos generados por medios electrónicos, dentro de un sistema específico como son los diskettes, Cds y DVD's., por mencionar algunos, que son la materia principal de este estudio como una forma moderna de creación de documentos (archivos) electrónicos que además permiten su almacenamiento masivo en forma ordenada y precisa a través de dispositivos de fácil acceso, conocimiento y dominio del ser humano.

Los sistemas de comunicación actuales no sólo son necesarios para los negocios, la industria, los bancos, y la difusión de la información al público, sino también esenciales para el bienestar y la defensa de las naciones y/o entre particulares.

Para la delimitación de este capítulo, un concepto de comunicación, es el siguiente: “es la conducción o transmisión de información de un lugar y/o tiempo a otro”⁶⁷ Este concepto es demasiado amplio, ya que puede significar desde una conferencia telefónica hasta el uso de gestos adecuados, énfasis y buena dicción en un discurso; desde el operador de radio aficionado conversando acerca del tiempo, hasta el indio norteamericano enviando señales de humo, el común denominador de estos ejemplos es que existe información transmitida que es de importancia para el receptor. La cantidad de información relativa a las personas, datos técnicos, estadísticas o documentación ha ido creciendo considerablemente.

En las comunicaciones existe la transmisión de información a través de distancias relativamente largas. El empleo de señales eléctricas ha reemplazado casi completamente a todas las formas de transmisión de información a larga distancia. Esto se debe, principalmente, a que las señales eléctricas son relativamente fáciles de controlar y viajan con velocidades cercanas a las de la luz.

La electrónica es la parte de la física que estudia y utiliza las variaciones de las magnitudes eléctricas, como campos electromagnéticos, cargas, corrientes, y tensiones eléctricas para captar, transmitir y aprovechar información.

En ese capítulo se examinarán diferentes sistemas de comunicación electrónica y magnéticos, así como sus principios básicos de operación y de que forma pueden influir en la transmisión de información escrita a través de documentos

⁶⁷ ALFAOMEGA. Servicios de Informática, Alfaomega Grupo Editor, México, 1995, p. 112

que requiere conocer el receptor el cual puede ser parte en un procedimiento laboral.

4.1 Medios Magnéticos.

Antes de proceder al estudio de los medios magnéticos, haremos referencia a la ciencia que les da origen, siendo ésta la Cibernética, cuyo vocablo toma su origen de la “voz griega *kibernetes*, piloto y *kibernes*, referente al arte de gobernar”⁶⁸. La cibernética es la ciencia que estudia los mecanismos de comunicación y de control en las máquinas y en los seres vivos. En 1948, el matemático Norbert Wiener, originario de Estados Unidos, escribió el libro “Cibernética”, donde emplea dicho término para designar a la nueva ciencia de la comunicación y control entre el hombre y la máquina.

La cibernética tiene como fundamento de origen tres aspectos: Uno social en cuanto que eran tiempos difíciles que requerían un aumento en la producción y por consiguiente de capital. Un factor técnico-científico, ya que en comunión ciencia y técnica lograron avances por lo que fue necesario una ciencia que facilitara su interrelación y desenvolvimiento. Y el factor histórico, que surge de la necesidad del nacimiento de una ciencia que controlara y vinculara a todas las demás. Surge entonces la Cibernética como una unidad multidisciplinaria que engloba a todas las ciencias. De esta forma y ante la inquietud racional del hombre, el cual, ante la cada vez más creciente necesidad de información para una adecuada toma de decisiones, es impulsado a desarrollar nuevas técnicas que satisfagan dichos propósitos.

En la actualidad somos testigos de una revolución tecnológica a través de la Informática, junto con sus micros, minis y macrocomputadoras, los bancos de datos, las unidades de tratamiento y almacenamiento, la telemática, etcétera, están transformando el mundo.

“La palabra informática es un neologismo derivado de los vocablos información y automatización, sugerido por Philippe Dreyfus en el año 1962”⁶⁹, cuyo significado es todo aquello que tiene relación con el procesamiento automático de información.

En sentido general, la informática es un conjunto de técnicas destinadas al tratamiento lógico y automático de la información para una mejor toma de decisiones.

Informática y computación no significan lo mismo. Computación se refiere al cálculo; la informática es un término amplio que abarca cualquier procesamiento

⁶⁸ COROMINAS, Joan. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana, Madrid, 1983, p.137

⁶⁹ TELLEZ VALDEZ, Julio. Derecho Informático, McGraw-Hill, México, 1995, p. 5

automático de información, ya sea ésta de números, letras, cadena de caracteres, etc.

Debido al amplio rango que abarca la informática en la actualidad, es necesario establecer de antemano su función dentro de cualquier empresa o institución pública o privada.

El procesamiento de la información se realiza por medio de máquinas llamadas computadoras, computadores u ordenadores, desde su origen en 1946 han transcurrido cinco generaciones de computadoras, para una comprensión precisa sobre el avance de esta ciencia cuyas aportaciones de equipos e instrumentos hoy en día brindan un gran aporte a las ciencias sociales para la creación, difusión, respaldo y almacenamiento de documentos a gran escala.

Haremos un breve comentario sobre estos descubrimientos que tienen como antecedentes desde el ábaco; la sumadora mecánica inventada por el filósofo y matemático francés Blas Pascal; la máquina diferencial aparato que podía realizar cálculos matemáticos, invento del inglés Charles Babbage en 1820; en 1854 el matemático inglés George Boole crea el álgebra booleana y establece las bases de la teoría de la información. En 1880 el estadístico estadounidense Herman Hollerith, concibió la idea de utilizar tarjetas perforadas, similares a las placas de Jacquard, para procesar datos.

La Computing – Tabulating Company, en 1919 anunció la aparición de la impresora listadora, compañía que en 1924 cambió su nombre por el de International Business Machines (IBM). En 1937 Atanasoff, formula los principios de la primera calculadora digital electrónica, incluyendo el uso de señales base-2, binarias, encendido y apagado o digitales.

Como mencionamos de 1946 a 1959, surge la primera generación de computadoras, sus principales características fueron que la tecnología en la que se basó su construcción era la del tubo al vacío o bulbo; eran de gran tamaño, se dice que para albergar una computadora de ese tipo se requería un edificio de varios pisos; consumían gran cantidad de energía para funcionar; generaban gran cantidad de calor por lo que sus sistemas de enfriamiento eran muy costosos; los usuarios eran científicos.

Dentro de esta generación de computadoras podemos mencionar la Colossus primer computadora digital, construida en 1950 por un grupo de científicos y matemáticos que trabajaban en Bletchley Park, al norte de Londres. La ENIAC (Electronic Numerical Integrator And Computer) su programa estaba conectado al procesador y debía ser modificado manualmente, pesaba unas treinta toneladas y necesitaba un equipo de aire acondicionado para disipar el gran calor que producía.

Fue John Von Neumann, quien construyó un sucesor de la ENIAC, con instrucciones de almacenamiento dentro de un área llamada memoria, lo que

liberaba a la computadora de las limitaciones de velocidad del lector de cinta de papel durante la ejecución.

La Mark I, fue la primera computadora electromecánica, a la que por investigaciones patrocinadas por IBM, en 1944 fue terminada por Howard Aiken, profesor de la Universidad de Harvard; esta computadora media diez y seis metros de largo y más de dos metros de alto, tenía 700,000 elementos móviles y varios centenares de metros de cable. Podía realizar las cuatro operaciones básicas y trabajar con información almacenada en forma de tablas.

La UNIVAC (Universal Automatic Computer), creada en 1951 fue la primera computadora comercial, disponía de mil palabras de memoria central y podía leer cintas magnéticas. Se utilizó para procesar los datos del censo de 1950 en los Estados Unidos, se utilizó durante doce años.

Es en la década de los cincuentas, con la segunda generación de computadoras comienza el porvenir comercial del sector económico de la informática y de la producción en serie. Un descubrimiento que vino a sustituir la válvula de vacío fue el *transistor*, elemento semiconductor básico en electrónica, se utilizó en los primeros circuitos electrónicos, reduciendo el tamaño de los mismos y el consumo de energía en forma considerable. Se construyeron computadoras más poderosas, confiables y menos costosas, que además ahorraban espacio y generaban menos calor.

