



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“DESECHAMIENTO Y ACEPTACIÓN DE LAS
PRUEBAS EN MATERIA LABORAL”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

MARÍA DEL CARMEN GUADALUPE SEELBACH
SÁNCHEZ

Director de Tesis:

LIC. CUAUHEMOC SANCHEZ SERRANO

Revisor de Tesis

LIC. SAÚL GUILLERMO HERNANDEZ VALDES

BOCA DEL RÍO, VER.

2011



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, por darme fé en mí y en todo lo que hago, pues en todo momento me bendice y me cuida.

A MIS PADRES, por ser mi apoyo en este camino recorrido y mi ejemplo de superación y por ser un buen equipo, gracias los amo.

A MI MADRE, por ser mi ejemplo de fuerza y constancia.

A MI PADRE, por ser quien me inculcó la disciplina y el amor a lo que uno hace.

A MI HIJO LEONARDO, por ser mi angelito desde que supe que venia en camino y mi motor para hacer hasta lo que a veces creo imposible.

A MI ESPOSO, por su apoyo y comprensión.

A MIS HERMANOS, por su amor y unión que siempre nos hemos demostrado, en las buenas y en las malas.

A MI MAMÁ ABUELITA, gracias por ser mi consejera y amiga.

AL LICENCIADO MANTECÓN, por ser para mí como un segundo padre en el área del conocimiento.

A MIS MAESTROS, por sus conocimientos y experiencias en su camino recorrido.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Justificación.....	4
1.3 Objetivos.....	4
1.3.1 Objetivos específicos.....	5
1.3.2 Objetivos generales.....	5
1.4 Formulación de las hipótesis.....	5
1.4.1 Enunciamiento de las hipótesis.....	6
1.5 Identificación de variables.....	6
1.5.1 Variable independiente.....	6
1.5.2 Variable dependiente.....	6
1.6 Tipo de trabajo o documental.....	6
1.6.1 Investigación documental.....	6
1.6.2 Bibliotecas públicas.....	7
1.6.3 Bibliotecas privadas.....	7
1.6.4 Técnicas de investigación empleadas.....	7
1.6.5 Fichas bibliográficas.....	7

1.6.6 Fichas de trabajo.....	7
1.6.7 Fichas iconográficas.....	8
1.7 Tipo de estudio.....	8
1.7.1 Descriptivo.....	8
1.8 Diseño.....	8
1.9 Recopilación de datos.....	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Aparición de las pruebas en la historia del derecho en general

2.1 Constitución 1857.....	11
2.2 Constitución 1917.....	16
2.3 Breve historia del Derecho del Trabajo.....	18
2.4 Procedimiento laboral en Inglaterra.....	29
2.5 Procedimiento del derecho laboral en los Estados Unidos de Norteamérica.....	31
2.6 Derecho laboral en Francia.....	37
2.7 División del artículo 123 apartado A y B.....	41

CAPÍTULO III

QUÉ IMPORTANCIA TIENEN PARA EL PROCEDIMIENTO LABORAL LAS PRUEBAS QUE OFRECEN LAS PARTES

3.1 Exigencia jurídica por parte de autoridad laboral características y elementos de las pruebas.....	80
3.2 Requisitos del ofrecimiento de las pruebas.....	84

3.3	Qué es la LITIS.....	91
3.4	La ley laboral y la tipificación de las pruebas.....	91
3.5	Cuáles son los tres principios que necesariamente deben de informar a un nuevo y moderno derecho laboral.....	92
3.6	Cuáles y qué motivos tienen la autoridad laboral para desechar o admitir las pruebas.....	94

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO LABORAL

4.1	Principios que rigen al derecho procesal laboral.....	97
4.2	Análisis de los principios de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad e instancia de partes que establece el art. 685 de la Ley Federal del Trabajo.....	97
4.3	Concepto, características de las pruebas en general en materia laboral.....	99
4.4	Análisis de las pruebas en general en materia procesal laboral.....	102
4.5	Concepto real y aplicativo de la palabra prueba.....	105
4.6	Reglas generales sobre las pruebas.....	106
4.7	Aplicación legal de la carga de la prueba.....	107
4.8	Objeto de las pruebas en materia laboral.....	108
4.9	Momento y forma en que se deben ofrecer las pruebas.	111
4.10	Importancia de la etapa de conciliación en el procedimiento laboral ordinario de la carga de la prueba 784- 804 de la Ley Federal del Trabajo.....	113

CAPÍTULO V

LAUDO EN GENERAL

5.1 Qué es laudo.....	116
5.2 Cuándo se dicta el laudo.....	117
5.3 Estructura de forma y fondo.....	117
5.4 Valorización que debe hacer la Junta de las pruebas conforme a la obligación legal.....	119
5.5 Análisis de la Junta de las pruebas en cuanto a su alcance y valor probatorio.....	120
5.6 Aplicación de las pruebas para absolver o condenar a las partes en el juicio laboral.....	122
CONCLUSIONES.....	123
BLIBLIOGRAFÍA.....	125
ICONOGRAFÍA	127
LEGISGRAFÍA.....	128

INTRODUCCIÓN

Por el presente trabajo de tesis conoceremos la importancia que tiene el saber en base a que la Junta de Conciliación Y Arbitraje acepta o desecha las pruebas dentro de un juicio Laboral así como las características de las pruebas en que momento y dependiendo el caso que pruebas son de gran utilidad.

Conoceremos bien cada una de las probanzas siendo estas el punto de partida así como el análisis de acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo Vigente.

En este trabajo comprendo cinco capítulos que son:

- **Capítulo primero,** que es metodología de la investigación, es el proceso mediante el cual se desarrolla el tema de tesis a través de herramientas como bibliografías, etc. para llegar a una conclusión basada en fundamentos.
- **Capítulo segundo,** consiste en el Derecho del Trabajo aparición de las pruebas en la historia del derecho, como ha evolucionado a través del tiempo para el reconocimiento a mejores condiciones laborales.
- **Capítulo tercero,** consiste en la importancia para el procedimiento laboral las pruebas que ofrecen las

partes durante el juicio así como cuantas y cuales pruebas son.

- **Capítulo cuarto,** analizar en forma y fondo los principios de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad e instancia de partes que establece la Ley Federal del Trabajo.
- **Capítulo quinto,** aplicación de las pruebas para absolver o condenar o concluir a dictar el laudo del cual nos referiremos en cuanto a concepto y estructura.

CAPÍTULO I METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

¿Qué importancia tienen las pruebas para las partes y para la autoridad dentro del proceso laboral?

Conforme a la estructura jurídica de la ley laboral mexicana, los juicios entablados por trabajadores, ante las autoridades respectivas, requieren de medios para acreditar sus extremos, de la misma forma los patronos demandados deberán excepcionarse y defenderse con medios que en este caso debemos llamar pruebas.

Cada uno de los medios probatorios, tienen sus reglas de ofrecimiento admisión y desahogo de estos en el proceso laboral, y es a la autoridad a quien compete admitirlas y conforme a la naturaleza de algunas prepararlas y desahogarlas, dejando listo el camino para que la Junta las valore, en cuanto a su alcance y acreditación.

La importancia de cada una de ellas la da precisamente lo que con ellas se pretende justificar, y atento a esa idoneidad, la juzgadora tiene la oportunidad y confianza, para tratar de buscar los principios filosóficos del derecho que es la verdad sabida.

La rigidez o elasticidad, que priva con relación al material probatorio laboral, rebasa los demás procedimientos aplicables en las distintas áreas del derecho, porque precisamente se atiende a los principios que privan al proceso laboral, esto es que la autoridad que conoce del asunto tiene la facultad de admitir o desechar las pruebas que a su juicio no aporten nada a la acción del actor o ala excepción del demandado, con la finalidad de hacer presente el principio de inmediatez, razón de sobra para considerar que al hacer efectivo ese derecho de admitir o desechar pruebas, se busca tedioso y absurdo sistema de ofrecer medios probatorios inútiles e intrascendentes por tanto de eso nos ocuparemos en el presente trabajo.

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

EL derecho laboral, en sus normas establece una serie de pruebas, con las cuales debido a su valor probatorio y su importancia, se ve obligada la autoridad a absolver o a condenar en el juicio respectivo al demandado, de hay que sean importantes y trascendentales para el juzgador, ya que obedece su aplicación correcta a lo que las leyes procesales también la obligan, es decir al tazamiento de las pruebas, que significa aplicar la medida exacta y alcance de cada una de las pruebas, admitidas por la propia autoridad.

1.3 OBJETIVOS.

1.3.1 Objetivo general

Al analizar el alcance y valor probatorio de cada una de las pruebas que ofrecen las partes, se establece como principio jurídico de la resolución judicial laboral y la verdad sabida, porque es en base a las pruebas el laudo que se dicta. Para encontrar la verdad sabida, la autoridad laboral se apoya no únicamente en las pruebas enumeradas en la ley Federal del Trabajo, sino también en otros medios de convicción, no enumerados.

1.3.2 Objetivos específicos

Que para las partes, es importante aplicar la prueba idónea con los cuales justificar uno su acción y otro su excepción, para llegar a la verdad, y que la autoridad a su vez pueda apoyar su resolución en lo que se le aporte, pues es sabido que en materia de derecho laboral, a diferencia de otros procedimientos jurídicos, goza la autoridad de la facultad de aplicar la presunción, cuando no son suficientes en las pruebas que le aportan las partes, en el caso de reclamo de horas extras.

1.4 Formulación de la hipótesis

1.-Los antecedentes históricos de las pruebas

2.-Establecer para que sirve cada una de las pruebas que se ofrecen en materia laboral.

3.-Comentarios al artículo 776 Agenda laboral.

4.-Quién es el actor y quién el demandado.

5.-Temática de ofrecimiento de las pruebas y condiciones al respecto que deben observar los oferentes.

6.-Tanto para admisión y desechamiento de estas.

