



**UNIVERSIDAD
DE
SOTAVENTO A.C.**



ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“REFORMA AL ARTICULO 790 FRACCION III DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO”

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

NORBERTO ESPINOZA BLANCO

ASESOR DE TESIS:

LIC. CARLOS DE LA ROSA LÓPEZ

Coatzacoalcos, Veracruz

2012.



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.

DEDICATORIA

DEDICO LA PRESENTE TESIS A:

DIOS.

Por permitirme seguir con vida y con la seguridad y decisión suficiente para seguir luchando por mis sueños y no darme por vencido jamás.

A MIS PADRES

Sr. Norberto Espinoza Lopez y Sra. Rocio Blanco Gallegos, por que siempre han estado apoyándome desde siempre, por que jamás me han permitido decir no puedo y por ser mis ejemplos de vida los quiero mucho sin ustedes nunca habría logrado lo que estoy logrando, jamás encontrare como pagarles todo lo que han hecho por mi, los quiero mucho por ustedes soy quien hoy soy.

A MI HERMANA.

Erika Espinoza Blanco, por siempre saber sacarme una sonrisa cuando siento que ya no hay salida, por que a pesar de ser mi hermana menor siempre tu fuerza me ha servido de ejemplo para seguir luchando te quiero hermanita.

A MIS CATEDRATICOS Y AMIGOS

Por que siempre han confiado en mi aun cuando incluso yo sentía que no podía con algo, siempre estuvieron constantemente motivándome para continuar y para no dejarme caer nunca, muchas gracias a todos y cada uno de ustedes, entre ellos a la Licenciada Mirtza Garduza Guillen por que fuiste y eres una de las personas que con mas fuerza han confiado en mi y nuca me dejaste perder el ritmo en mis estudios eres una excelente persona y amiga.

A MI ASESOR DE TESIS.

El Licenciado Carlos de la Rosa López, quien confió en mi y me apoyo para el logro de una meta mas en mi vida profesional.

I N D I C E

TEMA: REFORMA AL ARTÍCULO 790 FRACCIÓN III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

INTRODUCCIÓN ----- pág. 6

CAPITULO I PANORAMA GENERAL DEL DERECHO LABORAL

1.1 Antecedentes del derecho laboral ----- pág. 11
1.2 Definición del derecho laboral ----- pág. 16
1.3 Fundamento constitucional del derecho laboral -----pág. 17
1.4 Principios fundamentales del derecho laboral ----- pág. 30

CAPITULO II LA RELACION DE TRABAJO

2.1 Concepto de relación de trabajo ----- pág. 31
2.2 Sujetos de la relación de trabajo ----- pág. 33
2.2.1 El patrón -----pág. 34
2.2.2 El trabajador ----- pág. 34
2.3 Duración de la relación de trabajo ----- pág. 35
2.4 Suspensión de la relación de trabajo ----- pág. 37
2.5 Rescisión de la relación de trabajo ----- pág. 40
2.6 Terminación de la relación de trabajo ----- pág. 45

CAPITULO III DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES

3.1 Derechos y obligaciones de los patrones -----pág. 46
3.2 Derechos y obligaciones de los trabajadores ----- pág. 51

CAPITULO IV EL PROCESO EN MATERIA LABORAL

4.1 Principios procesales ----- pág. 53
4.2 Capacidad y personalidad ----- pág. 55
4.3. Notificaciones ----- pág. 57
4.4. Pruebas en materia laboral ----- pág. 61
4.4.1 La prueba confesional ----- pág. 64
4.4.2 La prueba testimonial ----- pág. 67
4.4.3 La prueba documental -----pág.70
4.4.4 La prueba pericial ----- pág. 73
4.4.5 La inspección ----- pág. 75
4.4.6 La prueba presuncional ----- pág. 76

4.4.7 La instrumental de actuaciones - - - - - pág. 76

CAPITULO V LA PRUEBA CONFESIONAL

5.1 La confesión - - - - - pág. 77

5.2 Tipos de confesión - - - - - pág. 79

5.3 Ofrecimiento y citación de los absolventes - - - - - pág. 80

5.4 Reglas para el desahogo de la prueba confesional - - - - - pág. 81

5.5 Importancia de la prueba confesional - - - - - pág. 85

PROPUESTA - - - - - pág. 87

CONCLUSIÓN - - - - - pág. 88

BIBLIOGRAFIA - - - - - pág. 90

I N T R O D U C C I Ó N

A través del siguiente trabajo de tesis me dedicare a desarrollar el tema de la prueba CONFESIONAL en materia laboral, el motivo de haber elegido este tema es que a lo largo de mi carrera siempre me a interesado el área del derecho laboral y como tal me e involucrado en el área anteriormente mencionada y me e dado cuenta de que nuestra legislación en materia laboral necesita muchas reformas entre ellas considero muy importante la reforma a la prueba confesional, ya que con el paso del tiempo nuestro procedimiento, especialmente en el desahogo de dicha prueba se ha vuelto cada vez mas viciado y de mala fe, cuando se supone que el derecho laboral debe ser justo e imparcial, es por esto que a través de los seis capítulos que componen mi trabajo de investigación me dedicare a abordar los puntos principales del derecho en materia laboral para concluir con el tema central del mismo así, como también hacer mención de una posible reforma al artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo en cuyo contenido se cita a la mencionada prueba confesional la cual en tiempos pasados era considerada la prueba reina.

En el primer capitulo de esta investigación me dedicare a abarcar los temas que a mi parecer son básicos para poder hablar del derecho laboral por esta razón decidí nombrar a este capitulo panorama general del derecho laboral, en el hablare de los antecedentes de esta rama del derecho, bien sabemos que el trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, sin dudar me atrevo a decir que el trabajo es una parte central de la vida humana no solo en el aspecto de cada persona si no también en el conjunto de la sociedad, el trabajo es el motor de todos los estados no importa la raza, el sexo, la religión, el color o la clase social el trabajo siempre formara parte de la vida de todos los seres humanos, a pesar de que en un principio las relaciones de trabajo eran regidas en mayor parte por el abuso del fuerte sobre el débil, como bien sabemos las personas tarde o temprano levantan la voz y pelean por sus derechos y el derecho laboral no es la excepción, tan es así que el primer dato histórico sobre el derecho laboral es el código de

Hammurabi creado durante la edad media mas de 2000 años antes de Cristo, en este documento se abarcan diversos rubros del trabajo tales como el salario mínimo, las formas de ejecución de algunas labores en específico y los precios del trabajo realizado según la distinción que el mismo código hace de los hombres, con el paso del tiempo el trabajo siguió evolucionando al igual que las formas de regir el mismo en Grecia por ejemplo se introdujo el principio del trabajo en la constitución de los atenienses en base a la división que se hizo entre hombres libres y aquellos destinados a ser siervos de los primeros, posteriormente aparecen los romanos cuya forma de estructura orgánica y jurídica influyo y aun influye en la mayor parte del mundo, ellos veían al trabajo como una cosa ("res"), por lo que en parte lo identificaban como una mercancía objeto de intercambio por otros servicios o incluso valores en moneda, pero históricamente es en Inglaterra donde por primera vez se hace alusión al derecho del trabajo como tal y la permisión de la creación de asociaciones de personas con fines de protección en el ámbito laboral dando paso al verdadero nacimiento del derecho laboral actual dando paso a la creación del manifiesto comunista del derecho del trabajo que es el punto de partida de lo que hoy conocemos como derecho laboral moderno, este documento al ser un manifiesto permitió difundir todas las ideas que contiene a toda la sociedad y es en el donde se divide a la sociedad en burguesía y proletariado definiendo la importancia de los primeros como promotores de la economía al otorgar trabajo al medio proletariado para poder subsistir a cambio de trabajos que permitirían la evolución de la economía de la época a través del desarrollo de la sociedad con el constante trabajo que funciona como el motor que mueve al mundo económico, asimismo también aborda la abolición de la misma burguesía ya que hace mención que si bien el poder burgués hace que el proletariado tenga modos de subsistir a través del trabajo otorgado, este poder burgués es despótico y opresor por lo que conforme va pasando el tiempo el proletariado debe ir abriendo los ojos y empezar a pelear sus derechos al darse cuenta que sin ellos simplemente el burgués no tiene modo de avanzar y es así como al final el proletariado pasa a ser el rector de la economía a través de su propio trabajo dando fin a la opresión del burgués, nos dice Marx que cuando al fin

la sociedad proletaria oprimida tome el poder que le corresponde, la sociedad se transformara ya que al ser de la misma clase todos, la división social desaparecerá por que todos se verán del mismo modo dando paso así a la evolución social convirtiéndose en un ambiente pacifico y de completa igualdad.

Posteriormente dentro de este mismo capitulo se hace alusión al concepto del derecho del trabajo, ya que como podemos hablar de un tema sin siquiera saber lo que la palabra misma significa en su propia esencia, sobre todo tratándose de un tema tan extenso como lo es el derecho laboral, el trabajo en si se define como un esfuerzo físico realizado por el individuo con el objetivo de obtener un beneficio para si mismo, esto significa que todo trabajo siempre va a tener una remuneración para el individuo que lo realiza esta remuneración no precisamente siempre tiene que ser económica ya que también puede caer en el ámbito de una remuneración emocional al realizar un trabajo para la culminación de un objetivo personal sin el objeto de perseguir el lucro económico, en México el derecho del trabajo es un rubro de vital importancia tan así lo dicho que como podemos verlo la misma Constitución Política Federal y la propia Ley Federal del Trabajo lo defienden de una manera tan fuerte que incluso podemos decir que cae en el paternalismo del Estado para con la clase trabajadora, para nuestro país el derecho del trabajo es visto como un derecho social de los mas protegidos por el mismo Estado es un conjunto de ordenamientos jurídicos con el fin de regular las relaciones nacidas entre patrones y trabajadores siempre procurando la imparcialidad y la protección de los derechos de ambas partes de la relación como lo mencione líneas antes tiene su principal fundamento en el articulo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos específicamente en sus apartados A y B razón por la cual este fundamento legal tiene su propio apartado dentro de mi trabajo de investigación ya que al ser el principal ordenamiento del país no podía pasar desapercibido al hablar del derecho laboral.