La computadora comenzó a imponerse en el mundo de los negocios, con la venta de más de diez mil unidades de la serie 1400, de IBM. Con el auge de las computadoras y el aumento en sus capacidades de procesamiento, se fue definiendo con mayor claridad la ciencia de comunicarse a través de las computadoras; ciencia que recibiría el nombre de *programación de sistemas*

Las computadoras de la segunda generación, tenían como características: que eran construidas con circuitos de transistores; su compatibilidad era muy limitada; consumían menos energía; eran menos costosas; los usuarios eran técnicos especializados.

En la tercera generación de computadoras con el uso del *circuito integrado* (pequeño circuito electrónico utilizado para realizar una función electrónica específica), y con el *desarrollo del software*, se logro todo un conjunto de técnicas y lenguajes para un uso más fácil de la máquina; a partir de un software evolucionado la tarea de programar ya no fue un pesado esfuerzo y las tendencias actuales se orientan hacia la concepción de lenguajes, para darles instrucciones a las computadoras con un lenguaje lo más parecido al hablado.

Las características estructurales de las computadoras de la tercera generación son las siguientes: Fueron construidas con circuitos integrados (conglomerado de pequeñísimos transistores colocados en una pastilla de silicio de 2 a 12mm por lado y 1mm de espesor).

Su manejo es por medio de lenguajes de control llamados sistemas operativos; desarrollaron programas de cómputo y lenguajes que facilitaron su uso y aplicaciones; el tiempo de operación se mide en mil millonésimas de segundo; aparecen las terminales, que son computadoras que envían datos a otra computadora central desde puntos distantes.

En la década de los 60's muchos fabricantes de computadoras tenían dos líneas de producción distintas, por un lado existían las computadoras científicas de gran escala orientadas a las palabras como la 7094, utilizada para cálculos numéricos de ciencia e ingeniería; las otras computadoras fueron las comerciales, para el ordenamiento de cintas de impresión por parte de bancos y compañías de seguros.

Las computadoras de la serie IBM 360 fue el primer sistema basado en la tecnología de circuitos integrados, manejaban técnicas especiales de utilización del procesador, unidades de cinta magnética de nueve canales, paquetes de discos magnéticos y otras características que ahora son estándares. Debido al gran éxito de la serie 360, la gente llegó a identificar el concepto de computadora con el nombre de IBM.

En el año de 1972 surge en el mercado una nueva familia de circuitos integrados de alta densidad, que reciben el nombre de microprocesadores con lo que se da origen a la cuarta generación de computadoras.

El microprocesador puede estar contenido en una pastilla de silicio o chip y es el producto de la micro miniaturización de los circuitos electrónicos, fue el primer procesador totalmente operacional, al que a veces se llama computadora dentro de un circuito, puede decirse que hoy hay más microprocesadores que gente sobre la tierra. Este dispositivo puede ser usado en cualquier parte desde ascensores hasta satélites.

Con las microcomputadoras fue posible que un individuo tuviera una computadora personal al igual que un departamento de una compañía o una universidad.

La fabricación económica de microprocesadores permite su producción masiva, sin embargo tienen una estructura más compleja que otros chips. Sobre una superficie de una oblea de silicio se crean simultáneamente varios cientos de grupos de circuitos. Su proceso de fabricación consiste en una sucesión de deposición y eliminación de capas finísimas de materiales conductores, aislantes y semiconductores, hasta que después de algunos pasos se llega a un complejo bocadillo que contiene todos los circuitos interconectados del microprocesador. Es tan sorprendente esta tecnología que para el circuito electrónico sólo se emplea la superficie externa de la oblea de silicio, una capa de unas diez micras de espesor (unos 0.01 mm, la décima parte del espesor de un cabello humano).

Actualmente vivimos la etapa de la quinta generación de las computadoras, con las nuevas tecnologías los líderes en esta industria japoneses y estadounidenses buscan la creación de la computadora que piensa, es decir, la computadora capaz de manejar datos e ideas, hacer inferencias y deducciones, contestar preguntas y problemas en una pequeñísima fracción de segundo.

Estamos ante lo que se llama “inteligencia artificial (AI), técnica que intenta desarrollar computadoras y programas capaces de simular los procesos del pensamiento y de las acciones del hombre.

Algunas de las aplicaciones de la inteligencia artificial, son las máquinas denominadas robot, término de la voz checa *robotnik*, que significa esclavo, como mencionamos son máquinas controladas por computadora y programas para moverse, manipular objetos, y realizar trabajos a la vez que interactúan con su entorno. Se emplean fundamentalmente en fábricas, en tareas repetitivas y peligrosas; estos robots industriales son empleados en la soldadura de piezas, en la pintura de automóviles, etcétera.

Otra aplicación son las estaciones de trabajo, son computadoras de alto rendimiento y pequeñas dimensiones, se emplean en aplicaciones científico – técnicas, en las que existe la necesidad del manejo y proceso de herramientas gráficas, pueden auxiliarse de una red para intercomunicarse con otros usuarios, comparten información, software y una impresora.

Las computadoras personales, son de pequeñas dimensiones, su velocidad de cálculo depende del número de bits (significa dígito binario, Binary digit, es la unidad mínima de almacenamiento de información, puede tomar los valores 0 ó 1)⁷⁰, que maneje su procesador. Cuentan con pantallas y sistemas operativos menos complicados, por sus potentes procesadores pueden ejecutar programas gráficos.

Otro avance de esta tecnología son las computadoras portátiles, de gran uso entre particulares e instituciones públicas y privadas, por ser una herramienta útil en el manejo de información y creación de documentos por vía electrónica, de estas computadoras existen dos modelos: La laptop que es una computadora personal de tamaño pequeño, portátil y con gran potencia de cálculo, funcionan con corriente o con batería. El otro modelo es la notebook, es una computadora portátil de menores dimensiones y peso que la laptop, también puede funcionar con corriente eléctrica o con batería, con capacidad para usar multimedia y conectarse a internet.

En una versión más pequeña se han creado las computadoras de bolsillo, conocidas como Pocket PC, o Palmtop, con un tamaño a la palma de la mano, es una versión de computadora personal de bolsillo programable. Algunas marcas de estas computadoras son sensibles al tacto.

⁷⁰ ROMERO GÓMEZ, Antonio. Computación Práctica, Grupo Editorial Éxodo, México, 2008, p.38

Sin duda lo más novedoso es la Personal Digital Assistant (asistente personal digital), computadora de mano diseñada como agenda electrónica o palmtop. Se puede usar como una computadora doméstica⁷¹, en la cual es posible ver películas, crear documentos, navegar por internet, escuchar música en formato comprimido MP3, tomar fotografías digitales o grabar video digital.

La parte medular de las computadoras a la que se limita nuestro estudio es al sitio de almacenamiento de información, por ello vamos a referirnos a la memoria de las computadoras.

Las computadoras cuentan con una memoria principal, que es el lugar de almacenamiento de trabajo de las computadoras, físicamente es una colección de chips. Considerando que la ejecución de programas y el procesamiento de datos se realizan en la memoria, podemos valorar la importancia de este elemento.

La memoria principal se divide en dos partes: Memoria RAM y Memoria ROM.

La Memoria RAM (Random Access Memory) significa memoria de acceso aleatorio; almacena temporalmente la información, se construye basándose en semiconductores con tecnología llamada CMOS (Semiconductor Complementario de Oxido de Metal), no tiene partes móviles; el acceso a los datos es de tipo electrónico, casi a la velocidad de la luz. Esta memoria se instala en módulos unitarios llamados DIMM Y RIMM. El primero es de los más empleados, es un módulo de memoria de doble línea. El segundo módulo, se usa en memoria tipo RAMBUS también doble línea; es desarrollada por la compañía Rambus y es apoyada por Intel.

En las computadoras personales es principalmente el tipo de memoria que se actualiza con más frecuencia, ya que las tarjetas madre incluyen ranuras adicionales para agregar más módulos de memoria, el aumento de memoria permite un buen desempeño del sistema operativo y de los programas en general.