7.-El ofrecimiento de la prueba y en que casos deberá desecharse estas; artículos: 777, 778,779 LFT.

8.-Desahogo de pruebas, requisitos que debe de observar la autoridad laboral

9.-Análisis jurídico de las pruebas.

1.4.1 Enunciamiento de la hipótesis

Efectividad de las pruebas y beneficio del oferente

1.5 Identificación de variables:

1.5.1 Variable independiente

Consecuencias jurídicas de la no aplicación de las pruebas no idóneas.

1.5.2 Variable dependiente

Alcance jurídico de las pruebas en el proceso laboral.

1.6 TIPO DE ESTUDIO

1.6.1 Investigación documental

Para poder recabar la información adecuada sobre la investigación a estudio se acudieron a bibliotecas del siguiente carácter:

1.6.2 Bibliotecas públicas

Unidad de servicios bibliotecarios e información (USBI), de la Universidad Veracruzana, ubicada en Adolfo Ruiz Cortines esquina Juan Pablo II sin número, en Boca del Río, ver.

1.6.3 Bibliotecas privadas

Biblioteca de la Universidad Autónoma de Veracruz, Villa Rica, ubicada en avenida Urano Esquina Progreso sin número, en Boca del Rió, ver.

1.6.4 Técnicas de investigación empleadas

Para la realización de la presente investigación jurídica de cada una de las bibliotecas se elaboraron fichas bibliográficas.

1.6.5 Fichas Bibliográficas

Registran los datos de la investigación, las cuales se diseñaron siguiendo los lineamientos metodológicos y cuentan con los siguientes requisitos:

1. Nombre y apellido del autor
2. Título del libro
3. Edición
4. Editorial
5. Lugar y Fecha de edición.

1.6.6 Fichas de trabajo

Sirven primordialmente para organizar el material seleccionado y conservarlo para fines posteriores.

Los elementos que componen la ficha son:

- a) La fuente.- En la parte superior derecha se registran los datos bibliográficos respectivos
- b) Asignación temática.- Consiste en titular cada ficha de acuerdo con su contenido.

c) Contenido.-Es el registro de la información que se desea manejar.

1.6.7 Fichas iconográficas

a) www.google.com.mx

b) info4juridicas.unam.mx

1.7 TIPO DE ESTUDIO

1.7.1 DESCRIPTIVO, descripción de las características mas importantes en el ofrecimiento, aplicación y valor de las pruebas.

1.8 DISEÑO

DESCRIPTIVO, se explican las características más importantes y trascendentales de las pruebas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

LA APARICIÓN DE LAS PRUEBAS EN LA HISTORIA DEL DERECHO EN GENERAL.

Es de hacerse notar que conforme a lo manifestado por Juan José Gonzáles Bustamante eminente autor jurídico quien divide a la historia del derecho en general en cuatro etapas las cuales las aplica de la siguiente manera:

Historia antigua Grecia y Roma:

Segunda y Tercera Etapa Edad Media que se denominaron respectivamente Etapa Canónica y Etapa Escolástica.

La cuarta Etapa Época Moderna; con el objeto de ubicar el tema de esta tesis en lo relativo a las pruebas cabe decir que precisamente en la primera etapa procesal antes señalada, que Roma que fue la que se adjudicó la aplicación del derecho, lo hizo como vencedor de Grecia, porque obviamente

fue mas culto esta última que los romanos, pero al triunfar el primero sobre el segundo se adjudico la mayor parte del acervo cultural griego; sin que ello signifique que no se reconozca que los romanos fueron también un pueblo culto pero no al nivel de Grecia, su grandeza estriba en que hicieron patentes y efectivas lo que hoy conocemos como garantías individuales aplicables en procesabilidad de juicios, y podemos decir que el principio de libertad, justicia, igualdad, equidad, petición, defensa, ser oído y vencido en juicio, conocer el nombre de tu acusador, y de conocer depuso en tu contra, y lo que nos interesa el de ofrecer pruebas. Con el señalamiento de que la segunda y tercera etapa de la historia del derecho en general que comprende toda la edad media, desaparecen todas esas garantías individuales y colectivas anteriormente adquiridas en la primera etapa y es en la cuarta etapa, en donde reaparecen estas, por varios motivos que las hicieron renacer a dichas garantías individuales después suceden fenómenos económicos, políticos, históricos etc. Transcendentales que dan salida a las garantías individuales perdidas, siendo estos fenómenos algunos como:

La división de la Iglesia Católica con Martín Lutero, la perdida del poder del Papa con la división Iglesia - Estado, Revolución francesa del catorce de julio de 1789, independencia de los países de America, revolución industrial en Inglaterra, Estados Unidos y México, las constituciones de cada país.

2.1 La Constitución de 1857

“Al triunfo de la Revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución del general Juan Álvarez el 11 de Diciembre de 1855, reunió al Congreso constituyente en la ciudad de México el día 16 de Febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de constitución es este el lugar para referir, con detalle, las incidencias de este Congreso constituyente en la ciudad de México el día 17 de Febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de constitución. No es este el lugar para referir, con detalle, las incidencias de este congreso. Sin embargo, pese a que en la Constitución de 1857, que resultado del mismo, no es consagro, en realidad, ningún derecho social, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia. De ello queremos destacar dos: el pronunciado por el diputado por Jalisco Ignacio Vallarta, el 8 de Agosto. El primero se refirió, en forma general al proyecto para señalar sus graves omisiones, el segundo hizo mención del artículo 17, relativo ala libertad de trabajo, para oponerse a su texto “porque en mi sentir, sus palabras van mas lejos de la disposición que debe contener”.El discurso de el inmigrante es una encendida defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en le proyecto; el de Vallarta, pese a constituir una crítica del proyecto, por favorecer este una intervención en la libertad de industria contiene, a pesar de ello, bellísimas palabras también a favor de los obreros. Vale la pena repetirlas”¹.

"Dijo "Ignacio Ramírez": El mas grave de los cargos que hago ala comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en maquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo".¹

"Pues bien, el jornalero es esclavo. Primitivamente lo fue del hombre; a esta condición lo redujo el derecho de la guerra, terrible sanción del derecho divino. Como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia, y el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios. En diversas épocas el hombre productor, emancipándose del hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra; el feudalismo de la Edad Media, y el de Rusia y el de la tierra caliente, son bastante conocidos para que sea necesario pintar sus horrores. Logro también quebrantar el trabajador las cadenas que lo unían al suelo como un producto de la naturaleza y hoy se encuentra esclavo del capital que, no necesitando sino breves horas de su vida, especula hasta con sus mismos alimentos. Antes el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y se abandona. Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de

¹ DE BUEN, Néstor, Derecho del trabajo, Edit. Porrúa, México, 1998, pp 303

los capitalistas".² "La resolución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurara al jornalero no solamente el salario conveniente a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital sin numerario debe producir un rédito como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; los economistas completaran su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables aun rédito al capital del trabajo. Sabios economistas de la comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y lo obliguéis a comerse su capital y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos bajo la forma de salario y ceda a sus rentas con todas las utilidades de la empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas no disfrutara de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades. En esta falta de elementos sociales encontrareis el verdadero secreto de porque vuestro sistema municipal es una quimera".³

"He desvanecido las ilusiones a que la comisión se ha entregado, ningún escrúpulo me atormenta. Yo se bien que, a pesar del engaño y de la opresión, muchas naciones han

² Ídem

³ Ibídem p304

levantado su fama hasta una esfera deslumbradora; pero hoy los pueblos no desean ni el trono diamantino de Napoleón, nadando en sangre, ni el rico botín que cada año se dividen los estados unidos conquistado por piratas y conservador por esclavos. No quieren, no, el esplendor de sus señores, sino un modesto bienestar derramado entre todos los individuos. El instinto de la conservación personal, que mueve los labios del niño buscándole alimento, y es el último despojo que entregamos a la muerte, he aquí la base del edificio social”.

“La nación mexicana no puede organizarse con los elementos de la antigua ciencia política, porque ellos son la expresión de la esclavitud y de las preocupaciones; necesita una constitución que establece el orden de la inmovilidad absoluta? Es una tumba preparada para un cuerpo que vive. Señores, nosotros acordamos con entusiasmo un privilegio al que introduce una raza de caballos o inventa una arma mortífera; formemos una constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que el poder público no sea otra cosa mas que la beneficencia organizada”.⁴

Las palabras del Nigromante, en las que puede claramente encontrarse las raíces de una tesis marxista y donde aparece el primer llamado a favor de que los trabajadores participen de las utilidades de las empresas, lamentablemente, cayeron en el vacío. El constituyente de 1856-1857, simplemente las ignoro.

⁴ *Ibíd*em p.305

El derecho al trabajo libre es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad la esclavitud del trabajador no debe, pues, existir entre nosotros. El debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo mas amplio y absoluto; ni la ley incapaz de proteger para estimular el trabajo, ni el amo, exigente en sus pretensiones, ruin en el salario y tal vez despótico en su conducta, podrán hacer abdicar al hombre su libertad para ejercer su industria según su propio interés, único consejero infalible en materia de la producción de la riqueza.

El propietario abusa, cuando disminuye la tasa del salario, cuando disminuye la tasa del salario, cuando lo paga con signos convencionales y no creados por la ley que representan pagos los valores, cuando obliga al trabajador aun trabajo forzado para indemnizar deudas anteriores, cuando veja al jornalero con trabajos humillantes, cuando, es muy largo el catálogo de los abusos de la riqueza en la sociedad, yo lo mismo que la comisión repruebo esos abusos y quiero que la ley sea potente a evitarlos y castigarlos.

“El resultado de las discusiones, condujo al congreso a aprobar el artículo 5 de la constitución excesivamente tímido, cuya revisión, años después dio origen al artículo 123 de la constitución de 1917, su texto fue el siguiente; Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto

religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".⁵

2.2 Constitución de 1917.

El congreso constituyente de Querétaro. La gran aventura constitucional de Querétaro fue iniciada por el primer jefe con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que existiera, realmente, la intención de hacer una nueva.