Para finalizar el primer capitulo de mi investigación hago mención también de los principios generales del derecho del trabajo estos son los principios de libertad, de igualdad, de estabilidad, equidad y justicia que como pilares básicos del derecho laboral siempre deben de regir todos y cada uno de los aspectos de esta rama del

derecho así como de las relaciones obrero patronales que la misma Ley regula y vigila.

En el segundo capítulo de mi investigación me dedicare a abordar el tema de la relación laboral que es el vínculo que une al patrón con el trabajador por medio de un trabajo personal subordinado del segundo para el primero a cambio de una remuneración personal por la prestación del trabajo objeto de la relación laboral, dando con este el carácter suficiente a la relación de trabajo para ser considerada por muchos autores como la base principal del derecho del trabajo ya que a partir de que existe la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador es como se empieza a hablar de un trabajo como tal dando con esto paso a lo que son los derechos y obligaciones inherentes a cada uno de ellos que la misma Ley establece, por lo tanto dentro de este mismo capítulo también hare una especificación de las partes dentro del derecho del trabajo como lo son el patrón y el trabajador, asimismo también hare mención en este capítulo de los diversos modos de suspender o terminar una relación de trabajo y los efectos jurídicos que producen para ambas partes estos modos de desaparecer el vínculo de la relación laboral.

Pasando al tercer capítulo se hará mención de los derechos y obligaciones que como partes dentro del derecho laboral la misma Ley otorga tanto a los patrones y a los trabajadores con el fin de no violar garantías individuales consagradas dentro de la misma Carta Magna de nuestro país, para esto me adentrare a la Ley Federal del Trabajo ya que dentro de la misma se especifican en un panorama muy bien definido todas y cada unas de las mismas obligaciones y los derechos que a ambas partes se otorgan.

Posteriormente pasando al capítulo cuarto de la presente tesis explicare lo referente al proceso laboral ya que este es fundamental para que los conflictos surgidos en las relaciones de trabajo existentes puedan resolverse sin que se violen garantías para alguna de las partes por lo que este proceso debe de llevar

especial mención y seguimiento dentro de mi investigación, se hará mención del mismo desde el momento en que este se inicia hasta llegar al estudio de las diversas pruebas que existen dentro del mismo procedimiento, hago mención de este tema dentro de mi investigación ya que al ser la prueba confesional el tema central de mi trabajo de tesis no se puede hacer mención de la misma sin saber como es que funciona el procedimiento en materia laboral.

Finalmente llegando al ultimo capitulo dentro del temario de la presente investigación me abordare al tema que motivo la creación de la presente tesis me refiero a la Prueba Confesional, dentro de este capitulo hare mención de lo que es el concepto de confesión, entendiéndose esta como la declaración que se hace sobre hechos realizados por si mismo, asimismo también hablare sobre lo que se entiende por confesión dentro de la rama laboral del derecho, dentro del mismo capitulo también se hará la mención de cómo la Ley establece que se ofrece la prueba como tal dentro del procedimiento laboral y la manera en que la autoridad competente deberá de citar a los testigos, también hablare de los tipos de confesión que marca la doctrina en el punto mencionado y las diferencias existentes entre cada una de ellas para después adentrarme a las reglas que dentro de la propia Ley Federal del Trabajo se expresan para el desahogo de la misma prueba específicamente en el Artículo 790 de la propia Ley siendo este el articulo que se propone reformar dentro de esta investigación en especial la fracción III del mismo articulo, finalizando el mismo capitulo con la importancia que a mi parecer tiene la prueba confesional para el procedimiento laboral y por que es importante reformar nuestra legislación para rescatar de los vicios y tecnicismos que en la actualidad han hecho que esta prueba cada vez resulte de menor valor probatorio para el mismo procedimiento.

CAPITULO I PANORAMA GENERAL DEL DERECHO LABORAL

1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

El trabajo, esta palabra ha sido una constante en toda la historia del ser humano desde el principio de los tiempos siempre se a observado que el humano ha tenido constantemente que trabajar para poder vivir, primeramente se trabajaba de manera individual por conseguir alimento, lugares donde vivir, etc. Posteriormente quien tenia una posición de poder frente a otros empezó a usar ese poder para así hacer que los demás trabajaran para el dando paso a lo que eran las relaciones de esclavitud, donde a pesar de que los esclavos eran severamente maltratados siempre estaban a las ordenes de su amo trabajando fielmente para el, sin embargo como bien sabemos y como la historia nos lo a demostrado el corazón humano es muy fuerte y por mucho que varias personas a lo largo de la historia han tratado de lograrlo, simplemente nos hemos dado cuenta de que el humano no nació para ser esclavizado y en el área laboral las cosas no podían ser diferentes, con el paso del tiempo el ser humano ha luchado para hacer valer sus derechos ante quien tenga una posición de poder frente a el, dando paso así al cambio de lo que era un amo y un esclavo a ser un patrón y un trabajador y obvia y necesariamente también esta transformación dio paso a los códigos y leyes de las diversas épocas que regulaban y vigilaban las relaciones entre los patrones y los trabajadores de cada época.

Un ejemplo claro de la defensa de los derechos laborales es el Código de Hammurabi, rey de babilonia, este documento reglamentaba en diversos aspectos lo referente al derecho del trabajo correspondiente a su época tales como: las relaciones de los siervos (trabajadores) con los hombres libres (patrones), también hacia mención de los salarios que correspondían según el tipo de trabajo realizado e incluso hacia mención de las responsabilidades profesionales por cada trabajo que se realizaba para un hombre libre o patrón.

Posteriormente en Roma cuya influencia jurídica ha servido de inspiración al mundo entero se empezó a considerar al trabajo como una Res “cosa” por lo que

se empezaba a considerar como una mercancía en donde tanto el que realizaba la actividad como el que la solicitaba obtenía una ganancia conveniente a sus intereses, los romanos diferenciaron el contrato del trabajo de dos formas la *locatio conductio operarum* y la *locatio conductio operis*, la primera se enfocaba al pago por la actividad que realizaba el hombre y la segunda se enfocaba más en el resultado obtenido por la actividad que se había realizado, sin embargo a pesar de todo esto el trabajo no dejaba de ser algo denigrante para los romanos, ya que en su mayoría los trabajos eran realizados por extranjeros o esclavos por lo que nadie se preocupó por darle la debida legislación al 100 por ciento a este campo del derecho.

Tras la caída del imperio romano las generaciones siguientes empezaron a ver el trabajo de un modo total y completamente diferente lo veían como un bien social y a diferencia de tiempos remotos el trabajo empezó a considerarse como un modo de vida y de sustento casi único, pero esto no duró por mucho ya que al nacer el feudalismo durante la edad media los abusos hacia la clase trabajadora regresaron ya que como bien sabemos el feudalismo es otro modo de esclavitud en donde todos trabajaban para el sustento del señor feudal que se protegía con el pretexto de las tiendas de raya que no era más que un modo aun más claro de hacer que sus trabajadores se quedaran atrapados en la relación laboral ya que su lo que les pagaban tenían que gastarlo en dichas tiendas pero al tener un pago realmente miserable no les quedaba de otra más que salir total y completamente endeudados por lo que caían en un círculo vicioso donde trabajaban para pagar las deudas de la jornada anterior y endeudarse si querían comer en la siguiente.

Al llegar al final de la edad media y gracias al auge que la revolución industrial tuvo se dio paso a una nueva forma de obtener riquezas ya que demostró que no solo el que poseía la mayor parte de tierra podía enriquecerse, se dieron cuenta durante esta época que las necesidades de las personas eran un nuevo campo de negocios y de obtener fructíferas ganancias por lo que esta época dio paso al concepto de consumo, una de las palabras claves al momento de obtener

ganancias ya que como bien sabemos el ser humano es un consumidor por excelencia.

Con el paso de la revolución industrial aparecen las fabricas, nuevos modos de producir a través de maquinarias completamente nuevas abriendo paso a la edad moderna y con ella a la competencia comercial, toda esta época dio paso a que el poder político mundial empezara a pensar en el derecho de los trabajadores en Francia por ejemplo, se concedió a los trabajadores el derecho de asociarse y formar gremios sin el miedo de que fueran reprimidos y encarcelados, se empezó a liberar un poco el campo en materia de lo que hoy conocemos como derecho del trabajo, otro punto que ayudo fue el paso de la revolución francesa ya que esta dio entrada al liberalismo y comunismo con lo que se tuvo que abandonar las viejas leyes sobre materia de trabajo y legislar de un modo total y completamente nuevo y diferente en este ámbito del derecho, ejemplo claro de ello fue la creación del manifiesto comunista en el año de 1940 documento que muchos juristas consideran como un punto de partida oficial para el nacimiento de lo que hoy todos conocemos como derecho laboral.

En el caso del derecho laboral en México los abusos durante la colonia por parte de los españoles a los indígenas fueron los primeros tintes de abuso obrero patronal en la Nueva España, todo esto lo lograron con el justificante que les proporciono la evangelización y la educación, ya que un numero determinado de indígenas eran puestos bajo el “cuidado” de los españoles para ser modernizados por así decirlo, pero estos no hacían otra cosa que esclavizarlos y hacerlos trabajar hasta encontrar la muerte por agotamiento.

Tanto fue el abuso por parte de españoles a los indígenas que el mismo Rey de España tuvo que intervenir mediante la creación de la llamada Ley de Burgos en ella se prohibía el trabajo a los menores de ocho años y el trabajo de mujeres embarazadas sentando las bases desde aquel entonces del derecho laboral mexicano.

Otro antecedente del derecho laboral en México son las llamadas Leyes de Indias, estas leyes establecieron un panorama de defensa de los derechos a los indígenas, en ellas se establecieron puntos tan importantes hoy en día tales como la regulación del salario, la protección de los niños y las mujeres, la obligación de curar a los indígenas que se enfermaran por motivo de trabajo así como también la prohibición de que los indígenas trabajaran en lugares demasiado insalubres, todo esto se logro gracias a la preocupación de los frailes que se preocupaban por el bienestar de los habitantes de la nueva España.