Existen tres tipos de Memoria RAM:

- La memoria dinámica de acceso aleatorio síncrona de simple velocidad de datos; es una memoria que se sincroniza con el clic del reloj interno de la computadora para transferir datos, tiene 148 pines.
- La memoria dinámica de acceso aleatorio síncrona de doble velocidad de datos, es el doble de rápida ya que por cada clic del reloj transfiere el doble de datos.

⁷¹ Ibídem, p .27

- Memoria dinámica de acceso aleatorio rambus, puede correr a muy altas velocidades, debido a su alto costo todavía no es muy común en las computadoras personales, tiene 326 pines.

Memoria ROM (Read Only Memory).

La Memoria Rom o memoria de solo lectura, tiene capacidad para almacenar de forma permanente la información, sin necesidad de contar con ningún tipo de alimentación eléctrica. Se incorpora en todas las PCs (computadoras personales) una pequeña cantidad de Memoria Rom, que contiene el software de arranque y las rutinas básicas de entrada y salida (Bios).

Actualmente no se emplean memorias de tipo de ROM. Se utilizan memorias EEPROM (memoria ROM borrable y programable eléctricamente), son mucho más prácticas para los fabricantes de tarjetas madre, porque mediante un proceso especial, pueden alterar o regrabar la información que contienen y, de esta forma, actualizar con facilidad los programas y rutinas de inicio sin manipular el chip de memoria o la tarjeta madre, como sucedía con la memoria ROM clásica.

La memoria mas funcional en las computadoras es la memoria RAM aun cuando no es lo suficientemente rápida para almacenar y transmitir los datos que el microprocesador necesita para evitarlo se utiliza una memoria muy rápida que se sitúa estratégicamente entre el microprocesador y la memoria RAM a este tipo de memoria se le denomina memoria caché. Este tipo de memoria no sólo es rápida sino que además se usa con una finalidad específica.

Memoria secundaria.

Cuando la computadora trabaja con información, ésta se almacena temporalmente en la memoria principal RAM de alta velocidad (que es de tipo electrónico), y además de forma permanente en la memoria secundaria de baja velocidad, de tipo mecánico. Este tipo de memoria es un conjunto de dispositivos de almacenamiento de información que se divide en discos magnéticos, discos ópticos y memoria flash.

Los discos magnéticos se dividen en dos tipos.

Discos intercambiables, son los que conocemos como disquete de 3.5 pulgadas, también llamados discos flexibles y que se pueden transportar en el bolsillo. Por su bajo costo son ideales para la distribución de datos y software. Este tipo de disquete esta contenido en una funda de plástico rígida, y tiene una capacidad de almacenamiento de 1.44 MB, debido a su cómodo tamaño y durabilidad tuvo mucho éxito, en la actualidad por la incorporación de la memoria flash, a disminuido su uso.

Discos fijos, es decir, discos duros (DD o HD) están instalados permanentemente en la computadora y en su interior hay varios platos o discos rígidos, contruidos de aluminio o de compuestos vitrocerámicos de gran rigidez, recubiertos de una capa de material fácilmente magnetizable como el cobalto, cromo, níquel o hierro.

El disco duro es el sistema de almacenamiento masivo de datos mas difundido. Las primeras computadoras personales no incorporaban disco duro, ya que manejaban un volumen de datos tan pequeño que les bastaban los disquetes de pocos Kbyte de capacidad para almacenarlos.

La incorporación del disco duro es una de las claves que explican la evolución y el desarrollo de las computadoras personales. Desde que apareció en el mercado el IBM PC/XT, el disco duro se convirtió en un componente estándar de cualquier computadora personal.

La importancia del disco duro radica en que se trata de un dispositivo de almacenamiento permanente y, por lo tanto, capaz de retener la información almacenada incluso una vez apagado el sistema. Alberga en su interior los datos necesarios para el funcionamiento del PC (el sistema operativo y los programas), junto con los archivos o carpetas y la información que los usuarios van generando.

La misión principal del disco duro es almacenar todos los datos dentro del sistema, de modo que su deterioro puede hacernos perder muchísimas horas de trabajo, ya que, como es un dispositivo mecánico puede funcionar mal por el uso y desgaste, por eso es conveniente que tengamos ciertos cuidados, por ejemplo. No exponerlo a golpes accidentales por que se puede rayar la superficie del disco duro.

Actualmente los discos duros son muy rápidos y de una gran capacidad de almacenamiento, por ejemplo: un disco duro de 160 Gbytes es equivalente en cuestiones de capacidad a más de 30 DVDs.

4.2 Medios Ópticos.

La tecnología ha permitido dar un salto muy importante, al pasar de medios magnéticos para guardar información a medios ópticos, es decir, discos compactos (CD). Es en 1980, cuando los sonidos analógicos de la música se traducen a su equivalente digital, y se almacena en un disco óptico de escasamente 12 cm, de diámetro y con una capacidad para guardar 80 minutos de música ó 700 MB. Lo más importante de estos discos es que se puede almacenar cualquier cosa que se pueda digitalizar, han ganado mucha popularidad debido a su confiabilidad, bajo costo y gran capacidad de almacenamiento.

Existen cinco tipos de discos ópticos que señalaremos a continuación:

CD-ROM (Compact Disk-Read Only Memory). Es un disco compacto de memoria para lectura solamente, la industria de la computación reconoció las bondades de la tecnología CD, y derivada de ésta crea en 1985 la tecnología CD-ROM.

Insertada en la unidad de CD-ROM, su contenido (texto, imágenes, video y audio) puede cargarse a la memoria RAM de la computadora para ser procesado o desplegado, sin embargo, el contenido del disco es fijo, no puede ser alterado.

CD-R. Son discos ópticos que se pueden grabar una sola vez para producir un CD de audio o un CD-ROM, mediante una grabadora que se le conoce como quemadora y que relativamente es económica.

CD-RW. Es un CD regrabable, al igual que el CD-ROM tiene capacidad de 700 Mb u 80 minutos, la diferencia es que permite escribir en él tantas veces como en una cinta de video VHS. Casi todas las grabadoras pueden usar CD-RW, aunque casi siempre graban en ellos a menor velocidad que en un CD virgen convencional. Los discos RW (discos WORM) son un poco más costosos que los CD-R.

DVD. Digital Video Device, o sea dispositivo de video digital, tiene una capacidad de sólo lectura de casi 20 GB, equivalente a casi 14 CD's, por tal motivo, permite el almacenamiento de texto, imágenes, audio, animaciones, presentaciones en realidad virtual, etc.

DVD-RW. Al igual que el CD-RW, éste DVD nos permite grabar en él varias veces, su capacidad es también de 20 GB.

Los CDs y DVDs que se producen comercialmente para música y películas, son de la variedad de Write Once Read Many (WORM) o sea para grabar una vez y leer muchas veces. Una vez creados no pueden ser modificados.

Ventajas de los Discos Ópticos.

- Físicas: Un disco óptico es mucho más robusto que una cinta o un disquete. Físicamente es más difícil de romperlos, fundirlos o arquearlos.
- Fragilidad: No es sensible a ser tocado, pese a que puede ensuciarse demasiado o rayarse para después ser leído. No obstante, puede limpiarse.
- Magnético: No es afectado en absoluto por los campos magnéticos.
- Capacidad: Los discos ópticos guardan mucho más datos que los disquetes.

Es importante que mencionemos para efectos de nuestro estudio de medios magnéticos, otros dispositivos por medio de los cuales se almacena información, dada la evolución en el mundo de almacenamiento de información actualmente estamos en la era de las memorias flash con las que se ha dado un nuevo giro a la forma de almacenar información. Este tipo de memoria, cada vez son mas pequeñas y con mayor capacidad, son dispositivos que se están adaptando a nuestro tiempo por ser pequeños, ligeros, fáciles de transportar y usar. Este tipo de memoria “flash” denominado así por Toshiba, por su capacidad para borrarse en un flash, es decir, en un instante. Es una forma avanzada de memoria EEPROM, de almacenamiento portátil constituida por chips en estado sólido sin partes móviles, que tienen la propiedad de conservar los datos cuando se les quita la fuente de alimentación, o sea cuando se apaga el dispositivo que las esta usando, están construidas y diseñadas bajo los estándares PCMCIA.