"A pesar de que en el Art. 127 de la antigua constitución se establecía el procedimiento de reforma, por lo que habría bastado la aprobación mayoritaria de dos terceras partes de los individuos presentes en el congreso, y de la mayoría simple de las legislaturas de los Estados. Carranza señaló que, en su concepto, ese procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo. Por otra parte adujo y con razón que la facultad constituyente podía ser ejercida por otros procedimientos."

"El razonamiento de Carranza fue impecable desde el punto de vista estrictamente constitucional nos dice Miguel de la Madrid-. Si bien es cierto que la Constitución de 1857 señalaba en su Art. 127 el procedimiento de su reforma por medio de un órgano revisor de la Constitución, integrado por poderes constituidos, es principio básico en la teoría constitucional democrática y realidad política inexorable que el poder constituyente del pueblo no puede ser constreñido por disposiciones jurídicospositivos (sic), aun cuando éstas

⁵ *Ibíd*em p. 306

tengan rango constitucional(El Congreso constituyente de 1916-1917", en Derechos del Pueblo Mexicano, t11,p598)".⁶

Para la reforma de la Constitución, Carranza promulgo, el día 14 de Septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un congreso constituyente. Tanto el Distrito Federal como los Estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y un suplente por cada 60,000 habitantes o fracción que excediera de 20,000, con base en el Censo de 1910. Los Estados y Territorios que no alcanzaran el mínimo, podían de todas maneras, nombrar un diputado propietario y un suplente. Quedaban inhabilitados como candidatos quienes hubiesen ayudado con las armas o hubiesen ocupado puestos públicos en los gobiernos o facciones hostiles al constitucionalismo.

"El 19 de Septiembre de 1917 el Primer Jefe convocó a elecciones para el Congreso Constituyente señalando que éste habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1 de Diciembre y con una duración máxima de dos meses"⁷.

"En realidad en el Congreso se pusieron de manifiesto, de inmediato, dos tendencias. La progresista o avanzada, algunas veces denominada jacobina, era sensiblemente apoyada por el Secretario de Guerra, General Álvaro Obregón. La conservadora representaba al grupo adicto al Primer jefe y de ella formaban parte, entre otros, los autores del

⁶ DE BUEN, Néstor, Derecho, del trabajo, Edit. Porrúa, México, 1998, pp. 341

Proyecto de reformas, Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto".⁷

"El día 20 de Noviembre de 1917 dieron comienzo las sesiones preparatorias del Congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya, Diputado por Coahuila, con el objeto principal de aprobar las credenciales de los presuntos diputados, en función de Colegio Electoral. El día 30 de Noviembre del mismo año, se efectuaron las elecciones para la mesa directiva del congreso, siendo designado presidente Luis Manuel Rojas. A Rojas le correspondía la gloria de haber acusado al embajador norteamericano Wilson de ser responsable moral del asesinato de Madero y Pino Suárez. El día 1 de Diciembre, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del congreso, presentando, con un discurso inaugural, el proyecto de reformas.

En realidad el proyecto de Reformas no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una dicción al artículo 5 que establecía que "El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, perdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles".⁸

2.3 Breve Historia del Derecho Mexicano del Trabajo.

"El derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano. Nació en la primera revolución

⁷ *Ibíd*em p. 342

⁸ *Ibíd*em p 343

social del siglo XX y encontró en la constitución de 1917 su más bella cristalización histórica".⁹

Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humanan, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS NACIONALES.

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, por que explica el malestar y la inquietud social y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inicio en 1910 para virar treinta años mas tarde al neo-porfirismo cuasi-totalitario que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aun ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer".¹⁰

LOS SIGLOS DE LA COLONIA

En las leyes de indias España creo el monumento legislativo mas humano de los tiempos modernos.

Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a

⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, Edit. Porrúa, México, 1996, p. 38

¹⁰ *Ibíd*em p. 39

proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú y a impedir la explotación despedida que llevaban al cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la colonia se entablo una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las leyes de India son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las *Leyes de Indias* llevan el sello de conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los *iguales* de los vencedores. No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derecho políticos y que era cruelmente explotada.

"El sistema de los gremios de la colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los

compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna".¹¹

Los gremios de la nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las cortes quienes les dieron muerte. La ley de 8 de Junio de 1813 autorizó a "todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fabricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio" El decreto constitucional de Apatzingan, expedido por el congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de los tropas Libertadoras, Generalismo don José María Morelos y Pavón con un hondo sentido liberal y humano, declaro en su artículo 38 que ningún genero de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".

UN SIGLO DE VIDA MEXICANA.

"El párrafo doce de los sentimientos de la nación mexicana, presentados por Morelos al congreso de Anáhuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en el año 1813, expresa:

Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y

¹¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, Edit. Porrúa, México, 1996, pp. 40

el hurto".¹² Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuo aplicándose el viejo derecho español, las leyes de indias, las siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no solo no mejoro, sino que mas bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante. La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo mas importante para los hombres de entonces era poner fin ala dictadura de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos. Cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años de mil ochocientos cincuenta y seis y cincuenta y siete. *La declaración de derechos* de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal de sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos; cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales

¹² DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo*, Edit. Porrúa, México, 1996, pp. 40

sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento" y a la libertad de asociación. En dos ocasiones se propuso el congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logro su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y al influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables: el celeberrimo Ignacio Ramírez reprocho a la Comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, hablo del derecho del trabajo a recibir un salario justo- era la idea del artículo quinto, a partir en los beneficios de la producción-es la primera voz histórica a favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas, pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. "En la sesión de 8 de Agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondrían el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyo diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley".¹³ La vigencia de la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete confirmo entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas, con un sentido humano de la larga tradición, al elaborar el Código Civil de mil ochocientos

¹³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, Edit. Porrúa, México, 1996, pp. 41, 42

setenta, procuraron dignificar el trabajo declarando que la presentación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no causa mejoras importantes en aquellos años.

"El día primero de Julio del año trágico de 1906, el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento Pre-Revolucionario más importante a favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera y concluye proponiendo reformas trascendentales de los problemas político, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el partido liberal recalca la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros del servicio

domestico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fabricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores".¹⁴

En la década última del régimen del General Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo: el 30 de Abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente, la Legislatura del Estado de México dicto una ley, en la que se declaro que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención medica requerida y pagar el salario de la victima hasta por tres meses. El gobernador Bernardo Reyes Impulso fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo: inspirada en la Ley Francesa de 1898, le de 9 de Noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerado, como aquel que "ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de el" y fijo indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

"La fuerza creciente del movimiento social decidió al jefe de la revolución a anunciar, el 12 de Diciembre de 1914, la adopción de las medidas legislativas adecuadas para dar satisfacción al pensamiento nuevo y a las esperanzas del pueblo:

Leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, Edit. Porrúa, México, 1996, pp.43

pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletariados; revisión de los Códigos Civil, Penal y de Comercio.

De esa época proceden la Ley de relaciones familiares, que modernizó la familia estableciendo la igualdad entre el hombre y la mujer e introduciendo el divorcio, y la ley de 6 de Enero de 1915, obra de Luis Cabrera, que sirvió de base a la reforma agraria. Algún tiempo después, 14 de Septiembre de 1916, convocó Carranza al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente que determinara el contenido futuro de la constitución. En la exposición de motivos del decreto se dijo:

Si bien la constitución de mil ochocientos cincuenta y siete fijó el procedimiento para que el pueblo, "titular esencial y originario de la soberanía", según expresa el artículo 39 de la constitución, ejercitará el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobernación".¹⁵

"En el discurso de victoria esta la idea fundamental del artículo 123: la constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo, ese señalamiento era absolutamente indispensable, pues de otra suerte, los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios. Siguiendo los lineamientos marcados por el General Alvarado, Victoria pensaba que el

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, Edit. Porrúa, México, 1996, pp. 46,47

derecho del trabajo necesitaba una educación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores;”¹⁶ las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijarán las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Heriberto Jara principio el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional; para la concepción burguesa, individualista y liberal, dijo el contenido de las constituciones debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos.

Los jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de 8 horas. Pero ¿qué es lo que ha producido esa tendencia? Nuestra constitución, tan libérrima, tan buena, resulto como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo.

“Insinuó la conveniencia de que la comisión retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyo en el artículo, quinto, a fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el más hermoso de nuestros trabajos; pues así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, Edit. Porrúa, México, 1996, pp. 48,49

hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros".¹⁷

El jefe de la revolución tuvo noticia del debate y comprendió que la decisión de la asamblea ya estaba adoptada. Con la visión que corresponde al estadista, Carranza decidió adelantarse a los oradores diputados y comisiono al licenciado José Natividad Macías, para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. En cumplimiento del encargo, Macías posteriormente rector de la UNAM, pronunció un valioso discurso, en el que expuso los principios que en su opinión deberían constituir las columnas del futuro derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por encargo del mismo Carranza.

Al concluir el debate, Macías y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento en el gabinete constitucionalista, designados aparentemente para integrar la comisión que redactaría el Proyecto de nuevo título sobre el trabajo, invitaron al licenciado luego y al diputado de los ríos para que completaran el pequeño comité. Con base en los proyectos de Macías, la comisión formuló ante proyecto, sobre el que cambió impresiones con un grupo de diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la comisión del congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen, la modificó varias disposiciones y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de un breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de Enero de 1917.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, Edit. Porrúa, México, 1996, pp. 48,49

2.4 Procedimiento del Derecho Laboral en Inglaterra.

Fue en realidad en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las cartas dirigidas al Parlamento, de 1842,

Efectivamente desde que Hargraves en 1764 había inventado la primera máquina de tejer, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse "colectivamente" de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando de sus actividades.