Con el paso del tiempo el derecho en materia laboral se quedo estático a pesar del movimiento ocurrido en 1810 parecía que la legislación en este ámbito del derecho se había estancado, por suerte para nosotros y aunque tuvo que pasar un siglo llego la lucha revolucionaria en 1910, aunque este movimiento fue esencialmente político para terminar con la era de poder del Presidente Díaz fue gracias a la revolución que posteriormente se empezó a ver sobre como mejorar la situación de los trabajadores en México, en diversas partes del país empiezan aparecer los gritos del pueblo y los trabajadores que reclamaban que todas aquellas promesas hechas durante la revolución les fueran cumplidas pero no fue hasta 1917 cuando verdaderamente se empieza a legislar en el campo del derecho laboral mexicano.

El derecho laboral en ese año nació como un derecho completamente nuevo, trayendo consigo nuevos ideales y nuevas esperanzas a los trabajadores de la época, en ese año nace el articulo 123 punto clave del derecho del trabajo en el país motivado por todo lo vivido en Europa llevado a México a través de las diversas obras de los escritores de la época, estas nuevas ideas nacieron como un grito de esperanza abriendo las puertas de México al nuevo mundo en donde por fin se elevaba al trabajador a la categoría de persona, y se le dejo de ver como hasta entonces, una simple herramienta de trabajo fácilmente sustituible y sin importancia.

Aunque al principio parecía que la balanza en materia laboral estaba a favor del trabajador la Ley laboral trato de equilibrar las cosas ya que al igual que otorgaba

derechos al trabajador, también aparecieron los derechos de los empresarios y patrones aunque a mi parecer con eso no se llegó a un balance completo ya que con el paso del tiempo y como es bien conocido por todos en materia laboral el estado sigue siendo demasiado paternalista para con los trabajadores, estas nuevas legislaciones dieron paso a los contratos laborales, las asociaciones e incluso las huelgas, de la mano con su esencia la propia Ley crea tribunales dedicados única y exclusivamente a resolver los conflictos que tenían que ver con la materia laboral.

A pesar de todo esto hoy en día nuestro derecho laboral sigue en una constante lucha ya que siempre sea un trabajador o un patrón el que resulte vencedor en un conflicto la contraparte siempre quedara como victima, el derecho laboral mexicano aun tiene mucho que luchar para poder lograr un verdadero y total equilibrio entre el trabajador y el patrón para así verdaderamente proteger a los dos ya que erróneamente siempre que se escucha derecho laboral lo primero y podría decir que lo único en que se piensa es en un trabajador maltratado, pero que pasa cuando el trabajador sabiendo del paternalismo de la Ley solo se dedica a vivir de lo ganado por conflictos laborales, no podemos olvidar que el patrón también pierde, también tiene inversiones y aspiraciones colocadas en su empresa, por esto nuestro derecho debe ser total y completamente imparcial, cosa que por lo que e visto y vivido en esta área del derecho no siempre se da, de aquí nace una palabra clave para lograr esto, la educación ya que aun siendo patrón o trabajador ambos deben de saber por lo menos cosas esenciales del derecho laboral, sobre todo cuando se tienen al mando trabajadores o capital humano ya que no se pueden conducir a otros hombres si quien los tiene bajo su subordinación no tiene idea de los derechos y obligaciones indispensables de todos y cada uno de ellos.¹

¹ EUQUERIO GUERRERO, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. Novena Edición, México 1977.

1.2 DEFINICION DEL DERECHO LABORAL

La palabra trabajo ha sido definida de diversas maneras a través del tiempo, algunos autores consideran al derecho laboral como un conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, derivadas de la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, con la finalidad de lograr un equilibrio y justicia social entre ellos.

Según el autor Rafael de Pina Vara se puede definir al derecho laboral como el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronal y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas, también denominado derecho social, derecho de clase, derecho industrial, derecho obrero etc.²

Otro autor que también brindo su definición del derecho laboral fue el maestro Mario de la Cueva que lo definió como la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.

El trabajo en nuestra legislación se encuentra definido como toda aquella prestación de un servicio personal subordinado independientemente del grado o preparación técnica requerida para esa arte, profesión y oficio.³

De este modo podemos definir al derecho laboral como 1 conjunto de principios, y normas legales, destinadas a regular los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero-patronales, los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo y Los organismos de clase, obreros y patronales.⁴

² RAFAEL DE PINA VARA, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, 32ª. Edición, México 2003.

³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEXTO VIGENTE

⁴ MORREL NAVARRO MIGUEL, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Pac S. A de C.V, Primera Edición, México 1990.

1.3 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO LABORAL

El fundamento máximo del derecho laboral se encuentra sin duda en nuestra carta magna a través de su artículo 123, que nos dice:

Artículo. 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada la máxima la de seis horas;

IV.- por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. – Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI.-Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

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

VII.-Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo nacionalidad;

VIII.-El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a).- Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b).- La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c).- La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen

d).- La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la secretaria de hacienda y crédito público las objeciones juzguen convenientes, ajustándose al a

f).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

x).- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda;

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornadas, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajo;

XII.- Toda empresa agrícola industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de construir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para q adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios para la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centro recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá a un en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones

de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumento y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.;

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto con seguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un limite costeable, previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje;

XX.- 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 patronos, y uno del gobierno;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y

quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.-El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá

Eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos de vencidos en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXVI.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de la familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsa de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aun que se exprese en el contrato.

a) Las que estipulen una jornada inhumana por notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicios de las juntas de conciliación y arbitraje.

c).- las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando se trate de empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a títulos de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Es de utilidad pública la ley del seguro social, y ella comprenderá seguros de invalidez, vejez, de vida de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados;

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativo ha:

a).- Ramas industriales y servicios:

1.- Textil.

2.- Eléctrica.

3.- Cinematográfica.

4.- Hulera.

5.- Azucarera.

6.- Minera.

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la exploración de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

8.- De hidrocarburos.

9.- Petroquímica

10.- Cementera.-

11.- Calera.

12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.

14.- Celulosa y papel.

15.-De aceites y grasas vegetales.

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.

18.- Ferrocarrilera.

19.- Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

22.- Servicios de banca y crédito.

b).- Empresas:

1.- aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal.

2.- aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas.

3.- aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona economía exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposición de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; obligaciones laborales en materia educativa, en los terminos de la ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como la seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B.- entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

- I. Jornada máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que exceden serán extraordinarias y se pagaran con un cien por ciento de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo podrá exceder de tres horas diarias ni de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
- II. Por cada seis días de trabajo, disfrutara el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro.
- III. Los trabajadores gozaran de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.

- IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.
En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República
- V. A trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
- VI. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.
- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizara escuelas de Administración Pública;
- VIII. Los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única forma de ingreso en su familia;
- IX. Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los terminos que fije la ley.

En caso de separación injustificada, tendrán derecho optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

- X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este articulo les consagra;

XI. la seguridad social se organizara conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y caso de accidente o enfermedad, se conservara el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exigen un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos además, disfrutaran de asistencia médica y obstétrica, de medicinas de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y de sus familiares.

f) Se proporcionaran a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta conforme a los programas previamente a probados, además el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo Nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que

corresponda, la forma y el procedimiento conforme a las cuales se administrara el citado fondo y se otorgarán y adjudicaran los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un tribunal federal de conciliación y arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores serán resueltos por el consejo de la judicatura federal; los que se susciten entre la suprema corte de justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del ministerio público y los miembros de las instituciones policiales, se registraran en sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del ejercito, Fuerza aérea y armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f de la fracción XI de esta apartado, en terminos similares a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

Los miembros de la instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del distrito federal, así como la federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, solo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables;

XIII bis. El banco central y las entidades de la administración pública federal que forme parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones labores con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado;

XIV. La Ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social.⁵

1.4 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL

Nuestro derecho laboral descansa sobre principios éticos y jurídicos que se reflejan a través de sus leyes, reglamentos e instituciones, estos principios se encuentran plasmados de manera tacita o incluso expresa en la legislación vigente referente a esta rama de derecho, estos principios se explican a continuación:

1.- Es un deber social.- Se considera un deber social ya que gracias a el, un individuo puede desarrollarse en sociedad a través de la obtención de un salario que le permita vivir dignamente pero al mismo tiempo de este modo el derecho laboral permite que a través del esfuerzo realizado el Estado también se desarrolle ya que como sabemos el trabajo es la columna vertebral de la economía de un país, este principio se encuentra plasmado en la Constitución política mexicana en su artículo 123 que nos dice que “toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil”.⁶

2.- Libertad.- Como bien lo menciona la Constitución Política en su artículo 5, toda persona es libre de dedicarse a la profesión, industria, trabajo u oficio que guste con la única restricción de que dicha ocupación sea licita.⁷

3.- Igualdad.- La Ley Federal del Trabajo nos marca este principio en diversos de sus artículos, ya que nos dice menciona que esta prohibido hacer distinción alguna por cuestiones de sexo, raza o religión al momento de contratar personal, así como también marca que ha trabajo igual deberá otorgarse salario y prestaciones

⁵ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Artículo 123, TEXTO VIGENTE

⁶ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Artículo 123, TEXTO VIGENTE

⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Artículo 5 libertad de profesión, TEXTO VIGENTE

iguales independientemente que se trate de hombres o mujeres, ambos tendrán la mismas responsabilidades y los mismos derechos que exija el trabajo realizado⁸

4.- Equidad.- Algo sencillo dar a cada quien lo que le corresponde en el desempeño de su trabajo así como también al momento de terminar la relación de trabajo.

5.- Justicia.- El trabajo es un derecho, por lo tanto el trabajador merece justicia y respeto así como también el debe otorgarlo a sus patronos, se debe de velar por la seguridad y bienestar de quien lo preste y debe ser digno y que no menosprecie la calidad humana de los trabajadores.

CAPITULO II LA RELACION DE TRABAJO

2.1 CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO

La relación de trabajo es un concepto sumamente importante para el derecho laboral ya que es en parte esencia de este derecho, esta relación nace a partir de un contrato sea explícito o tácito, mediante el cual un individuo presta sus servicios personales subordinados a otra persona a cambio de una remuneración económica.