Debemos aclarar que hay un límite de veces que una memoria flash puede ser borrada y reprogramada, el cual oscila de las cien mil a un millón de veces, pero puede ser leída un número ilimitado de ocasiones.

Existen siete tipos de modelos de memoria flash, que actualmente se comercializan, y son los siguientes:

- Memoria flash USB, es un modelo de tamaño pequeño, aproximadamente de un dedo pulgar o de una llave de automóvil, se conecta al puerto USB de la computadora. No requiere de programas especiales o controladores, si trabajamos en Windows XP, 2000 o Me, basta con conectarlo al puerto USB, y la computadora detectará que posee un nuevo dispositivo de almacenamiento.
- Memoria XD-Picture Cards, es un nuevo tipo de memoria ultra compacta, desarrollada por Fujifilm y Olympus, muy pequeña, de gran capacidad de almacenamiento (hasta 4 GB), de velocidad de lectura (5 MB por segundo) y grabación de dato, además con un mínimo consumo de energía.
- Memoria SD-Card, este tipo de memoria almacena datos de modo seguro, ya que protege los datos contra copia, se usa para la distribución de libros, enciclopedias digitales, películas, imágenes, música, etc.
- Multi Media Card o MMC, las tarjetas multimedia card están dedicadas a productos electrónicos portátiles, como por ejemplo reproductores de audio, fotografía numérica, telefonía, e-books, consolas de juego, cámaras de video numéricas, etc.
- Memory Stick, Este formato de memoria flash pertenece a Sony que la usa en todos sus productos, como por ejemplo: cámaras digitales, PDAs Personal Digital Assistant (Ayudante personal digital) y reproductores de música digital, tiene una capacidad de hasta 4 GB en una sola tarjeta, soportan velocidades de escritura y lectura de mas de 10 MB por segundo y están preparadas para aguantar temperaturas extremas y así

no perder la información por accidente, esta memoria es un poco más cara que otro tipo de memoria flash.

- Memoria Compact flash. Fue el primer tipo de tarjetas flash que se hizo popular es creado por SanDisk, ofrecen una capacidad de almacenamiento de hasta 4 GB, son pequeñas y ligeras, son utilizadas en cámaras fotográficas digitales, cámara de video digital, consolas para juegos, PDAs, etc.
- Memoria Smart Media. Este tipo de memoria se usa en reproductores MP3, y PDAs, fue creada por Toshiba, son pequeñas, las podemos encontrar con capacidad hasta de 1 GB, a este tipo de memoria también se le conoce como tarjeta SSFDC (Solid State Floppy Disk Card) fueron concebidas para el almacenamiento de datos.

Como podemos observar este tipo de memoria flash son utilizados en diversos aparatos digitales, en ocasiones es necesario pasar la información de una memoria flash a la computadora, para ello existe otro tipo de periférico o dispositivo lector/grabador de gran velocidad que se conecta al puerto USB de la computadora, en uno de sus extremos tienen una ranura especial en la que se introduce la memoria flash de que se trate o bien podemos optar por usar un lector/grabador de tarjetas múltiple, el cual nos permite transferir a la computadora información de cualquier tipo de memoria.

Un dispositivo de entrada que nos permite comunicarnos con la computadora y proporcionarle información es el *escáner*, es un dispositivo que digitaliza imágenes, texto o código de barras, usa un rayo láser que rebota en la imagen y luego es medida para interpretarla; en la actualidad los ha complementado el software y pueden leer texto mediante la tecnología OCR (reconocimiento óptico de caracteres), esto implica que ya no es necesario teclear el texto, basta con escanearlo y éste aparecerá en nuestra pantalla listo para ser editado.

La impresora es otro dispositivo de salida muy importante ya que permite presentar en papel o acetato todos aquellos trabajos o documentos del usuario. Existen impresoras de tipo láser, de inyección de tinta y de matriz de puntos, las dos primeras son de mayor uso en la actualidad.

Un dispositivo de entrada y salida que permite introducir datos a la computadora, pero también mandar información es el MÓDEM (modulador-demodulador) se llama así porque convierte las señales digitales de 1 y 0 en señales analógicas para poder transmitir datos por la línea telefónica. Una variedad de este tipo de dispositivo es el Fax-Módem, que permite la comunicación de la computadora por vía telefónica y además la transmisión de textos e imágenes de documentos directamente de un archivo electrónico a una máquina de Fax.

Con el avance de la tecnología se han desarrollado los sistemas multifuncionales que son equipos que incorporan la impresora ya sea láser o de inyección, una fotocopiadora que hace las veces de escáner y un fax módem, con lo cual además de imprimir documentos, también los puede enviar a la computadora digitalizados, o bien, a través de la línea telefónica mediante el módem.

4.3 Medios Electrónicos.

El más representativo de los medios electrónicos de comunicación es el internet, que nació como respuesta a una necesidad militar, su propósito era asegurar que las comunicaciones entre los centros de comando se mantuvieran funcionando, aún después de una guerra nuclear. Posteriormente evoluciona hacia una red académica inicialmente dentro de los Estados Unidos, denominada ARPANET (advanced research projects Agency Network).

En 1979 aparecieron las “Ethernet Local Área Networks” (un estándar para redes locales de bajo costo), con lo que se planteó la necesidad de interconectar, diferentes tipos de computadoras. Es en 1989 cuando se produce el nacimiento oficial de internet, esta red internacional no tiene una estructura homogénea, los propietarios de internet son las miles de organizaciones públicas y privadas responsables de cada una de las redes de comunicaciones. Sin embargo existe una organización internacional global para la coordinación y cooperación, creada en 1992 y es la ISOC (Internet Society).

Para poder realizar la interconexión a internet es indispensable hacerlo a través de lo que se conoce como “Redes”, que consisten en dos o más computadoras unidas que comparten recursos, ya sea programas, archivos, CD-ROMs o impresoras, así como trabajo; además son capaces de realizar comunicaciones electrónicas, dichas redes pueden estar unidas por cable, fibra óptica, líneas de teléfono, ondas de radio, satélites, etc.

Estas redes se clasifican de la siguiente forma:

- Red de Área Local (LAN, Local, Área, Network).
- Red de Área Metropolitana (MAN, Metropolitan Área Network).
- Red de Área Extensa (WAN, Wilde Área Network).

4.3.1 Internet (International Networt).

Es una red mundial de computadoras que están conectadas entre sí y que pueden intercambiar información. Es un medio de comunicación interactivo, lo que significa que los usuarios pueden interactuar en tiempo real con la información que se esta recibiendo. Es a través de la red multicast, que la información se dirige de muchos a muchos, a diferencia de una radiodifusora,

en la que la información se trasmite desde un punto hacia muchos receptores. Podemos decir que internet es un medio propicio para el intercambio de información y que a través de ella se pueden poner en movimiento procesos de comunicación de toda índole, por ejemplo educativos, artísticos, laborales, informativos y comerciales entre otros.

Los elementos de soporte de internet para que las computadoras se integren a la red es necesario: un medio físico que permita transferir la información, en una red pequeña puede ser un cable que se conecta a la tarjeta de red de cada computadora, es en internet que esto se hace posible a través de la línea telefónica.

El otro medio es un protocolo o lenguaje común de comunicación para todas las computadoras que integran la red, este lenguaje se denomina TCP/IP (Transmission Control Protocol/Internet Protocol), es decir Protocolo de Control de Trasmisión/Protocolo de internet).

Para conectarnos a internet necesitamos un módem, una cuenta con un proveedor de internet y un programa para navegar llamado navegador. Existen varios navegadores en el mercado, pero los más utilizados son el Internet Explorer y el Netscape Communicator, ambos trabajan de manera similar.

Los servicios que ofrece internet son distintos y la manera de aprovecharlos depende de cada usuario destacando el correo electrónico, World Wide Web, grupos de noticias, teleconferencias y videoconferencias.