El parlamento inglés, que al decir de los franceses para expresar su omnipotencia "todo lo podía hacer menos un hombre de una mujer o una mujer de un hombre", reconoció el derecho de asociación a los obreros, que así formaron los Trade Unions o sindicatos en 1824 y que más tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes de la clase trabajadora. Con ello se reafirmó la vieja idea existente de que en Inglaterra el "Rey Reina, pero no gobierna"; de que en dicho país el "rey es una simple figura decorativa".

El ejemplo de Inglaterra cundió por la Europa, y todos los obreros de todos los países del Viejo Continente, principalmente en Alemania y en Francia, redoblaron sus esfuerzos para conseguir una legislación laboral protectora de sus derechos esenciales que les permitiera una vida decorosa.

Mario de la Cueva nos dice al respecto que en Francia, en el año 1848, el proletariado no se conformo con el establecimiento de la tan ansiada República, por que quería una república que reconociera expresamente el derecho de trabajar. Sin embargo y a pesar de que parecía "definitivamente iniciada la formación del derecho del trabajo, no lo fue así, ya que a fines de mayo del propio año, los talleres habían sido clausurados y las conquistas obreras habían quedado suprimidas".

No fue has el año 1884 cuando tuvo lugar la consolidación del derecho laboral francés, con el reconocimiento del derecho de los obreros a la asociación profesional. En Alemania, el Canciller de Hierro, Bismarck, había sentado las bases de un derecho del trabajo y en 1890 se creo una jurisdicción laboral encargada de conocer de los conflictos individuales de trabajo.

Con el Tratado de Versalles, el Derecho del Trabajo rompió las barreras nacionales y se internacionalizo al prescribir normas de observancia obligatoria en beneficio de toda la clase laboralmente.

Fue así como la idea que tímidamente había surgido con el maquinismo, empezó a cristalizar. El Derecho del Trabajo era ya una positiva realidad y no una simple quimera. Su contenido esencialmente humano y su naturaleza profundamente dinámica abrían para la clase trabajadora horizontes sin límite, que sin embargo deberían sustentar en principios jurídicos sólidos; lo que restaba únicamente era el precisar

metodológicamente sus alcances y características a la luz de las concepciones doctrinales en boga. No obstante lo anterior, la tarea de precisar los fines y desentrañar la esencia del Derecho del Trabajo no es fácil. Al respecto existen teorías inflamadas por pasión o por conveniencia que necesariamente contemplan los problemas laborales a través de un verdadero cristal de aumento que desfigura la realidad y elefantina su contenido. Otras doctrinas, por el contrario, pretenden justificar el derecho laboral, basándolo en formulas huecas, frías y matemáticas que desconocen su naturaleza dinámica y cambiante. Ambas posturas están equivocadas.

2.5 Procedimiento del Derecho Laboral en los Estados Unidos de Norteamérica.

Para el estudio del movimiento obrero en los Estados Unidos de Norteamérica hemos tenido a la vista diversas obras cuyos nombres iremos precisando en su oportunidad. Ahora bien, en la parte histórica seguimos, en general, la obra de Florence Peterson El sindicalismo en los Estados Unidos. Historia, estructura y funcionamiento, de la que tomamos textualmente el enunciado de este inciso. La historia del movimiento obrero norteamericano no puede entenderse sin considerar, muy principalmente, las circunstancias en que se integro al país. Debe pensarse en diferentes factores: en primer término, la extremada abundancia de tierras libres, lo que permitió a los trabajadores convertirse en terratenientes independientes en vez de intentar mejorar su condición en lucha directa frente a los empleadores. En segundo lugar, el

rápido crecimiento y la expansión geográfica de la industria que, como señala F. Peterson, dio oportunidad a los obreros para que ascendieran a posiciones directivas o establecieran negocios por cuenta propia. En tercer término, el hecho de que los Estados Unidos fueran integrando su población con una corriente permanente de inmigrantes, de muy diferente origen lo que, pese a algunas ventajas, en general fue adverso al desarrollo de la conciencia de clase y tendió a acentuar las diferencias culturales y de ocupación, en vez de promover la unificación de los trabajadores. Debe pensarse en la dificultad de comunicación derivada de la diferencia sustancial en los idiomas de origen; las diferencias raciales, de religión, etc. que aun hoy en día constituyen uno de los problemas fundamentales de la Unión Americana. Otro factor importante fue el que resulta del origen social de los inmigrados. "La mayoría de los llegados a nuestras playas después de 1880 eran campesinos habituados al trabajo duro y al salario escaso, y acostumbrados a la docilidad y a la obediencia", señala F Peterson. Además, los que eran trabajadores especializados en sus países de origen, por la dificultad del idioma se vieron obligados a realizar tareas no especializadas y, por otra parte, los empresarios trataron de aplicar inventos para hacer más fáciles las tareas técnicas. Como consecuencia de ello y para evitar la amenaza de una constante competencia, se empezaron a organizar sindicatos de oficios, restringidos a obreros calificados. Estos factores permiten la caracterización del movimiento obrero norteamericano, al menos en sus primeras etapas, con el signo de egoísmo, tan contrario al espíritu general de unidad de la clase obrera.

No todo fue negativo, sin embargo, en la corriente migratoria. En ocasiones la influencia de los recién llegados fue positiva para la integración de un movimiento obrero con auténtica conciencia de clase. "Muchos de los inmigrantes explica Peterson, eran personas de capacidad de dotes de mando. Al no poder ascender a posiciones directas o no poder ocupar cargos políticos debido a los prejuicios contra los extranjeros, se convirtieron en líderes del movimiento proletariado. Provenientes de un ambiente de opresiones raciales, clasistas y convencidas de la necesidad de la acción concertada para reparar sus penalidades y agravios, dieron vigor y conducción intelectual al movimiento que tuvieron efecto vital sobre la filosofía básica y el crecimiento numérico del mismo. Los primeros experimentos. Las primeras manifestaciones del sindicalismo en Norteamérica aparecen en la década de 1790, en una etapa pre-industrial. Se trataba de organizaciones artesanales de carpinteros, zapateros, impresores y sastres de las ciudades de la costa del Este que negociaban los salarios y las horas de trabajo y exigían la afiliación obligatoria (close shop o cláusula de exclusión de ingreso) para poder dar el trabajo. Sus instrumentos de lucha eran la huelga y el boicot. Pagaban seguros de huelga, establecían reglamentaciones sobre el aprendizaje y por medio de delegados intentaban comprobar el cumplimiento de lo acordado. Sus alcances eran, casi exclusivamente, de carácter local.

Paulatinamente los sindicatos procuraron unir sus fuerzas para formar, siguiendo el modelo inglés, trade-unions que eran, en realidad, sindicatos de oficios que cooperaban entre sí, en ocasión de las huelgas, integrando fondos económicos

de resistencia. Se intento crear organizaciones "nacionales" que, en realidad, abarcaban solo la costa oriental y hacia 1835, se formo una "Unión Nacional" de muy breve vida. En 1837, al producirse una crisis económica, tanto los organismos nacionales como los locales desaparecieron y el movimiento obrero se oriento en le sentido de formar cooperativas, obtener reformas agrarias y lograr mejoras sociales, más que nada en un sentido mutualista.

Con motivo del descubrimiento del oro en California se produjo una expansión industrial y un alza considerable de precios, y ello motivo un renacimiento de los sindicatos locales, cuya preocupación fundamental fue entonces la de negociar mejores salarios y jornadas durante la década del cincuenta-señala Peterson- nacieron algunas de las uniones nacionales actuales: tipógrafos, terminadores de sombreros, mecánicos y herreros y vaciadores. En 1857 se produjo, sin embargo una nueva retracción en el desarrollo sindical.

La federación Norteamericana del Trabajo. Como resultado del conflicto entre los artesanos calificados que trabajaban como herramientas y los obreros no especializados, se constituyo en 1881 la federación de sindicatos obreros y oficios organizados. En 1886 se convirtió en la American Federation of Labor (AFL). Su primer presidente fue Samuel Compres, cuya intervención destacada en el Trabajo de Versalles mencionamos antes y que hasta 1924, año de su muerte, ocupo el mismo cargo, con la sola excepción de un año.

La AFL se integraba con uniones nacionales o internacionales (que incluían sindicatos locales canadienses) y estas con

sindicatos locales que mantenían su plena autonomía. Se trataba de sindicatos gremiales, con una constitución propia, reglas propias para su gobierno interno y procedimientos propios para tratar con los patrones.

El nacimiento de la AFL coincide con la época de auge de las ideas socialistas que buscan la solución de los problemas de la clase trabajadora en la desaparición de la propiedad privada de los medios de producción. Coincidente con las tendencias de algunos sindicalismos europeos, Francia particularmente, la AFL no buscaba la participación en la vida política, sino las luchas directas frente a los empleadores, a través de las negociaciones colectivas. Solo se busco una protección legal indirecta contra las medidas de los patrones para lograr, mediante un mandato judicial, que se coartara la posibilidad de ejercer presiones económicas para obtener mejores beneficios en los convenios., de 1899 a 1904 los afiliados a la AFL aumentaron de 350,000 a 1675,000 y se fundaron alrededor de veinticuatro uniones nacionales. Con algunas excepciones (mineros, cerveceros, trabajadores del vestido, textiles y zapateros), los gremios afiliados ala AFL eran sindicatos de oficios.

Durante la Primera Guerra Mundial, la AFL ofreció su colaboración al gobierno a cambio del reconocimiento de ser la representante de todos los asalariados, incluyendo a los no organizados, y que se les diera oportunidad de integrar los Organismos de Defensa Nacional. El gobierno acepto la segunda petición. Pero la Junta Nacional del Trabajo de Guerra fue aun mas lejos al reconocer y afirmar el derecho de los obreros para organizarse en sindicatos y negociar colectivamente mediante sus representantes electos, sin que

los empleadores pudieran negar, reducir o intervenir en dicho derecho. A cambio de ello se estableció que los obreros no podrían ser presionados para ingresar a las organizaciones sindicales, ni estas podrían inducir a los empleadores a negociar con ellas. Además se señaló que los patrones no estarían obligados a tratar con representantes sindicales que no fueran empleados de la compañía, a menos que esa hubiera sido la costumbre previa, lo que dio origen al crecimiento de "consejos de trabajo" que vinieron a rivalizar con los sindicatos.