Según la Ley federal del trabajo la relación de trabajo se describe de la siguiente manera: cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.⁹

En la misma Ley Laboral se hace distinción también de lo que se conoce como contrato individual de trabajo este puede ser cualquiera que sea su forma o

⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Artículo 3, igualdad entre trabajadores, Artículo 86, salarios, TEXTO VIGENTE

⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Concepto de Las Relaciones Individuales del Trabajo, Artículo 20.

denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario,¹⁰ esta distinción se hace debido a que para muchos doctrinarios especialistas en el derecho laboral, el contrato es uno de los elementos indispensables para que se le pueda dar nacimiento a la relación de trabajo,¹¹ sin embargo se hace esta aclaración debido a que como sabemos muchas veces nos encontramos en el supuesto de una relación laboral en la que los patrones no quieren reconocer el contrato con el trabajador por lo que la misma ley nos hace la aclaración de que sea por contrato o simplemente se trate de una relación laboral comprobable estos producirán los mismos efectos.

La única diferencia que puedo encontrar entre la relación laboral sin contrato de la que finca bajo los supuestos de uno, es que con el contrato la relación laboral se plasma de inmediato con la firma del mismo aunque la prestación del servicio se inicie con posterioridad y la relación laboral sin un contrato explícito necesariamente inicia con la prestación de un servicio o trabajo personal subordinado para quedar comprobada completamente.

Asimismo podemos encontrar dentro de este concepto podemos desentrañar los elementos básicos para la existencia de la relación de trabajo, estos son:

1) La prestación de un trabajo personal

La prestación de un trabajo personal (físico o intelectual) implica la realización de actos materiales, concretos y objetivos, que ejecuta el trabajador, con su pleno conocimiento, en beneficio del patrón. En razón de lo establecido por la fracción IV

¹⁰ **LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Concepto de Las Relaciones Individuales del Trabajo, Artículo 20.**

¹¹ **LA RELACION DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Porfirio Marquet Guerrero**

del Artículo 25 de la LFT, dichos actos deben determinarse con la mayor precisión posible en el contrato individual de trabajo.

2) La subordinación

La subordinación es el principal elemento de la relación de trabajo y su característica esencial, ya que implica un poder jurídico de mando detentado por el patrón, que tiene su correspondencia en un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador.

La subordinación es un elemento esencial en las relaciones laborales, por lo que, a falta de ella, resulta inexistente la relación laboral.

3) El pago del salario

Es la contraprestación por el trabajo prestado —es decir, el pago de un salario— o la justa retribución que menciona.

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.¹²

2.2 SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Como ya se hizo mención con anterioridad la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado que un individuo presta a otro a cambio del pago de un salario, bien ahora llego el momento de diferenciar a esos individuos que interactúan en la relación laboral, estos sujetos de los que hablo son el trabajador y el patrón, a continuación explicare a cada uno de ellos.

¹² [HTTP://WWW.MITECNOLOGICO.COM/MAIN/SUJETOSDELARELACIONDETRABAJO](http://www.mitecnologico.com/Main/SUJETOSDELARELACIONDETRABAJO)

2.2.1 EL PATRÓN

Nuestra Ley Federal del Trabajo nos dice que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios personales subordinados de uno o más trabajadores, esto quiere decir a mi parecer que es el responsable del nacimiento de la relación de trabajo en su mayor parte, por que digo esto, lo digo por que sin el patrón que es el que tiene el capital para invertir no habría un trabajo que realizar por lo que tampoco habría necesidad de contratar personal, la misma Ley nos hace marca otro punto clave que resulta de interés sobre todo cuando de juicios laborales se trata, nos dice la Ley que si los trabajadores que el patrón contrate necesitan del servicio de otros trabajadores al servicio de ellos, el patrón del primer trabajador, también lo será de los que otros trabajadores contraten.

2.2.2 EL TRABAJADOR

Nuestra legislación laboral nos hace mención de que el trabajador es aquella persona física que presta a otra persona que puede ser física o moral sus servicios personales subordinados a cambio de una contraprestación conocida como salario.

Como todos sabemos el trabajador es el sujeto mas protegido dentro de la relación laboral, esto es debido a que en muchas ocasiones no era considerado mas que como una cosa fácilmente sustituible, ahora la Ley lo protege para evitar abusos por parte de los patrones hacia el, por esto es que el trabajo que se presta debe ser en condiciones que no denigren la vida humana ni la pongan en peligro, el trabajador siempre deberá ser una persona física, esto se debe a que el trabajo es una actividad solamente desarrollable por hombres o mujeres debido a que se trata de una actividad sea física o intelectual por lo que una persona moral no podría desarrollarlo al ser un ente prácticamente imaginario cuyo nombre se utiliza para representar los intereses de un conjunto de personas físicas detrás de su nombre.

2.3 DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Una vez que conocemos el concepto de la relación de trabajo y las partes que en ella intervienen directamente viene el momento de analizar lo concerniente a la duración de esta relación de trabajo, según el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo esta relación puede ser por obra o tiempo determinado, así como también puede ser por tiempo indeterminado,¹³ la propia Ley nos hace la aclaración de que a falta de especificaciones expresas de la duración de la relación laboral esta será considerada como por tiempo indeterminado.

Estos tiempos que maneja la Ley pueden ser entendibles fácilmente, ya que al decir que la relación laboral será por obra o tiempo determinado se nos hace ver que el trabajo solo durará el tiempo en que tarden en realizar la obra solicitada, mas sin embargo hay algunas excepciones a este rubro ya que la misma Ley nos dice que aunque la relación sea por tiempo determinado si aun subsiste la materia del trabajo esta relación seguirá vigente hasta el momento mismo en el que ya no haya mas trabajo por hacer, el problema con la duración se nos presenta cuando escuchamos que la relación de trabajo será por tiempo indeterminado, ya que el que el tiempo de la duración sea indefinido esto no quiere decir que el trabajador estará contratado de por vida, cosa que en ocasiones los trabajadores no entienden y por lo que se sienten ofendidos y frustrados cuando el momento de terminar con esta relación llega y en parte es entendible por que en este tipo de relaciones uno no sabe cuando va a llegar el final por lo que muchas veces no se preocupa por buscar otro modo de subsistir dejando todos sus sueños en el trabajo en el que se encuentra, la Ley también nos hace mención de que a ningún trabajador se le podrá obligar a trabajar por mas de un año cosa que podría ser algo confusa e incluso contradictoria, por que digo esto como sabemos el contrato es instrumento legal en el que el trabajador se obliga o se compromete a prestar sus servicios al patrón sea por tiempo determinado o indeterminado por lo que se entiende que su responsabilidad es prestar sus servicios mientras dure el contrato,

¹³ **LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Duración de las Relaciones de Trabajo Artículo 35. TEXTO VIGENTE**

pero viéndolo del modo contrario a pesar de que el contrato nos obliga a prestar el servicio recordemos también que nuestro país es un país de libertad, y nadie puede obligarnos a estar en un lugar donde no estemos a gusto, aun firmando un contrato de 1 o 2 años si desde el primer momento en que se empieza la relación de trabajo el trabajador no se siente cómodo siempre tendrá la opción de renunciar a su trabajo,¹⁴ por lo que quizá la Ley puede tener cierta contradicción en esa parte, tan es así que si lo vemos de ese modo de que el trabajador tiene la obligación de trabajar cuando menos un año, entonces por que la Ley no estipula que todos los contratos de trabajo sean por lo menos de un año para así ir en concordancia con la Ley, cosa que sabemos no pasaría por que como sabemos el patrón si puede terminar con la relación en el momento en el que lo requiera cosa que me hace pensar que la Ley esta de algún modo confundida en el punto tratado.

Ahora bien que pasa en la relación de trabajo si el que se va no es el trabajador, que pasa si el patrón es el que se va, la Ley Federal del Trabajo nos dice en su artículo 41 nos marca este supuesto y a la letra nos dice: La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.¹⁵

Esto quiere decir que cualquier responsabilidad que adquiriera el nuevo patrón también lo será para el antiguo al menos durante el transcurso de 6 meses a partir de que se de aviso al sindicato o a los trabajadores de la sustitución realizada.

¹⁴ **CAVAZOS FLORES BALTASAR, El Nuevo Derecho Del Trabajo Mexicano, Editorial Trillas, Primera Edición, México 1997.**

¹⁵ **LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Duración de las Relaciones de Trabajo Artículo 41. TEXTO VIGENTE**

2.4 SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La suspensión de la relación de trabajo se da por sucesos o actos que impiden que el trabajador siga prestando sus servicios, pero solo durante un periodo de tiempo por lo que al pasar este periodo el trabajador puede regresar a sus actividades, la Ley Federal del Trabajo nos marca bajo que supuestos se da la suspensión de las relaciones de trabajo sin causar responsabilidad alguna tanto al patrón como al trabajador, estas causas o motivos son:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.- esta es una causa de suspensión por obvias razones ya que si el trabajador presenta una enfermedad contagiosa puede representar un riesgo no solo para el por trabajar en una condición poco saludable, si no a la vez también para sus compañeros de trabajos ya que podría ser el causante de un foco de infección lo que provocaría que no se perdiera solo uno si no a varios trabajadores, provocando de este modo perdidas para el patrón.

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.- aquí la Ley nos hace clara la especificación de que cuando no sea por motivo de un riesgo de trabajo la incapacidad se dará la suspensión pero uno puede decir que mas da si es por un riesgo o no de trabajo, bien esta diferencia se hace notar ya que como dije al inicio la Ley nos marca las causas de suspensión que no constituyen responsabilidad para el patrón o el trabajador y como sabemos si la incapacidad se da derivada por un riesgo de trabajo el patrón esta obligado a indemnizar a su trabajador por dicho accidente o enfermedad.