4.3.2 Email o correo electrónico.

A este servicio de internet también se le conoce como: e-mail, que significa electronic mail, permite intercambiar mensajes entre los usuarios con mucha rapidez y a muy bajo costo, en tan sólo unos minutos una carta electrónica llegará a su destino en cualquier parte del mundo; este servicio permite enviar, además de textos, sonidos, fotos, videos, animaciones, imágenes y toda aquella información que se pueda digitalizar y convertir en archivo.

Para usar este servicio solo es necesario tener una cuenta o dirección electrónica personal que nos identificará con los demás usuarios. Podemos decir que funciona de manera similar al correo postal que todos conocemos, así como en el correo convencional al mandar una carta debemos escribir nuestro nombre y dirección (remitente), y el nombre y dirección de la persona a la que se le envía la información (destinatario). En el correo electrónico, cada usuario posee una dirección electrónica a la que se le dirigen los mensajes, los cuales llevarán escrita nuestra dirección electrónica para identificar quién manda la información.

La dirección de correo electrónico lleva el nombre del usuario seguido de una arroba (@), y los datos del dominio del proveedor, tales como: nombre, tipo de sistema y país, ejemplo: mariangel@terra.com.mx. En nuestro idioma arroba representa una unidad de medida de peso equivalente a 11 kilos 502 gramos, en inglés se denomina “at” (en), que el programa entiende enviar el mensaje al servidor terra.com.mx, es decir, donde se encuentra el buzón de correo electrónico de mariangel.

Las direcciones de correo tienen las siguientes reglas:

- ✓ Siempre deben escribirse con minúsculas.
- ✓ No se admiten espacios en blanco.
- ✓ No se admiten palabras acentuadas
- ✓ No deben utilizarse caracteres especiales como signo de número, símbolo de moneda, signo de porcentaje, llaves, signo de interrogación, comilla sencilla.
- ✓ Después del nombre del usuario siempre lleva arroba.
- ✓ Se admite el guión normal (-) y el guión bajo (_).

Algunas de las ventajas del servicio de correo electrónico son: el horario es abierto, es decir, podemos enviar correos las veinticuatro horas, los 365 días del año; no se paga un monto adicional por el tipo de información que se envía, únicamente aumenta el tiempo de transferencia; el e-mail tarda segundos en llegar a su destino, aun enviándolo al otro lado del mundo; en ocasiones se puede tener una cuenta de correo sin pagar un centavo, únicamente el costo de una llamada local.

4.3.3 Página Web.

Este servicio conocido como World Wide Web, que se traduce como una gran telaraña mundial es reconocible por las siglas: WWW, o bien, la Web, que junto con el correo electrónico son populares en internet. Esta integrada por millones de páginas que comúnmente se conoce como “Páginas Web”, donde se puede encontrar información de casi cualquier tema.

La Web fue diseñada por Tim Berners Lee a principios de los noventas, permite conectarnos con otras personas, comprar y vender objetos, jugar o buscar trabajo, entre otras múltiples tareas⁷².

Una de las características principales de la Web, es que la información que contiene esta organizada en forma hipertextual, es decir, que podemos movernos por las páginas con solo hacer clic sobre los enlaces, ligas o links. La información que contiene no solo esta integrada por texto, sino por imágenes,

⁷² *Ibidem*, p. 105

sonido, animaciones y videos, por lo que podríamos decir que la Web es un servicio que combina los hipertextos con la multimedia.

Los sitios, también llamados en inglés “sites” son lugares dentro de la Web con una dirección única e irreplicable a los que podemos acceder en busca de información. Se forman por una o varias páginas Web unidas entre sí por hipervínculos, y cuentan con una página principal llamada “home page”, que es la puerta de entrada al sitio, donde se exponen los contenidos principales del mismo. Los sitios de internet son de las más diversas clases, podemos encontrar sitios de comercio, deportes, finanzas, espectáculos, educación, literatura, o bien para realizar compras entre otros usos.

Los hipervínculos conectan creativamente los diferentes elementos de una página Web mediante texto, coloreado o subrayado, una pequeña imagen denominada ícono, o con una imagen que podemos señalar con el cursor y activar haciendo clic para saltar a otro lugar, ya sea dentro de la misma página, o bien, a otra página del mismo sitio o de cualquier otro lugar de la red.

La dirección de un sitio se conoce con el nombre de URL (Uniform Resource Locator), que significa localizador de recursos uniformes y esta formada por:

- ✓ http:// Protocolo de Transferencia de Hipertexto, prefijo que hace referencia al protocolo o lenguaje que se usa para la transmisión de información.
- ✓ www , especifica el servidor donde se encuentra localizado el sitio, así como su tipo y en ocasiones el país.
- ✓ También se indica el camino y el nombre del archivo que contiene a la página web, es decir identifica su localización en el servidor Web. Los nombres de las páginas Web siempre terminan con html o con htm. La primera significa lenguaje de marcación de hipertexto que es el que utilizan los usuarios para crear páginas Web. Ejemplo: <http://www.eluniversal.com.mx/net2/nome.html>

4.3.4 Videoconferencias.

Los llamados grupos de noticias también conocidos como “newsgroups” o grupos de discusión, son foros o espacios virtuales donde se puede discutir en forma grupal, sobre algún tema específico, están abiertos a todos aquellos que deseen participar y funcionan mediante el envío y recepción de mensajes públicos. Este servicio funciona de manera similar al correo electrónico, tiene las siguientes modalidades:

- Teleconferencias o chat. Es un servicio muy popular que significa charla, permite comunicarnos con otros usuarios en tiempo real, o sea, en forma instantánea, mediante texto escrito, voz o imágenes. Una de las características principales de este servicio es la comunicación con personas de cualquier parte del mundo, sin gastar en llamadas telefónicas de larga distancia. En internet existen muchos lugares que permiten conversar con amigos o conocer a otras personas.
- Videoconferencias. Su funcionamiento se distingue del chat en que en este servicio podemos ver a nuestro interlocutor mientras hablamos con él en tiempo real. Para utilizar este servicio debemos contar con un micrófono, bocinas y una cámara especial llamada “Webcam”, que conectada a la computadora, hará llegar nuestra imagen al otro usuario casi de manera instantánea.
- Telefonía. Para utilizar este servicio se necesita una tarjeta de sonido “full-duplex”, bocinas, micrófono y un programa que nos permita hacer llamadas a todo el mundo pagando una tarifa menor a la que cobra la empresa de telefonía. Con este servicio es posible llamar a un teléfono común, y no es necesario que la otra persona cuente con internet o una computadora, además también se pueden enviar faxes.

4.3.5 Bases de Datos.

Los recursos informáticos que existen en la actualidad permiten automatizar una gran cantidad de procesos administrativos como la elaboración de cartas y documentos, registros y resultados contables, el mantenimiento y uso de una base de datos, el control de nómina y el de los inventarios, etc.

La capacidad de manejo de información, la velocidad de procesamiento y la confiabilidad de los equipos modernos, permite ahorrar tiempo y dinero a la vez que hacen necesaria una cantidad menor de empleados para la realización de algunas tareas.

Entre los programas más utilizados para la automatización de oficinas encontramos: procesadores de textos, manejadores de bases de datos, hojas de cálculo, programas de control de facturación e inventarios, programas de control de nómina, paquetes integrados.

Los procesadores de texto son programas que permiten escribir todo lo que se quiera como cartas, documentos, informes, contratos, libros, etc., pueden ser guardados y modificados tantas veces como sean necesario sin tener que empezar de nuevo.

Una base de datos es como un directorio telefónico, en el cual aparecen nombres, domicilios y números telefónicos ordenados de la manera más conveniente. Algunos ejemplos de base de datos son las tablas estadísticas, ya sea que se refieran a cifras de población, índices de producción, afluencia de

turistas, fluctuaciones del mercado de valores, movimientos migratorios, volúmenes y montos de importaciones y exportaciones o cualquier otro tema, en todos los casos antes mencionados se habrá consultado una base de datos.

Cuando se desarrollan actividades que involucran información factible de ser representada en forma de renglones y columnas, como el levantamiento de inventario en una empresa, ya sea de materias primas, productos en proceso, productos terminados o del mobiliario disponible, se estará trabajando con bases de datos.