El balance final de estas medidas fue, pese a las considerables ventajas patronales, favorable a los sindicatos obreros, según menciona Peterson, ya que lograron significativas conquistas. Con ese motivo crecieron los sindicatos de la construcción y la metalurgia y se reconoció, a través de una intervención gubernamental, a los sindicatos de la carne. Obtuvieron igualmente, ventajas los trabajadores marítimos y los mineros del carbón bituminoso, los de las construcciones navales y las fraternidades ferroviarias.

EL "NEW DEAL"

La situación de los Estados Unidos, a finales de la década de los "veinte" y particularmente, a partir del 29 de Octubre de 1929, fecha en que las principales acciones de las sociedades anónimas mas importantes bajaron cuarenta puntos en un solo día, provocando que 16 millones de acciones inundaran el mercado de valores de Nueva York, se torno gravísima. El pánico financiero provoco una " explosión de bancos, compañías ferroviarias y empresas privadas" e "infortunios de los trabajadores que ya pasaban estrecheces, por el cierre de

fábricas, talleres y oficinas, y por una vertiginosa declinación de las oportunidades de empleo para artistas, escritores, músicos, arquitectos, ingenieros, dramaturgos y maestros- en verdad, todos los trabajadores de "cuello y corbata" desde Nueva York a California". Doce millones de hombres y mujeres se encontraron sin trabajo. La ruina y el hambre azotaron a la nación.

Las principales medidas internas del New deal, que se adoptaron en 1933 e inmediatamente después se sintetizan como sigue: "1 control sobre los bancos y la moneda; 2, crédito federal a los propietarios y sociedades anónimas en dificultades financieras; 3, ayuda a los agricultores; 4, regulación y estímulo de las empresas comerciales; 5, sistematización de los derechos de contratación colectiva para el trabajo organizado; y 6, seguridad social para grupos seleccionados de personas contra los peligros de la dependencia, desocupación, pobreza y vejez".

Al triunfo de la Revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución del general Juan Álvarez el 11 de Diciembre de 1855.

2.6 Derecho Laboral en Francia

Entre Mayo de 1968 y el triunfo del socialismo en 1981, Francia asiste aun intento de lograr una mayor participación de los sindicatos, sin llegar a un proceso de congestión o

auto congestión, con un intento de los gobiernos conservadores: Pompidou y Giscard D'Estaing, de modificar las reglas de juego en una línea reformista de la empresa pero siempre del marco capitalista.

No obstante, la crisis económica y el paro forzoso que se producen a partir de 1973, derivan en pactos nacionales en busca del empleo y ciertas reformas típicas. Jean Claude Javiller señala, a ese respecto, las leyes relativas a la jornada de trabajo (2 de Enero de 1979), trabajo temporal (2 de Enero de 1979), contrato de trabajo de duración determinada (3 de Enero de 1979), indemnización por desempleo (16 de Enero de 1979), contratación de cuadros de edad madura (2 de Marzo de 1979), la reducción de la jornada máxima semanal media de trabajo en ciertas ramas (17 de Enero de 1980) y la agencia nacional para el empleo (23 de Enero de 1980).

Hay, adicionalmente reformas sobre higiene y seguridad y medicina de trabajo (decreto de 20 de Marzo de 1978), descanso por maternidad (Ley de 18 de Julio de 1978), y tribunales laborales paritarios. Las elecciones presidenciales de 1981 (26 de Abril al 10 de Mayo) conducen a los socialistas al poder, Francois Mitterand, triunfante al fin después de una larga historia de derrotas, había fincado el éxito en los mandamientos del Manifiesto" adoptado en el congreso extraordinario de Creteil, del partido socialista. Allí se apuntaron las líneas de lo que sería la política social del nuevo presidente: ampliación del sector público mediante la nacionalización de grupos industriales, particularmente en los ramos de la siderurgia; actividades de armamento y del espacio financiadas con fondos públicos;

nacionalización del crédito y los seguros; regreso a los contratos de trabajo de duración indeterminada; extensión de la intervención de los sindicatos en las empresas; reducción de la jornada de trabajo para establecer una semana de 35 horas, previa la negociación entre las partes interesadas; establecimiento de un quinto equipo en los oficios difíciles; generalización de la quinta semana de vacaciones pagadas y democratización de la organización encargada del empleo.

En el mismo manifiesto se incluían exigencias de justicia social, democracia económica, descentralización del sector público, participación efectiva de los cuadros (trabajadores con grados profesionales); igualdad de derechos entre mujeres y hombres; subsidios familiares, elección de los jóvenes de 16 años para puestos de dirección profesional; derechos de los inmigrantes y finalmente, la pretensión de una sociedad solidaria, particularmente a la vista de la jubilación para los hombres a partir de los 60 años y para las mujeres, desde los 55 años.

Una mayoría parlamentaria absoluta permitió al gobierno socialista el establecimiento de gabinete con la participación de cuatro ministros comunistas que después (1984) se retirarían como protesta en contra de la política de Mitterand, mucho más al centro de lo que anunciaba su programa de gobierno.

La integración de una comisión encargada de establecer un balance de la situación en Francia, de la que formaría parte Francois Bloch-Laine pondría de manifiesto el fracaso de las políticas de participación y de las nuevas políticas de

personal; las dificultades del sistema de negociación y los obstáculos al derecho de huelga, siempre en busca de una reglamentación adecuada. El nuevo gobierno se impondría la tarea de una profunda reforma social en Septiembre de 1981, el ministro de trabajo, Jean Auroux, rendiría al presidente de la republica un informe que lleva su nombre cuyo postulado esencial estaría dado por una frase oportuna: Ciudadanos en la ciudad, los trabajadores deben serlo, además, en su empresa. Fundado en una amplia consulta, el informe de Auroux, propondría cuatro puntos fundamentales: el restablecimiento y la ampliación de los derechos de los trabajadores; la reconstrucción de la colectividad del trabajo; el esforzamiento de las instancias de representación de los trabajadores y la renovación de la negociación colectiva.

En el orden sindical, no obstante las amenazas de huelga general decretadas por la CGT, particularmente a partir de la salida de los ministros comunistas del gobierno Mitterand, se aprecio una evidente falte de combatividad. Michel Noblecoust diría en "Le monde de 13 de Febrero de 1985" que Nos encontramos, pues, en una situación de ausencia global de combatividad que ilustra que le clima de depresión de una clase obrera dispersa, fragmentada, sometida a los efectos de una sociedad con varias velocidades. Las razones de descontento son numerosas, fuertes y variadas. El poder adquisitivo se ha estancado o baja y los asalariados no sienten que los sacrificios que se les solicitan aporten unos resultados económicos sólidos. La mayoría de los conflictos se refieren a los salarios, pero con una amplitud débil, una

participación de los asalariados menor que en el pasado y unos resultados muy limitados. La decepción ante el gobierno de la izquierda alentada cada vez con mayor insistencia por la PC y la UGT, es innegable, incluso entre aquellos que le habían llevado al poder. A pesar del marco mas favorable creado por la leyes Auroux y el previsto despertar para 1985 de la función pública, la política contractual se encuentra prácticamente en hibernación, sobre todo en las ramas profesionales, apenas va mas allá de los salarios, ámbito este en que el margen de negociación es prácticamente nulo" (trad. IELSS, "Información social internacional", num. 37, Febrero 1985, p. 41).

El fin de la era Mitterand, sustituido en la presidencia por un conservador declarado, el señor Giscard D'Estaing, no despierte muchas esperanzas. Jospin, primer ministro con Giscard, en una línea más o menos social demócrata, acabo con un rotundo fracaso electoral en las elecciones de 2002. Dejo en vigor su jornada de treinta y cinco horas a la semana que despertó notables violaciones empresariales. Pero el desempleo continuo y hoy con el problema complementario de la inmigración clandestina que se cuela por los países periféricos aprovechando las fronteras sin agentes fronterizos.

2.7 División del Artículo 123, apartado A Y B.

"Articulo 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". (Adicionado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 19 de Diciembre de 1978)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 19 de Diciembre de 1978).

a.- entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: (Adicionado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 5 de Diciembre de 1960).

I.- la duración de la jornada máxima será de ocho horas; (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de Octubre de 1986).

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; (Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 31 de Diciembre de 1974).

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 máxima la de seis horas; (Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 21 de Noviembre de 1962. modificado por la

reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de Octubre de 1986).

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos; (Modificado por la reimpresión de la constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de Octubre de 1986).

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran 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 íntegro 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; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1974. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

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 aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de Diciembre de 1986).

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 fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de Diciembre de 1986).

Los salarios mínimos se fijaran por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de Diciembre de 1986).

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad; (modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de Octubre de 1986

VIII.- El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento; (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas: (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Noviembre de 1962).

A).- una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijara el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Noviembre de 1962).

B).- la comisión nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomara 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; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Noviembre de 1962).

C).- la misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Noviembre de 1962).

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; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Noviembre de 1962).

E).- para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomara 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 que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Noviembre de 1962. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

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. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Noviembre de 1962).

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 la moneda; (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonara 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 trabajos; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1974. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada

en el diario oficial de la federación el 6 de Octubre de 1986).

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 constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones. (Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 14 de Febrero de 1972. (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

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. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de Febrero de 1972).

Las negociaciones a que se refiere el párrafo 1o. de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios

necesarios a la comunidad. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de Febrero de 1972).

Además, en esos 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, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar; (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

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; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978. (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

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 patronos 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 aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario; (Modificado por la reimposición de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

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 maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, 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; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1974).

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 paros; (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986.)

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir 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 aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno; (Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 31 de Diciembre de 1938. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje; (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran 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; (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986.)