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

IV.- El arresto del trabajador.- al igual que en el supuesto numero III es claro que el arresto el trabajador causa una suspensión ya que durante el tiempo del arresto este no podrá presentarse a laborar.-

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma.- estos supuestos nos hablan sobre la prestación de servicios públicos así como también cuando se trate de que el trabajador sea enlistado en las fuerzas armadas por así requerirlo la nación por lo que durante ese tiempo no podrá trabajar.-

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.- en este supuesto ocurre la suspensión por que al ser trabajos de índole pública tienen que estar al servicio y no pueden prestar otro trabajo por el tiempo en que duren como servidores públicos.-

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.-

Ahora que ya sabemos las causales de suspensión de las relaciones de trabajo la misma Ley nos marca en que momento es que empieza a surtir efectos la suspensión según la causa que la provoca viéndolo de este modo la suspensión comienza a surtir sus efectos:

I.-En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el instituto mexicano del seguro social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del termino fijado en la ley del

seguro social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

II.- Tratándose de las fracciones I y II, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III.- En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestar los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y

IV.- En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Otro punto importante a efectos del punto aquí tratado es la aclaración de que cuando se trate de suspensión a causa de que el trabajador fue enlistado en las fuerzas armadas, el tiempo que este preste sus servicio al país será considerado para generar antigüedad en su empleo original.

La Ley Federal del Trabajo también es muy específica al decirnos en que momento es que el trabajador debe de regresar a laborar según la causa que provoco la suspensión, siendo así el trabajador deberá regresar a sus labores normales:

I.- En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

II.- En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.¹⁶

¹⁶ **LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo, Artículos 42 al 45. TEXTO VIGENTE**

2.5 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Según la definición del maestro Mario de la Cueva la rescisión se define como: la disolución de las relaciones de trabajo, es decretada por uno de los sujetos cuando el otro incumple gravemente con sus obligaciones,¹⁷ viéndolo de este modo la rescisión de las relaciones de trabajo son una forma de terminación de las mismas a raíz de una causa que la justifique la misma Ley Federal del Trabajo nos proporciona las causales que pueden causar la rescisión de la relación de trabajo las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón son:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes, o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en casos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiera la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios,

¹⁷ <http://www.laboral.com.mx/portal/contenido.php?acn=aspectosbasicos>

- obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
 - VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él:
 - VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
 - IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
 - X. Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin perjuicio del patrón o sin causa justificada;
 - XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado;
 - XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
 - XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el derecho al conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el medico;
 - XIV. La sentencia ejecutada que impugna el trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
 - XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que el trabajo se refiere.

Después de haberse dado cuenta el patrón de la causa de la rescisión este deberá dar aviso al trabajador por escrito de la fecha de la rescisión y las causas por las que se dio esta, si el trabajador se niega a recibir dicho aviso el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión deberá dar aviso a la junta respectiva con el domicilio para que esta notifique al trabajador, en el caso de que el patrón no de aviso ni al trabajador ni a la junta con solo ese hecho bastara para que el despido se considere injustificado.

El trabajador tiene la opción de solicitar a la junta de conciliación respectiva que se le reinstale en el trabajo o que se le indemnice con un importe correspondiente a tres meses de salario, si además de esto el patrón no comprueba las causales de rescisión el trabajador tendrá derecho a que se le paguen todos los salarios caídos que se generen desde la fecha del despido hasta la fecha del cumplimiento del laudo.

La Ley nos marca los supuestos bajo los cuales el patrón quedara eximido de la responsabilidad de pagar las indemnizaciones correspondientes a los trabajadores que encuadren en los mismos, estos supuestos según la Ley Federal del Trabajo son:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza
- IV. En el servicio doméstico
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Si el trabajador no cae en alguno de estos supuestos entonces el patrón deberá cumplir con la obligación de cubrir las indemnizaciones correspondientes, estas indemnizaciones son:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Estas son como vimos las causas de rescisión que no incurren en responsabilidad para el patrón por lo que se constituye en un despido y ya vimos según cada supuesto que es lo que le corresponde pagar al patrón por cada una de las causas que la Ley estipula, ahora cuando las causas son sin responsabilidad al trabajador esto se constituye ya no en un despido si no mas bien en el retiro del trabajador, la Ley nos marca de igual modo que en líneas anteriores cuales son estas causas de rescisión:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas,

injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Al notar el trabajador cualquiera de estas causales de rescisión podrá separarse de su trabajo en los 30 días siguientes a la fecha en que se percato de las mismas y tendrá derecho a que el patrón le pague las indemnizaciones correspondientes

que marca el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo mismas que ya fueron explicadas en líneas anteriores.¹⁸

2.6 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Básicamente la relación de trabajo se da por terminada en el momento en que se presente una causa que jurídicamente justifique a la misma.¹⁹

La Ley Federal del Trabajo se encarga de regular cuales son las causales de terminación de la relación de trabajo esta Ley a la letra nos dice que son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes

II.- La muerte del trabajador

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversiones del capital, de conformidad con los artículos 36, 37, y 38;

IV.- La incapacidad física y mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo;

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

En los casos de la fracción IV, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen un mes de salario y doce días por cada año de servicios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

¹⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Rescisión de las Relaciones de Trabajo, Artículo 46 al 52. TEXTO VIGENTE

¹⁹ La terminación de la relación de trabajo clasificación y efectos, Óscar Hernández Alvares, consultado en: [HTTP://BIBLIO.JURIDICAS.UNAM.MX/LIBROS/1/139/33.PDF](http://BIBLIO.JURIDICAS.UNAM.MX/LIBROS/1/139/33.PDF)

Como sabemos en materia de derecho laboral la carga de la prueba le corresponde al trabajador es por lo que si en el juicio correspondiente, este no comprueba las causas de la terminación de la relación de trabajo, el trabajador tendrá derecho a lo estipulado por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que como ya vimos puede ser la opción de ser reinstalado en su trabajo o la indemnización constitucional correspondiente al equivalente a 3 meses de salario además del pago de los salarios caídos desde la fecha del despido hasta la ejecución del laudo.²⁰

CAPITULO III DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES

3.1 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Son obligaciones de los patrones:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de

²⁰ **LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Rescisión de las Relaciones de Trabajo, Artículo 53 al 55. TEXTO VIGENTE.**

indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en

su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.²¹

3.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Son obligaciones de los trabajadores:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

²¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, derechos y obligaciones de los patrones, artículo 132 y 133. TEXTO VIGENTE

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.²²

CAPITULO IV EL PROCESO EN MATERIA LABORAL

4.1 PRINCIPIOS PROCESALES

Bien a llegado el momento de pasar al proceso laboral que es el ámbito de aplicación de las leyes en la materia, nuestro derecho laboral esta sustentado bajo ciertos principios que la misma Ley Federal del Trabajo nos marca, estos están establecidos en el articulo 685 que a la letra dice:

El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.²³

Este articulo nos da las bases sobre las cuales descansa el proceso, al decir que sea publico significa que las audiencias en esta rama del derecho serán a puertas abiertas para evitar conflictos y que las mismas se desenvuelvan de manera oscura, el proceso será gratuito ya que al ser el trabajador el mas protegido por la Ley incluso si este no tiene con que solventar un abogado la PROFEDET será la encargada de proporcionarle uno sin costo para el, asimismo también los secretarios, auxiliares, actuarios, proyectistas y demás funcionarios que participen dentro de este proceso no podrán cobrarle a las partes remuneración alguna por prestar sus servicios, el derecho será inmediato esto significa que los funcionarios que trabajen en la junta en que se actué el expediente buscaran la manera de dar agilidad al proceso para que este sea resuelto lo mas pronto posible y de una manera que sea conforme a derecho.

²² **LEY FEDERAL DEL TRABAJO, derechos y obligaciones de los patrones, articulo 132 y 133. TEXTO VIGENTE**

²³ **LEY FEDERAL DEL TRABAJO, principios procesales, articulo 685. TEXTO VIGENTE**

En este mismo artículo se nos hace mención de la llamada supletoriedad de la queja, que significa esto, quiere decir que cuando la demanda presentada por el trabajador sea incompleta o las acciones que pretenda no sean todas las que la misma Ley dimana, la junta actuante podrá subsanar este hecho para razones de agilidad procesal, no obstante a esto cuando la demanda sea oscura o no se plasme expresa y claramente la acción principal que el trabajador pretende ejercitar, la junta deberá requerirle al mismo o a su apoderado legal que en el término conferido sea aclarado o precisado el punto que la junta considera conveniente para poder dar continuación al proceso.

La Ley también nos dice que el proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente ley.

Asimismo las juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones.

Otra facilidad que nos proporciona la propia Ley es que en los escritos de promociones, alegaciones y demás que presenten las partes no deben llevar alguna forma específica, lo único que si se solicita es que venga bien definidos y precisados los puntos petitorios, esto es, que es lo que busca o pretende la parte que presente el escrito con el mismo.

También nos dice la Ley que las juntas que así lo soliciten deberán contar con el apoyo de las autoridades administrativas y judiciales que estén dentro del ámbito de sus competencias para dar una mayor facilidad al proceso laboral, en el caso de que alguna de estas autoridades se negare sin dar razón alguna del motivo a ayudar a la junta que lo solicitare, recaerán en ella las sanciones que las leyes aplicables al caso estipulen bajo tal concepto, del mismo modo entre las mismas juntas deberán auxiliarse unas a otras en el ejercicio de sus funciones sobre todo en el entendido de que cuando se tenga que realizar alguna actuación o función

fuera del área de competencia de alguna, la junta que este dentro de esa demarcación deberá apoyar a la primera mediante escrito de solicitud del auxilio.

4.2 CAPACIDAD Y PERSONALIDAD

Partes para la Ley Federal del trabajo son todas aquellas personas tanto físicas como morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y de ese modo ejerciten acciones u opongan excepciones dentro del mismo.²⁴

Del mismo modo todas aquellas personas que quizá no tengan interés jurídico dentro del proceso pero si puedan salir afectadas de algún modo con la resolución derivada del proceso, podrán también participar en el proceso una vez demostrado su interés jurídico o incluso podrán ser llamados por la misma junta actuante.

Un punto importante a aclarar aquí es el de los menores que entren en el procedimiento por ser ellos los que fueron trabajadores, en ese caso la Ley les permite comparecer a juicio sin autorización especial alguna, pero si este no esta asesorado legalmente inmediatamente se requerirá a la procuraduría de la defensa del trabajo para que por su conducto se le proporcione un representante legal de manera gratuita.