Las bases de datos se han desarrollado hasta llegar a las nuevas versiones para Windows, que permiten incluso añadir gráficos, ilustraciones y fotografías para relacionar datos con elementos gráficos, aprovechando las ventajas de la interfaz gráfica de Windows.

Entre las más conocidas y que han marcado el estándar, se encuentran dBASE III plus, dBASE IV y ahora dBASE para Windows; FoxPro, Paradox y Access de Microsoft, y las bases de datos corporativas como Oracle, la mayoría de ellas relacionales.

Bases de datos jerárquicas: organizan su contenido en un modelo de árbol jerarquizado, es decir, se compara con un modelo de organización piramidal, a modo de árbol. Es como un diagrama organizacional de una Secretaría de Estado, en este caso un registro se agrupa por secciones, estos a sus vez por servicios, y en un escalafón más alto, por subdirecciones, etc.

Bases de Datos Relacionales: Los datos se organizan a modo de tablas de dos dimensiones en donde las filas son los registros de datos y cada columna es un campo de datos. A este grupo pertenece el programa dBASE⁷³.

En el modo relacional se pueden concatenar dos bases de datos, separadas una de otra, a través de un campo común. Al hacer esto se pueden seleccionar campos específicos para que aparezcan en una pantalla o en un reporte. Se pueden crear diferentes relaciones entre las bases de datos para observar la información desde distintos ángulos.

En computación una base de datos se puede considerar como un archivo con registros, que contienen un conjunto de datos relativos a una persona, a una compañía, a una cuenta, etc. Esto es comparable a una tarjeta de control. En una computadora esta tarjeta de control equivale a un registro de la base de datos. Cada línea individual de información en dicho registro esta contenida en un campo. Dependiendo de la forma en que se planea utilizar el archivo, es posible tener información adicional en otros campos en cada registro de la base de datos.

⁷³ ALFAOMEGA. ob cit., p. 61

Para estructurar una base de datos con un programa como dBASE, primero se debe establecer, la manera exacta de lo que se desea almacenar, para esto es necesario separar la información de la tarjeta de control en entidades significativas de información.

Una vez estructurada la base de datos, se necesitará manejarla o administrarla dándole a la computadora instrucciones precisas; además, el usuario debe utilizar siempre la misma estructura y los mismos campos para darle mantenimiento a la información en cada registro. Para administrar o manejar una base de datos se involucran las siguientes tareas:

- ✓ Agregar nueva información a la base de datos.
- ✓ Clasificar la base de datos en algún orden significativo.
- ✓ Buscar algún dato en la base, de acuerdo a algún criterio de información que interese.
- ✓ Imprimir la información deseada para incluirla en informes pre formateados.
- ✓ Modificar la información.
- ✓ Borrar datos.

Los medios de comunicación magnéticos, ópticos y electrónicos que hemos analizado han impactado la sociedad en ámbitos científicos, tecnológicos, industriales, económicos e inclusive en las ciencias sociales, como el Derecho.

4.4 Propuesta de Reforma y Adición al Capítulo de Pruebas de la Ley Federal del Trabajo.

Algunas legislaciones han contemplado éstos medios como parte de su normatividad; entre las legislaciones en las que encontramos normas relativas a estos medios de comunicación citamos las siguientes:

Ley Federal de Derecho de Autor, esta legislación consigna el reconocimiento a los derechos de autor de los programas de computo y los fotográficos; a las bases de datos como una creación intelectual (artículo 13 fracciones XI, XII y XIV). Así como lo referente a la titularidad de los derechos patrimoniales señala que podrán autorizar o prohibir la trasmisión pública o radiodifusión de sus obras en cualquier modalidad, incluyendo la trasmisión o retrasmisión de las obras por cable, fibra óptica, microondas, vía satélite o cualquier otro medio conocido o por conocerse.

Por otra parte, esta ley dedica todo el capítulo IV a los programas de computación y bases de datos. Además en el capítulo V, hace referencia a los productores de videogramas así como el concepto de videograma (artículos 11, 12, 27 fracción III, 101, 108, 109, 111, 112, 113, 114, 135, 136).

La Ley de la Propiedad Industrial, dedica el Título Quinto bis, a los esquemas de trazado de circuitos integrados así como a la protección de registro de

trazado de dichos circuitos, tramitación de licencias de uso y explotación. En el Capítulo II referente a las infracciones y sanciones administrativas indica en el artículo 213 fracciones XXIII y XXIV, para quien reproduzca un esquema de trazado protegido, sin la autorización del titular del registro, en su totalidad o cualquier parte que se considere original por sí sola, por incorporación en un circuito integrado o en otra forma.

También es sancionable el importar, vender o distribuir en contravención a lo previsto en dicha ley, sin la autorización del titular del registro, en cualquier forma para fines comerciales (artículos 1, 2, 6, fracciones VI, XVIII y XIX, 178 bis).

Otra Ley que también considera los adelantos de la ciencia es la Ley del Mercado de Valores, dentro de las actividades y servicios considera que podrán desarrollar sistemas operativos de negocios; sistemas de divulgación de información al público, y sistemas de seguimiento y vigilancia de las operaciones. En cuanto a los sistemas operativos de negocios de la Bolsa de Valores deben permitir contar con sistemas automatizados, privilegiar la utilización de medios electrónicos para lo cual deberán establecer claves de identificación, así como hacer uso de cualquier medio de comunicación que deje constancia fehaciente. También prevé infracciones y prohibiciones del mercado y de los delitos sobre todo en cuanto a la destrucción de archivos incluidos los electrónicos (artículos 200 fracción V, 244, 245, 248 párrafo III, 255, 257, 376 y 384).

El Código de Comercio, de aplicación en toda la República, tiene el mérito de legislar en cuanto al comercio electrónico, mensajes de datos, firma digital, recepción y acuse de recibo de mensajes de datos, formas de garantía confiable de mensajes de datos, de las firmas y su procedimiento de regulación de firma electrónica, firma digital, firma electrónica avanzada; de los prestadores de servicio de certificación, reconocimiento de certificadores y firma electrónica extranjera y grado de fiabilidad para lo cual se tomarán en cuenta las normas internacionales reconocidas por México y cualquier otro medio de convicción pertinente (artículos 89, 89bis, 91 fracción III, 92, 93, 93 bis, 96, 97, 100, 107 y 108, 114).

Con estas legislaciones que han dado sustento jurídico y admisión procesal a los medios de comunicación electrónica y / o magnéticos. Considerando el incontenible avance de la tecnología informática prevemos la necesidad de actualizar la Ley laboral en materia de pruebas que señala medios de prueba admisibles en forma enunciativa y no limitativa, partiendo del principio de que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, nos permitimos proponer una reforma al artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, para que se establezcan como medios idóneos de prueba de hechos aducidos por las partes los que se ofrezcan en:

Medios Magnéticos, que de acuerdo con nuestro estudio son aquellos medios representados por disquetes intercambiables o disquete de 3.5 pulgadas también conocidos como discos flexibles, otra modalidad de estos medios son los discos duros que almacenan toda la información dentro del sistema por medio de un dispositivo mecánico. Ambos medios se utilizan en empresas públicas y privadas para almacenar información contenida en archivos, la información a la que hacemos referencia puede ser propia de la administración de la empresa y respaldar datos en documentos en formato de Word, Excel u otros. De acuerdo con el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, señala determinados documentos a los que está obligado conservar el patrón en la empresa, con el apercibimiento correspondiente de tener por ciertos los hechos o puntos de controversia, de no contar con las constancias o archivos que se le soliciten ya que se relacionan con la litis planteada.

Medios Ópticos, con el adelanto de la tecnología los medios ópticos son el avance de los medios magnéticos, como mencionamos en su oportunidad son discos ópticos, llamados así porque almacenan cualquier información que se pueda digitalizar y son confiables. En el proceso laboral representarían una forma moderna de almacenar documentos y de respaldo de los mismos a través de una memoria.