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara 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; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Noviembre de 1962. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

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 determinara 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 los 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 el; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Noviembre de 1962. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra; (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes; (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1974.

modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986). En la prestación de este servicio se tomara en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia; (reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1974, (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

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 especificara claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante; (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

(a). las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

(b). las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio 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 no 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 del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra. (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

(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; (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986.)

XXVIII.- las leyes determinaran 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 titulo de herencia con simplificación de las

formalidades de los juicios sucesorios; (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

XXIX.- Es de utilidad pública la ley del seguro social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de 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; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1974. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

XXX.- Así mismo, 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, y (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

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 relativos a: (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

a) ramas industriales y servicios. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de Junio 1990).

1.- Textil; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

2.- Eléctrica; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

3.- Cinematográfica; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

4.- Hulera; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

5.- Azucarera; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

6.- Minera; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978)

8.- De Hidrocarburos; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

9.- Petroquímica; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

10.- Cementera; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

11.- Calera; (reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

12.- Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas o eléctricas; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

14.- De Celulosa y papel; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

15.- De Aceites y grasas vegetales; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978). (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

18.- Ferrocarrilera; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978. fe de erratas, publicada en el diario oficial de la federación el 13 de Enero de 1978).

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, y (sic) (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978) (modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

22.- Servicios de banca y crédito. (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de Junio 1990).

b) empresas: (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

1.- aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

2.- aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978. (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

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 económica exclusiva de la nación. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978). También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones 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 patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de 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. (Reformado mediante decreto

publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978).

b.- entre los poderes de la unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores: (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de Octubre de 1974).

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas, respectivamente. las que excedan serán extraordinarias y se pagaran con un ciento por ciento mas de la remuneración fijada para el servicio ordinario. en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas; (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

II.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro; (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960).

III.- Los trabajadores gozaran de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año; (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960)

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos. (Adicionado mediante decreto publicado

en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960).

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; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de Noviembre de 1961. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo; (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960)

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes; (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizará escuelas de administración pública; (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960).

VIII.- Los trabajadores gozarán 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 fuente de ingreso en su familia; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1974).

IX.- Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.(adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986). En caso de separación injustificada tendrán derecho a 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; (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960. (Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, así mismo, 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 artículo les consagra; (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960).

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: (Adicionado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 5 de Diciembre de 1960).

a).- cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960).

b).- en caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley. (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960).

c).- las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán 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, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1974).

d).- los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley. (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960).

e).- se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares. (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960).

f).- se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en 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 pasivos adquiridos por estos conceptos. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Noviembre de 1972) 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 los cuales se administrara el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Noviembre de 1972. (Modificado por la reimpresión de la Constitución,

publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

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. (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

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. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre 1994).

XIII.- Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del ministerio público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de Marzo de 1999). 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 este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones, y (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Noviembre de 1972. Modificado por

la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986).

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de 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 preinstalación 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. (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de Marzo de 1999).

XIV.- bis. El banco central y las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de Agosto de 1993).

XIV. La ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social. (Adicionado mediante decreto

publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de
Diciembre de 1960)".¹⁸

¹⁸ Anaya Editores, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Anaya S.A., México 2005

CAPÍTULO III

QUÉ IMPORTANCIA TIENE PARA EL PROCEDIMIENTO LABORAL LAS PRUEBAS QUE OFRECEN LAS PARTES.

“Siguiendo los trámites procesales debemos referirnos al hecho de que, concluyendo el periodo de demanda y excepciones, se seguirá el de ofrecimiento de pruebas.

Después de concluida esta etapa del procedimiento, no se admitirán nuevas pruebas, amenos que se refieran a hechos supervivientes o que tengan por objeto probar tachas en contra de los testigos. Continuación señalaremos las pruebas que tradicionalmente se han aceptando en la mayor parte de los procedimientos, con las variantes que la Ley laboral consigna y que se refieren, por ejemplo, a que los documentos deben exhibirse desde luego; que en el caso de la confesional deberán señalarse las personas que deben ser citadas para absolver posiciones. Cuando se trate de prueba testimonial se indicaran los nombres de los testigos. Si

fuere prueba pericial señalar la materia sobre la que versara el peritaje".¹⁹

Todas las pruebas pueden agruparse en las siguientes clases:

PRUEBA CONFESIONAL

PRUEBA TESTIMONIAL

PRUEBA PERICIAL

PRUEBA DOCUMENTAL PÚBLICA

PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA

PRUEBA DE INSPECCIÓN JUDICIAL

PRUEBA PRESUNCIONAL

PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

PRUEBA DE FOTOGRAFÍAS Y EN GENERAL, AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA.

"El principio general de derecho de que el que afirma esta obligado a probar, se encuentra alterado en varias ocasiones por los precedentes de los tribunales de trabajo y aun por resoluciones de la Suprema Corte, pues en ciertos casos se impone la carga de la prueba al patrón, respecto de hechos negativos. En caso de negativa, según la doctrina, existe la carga de la prueba para el que niega, solamente cuando esa negación envuelve una afirmación; pero en materia laboral, como ya dijimos, no es invariable esta regla, lo que se trata de justificar por el deseo de proteger a la parte mas débil en le litigio o sea, el trabajador pero se cometen aberraciones jurídicas que seria preferible evitar organizando, por ejemplo, un cuerpo competente de defensa gratuita para los trabajadores, como son las funciones que

¹⁹ Guerrero Euquerio, Manuel de Derecho del trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980, pp 493

limitadamente desempeña la Procuraduría de la Defensa del Trabajo".²⁰

"También se sostiene el criterio de inversión de la prueba en el caso del obrero que solicite el pago de salarios no cubiertos, pues bastara que aquel pruebe la existencia del contrato para que corresponda al patrón demostrar que no le adeuda salarios.

Otro caso es el de las enfermedades profesionales, pues si el trabajador demuestra que al comenzar a laborar con la empresa estaba sano, corresponderá al patrón comprobar que no padece de enfermedad profesional y en el caso de que el trabajador demuestre que padece de una enfermedad profesional incluida dentro de la tabla que contiene la ley, al patrón toca demostrar que tal enfermedad no fue adquirida en el trabajo.

La prueba es básica, ya que es el medio principal para llevar al ánimo del juzgador la convicción de que asiste la justicia, amparada por la ley, a favor de una de las partes.

"PRUEBAS:

PRUEBA CONFESIONAL.

Si en algún momento la persona que invoco alguna acción por considerar que tiene derecho a una prestación de su contraparte, confiesa que no hay tal derecho, se tiene la prueba de lo infundado de su pretensión. Si la persona que fue demandada, existe, en general, evidencia de que procede la acción del actor. En otras palabras: el reconocimiento por las mismas partes de que no les asiste la razón o de que

²⁰ Guerrero Euqueno, Manuel de Derecho del trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980, pp 375

esta se encuentre en las pretensiones de su contraria, constituye un medio de prueba que, en términos generales, se considera como perfecta. Hay casos, sin embargo, y de ellos no vamos a ocuparnos aquí, en materia penal, en que esta prueba carece de eficacia. Hay casos también, en que la confesión no es nada clara o se advierte que fue obtenida por medio de preguntas capciosas, en cuyo caso también debe manejarse con cuidado la apreciación de esta prueba.

Pues bien, para obtener la confesión de la contraparte, debe pedirse al tribunal que la cite ante su presencia y, sin estar auxiliadas por abogado o consejero alguno, responda concretamente a las preguntas (posiciones) que le articule la promoventa. La parte que en estas condiciones sea citada para concurrir a la junta esta obligada a concurrir, pues si no lo hace, es sancionada con la resolución del propio tribunal de tenerla por confesa en las preguntas que le hubieren formulado.

En el desahogo de esta prueba confesional se requiere, en la práctica, la intervención constante del representante del gobierno, así como la del representante del capital o del trabajo que corresponda; para que puedan intervenir y evitar la formulación de preguntas capciosas o sea de preguntas que tienda ofuscar la mente de quien debe contestarlas, en que aparentemente se trata de un hecho, pero con malicia en la forma de proponerla, se trata obtener la declaración respecto de un hecho distinto; o en pretender que la persona declare saber hechos que precisamente esta negando conocer".²¹

²¹ Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980, pp. 376, 377

Cuando los trabajadores o los patronos son citados para esta prueba, generalmente son presa de gran nerviosismo ante el temor que lo invade por los posibles celadas de que pueden ser objeto. Los representantes del Gobierno deben ser cuidadosos para impedir cualquier maniobra de esa naturaleza y garantizar una verdadera imparcialidad, como es la de que corresponde al juzgador que esta deseoso de conocer la verdad.

Los hechos materia de las preguntas deben ser propios de aquel que las va absolver. En otras palabras, debe tratarse de actos o situaciones que correspondan al absolvente y no de apreciaciones o de hechos referidos a terceros. Las preguntas también deben ser congruentes en relación con la controversia materia del juicio. En materia laboral la junta tiene facultades que son comunes en otra clase de juicios, pues según el artículo 790, fracción VI, puede pedir la explicaciones que juzgue oportunas.

Dispone también la ley que cuando deba absolver posiciones una persona moral, bastara que se le cite y debe concurrir el representante legal de dicha persona, para que a el se le formule las posiciones correspondientes. También se proviene que es posible solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y, en general, alas personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos; pero es importante precisar en la demanda. Si la persona que deba absolver posiciones ya no labora en la empresa, se pedirá a esta su último domicilio

que tenga registrado y, sino concurre, podrá ser presentada por la policía.

PRUEBA TESTIMONIAL.

Al ocurrir un hecho, puede suceder que hay personas que, encontrándose presente, lo vean, lo oigan o de cualquier modo directo, tomen conocimiento de su existencia, por medio de los sentidos. Estas personas pueden ir a repetir lo que pudieron captar y al hacerlo toman en el nombre de testigos que van a dar información de haber ocurrido tal hecho. La prueba testimonial es muy común, pero también es muy endeble porque, según se ha demostrado repetidas veces, un mismo hecho, al percibirse por distintos individuos, puede provocar reacciones diferentes e inclusive, puede tenerse una sensación equivocada, aunque de buena fe.