Durante el desarrollo del proceso las partes podrán comparecer a juicio de manera directa o en su caso mediante el apoyo de un apoderado legal, si las partes comparecen a través de un apoderado legal, este primero deberá acreditar su personalidad como tal ante la junta actuante esto se hará bajo una serie de reglas que la Ley establece y que son las siguientes:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la junta

²⁴ **LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Capacidad y personalidad, artículo 689. TEXTO VIGENTE**

- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la secretaría del trabajo y previsión social, o la junta local de conciliación y arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

En el caso de los representantes de trabajadores o sindicatos la Ley hace una ligera excepción ya que nos dice que se les tendrá por reconocida la personalidad sin necesidad de obedecer a las reglas anteriores siempre y cuando de los documentos exhibidos en el proceso la junta se de cuenta que efectivamente se trata de un apoderado o representante legal de los mismos.

Se nos hace mención que los trabajadores, patronos o sindicatos podrán expedir el poder a sus representantes mediante la simple comparecencia previa certificación ante las juntas de su residencia para ser representados ante cualquier autoridad del trabajo esta personalidad se acreditara con la copia certificada que se expida de la misma.

Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

En el caso de que se otorgue personalidad a un apoderado legal mediante poder se entenderá que el mismo otorga facultades al apoderado para demandar todas

las acciones principales y accesorias aun cuando en el mismo poder no se especifique.

La misma Ley nos dice también en cuanto a la personalidad de las partes que hacer cuando dos o mas partes ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción para el caso el artículo 697 de la Ley nos dice:

Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la junta de conciliación y arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.

Esto lo prevé la Ley a fin de evitar que para una misma acción o excepción en la que se pretende lo mismo se creen varios expedientes laborales que solo ocasionarían que se hiciera mucho mas lento el proceso para las mismas partes y eso es algo que la Ley estipula que se debe de evitar al pronunciar el principio de inmediatez procesal.

4.3. NOTIFICACIONES

Las notificaciones son otro punto importante dentro del proceso laboral, esto es debido a que en mayor parte sin ellas el proceso no se podría llevar a cabo por que las partes quizá ni se enterarían de que están citados o de que tienen que comparecer en alguna fecha en especial.

Para el caso de las notificaciones, las partes en su escrito inicial deberán proporcionar un domicilio dentro de la ciudad de residencia de la junta a efectos de

que se le hagan llegar a ese lugar las notificaciones respectivas, de no hacerlo así las notificaciones que le haga la junta, aun las de carácter personal se le harán saber por conducto de los estrados de la misma junta actuante, asimismo tratándose de la parte actora, esta deberá en su primer escrito proporcionar el domicilio en el cual se le deberá hacer la primera notificación a la parte que se encuentra demandando en el proceso en el caso de que la persona demandada no sea localizada en el domicilio proporcionado por el actor, la notificación respectiva se le hará en el domicilio donde presto el actor sus servicios por ultima vez y siendo así también se pegaran las copias de la demanda en los estrados de la misma junta actuante.

En el supuesto de que el actor no proporcionara en su demanda el nombre de la empresa o del ultimo patrón para el que presto sus servicios personales, al momento de la primera notificación el actuario deberá, según lo establecido en el articulo 743 de la Ley Laboral cerciorarse de que el lugar en el que se encuentra notificando sea precisamente el ultimo en el cual el trabajador presto sus servicios y la notificación deberá entenderse echa con el patrón aun cuando no se conozca el nombre del mismo.

Cuando se trate de notificaciones que deban hacerse de manera personal, estas se harán en el domicilio que las partes designaron para tal caso siempre que no se haga un cambio dentro de los autos del expediente para recibir notificaciones en un domicilio distinto, siendo de este modo todas las notificaciones que se realicen harán surtir plenamente sus efectos.

Para este caso la Ley Federal del Trabajo nos marca cuales son las notificaciones que deberán hacerse de manera personal las cuales se mencionan a continuación:

I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;

- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- VI. El auto que cite a absolver posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- VIII. El laudo;
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley; y
- XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Ahora bien tratándose de la primera notificación la Ley también nos marca ciertas normas bajo las cuales deberá llevarse a cabo, estas son:

- I.- El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;
- II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará, la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entienda la diligencia es representante legal de aquella
- III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;
- IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;

V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución;

VI. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

Para el caso de las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el Actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo. El actuario asentará razón en autos.

Ya hemos hablado de las notificaciones y de cómo deben de realizarse pero nos falta saber cuando empiezan a surtir sus efectos las mismas para tal efecto la Ley nos dice que surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen si se trata de notificaciones personales, contándose de momento a momento sin importar la hora en que se realice a menos que haya una disposición legal en contrario, tratándose de las demás notificaciones estas empezaran a surtir sus efectos al día siguiente de su publicación.

Las notificaciones siempre deberán realizarse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas por lo menos al día en que deberá realizarse la diligencia que se notifica a menos que haya una disposición de Ley en contrario, si una notificación se realiza al apoderado legal o representante que designen las partes estas surtirán los mismos efectos que surtirían si se hacen directamente a las partes actuantes en juicio.

Por ultimo en lo referente al rubro de las notificaciones, la Ley nos marca los puntos que debe de contener una cedula de notificación para poderse llevar a cabo conforme a derecho la diligencia, la Ley a la letra nos dice que deberá de contener:

- I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
- II. El número de expediente;
- III. El nombre de las partes;
- IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas
- V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula

Si alguna notificación se realiza de una manera distinta a la que marca la presente Ley será nula.²⁵

4.4. PRUEBAS EN MATERIA LABORAL

Una vez concluida la etapa de conciliación, demanda y excepciones es el turno del ofrecimiento y admisión de pruebas, en el ámbito del derecho laboral son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral ni al derecho, la Ley hace especial pronunciamiento de las siguientes clases de pruebas:

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

Sea cual sea el medio de prueba que las partes aporten la Ley dice que deben tratarse de pruebas sobre hechos controvertidos de la demanda y que no hayan sido confesados ya por las partes, estas pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia a no ser que se trate de pruebas sobre hechos supervinientes es decir sobre hechos nuevos o de los cuales la parte interesada no tenía conocimiento.

²⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, De las notificaciones, artículo 739 al 752. TEXTO VIGENTE

Del mismo modo todas las pruebas ofrecidas deberán proporcionarse acompañados de todos los medios necesarios para su desahogo.

Las partes siempre podrán interrogar libremente a las personas que participen en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos de la demanda, así como también podrán hacerse mutuamente las preguntas que consideren convenientes o inspeccionar los documentos que se aporten como pruebas en la audiencia.

Del mismo modo 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 para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

La Ley nos dice también que en caso de que alguna persona tenga en su poder documentos u objetos que puedan ayudar a esclarecer la verdad de los hechos sobre la litis planteada esta estará obligada a entregarlos en el momento en que la junta actuante se lo requiera.

A diferencia de otras áreas de derecho en el derecho laboral el trabajador es eximido de la carga de la prueba si la junta tiene algún otro modo de llegar a la verdad de los hechos, siendo tal el caso de que la misma junta requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo a las leyes debe mantener bajo su resguardo, apercibiéndole que de no presentar los documentos solicitados, los hechos manifestados por la parte actora se presumirán ciertos, por lo tanto será obligación del trabajador probar su dicho siempre que halla controversia bajo los siguientes supuestos que la propia Ley marca los cuales son:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de 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; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Por esto es que en muchas ocasiones se dice que la Ley laboral es demasiado paternalista para con el trabajador, por que si bien es cierto que el patrón esta obligado a mantener los registros que la Ley establece no solo por el hecho de que por algún caso fortuito o de fuerza mayor el patrón ya no tuviera esos documentos, todo lo que dice el trabajador será cierto en ese aspecto siento que si nos falta hacer que nuestro derecho evoluciones, por que siendo así las cosas para el trabajador muchas veces se le puede hacer fácil empezar a decir mentiras sobre su salario, antigüedad y prestaciones entre otras cosas todo esto con el afán de ver si es posible ganar mas de lo que le corresponde, de este modo solo se hace notar que en ocasiones la balanza no es tan neutral como se supone que debería ser.

Por ultimo en lo referente a las reglas generales de las pruebas en materia laboral cuando alguna persona no pueda, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará

nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia.²⁶

4.4.1 LA PRUEBA CONFESIONAL

Este medio probatorio es llamado confesional debido a que los llamados a absolver posiciones lo harán sobre hechos propios que se la tribuyen en la misma demanda, en esta prueba cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

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

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.

La Junta ordenará se cite a los absolventes 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.

Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el párrafo anterior y

²⁶ **Ley Federal del Trabajo, reglas generales de las pruebas, artículo 776 al 785. TEXTO VIGENTE**

se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

La Ley Federal del Trabajo nos marca ciertas normas a seguir en el desahogo de la prueba confesional estas normas se describen a continuación:

I. Las posiciones podrán 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 los 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.

En el supuesto 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.

Se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.

Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.

Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía.

Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.²⁷

²⁷ Ley Federal del Trabajo, De la confesional, artículo 786 al 794, TEXTO VIGENTE

4.4.2 LA PRUEBA TESTIMONIAL

Esta prueba es algo similar a la confesional, la diferencia radica en que aquí los citados al interrogatorio no son las partes ni se les preguntara sobre hechos propios, los que se presenten a declarar en calidad de testigos deberán contestar sobre los hechos que según el escrito de la parte oferente de la prueba presencio.

La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;
- II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;
- III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

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

Al igual que en la prueba confesional, para el desahogo de la prueba testimonial la Ley nos marca algunas normas a seguir:

- I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;
- II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;
- III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;
- IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;
- V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;
- VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;
- VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;
- VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y
- IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e

imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.

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

En el caso de que la contraparte este en desacuerdo con el desahogo o lo declarado por el testigo podrá poner las objeciones o tachas que considere necesarias, estas objeciones o tachas se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado en el acuerdo donde se estableció la hora y fecha del desahogo y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.

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

- I. Fue el único que se percató de los hechos;
- II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
- III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

4.4.3 LA PRUEBA DOCUMENTAL

En este tipo de prueba se ofrecen todos los tipos de documentos sean públicos o privados con los que se pretende probar lo vertido en el escrito sea de demanda o contestación ofrecido por las partes.