Como apoyo a la actividad jurisdiccional podríamos decir que son instrumentos por medio de los cuales se puede asegurar toda la información contenida en un expediente común de hojas de papel, que representarían un gran ahorro de espacio y protección para el caso de extravío de expedientes. Los más confiables para la función que se indican son los de tipo CD-ROM y DVD, por su capacidad de solo lectura y no permiten alteración.

Medios electrónicos, derivado de la amplia red de información el correo electrónico, es un medio específico de enviar información a un destinatario a una dirección cierta, específica y aceptada por el emisor del mensaje de datos, quien a la vez señala y reconoce una dirección electrónica de ese género.

Las páginas Web, como sitios para ubicar en tiempo, lugar y forma a alguna de las partes en el proceso laboral.

Las videoconferencias, igual que el correo electrónico permiten el envío y recepción de mensajes de datos en tiempo real, lugar y forma entre dos o más interlocutores que han aceptado esa forma de comunicación para interactuar.

Este Medio de comunicación electrónica como prueba, favorecería en el proceso laboral para citación de las partes para no dilatar el procedimiento laboral. No olvidemos que en esta modalidad los interlocutores se pueden ver mutuamente, la parte que ofrezca esta probanza para su desahogo deberá acompañar todos los elementos para su desahogo, que en este caso serían una cámara webcam, micrófono y bocinas para conectar a una computadora.

En cuanto a las bases de datos, resultaría una forma precisa y adecuada de aportar datos en los procedimientos laborales especiales, con motivo de conflictos sindicales que requieren el desahogo del recuento o de las convocatorias a los beneficiarios, que impiden que la resolución se dicte de inmediato, máxime si consideramos que, si se ofrece la prueba de recuento de los trabajadores es necesaria una diligencia especial de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo. De igual forma sucedería cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios. En caso de muerte por riesgo del trabajo, para el pago de indemnizaciones, la junta solicitará al patrón el nombre y domicilio de los beneficiarios que tenga registrados ordenará la práctica de cualquier diligencia, para lo cual empleará los medios de comunicación que estime oportunos con el objeto de convocar a las personas que dependan económicamente del trabajador fallecido.

En los conflictos colectivos de naturaleza económica, una base de datos, sería idónea para cumplir con lo previsto en el artículo 90 fracción II, para presentar la relación de trabajadores que prestan su servicios a la empresa o establecimiento, en la que se pide indicar el nombre, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo.

De acuerdo a lo expuesto, la propuesta de Reforma y Adición al Capítulo de Pruebas del que forma parte el artículo 776, de la Ley Federal del Trabajo, sería la siguiente:

Capítulo XII

De las Pruebas

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

- I. Confesional;*
- II. Documental;*
- III. Testimonial,*
- IV. Pericial;*
- V. Inspección;*
- VI. Presuncional;*
- VII. Instrumental de Actuaciones;*
- VIII. Fotografías;*
- IX. Medios magnéticos, en su doble modalidad de disquete flexible y disco duro;*
- X. Medios ópticos, del tipo CD-ROM Y DVD;*
- XI. Medios electrónicos, en la modalidad de servicio de correo electrónico, página Web, videoconferencias y bases de datos jerárquicas y relacionales, las segundas en programa DBase y dispositivos similares.*

XII. En general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Esta adición que proponemos, consideramos cumple con los tres elementos de integración de las pruebas, el objeto, el órgano y el medio.

El objeto lo constituyen los hechos controvertidos por las partes; el órgano la autoridad jurisdiccional ante quien se ofrezca la probanza y éste la admita; el medio los medios de comunicación que comprende nuestro estudio, que la ley deberá admitir en el proceso laboral para el esclarecimiento de la verdad o de la justificación de un derecho.

Las pruebas en cuestión al ser ofrecidas pueden señalar elementos necesarios para su desahogo, de acuerdo con el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo. Reiteramos no son contrarias a la moral y al derecho, no son intrascendentes para la litis planteada, por lo que no se les puede negar su efecto jurídico y validez en el procedimiento laboral, en consecuencia no procedería su desechamiento de acuerdo al artículo 779 de la ley de la materia. Podemos determinar que son susceptibles de perfeccionarse por medio de la prueba pericial, con el dictamen de expertos (técnicos) en medios de comunicación electrónica y/ o magnéticos e inclusive en ingeniería informática para el caso de los programas de base de datos.

En cuanto al Derecho Procesal del Trabajo, como en la Ley Federal del Trabajo, no existe mención alguna de estos medios de comunicación como prueba; sin embargo la actividad jurisdiccional ha tenido que atender diversos casos en los que dichos medios han influido en algunos procedimientos, por ello se han producido las siguientes tesis:

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XX, noviembre de 2004, TCC 9ª. Época, Tesis: VIII, 4o. 7L, página: 2049. VIDEOGRABACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. AL SER UNA VARIANTE DE LA PRUEBA DOCUMENTAL LES RESULTAN APLICABLES LAS REGLAS PREVISTAS PARA ÉSTA POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 776, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo establece que en el proceso laboral son admisibles toda clase de pruebas, siempre que no sean contrarias a la moral o al derecho y prevé, especialmente, entre otras pruebas, las fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; por lo cual, es incuestionable que las grabaciones videográficas constituyen un adelanto científico que puede resultar útil como medio probatorio; sin embargo, su ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración no están regulados por la legislación laboral citada, como sucede en relación con la confesional, la testimonial, la pericial y la documental. No obstante ello, si mediante los videocasetes se reproducen imágenes de hechos que pueden tener algún significado probatorio procesal, en tanto que los tratadistas de la teoría general del proceso, particularmente de la prueba judicial, coinciden en que la prueba

de documentos comprende todo aquel instrumento mediante el cual se representan, de manera gráfica, hechos relevantes para el proceso de que se trata, susceptibles de ser apreciados por los sentidos; consecuentemente, debe concluirse que los videocasetes, dada su naturaleza, son una variante de la prueba documental, por ello, les resultan aplicables las reglas sobre el ofrecimiento, admisión, desahogo, objeciones, alcance y valor probatorio establecidas por la Ley Federal del Trabajo para la prueba documental.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XX junio e 2004, TCC, (T.A.) 9ª. Época, Tesis:1, 7o T.79L, página:1425. CORREO ELECTRÓNICO TRANSMITIDO POR INTERNET, OFRECIDO COMO PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. VALOR PROBATORIO. El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo establece que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, entre ellos, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; consecuentemente, es permisible ofrecer el correo electrónico transmitido por internet, que constituye un sistema mundial de diseminación y obtención de información en diversos ámbitos. Por otra parte, dada su naturaleza y la falta de firma de la persona a la que se le imputa un correo electrónico, ello trae como consecuencia que no se tenga la certeza de que aquel a quien se atribuye su envío a través de la red sea quien efectivamente lo emitió y dirigió al oferente, por lo que si es objetado no puede perfeccionarse mediante la ratificación de contenido y firma, de conformidad con el artículo 800 del mismo ordenamiento legal, que dispone que cuando un documento que provenga de un tercero ajeno a juicio resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor. De lo que se sigue que ese medio de prueba por sí solo carece de valor probatorio ante la imposibilidad de su perfeccionamiento, además, si dicho correo electrónico no es objetado, ello no trae como consecuencia que tenga valor probatorio pleno, aunque sí constituiría un indicio, cuyo valor será determinado por la Junta al apreciarlo con las demás pruebas que obren en autos.

Acorde con lo anterior, si las videograbaciones son una variante de la prueba documental y le son aplicables las reglas sobre el ofrecimiento, admisión, desahogo, objeciones, alcance, valor probatorio establecido por la Ley Federal del Trabajo para la prueba documental, es posible considerar que en un futuro el legislador las incluya en la Ley como un medio de prueba.

Es trascendente señalar el reconocimiento como prueba que otorga el Código Federal de Procedimientos Civiles a la información generada en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología.

“Artículo 210-A.- Se reconoce como prueba la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología.

Para valorar la fuerza probatoria de la información a que se refiere el párrafo anterior, se estimará primordialmente la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada y, en su caso, si es posible atribuir a las personas obligadas el contenido de la información relativa y ser accesible para su ulterior consulta.