Es muy conocida la experiencia de interrogar a varias personas que presenciaron una riña, en que hubo disparos, y en la que cada una menciona un número diferente de los disparos hechos. Mas endeble resulta todavía cuando el testigo es de oídas, o sea que repite lo que otra persona le dijo, pues entonces la alteración de los hechos es sumamente fácil.

Cada parte debe llevar a sus testigos y someterlos al interrogatorio que presenta al tribunal y que este aprueba; pero la contraparte tiene el derecho también de hacer preguntas a dichos testigos (repreguntas), con objeto de

cerciorarse y llevar al ánimo del juzgador si los testigos estas alterando la verdad".²²

Aunque se aperciba a los testigos de que la falsedad constituye un delito que es sancionado, muchas veces se escudan en una mala comprensión o en un deficiente entendimiento, para poder sostener hechos falsos ante los tribunales. El propio Tribunal puede hacer las preguntas que estime pertinentes y al contestar los testigos, que serán examinados separadamente, podrán juzgarse después si hubo uniformidad en su de juicio y desprender un conocimiento verdadero de los hechos ocurridos.

Cuando a una parte advierte que las personas que fueron llevadas como testigos por la parte, están ligadas en forma tal con el promovente, que su opinión pede ser tachada de interesada o de parcial, es permitido ofrecer, como es lógico, hasta después de que se haya desahogado la testimonial correspondiente y, por lo mismo, con posterioridad al periodo de ofrecimiento de pruebas.

La ley dispone que solamente en el caso de que el examen de testigos se deba efectuar fuera del lugar de residencia de la junta o no los pueda presentar personalmente el oferente, no será necesario presentar interrogatorios escritos y las preguntas se harán verbalmente iniciando tal interrogatorio la parte que ofreció la prueba y continuando las demás partes formulando preguntas.

²² Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980, pp. 376, 377

"PRUEBA PERICIAL.

Existen Determinados hechos sobre lo que no puede opinar una persona ajena al conocimiento de determinada ciencia o arte y aun cuando el tribunal mismo este capacitado teóricamente para apreciar las pruebas, requiere el asesoramiento de esos técnicos o especialistas que ilustre el criterio de la autoridad y que le permitan, por ello, conocer mejor los hechos materia del conflicto".²³

Estas personas especializadas se conocen con el nombre de "peritos" y al ofrecer la prueba una de las partes tiene derecho de nombrar desde luego al perito que le merezca su confianza. La parte contraria tiene derecho también a nombrar un perito y en el supuesto de que la opinión de ambos no fuera uniforme, se requerirá nombrar un perito tercero en discordia que venga dirimir la controversia. Si las partes no se ponen de acuerdo con el nombramiento de este tercero, lo hará la Junta de Conciliación y Arbitraje. Para aclarar los anteriores conceptos conviene citar algunos ejemplos; si un trabajador sostiene que padece una enfermedad profesional derivada de su permanencia en un cierto ambiente de trabajo, solamente un medico especialista en medicina del trabajo podrá juzgar y opinar si efectivamente existe el padecimiento, y si esta es una enfermedad profesional derivando la relación de causa a efecto entre el medio en que ha laborado el trabajador y el tiempo en que estuvo expuesto al riesgo de que se trata y la aparición de la enfermedad en su organismo. Puede ocurrir que el padecimiento no guarde relación con el trabajo desempeñado, o que el tiempo de

²³ Guerrero Euquerio, Manuel de Derecho del trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980, pp. 377

exposición haya sido tan breve, que médicamente no deba considerarse como resultante de esa exposición la enfermedad que padezca el trabajador.

En este caso el juicio de peritos ilustrara el criterio de la junta, exclusivamente en el aspecto médico; pero sin que los peritos puedan incurrir en disertaciones de otra naturaleza ajena a la ciencia de la medicina o tratando de interpretar con criterio jurídico cláusulas del contrato colectivo o disposiciones de la ley. Su misión debe concretarse a la especialidad de la técnica o de la ciencia que conozcan.

Otro caso podría ser el de la opinión de contadores públicos sobre los asientos en libros, que prueben la procedencia de un paro patronal, por ejemplo, o el desfalco en que hubiera incurrido un trabajador. Debe cuidarse que por la naturaleza de esta prueba la impresión que cause en los integrantes de la Junta no sea de tal naturaleza que les impida valorarla en forma equitativa y real.

PRUEBA DOCUMENTAL PÚBLICA

“Existen determinados documentos que por provenir de funcionarios que tienen fe pública, ósea que su dicho se reconoce como la verdad, salvo prueba en contrario, contienen en sí mismo un principio de prueba, esto es, que debe reconocerse como cierto lo asentado en el documento circunscrito a los fines que persigue el mismo. Por ejemplo, un acta de Registro Civil sobre el nacimiento de un individuo, pruebe que ante el oficial del Registro Civil se presentaron personas para inscribir el nacimiento del sujeto,

que mas tarde pretende justificar ese hecho con la copia del acta respectiva".²⁴

El testimonio de una escritura pública, expedida por un notario, prueba que ante ese funcionario se celebró tal o cual contrato o se realizó tal o cual hecho y por ello tal clase de documentos surten efecto probatorio inmediato y las partes están obligadas a exhibir los documentos de esa naturaleza que tengan en su poder, cuando se celebra la audiencia. Conviene tener presente que si en el acto cuyo relato certifica el funcionario público o el notario, se hace referencia a hechos distintos, por ejemplo, a que los padres del niño que se va a registrar se encuentren casados civilmente, esto último no se prueba con esta acta de nacimiento, sino con el acta de matrimonio. Como este caso hay otros muchos en que conviene ser cauteloso para precisar el alcance de la prueba.

PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA

"Existen otros muchos documentos que no tienen el carácter de públicos y que también pueden aportar las partes en el juicio, entre ellos hay una inmensa variedad, desde las actas levantadas ante testigos, correspondencia epistolar, las publicaciones en los periodos u otro tipo de impresos que las partes exhiban en el juicio para demostrar la veracidad de sus afirmaciones. En algunas ocasiones no debe confundirse esta prueba con la testimonial, pues si la parte desea que reconozca el contenido y la firma de un documento la persona que lo suscribió, al llevarla ante un tribunal, realmente se

²⁴ Guerrero Euquerio, Manuel de Derecho del trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980, pp. 378

esta tratando de una prueba testimonial. Otra cosa es cuando, para justificar la autenticidad de un documento, se ordena el juicio pericial para cotejar firmas entre la que aparece en el documento privado de que se trata y alguna otra que figure en un documento público indubitable".²⁵

La documental privada, como se comprende, tiene un valor menor que las anteriores pruebas mencionadas; pero no puede desperdiciarse, ya que el juzgador, al analizar todas las pruebas que recibe, podrá asignarles el valor que en justicia proceda y tener efectivamente un criterio debido sobre la realidad de los hechos ocurridos.

En las reformas de 1980 se estableció la obligación que tiene el patrón de conservar los documentos que se indican en el artículo 804, durante algún tiempo, tales como ejemplares de los contratos individuales de trabajo, listas de raya, controles de asistencia, comprobantes de pago, etc., y en caso de que no lo haga la sanción es muy fuerte, pues se considera que existe la presunción de que los hechos expresados por el actor son ciertos.

PRUEBA DE INSPECCIÓN JUDICIAL

"Existen determinados hechos que constan físicamente y que es posible apreciar por la simple vista o por otros sentidos. Por ejemplo, el que aparezca el nombre de un trabajador en las listas de raya que la empresa tiene la obligación de conservar y que no pueda presentar al Tribunal como parte de sus pruebas en el juicio. Para este fin se pide al Tribunal

²⁵ Ídem

que, en pleno, o comisionando a un funcionario de la junta: el secretario o el actuario, se traslade al lugar donde se guardan las listas de raya o documentos respectivos para cerciorarse del hecho ahí existente.

Si se invoca la existencia de un ruido permanente que pudiera determinar que el trabajo fuera de naturaleza especialmente fatigosa, puede pedirse al tribunal que realice una inspección judicial para que directamente escuche los ruidos de que se trata".²⁶ Como estos, podrían presentarse numerosos ejemplos que solamente se enuncia con el deseo de esclarecer cualquier duda al respecto.

"PRUEBA PRESUNCIONAL

Esta es la prueba mas difícil y al mismo tiempo la que requiere mayor agudeza lógica, pues se trata de demostrar indirectamente la verdad de un hecho, o sea que al juzgador determinadas circunstancias el tribunal puede deducir o desprender del hecho probado, el hecho desconocido que se trata de demostrar. Debe pensarse en el raciocinio que va a efectuar el tribunal para considerar cuales son las presunciones que lo pueden convencer de la veracidad de un aserto. La prueba tiene toda la debilidad correspondiente a la vía indirecta que hemos mencionado; pero en ocasiones llega a formar tal convicción en el ánimo de un juez, que es muy conveniente recapacitar, en cada caso concreto, cuales pueden ser los medios que sean idóneos para llegar a la demostración perseguida".

²⁶ Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980, pp 380

"PRUEBA INSTRUMENTAL

La ley establece una sección especial para la prueba instrumental, al afirmar en el artículo 835, que "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado como motivo de juicio, debe ser considerada como un "documento público", con todos sus efectos y consecuencias jurídicas, por ser el genero de la prueba documental".

Agrega la ley, que; "La junta esta obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio", acorde con los artículos 14 y 16 de nuestra Constitución.

3.1 Exigencia Jurídica por parte de la autoridad laboral, características y elementos de las pruebas.

De la definición anterior se infiere lo siguiente:

A) Es una prueba en contra de quien la desahogue y a favor de quien la formula, respecto de los hechos litigiosos que le perjudiquen.