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

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

Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.

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

Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsas o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.

Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.

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 en los términos de la fracción VII del artículo 742 de esta Ley.

La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren.

Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley.

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente.

El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

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

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

Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente.

Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsas, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsas o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

Para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas.

Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; la Junta de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la Junta, cuando a su juicio se justifique.

Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.

Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo 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.

4.4.4 LA PRUEBA PERICIAL

La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica, o arte, esta prueba suele ofrecerse cuando la contraparte no esta completamente convencido de que lo que se ofrece por la otra parte sea real o si se quiere comprobar la autenticidad de algún documento ofrecido.

Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

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

La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicita, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;
- II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;
- III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;
- IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; y
- V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

El perito tercero en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título.

La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

4.4.5 LA INSPECCIÓN

La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto material de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarca y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando os hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Admitida la prueba de inspección por la junta deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; 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 presuntivas los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicaran los medios de apremio que procedan.

En el desahogo de las pruebas de inspección se observaran las reglas siguientes:

- I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la junta;
- II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deban inspeccionarse.
- III. Las partes y sus apoderados pueden recurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y

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

4.4.6 LA PRUEBA PRESUNCIONAL

Presunción es la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, esto quiere decir que a partir de un hecho que se sabe que ocurrió se comprueba la probabilidad de que el otro que no se conoce haya o no sucedido.

La presunción puede ser legal o humana presunción legal cuando la ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

El que tiene a su favor una presunción legal, solo esta obligado a probar el hecho en que le funda.

Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicaran en que consiste y lo que se acredite en ella.

4.4.7 LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

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

La junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.²⁸

²⁸ Ley Federal del Trabajo. De las pruebas, TEXTO VIGENTE

CAPITULO V LA PRUEBA CONFESIONAL

5.1 LA CONFESIÓN

La palabra confesión proviene del latín *confessio-sionis*, que quiere decir declaración, la confesión puede entenderse como el reconocimiento de la realidad de la existencia de un hecho o acto de consecuencias jurídicas desfavorables a quien lo hace. Es la prueba personal de confesar presentada por quien es parte en un proceso.

Según la suprema corte de justicia la confesión puede entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, produciendo sólo efectos perjudiciales a quien la hace.²⁹

Dentro de nuestro derecho laboral se puede entender a la confesión como el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace, como vemos esta definición es muy similar a la aportada por la Suprema Corte de Justicia.

Dentro de la doctrina también encontramos algunas definiciones que nos pueden servir de base para entender mejor que se entiende por confesión, tal es el caso de Miguel Bermúdez Cisneros que refiere que es la prueba tradicional por excelencia y uno de los medios probatorios mas usuales en cualquier juicio, es una declaración de parte que contiene un reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante.

Como podemos ver las definiciones de la palabra confesión son muy variadas pero todas concuerdan en algo la confesión es el acto por el cual una persona declara sobre hechos que se le atribuyen y que al confesar, puede obtener consecuencias desfavorables para el mismo, aunque como en la actualidad sabemos esta prueba cada vez pierde mas fuerza ya que como sabemos la

²⁹ **Jurisprudencia 30. 5 época, 4 Sala, 5a Parte. Apéndice 1917-1975.**

mayoría de las veces quienes son citados para el desahogo de la prueba confesional llegan mas que preparados para responder de una manera sistemática a todo el interrogatorio, por lo que sus respuestas no sirven de nada ya que al estar entrenados en lo que van a decir en vez de que nos acerquemos a la realidad histórica de los hechos solo nos alejamos mas ya que con las respuestas que el absolvente entreno para decir hace que la verdad se oculte mucho mas de lo que ya estaba antes del desahogo.

En este sentido puedo precisar entonces que un punto vital en la confesión no es más que la voluntad de las partes, esta voluntad es determinante por que al haber voluntad por parte del que va a confesar significa que en verdad coopera al desarrollo del proceso de una manera correcta y ética haciendo que de este modo la confesión sea una confesión ética y pura que ayuda a esclarecer la verdad de los hechos que se necesitan saber por medio de ella.

En el derecho laboral el sujeto de la confesión debe de tener capacidad para ser parte, capacidad procesal y legitimación por lo que de algún modo restringe a las personas morales ya que su capacidad es diferida en comparación con la de una persona física, por lo que a diferencia de otras ramas del derecho la confesión en materia laboral tratándose de personas morales puede ser realizada a través de las personas físicas que demuestren tener la capacidad suficiente para absolver posiciones en nombre del ente moral citado.

Hernando Devis Echandia nos señala ciertos requisitos para que la confesión sea valida, estos requisitos son:

- A) La confesión debe ser una declaración de parte, las declaraciones pueden provenir de quienes están reconocidos como partes en el proceso en que se aducen (demandantes, demandados o de terceros que no hayan intervenido con alguna de estas calidades). No puede existir una confesión de quien no es parte inicial o posterior en el proceso.

- B) Debe ser declaración personal, a menos que exista autorización legal o convencional para hacerla a nombre de otro como es el caso de las personas morales en el que el absolvente debe demostrar tener facultades para absolver posiciones en su nombre y representación.

- C) Debe tener por objeto hechos, esto quiere decir que la confesión debe versar sobre hechos que se le atribuyen dentro de la demanda al absolvente de la prueba

- D) Debe ser consciente, al decir esto significa que la confesión que se haga debe ser por propia voluntad del que la realiza sin estar coaccionado de algún modo por la contraparte en el proceso y estando en pleno goce de sus derechos y salud mental.

5.2 TIPOS DE CONFESIÓN

La prueba confesional es fundamental para el desarrollo del juicio, ya que las respuestas generadas obligan a quienes las desahogan o por lo menos se convierte muchas veces en la prueba importante del juicio laboral.

Cantón Moller señala que existen dos formas esenciales de la prueba confesional que son: confesión directa y confesión ficta.³⁰

La confesión directa es entendible claramente, es aquella en la que el absolvente concurre a declarar previa citación realizada por la Junta actuante y contesta las posiciones que la contraparte realizo y que se calificaron de legales por parte de la autoridad.

³⁰ CANTÓN MOLLER MIGUEL LECCIONES DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. EDITORIAL PAC

Por otro lado la confesión ficta es aquella que se deriva de la rebeldía del absolvente al no concurrir al desahogo de la prueba a pesar de estar legalmente citado, por lo que se le tendrá por confeso de todas las posiciones calificadas de legales por parte de la autoridad.

Para que la confesión ficta sea considerada una confesión plena por ser obtenida por una rebeldía, esta no debe estar en contradicción con alguna otra prueba fehaciente asentada dentro de los autos del expediente en que se actúa a pesar de que en el desahogo se obtenga una confesión ficta esta admite prueba en contrario ya que al tratarse de una confesión obtenida por rebeldía y no por que verdaderamente el absolvente respondió de viva voz, es considerada como una presunción de los hechos.

5.3 OFRECIMIENTO Y CITACIÓN DE LOS ABSOLVENTES

La prueba confesional al igual que las demás pruebas se ofrecen en el momento de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro de la audiencia trifásica en el procedimiento laboral, nuestra Ley laboral vigente nos dice que cada una de las partes podrá solicitar que se cite a su contraparte para que absuelva posiciones y en el caso de ser personas morales estas absolverán posiciones a través de sus representantes legales, dentro de la misma Ley se hace una excepción a esta regla sobre las personas morales ya que nos dice que también se podrán citar a absolver posiciones en nombre de una persona moral todas aquellas personas físicas que tengan funciones de administradores, directores, administradores, etc. Siempre y cuando a estas personas se le atribuyan hechos propios dentro de la demanda y que esos hechos tuvieran que ver para que el conflicto tratado en el proceso tuviera lugar.

Al momento de que una de las partes ofrezca la prueba confesional, la Junta actuante deberá ordenar que se cite a los absolventes ya sea de manera personal o a través de su apoderado legal, para el caso de que el absolvente de manera injustificada no se presentara en el día y hora del desahogo de la prueba

la Junta actuante deberá tenerlo por confesos de todas y cada una de las posiciones que la parte oferente de la prueba haya realizado y que hayan sido calificadas de legales por la misma Junta.

Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios ya no labore, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas y la junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.

Como podemos ver la prueba confesional no debe de ser ofrecida solo por que si ya que la Ley prevé en la medida de lo posible todos los resultados que se podrían dar sobre todo tratándose del hecho de que el absolvente no llegue, esta prueba debe de ser ofrecida y manejada con mucho cuidado ya que si no se ofrece de una manera correcta en vez de ayudar al oferente de la prueba a esclarecer los hechos que el afirma que realizo el absolvente podría resultar perjudicado sobre todo en tiempos actuales ya que en mi experiencia la prueba confesional es una de las pruebas mas viciadas en el procedimiento con lo que cada vez la que alguna vez fue llamada la prueba reina esta perdiendo su fuerza por causa de abogados sin ética que solo buscan su propio beneficio adiestrando al absolvente para que disfrace la verdad de un modo que si bien no se puede mentir al menos tampoco se esclarezca el hecho que se trata de demostrar o incluso se llegue a contradecir para obtener un beneficio jurídico a la parte citada.

5.4 REGLAS PARA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL

La prueba confesional debe de cumplir con una serie de reglas para que su desahogo pueda ser efectuado conforme a derecho, al menos entre comillas a mi parecer ya que como sabemos a pesar de existir estas reglas los abogados siempre encontraran un modo de evadirlas de un modo disfrazado para no dañar la supuesta legalidad del desahogo dando claras muestras de falta de ética,

aunque quizá no solo sea culpa de los abogados si no incluso en parte de la propia autoridad ya que nuestra legislación laboral a pesar de ser muy amplia y eficaz lamentablemente se esta quedando estática el derecho se encuentra en constante evolución pero al parecer en el campo laboral el legislador se siente cómodo por que pareciera que simplemente se olvido de ella cosa que a mi parecer es algo grave por que conforme el tiempo pasa nuestra Ley se empieza a volver mas y mas ineficaz o fácilmente manipulable para engañar al derecho a través de sus imperfecciones.