Cuando la ley requiera que un documento sea conservado y presentado en su forma original, ese requisito quedará satisfecho si se acredita que la información generada, comunicada, recibida o archivada por medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología, se ha mantenido íntegra e inalterada a partir del momento en que se generó por primera vez en su forma definitiva y ésta pueda ser accesible para su ulterior consulta”.

La Ley del Mercado de Valores, hace una aportación importante al considerar a las constancias documentales o técnicas en sustitución de la firma autógrafa, como se desprende del artículo que citamos a continuación.

“Artículo 200.- Como consecuencia del contrato de intermediación bursátil:

I. a II...

Párrafo segundo. Las partes podrán convenir libremente el uso de cualquier medio de comunicación, para enviar, intercambiar o, en su caso, confirmación de las órdenes de la clientela inversionista y demás avisos que deban darse conforme a lo estipulado en el contrato, así como los casos en que cualquiera de ellas requiera otra información por esas vías.

III a IV...

V En caso de que las partes convengan el uso de medios electrónicos, de cómputo o de telecomunicaciones para el envío, intercambio y en su caso confirmación de las órdenes y demás avisos que deban darse, incluyendo la recepción de estados de cuenta, habrán de precisar las claves de identificación recíproca y las responsabilidades que conlleve su utilización.

Las claves de identificación que se convenga utilizar conforme a este artículo sustituirán a la firma autógrafa, por lo que las constancias documentales o técnicas en donde aparezcan, producirán los mismos efectos que las leyes otorguen a los documentos suscritos por las partes y, en consecuencia, tendrán igual valor probatorio.

VI a XI...”

De conformidad con los artículos citados podemos considerar que los medios de comunicación electrónicos, magnéticos, ópticos o en cualquier otra tecnología, son medios de prueba fiables dada su procedencia científica y tecnológica, reguladas por normas y fundamentos técnicos que aseguran su origen, procesamiento, archivo, envío y recepción por parte del destinatario, sin perder de vista que, ante todo para el uso de estos medios de comunicación impera la voluntad entre el emisor del mensaje de datos y el destinatario.

CONCLUSIONES:

PRIMERA. De los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo, culminamos con el análisis del artículo 123, precepto dinámico y humano que da a la clase obrera la tutela mínima de los derechos laborales bajo principios constitucionales, tendientes a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

SEGUNDA. El Derecho Procesal del Trabajo, forma parte del Derecho Público, es autónomo en función de las instituciones que protege distintas a las de otras ramas del Derecho Público; de naturaleza social de acuerdo a la actividad reguladora que ejerce para salvaguardar el equilibrio entre las partes obrero patronal ante situaciones de conflicto que pueden darse por la relación laboral.

TERCERA. Constitucionalmente la actividad jurisdiccional en materia laboral la ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son autónomas en el ejercicio de sus funciones, ligadas al Ejecutivo Federal y Local puesto que corresponde a ellos designar a los representantes del Estado (Gobierno). Con características de jurisdicción especializada en materia de trabajo, emiten resoluciones (laudos) en base a motivos y fundamentos de derecho, previa apreciación de los hechos, por lo tanto son Tribunales de Derecho.

CUARTA. Los medios de prueba en el proceso laboral son aquellos con los que se pretende demostrar en el procedimiento la verdad o la falsedad de los hechos motivo de la controversia, el artículo 776 de la Ley, hace un especial señalamiento a los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; siendo esto el motivo de nuestra investigación. Debido al avance de la ciencia cibernética e informática proponemos como medios de prueba a, los medios de comunicación electrónica y /o magnéticos, por su eficacia y desarrollo tecnológico en el procesamiento de la información, por lo que con el reconocimiento de estos medios se contribuirá con modernos elementos de prueba que auxilien al órgano jurisdiccional.

QUINTA. Del estudio de éstos medios de comunicación electrónica y/o magnéticos al ser considerados una variante de la prueba documental para las partes en el proceso laboral son dignos de incluirse en la Ley Federal del Trabajo, aquellos medios que almacenan información en tiempo real, quedan archivados, guardados o respaldados en CDs, discos duros, dispositivos de memoria, e inclusive los que se generan por medio de redes electrónicas de comunicación como el correo electrónico; página Web; una videoconferencia, y en forma análoga las bases de datos, que la Ley Federal de Derechos de Autor les da el carácter de creación intelectual.

FUENTES CONSULTADAS:

BERMUDES CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda reimpresión, Trillas, México, 1994.

BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, quinta edición, Sista Editores, México, 1996.

BUEN L., Néstor De, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1988.

CASTELLANOS CASAS, Ricardo, et al., Informática Tres, Alfaomega, México, 2004.

CASTILLO LARRAÑAGA, José, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1950.

CASTORENA J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, sexta edición, México, 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Estudio Comparativo – La Legislación Laboral de E.U. y Canadá, y el Derecho Laboral Mexicano, segunda edición, Trillas, México, 1994.

CONALEP – ALFAOMEGA, Servicios de Informática, Alfaomega Grupo Editor, México, 1995.

CHIVENDA, Giuseppe, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Volumen III, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1954.

DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, segunda edición, Porrúa, México, 1988.

DÁVALOS, José, Tópicos Laborales. Derecho Individual, Colectivo, Procesal, Trabajos específicos, Seguridad Social, Perspectivas, segunda edición, Porrúa, México, 1998.

DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1997.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, décimo tercera edición, Porrúa, México, 1993.

DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1977.

DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952.

DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, Porrúa, México, 1990.

ECHANDÍA, Davis, Teoría General de la Prueba Judicial, T.II, quinta edición, Buenos Aires, 1981.

Larousse, Diccionario Enciclopédico, Santa Fé de Bogotá, Colombia, 1998.

FERRARI, Francisco De, Derecho del Trabajo, Vol. IV Las Relaciones Colectivas, segunda edición, Palma, Buenos Aires, 1994.

GARCIADIEGO DANTAN, Javier, Introducción Histórica a la Revolución Mexicana, Colegio de México, SEP, México, 2006.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, T.I, Porrúa, México, 1940.

LÓPEZ AYLLÓN, Sergio, Derecho a la Información, Porrúa, México, 1984.

MORENO DANIEL, Derecho Constitucional Mexicano, séptima edición, Pax-México, 1983.

MUÑOZ, RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo , Tomo II, Instituciones, Porrúa, México, 1983.

PALLARES, Eduardo, Derecho Procesal Civil, décima edición, Porrúa, México, 1983.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, segunda edición, Pac, México, 1985.

ROJAS AMANDI, Víctor Manuel, El uso de Internet en el Derecho, Oxford, México, 1999.

ROMERO GÓMEZ, Antonio, Computación Práctica, Grupo Editorial Éxodo, México, 2008.

SILVA HERZOG, Jesús, Breve Historia de la Revolución Mexicana, Fondo de Cultura Económica, México, 2000.

TELLEZ VALDÉZ, Julio, Derecho Informático, segunda edición, Mc Graw Hill, México, 1996.

TENA SULK, Rafael, et alt., Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Trillas, México, 1995.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1978.

KEOPE P., Brendan, El Arte de Internet, Traducción: Agustín Cacique Valdés, Pretince Hall Hispanoamérica, México, 1996.

FUENTES LEGISLATIVAS:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Derecho de Autor.

Ley del Mercado de Valores.

Ley de la Propiedad Industrial.

Código de Comercio.

Código Federal de Procedimientos Civiles.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS:

CAMPILLO SAINZ, José, “Los Derechos Sociales”, Revista de la Facultad de Derecho, semestral, T.I, México, 1951.

COROMINAS, Joan, Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana, Madrid, 1983.

Larousse, Diccionario Enciclopédico, Santa Fé de Bogotá, Colombia, 1998.

Revista General de Derecho y Jurisprudencia, Año 1, No. 2, México, 1930.

TRUEBA URBINA, Jorge, et atl. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia vigente y Bibliografía, concordancias y prontuarios. Porrúa, México, 1970.

VALLETTA, María Laura, Diccionario Jurídico, cuarta edición, Valletta Ediciones, Argentina, 2006.