Las reglas que nos marca la Ley para el desahogo de la prueba confesional son las siguientes:

- I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia.

La ley nos da la opción de formular las posiciones que deseemos y nos permite hacerlo de manera oral en el momento de la audiencia o bien llevar un pliego ya preparado, aquí siento que la Ley debería de hacer que las posiciones fueran realizadas siempre de manera verbal en el momento de la audiencia por que si bien es cierto que esto haría que el procedimiento se alentara un poco también es cierto que al menos de este modo el abogado contrario no podría con tanta facilidad aleccionar al absolvente sobre como o que debe de contestar.

- II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los 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.

En este apartado la Ley nos dice que todas las posiciones que realice el oferente deberán de ser siempre sobre los hechos mencionados en la demanda asimismo se solicita que las posiciones no sean insidiosas esto es que las posiciones formuladas sean claras a fin de facilitar su contestación y que no confundan al absolvente a fin de obtener la respuesta deseada por lo que estas posiciones deberán ser desechadas de plano por la autoridad, del mismo modo que las posiciones que solo busquen aclarar hechos ya aclarados con anterioridad dentro del procedimiento.

- 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.

Esta fracción es una de las que a mi parecer es de las mas importantes por que claramente la Ley nos dice que el absolvente estará bajo protesta de decir verdad y que deberá responder por si mismo y sin la presencia de su asesor ni asistido por persona alguna, que quiere decir esto que en el momento de contestar debe estar solamente presente el absolvente y la autoridad cosa que no se ve puesto que al momento del desahogo el absolvente se encuentra rodeado de abogados y personas ajenas y en algún momento del desahogo articula palabras con alguna de ellas cosa que no esta permitida, asimismo nos dice la Ley que no podrá llevar algún borrador o apuntes a menos que la junta considere que son necesarios para el auxilio de su memoria cosa que tampoco es del todo cierto puesto que mas de un absolvente al momento del desahogo se encuentra con celular en mano o a la usanza antigua se anota las respuestas en la mano y la autoridad si se percata lo único que hace es decirle que por favor no lo haga, cosa que considero es un error al menos en este punto la Ley debería ser mas estricta para eliminar este tipo de vicios del procedimiento.

- 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.

Este punto es claro si las posiciones son hechas de viva voz deberán quedar plasmadas en el acta que se levante de la audiencia realizada, si es un escrito de posiciones este se agregara a los autos previa firma del 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.

Este punto también es al parecer solo una ficción ya que por lo que e logrado observar si bien es cierto que el absolvente contesta afirmando o negando al momento de dar las explicaciones es algo un poco falso ya que muchas veces quien esta encargado de levantar la audiencia no se lo permite escudándose en el pretexto de que ahí que agilizar el procedimiento o simplemente no lo escucha y pasa de inmediato a la posición siguiente y no siempre son textuales las respuestas ya que el o la secretaria en ocasiones plasma lo que considera de utilidad y las demás palabras las desecha por su voluntad.

- 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.

Esta básicamente es también una confesión ficta ya que si el absolvente no quiere responder o evade la pregunta simplemente se le tiene por confeso en el momento sin que el mismo haya respondido.

Como podemos observar las reglas que la Ley establece para el desahogo de la prueba confesional cada vez se rezagan mas es necesario y urgente que nuestra legislación se reforme que se actualice para evitar que todas estas aberraciones del derecho que se dan en la actualidad crezcan y perdamos el control del procedimiento.

5.5 IMPORTANCIA DE LA PRUEBA CONFESIONAL

La importancia de la prueba confesional esta prueba es importante ya que al ser una confesión es decir la aceptación de un hecho por parte del absolvente es una prueba de gran relevancia al momento de dictar el laudo y lamentablemente en estos tiempos la mayoría de las veces es una prueba cuyo desahogo es llevado a cabo con muchos tecnicismos, estoy convencido que por lo mismo resulta ineficaz para que sea tomada en cuenta por si sola y en forma aislada para emitir un laudo, considero que debe ser valorada y a conciencia, junto con ella la conducta de las partes en el proceso.

Que quiero decir con esto, al haber tantas fallas en el desahogo de la prueba debido a la falta de ética por parte de los abogados, a la ignorancia o miedo de los absolventes de perder el procedimiento ya no es suficiente simplemente analizar lo que el absolvente contesta si no que también es necesario que la Ley se actualice a modo de que también sea analizado en el momento del desahogo el actuar del absolvente, si se pone nervioso, si suda, si le tiembla la voz etc. Cosas que aunque no sean respuestas directas podrían servir como presunciones para llegar a una verdadera y clara realidad de los hechos confesados.

Tal es la importancia de la prueba confesional que se convierte en una de las pruebas con una regulación más completa que ningún otro medio probatorio previsto en la Ley Federal del Trabajo, pero aún así son muchos los problemas que en la práctica se presentan al momento de valorar la prueba lo que hace necesario una interpretación correcta de la misma.

La Prueba Confesional es una prueba determinante en el resultado del juicio laboral y requiere especial cuidado de parte de los abogados que representan a las partes en contienda.

Es de vital importancia recuperar el control sobre esta prueba anteriormente llamada la reina de las pruebas ya que si se aplica de una manera correcta y verdaderamente conforme a derecho puede ser un punto clave y fundamental para lograr llegar a la verdad de los hechos por lo que al analizarla el juzgador podría con mayor facilidad dictar un laudo sea condenatorio o a favor de cualquiera de las partes.

PROPUESTA

Reforma al artículo 790 fracción III de la Ley Federal del Trabajo

Actualmente la fracción III del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo dice:

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.

Mi propuesta es que dicha fracción quede del modo siguiente:

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 **con el apercibimiento de que en caso de que al momento del desahogo el absolvente solicite ayuda de su asesor legal o cualquier otra persona diferente a los participantes en el desahogo se le tendrá por confeso de la posición en la que solicito auxilio y en caso de hacer caso omiso y seguir solicitando asistencia se le tendrá por confeso de todas las posiciones que fueran calificadas de legales y que no hubieran sido contestadas con anterioridad.**

Dicha propuesta nació a partir de que a mi parecer la Ley laboral debe de ser mas estricta al momento del desahogo de la prueba materia de la presente tesis ya que en mi experiencia los absolventes hacen caso omiso casi todo el tiempo de la fracción mencionada anteriormente y siento que de quedar como hasta la fecha se encuentra dicha fracción las faltas al derecho que se cometen durante el desahogo seguirán existiendo dañando así el interés jurídico del oferente de la prueba y viciando aun mas nuestro proceso laboral, cosa que con mi propuesta no pasaría ya que al haber un apercibimiento de tenerse por confeso el absolvente y el abogado lo pensarían mejor antes de no acatar lo que dice la citada fracción.

CONCLUSIÓN

Mediante el presente trabajo de investigación se hizo un estudio detallado sobre lo referente al derecho laboral iniciando con sus orígenes para progresivamente ir desglosando el tema llegando al proceso laboral y finalizando en el tema central el cual es la prueba confesional, específicamente la propuesta de reforma a la tercera fracción del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se hizo ver a través de todos y cada uno de los temas presentados, el derecho laboral mexicano es uno de los derechos mejor plasmados pero lamentablemente es un campo que se está descuidando con demasiada facilidad por lo que cada vez son más las fallas que se presentan en su campo de aplicación.

En lo referente al tema central la prueba confesional puedo concluir que si bien es cierto que esta prueba es una de las que tienen mayor peso en un proceso laboral (al menos doctrinariamente, por que como sabemos en la práctica es algo total y completamente distinto) conforme el tiempo pasa también esta prueba se ha convertido en una táctica para los abogados de saltar al derecho o de simplemente faltar a la verdad mediante prácticas desleales y aleccionamiento a los absolventes para obtener los resultados que a sus intereses convengan.

Debido a esto es que la fuerza legal de esta prueba ha quedado disminuido por tal motivo fue que me motive a realizar este trabajo de investigación, esperando que logre llegar a las manos correctas y que se empiece a tomar en consideración no solo la propuesta aquí vertida si no todas aquellas que permitan que tanto la prueba confesional, como todo lo que concierne a la aplicación de las leyes en este campo para que de ese modo no nos quedemos estancados en lo mismo y perdamos el control de nuestro campo de estudio legal.

El objetivo de mi propuesta como ya lo mencione es hacer que de algún modo el absolvente ya no tan fácilmente falte a la verdad ya que como sabemos lamentablemente el individuo solo realiza las cosas de un modo correcto y ético si sabe que hay un castigo o repercusión por actuar de manera contraria por esto es que realice la presente propuesta que aunque quizá para algunos suene algo drástica considero que es la mejor manera de hacer que por lo menos en este medio de prueba se tenga un mejor control y poco a poco empiece a recuperar la fuerza legal que puede aportar.

BIBLIOGRAFIA

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ARTÍCULO 123, TEXTO VIGENTE
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO
- JURISPRUDENCIA 30. 5 ÉPOCA, 4 SALA, 5A PARTE. APÉNDICE 1917-1975.
- CANTÓN MOLLER MIGUEL LECCIONES DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. EDITORIAL PAC
- EUQUERIO GUERRERO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRÚA S.A. RAFAEL DE PINA VARA, DICCIONARIO DE DERECHO, EDITORIAL PORRÚA, 32ª. EDICIÓN, MÉXICO 2003.
- MORREL NAVARRO MIGUEL, ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EDITORIAL PAC S. A DE C.V, PRIMERA EDICIÓN, MÉXICO 1990.
- LA RELACION DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, PORFIRIO MARQUET GUERRERO
- CAVAZOS FLORES BALTASAR, EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO, EDITORIAL TRILLAS, PRIMERA EDICIÓN, MÉXICO 1997.
- [HTTP://WWW.MITECNOLOGICO.COM/MAIN/SUJETOSDELARELACIONDETRABAJO](http://www.mitecnologico.com/Main/SUJETOSDELARELACIONDETRABAJO)
- [HTTP://WWW.LABORAL.COM.MX/PORTAL/CONTENIDO.PHP?ACN=ASPECTOSBASICOS](http://www.laboral.com.mx/portal/contenido.php?acn=aspectosbasicos)