B) De la declaración del confesante solo debe considerarse aquella que beneficia a la contraria.

C) Debe efectuarse dentro del proceso, para otorgarle validez.

Es un acto procesal personalísimo y, por consiguiente, solo puede rendirla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal o en representación de una de las partes;

luego entonces para su eficacia probatoria se requiere la concurrencia de los siguientes elementos:

- a) La capacidad del confesante (elemento subjetivo).
- b) El objeto de la confesión (elemento material).
- c) La voluntad de quien la presta (elemento internacional).
- d) Formalidades legales (requisitos jurídicos).

Forma de su ofrecimiento y desahogo, al indicar; cada parte podrá solicitar se cite a su contra parte para que concurra a absolver posiciones.

La prueba confesional se clasifica de la manera siguiente:

- a) Judicial, Es la que se hace en el juicio ante Juez competente.
- b) Extrajudiciales la que se hace fuera del juicio o ante juez incompetente.
- c) Expresa, Es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita u oral.
- d) Ficta, La que se infiere del silencio o evasivas, inclusive por la incomparecencia ala audiencia respectiva.
- e) Simple, es la que se realiza de forma lisa y llana, sin ninguna aclaración a lo confeso.
- f) Compleja, Después de confesar un hecho se agrega alguna modificación o aclaración a sus alcances.

En el desahogo de la prueba confesional deberá observarse lo siguiente:

- a) Las posiciones podrán formularse de forma oral o por escrito, que ofrezca el oferente en el momento de la audiencia.

b) Las posiciones se formularán libremente, debiéndose concretar 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 estén en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no existan diferencias.

c) El absolvente, bajo protesta de decir verdad, responderá por si mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, no podrá ser asistido por persona alguna. Tampoco 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, resulte que son necesarios para auxiliar su memoria.

d) Cuando las disposiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito se mandaran agregar a los autos y deberán ser firmadas por el articulante y el absolvente.

e) Las posiciones serán calificadas previamente, y de no reunir los requisitos antes indicados, la Junta las rechazara asentando en autos fundamento y motivo concreto en que apoye su relación.

f) El absolvente contestara las posiciones afirmando las posiciones afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que la junta le solicite; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva. Una vez firmada el acta de audiencia es improcedente cualquier aclaración o

modificación, ya que el absolvente no puede cambiar el sentido de las respuestas producidas.

g) 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 su omisa actitud.

h) En caso de que la prueba se desahogue por exhorto ante diversa autoridad, el oferente deberá exhibir pliego de posiciones, las cuales deberán calificarse previamente por la junta exhortante.

PRUEBA TESTIMONIAL:

La prueba testimonial se caracteriza por lo siguiente:

- a) Es un acto jurídico conscientemente ejecutado
- b) Es un acto procesal.
- c) Es un medio de prueba.
- d) Es una prueba indirecta y personal.
- e) Es una prueba representativa de hechos.
- f) Es histórica y narrativa de hechos, entendiéndose estos en forma detallada o amplia.
- g) Es una declaración específica.
- h) Es constancia de lo que vio o presencio un tercero o la impresión de sus sentidos.
- i) Se desahoga por una persona extraña al juicio.

CLASIFICACIÓN

- A) Testigos contestes; Coinciden en el fondo de los hechos controvertidos.

- B) Testigos abonados; Son aquellos que no pudiendo calificarse su declaración por haber muerto o hallarse ausentes son tenidos por idóneos y fidedignos mediante justa apreciación que se hace de su veracidad y no tener tacha legal.
- C) Testigos idóneos; por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos merecen fe y credibilidad en lo que testifican.
- D) Testigos aleccionados; con declaraciones iguales u uniformes de lo que se desprende, fueron preparados previamente para responder en forma idéntica.
- E) Testigos sospechosos; sus declaraciones no son válidas, toda vez que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron aleccionados para declarar.

3.2 Requisitos del ofrecimiento de la prueba

La parte que ofrezca la prueba testimonial, deberá ajustarse a los requisitos siguientes:

- a) Cabe resaltar que solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada "hecho controvertido" que se pretenda probar, por lo que es válido ofrecer diverso grupo de testigos si se encuentran cada uno debidamente relacionados con hechos independientes.
- b) Indicara los nombres y domicilios arde los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente el oferente deberá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificado que les impida su presentación.

Considerando que el desecamiento de la prueba testimonial ofrecida sin precisar el domicilio de los deponentes, es incorrecto, pues que la ley no señala expresamente sanción alguna ante esta circunstancia.

Este requerimiento formal pudiera justificarse con objeto de permitir la localización del testigo e impedir el abuso en que se ha incurrido en la constante utilización de falsos testimonios; sin embargo, la junta puede suplir esa omisión al momento de rendir su declaración, solicitándole se identifique y proporcione su domicilio.

c) Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, a cuyo tenor deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarara 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.

En el desahogo de la testimonial por exhorto de las partes deben presentar por escrito y en sobre cerrado tanto el interrogatorio como el pliego de repreguntas ante la propia junta exhortante, suprimiendo la facultad de formularlas ante la autoridad exhortada, lo cual es adecuado, ya que esta evidentemente ignora los antecedentes del conflicto.

d) Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio,

ya que sería inadecuado que tuviese que desatender asuntos de mayor importancia. Este principio también es aplicable tratándose de a prueba confesional.

PRUEBA DOCUMENTAL

Clasificación.

La división clásica y tradicional de los documentos es la que se refiere al origen de los mismos, y se clasifica en:

- a) públicos.
- b) privados.

Los documentos públicos son los creados, autorizados y expedidos por los funcionarios públicos investidos de facultad soberana.

En efecto, documento público es aquel que ha sido expedido y autorizado por funcionario investido de fe pública, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, y bajo los requisitos de ley.

Los documentos privados son aquellos que consignan alguna disposición o convenio de particulares.

REQUISITOS:

Los documentos deben contener los siguientes requisitos esenciales de validez:

- a) La suscripción de la persona o personas que lo elaboran.
- b) La fecha de la suscripción, es decir el día y lugar en donde fue creado.
- c) Las formalidades de los documentos, cuando así se requieran.

PRUEBA PERICIAL.

La prueba pericial se caracteriza por lo siguiente:

- a) Que la persona designada como perito sea técnico o experto en la materia sobre la cual dictaminara.
- b) Que el peritaje sea un acto ordenado por el tribunal.
- c) Que el hecho objeto del dictamen requiera de conocimientos técnicos o especializados.
- d) Que la prueba pericial la propongan las partes, una de ellas o el propio tribunal, formulando el cuestionario para su trabajo.

Ofrecimiento de la prueba pericial:

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

Del artículo 823 de la ley, se desprende que no es necesario proporcionar el nombre del perito en el momento del ofrecimiento de la prueba, sino que deberá presentarse aceptar y protestar su cargo en la audiencia de desahogo.

Sin embargo, constituye un requisito esencial de admisión de la prueba pericial, exhibir el interrogatorio sobre el cual deberá practicarse, puesto que todas las pruebas deberán ofrecerse acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

DESAHOGO DE LA PRUEBA.

En el desahogo de la prueba pericial se observara lo siguiente:

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito en la audiencia señalada para tal efecto, salvo que se trate del perito del trabajador.
- II. Los peritos, previa identificación, protestaran desempeñar su cargo con apego a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten nueva fecha para rendirlo.
- III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo que el perito del trabajador designado oficialmente no asistiese, en cuyo caso la junta señalara nueva fecha y dictara las medidas de apremio necesarias para asegurar su concurrencia.
- IV. Las partes y los miembros de la junta podrán formular a los peritos las preguntas que juzguen convenientes.
- V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la junta designara perito tercero en discordia.

El perito tercero designado por la junta, deberá excusarse dentro de las 48hrs. siguientes a la notificación de su nombramiento, cuando concurra alguna de las causas que le impidan legalmente desempeñar con imparcialidad su actividad. La Junta calificará sin mayor trámite la excusa y, declarada procedente, nombrara nuevo perito, en beneficio de la paridad procesal.

PRUEBA INSPECCIÓN.

La Corte, ha sostenido que la inspección judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieren de conocimientos técnicos especiales.

En esa virtud, la inspección consiste en el examen que el tribunal hace directamente del hecho que se pretende probar con la finalidad de verificar su existencia, sus características y demás circunstancias; de tal suerte que lo perciba con sus propios sentidos.

En efecto, la Ley reconoce la existencia de esta prueba es su artículo 827, al detallar sus requisitos de ofrecimiento y admisión en los términos siguientes: "La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcar y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretende acreditar con la misma". La prueba deberá ofrecerse en sentido afirmativo, con objeto de evitar divagaciones en su desahogo.

El desahogo de la prueba de inspección deberá ajustarse a los requisitos siguientes:

- I. El actuario para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta.
- II. Requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse.
- III. Las partes y sus apoderados podrán concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

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

PRUEBA PRESUNCIONAL.

CLASIFICACIÓN:

La presunción se clasifica en legal y humana.

Existe presunción legal cuando la ley la establece expresamente; la presunción humana resulta cuando de un hecho debidamente aprobado, 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 funda, es decir probado el acontecimiento del que se deriva la presunción, esta tiene plena eficacia probatoria (Artículo 832).

Las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario, por lo que deben valorarse en relación con todas y cada una de las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento.

PRUEBA INSTRUMENTAL.

El artículo 776 fracción VIII, establece que son admisibles todos medios de prueba, en especial la fotografías, y genéricamente todos aquellos aportados por la ciencia; sin embargo, no se reglamentan sus términos de admisión y desahogo.

Así mismo en nuestro país, las fotografías carecen de valor probatorio, por considerarse que son susceptibles de alteración.

No obstante lo anterior, existe una laguna jurídica sobre el particular que requiere de una pronta regulación.

3.3 Qué es la litis?

"Lite, litigio, abierto (Controversia que se suscita en un juicio laboral) lo que puede modificarse por las partes hasta antes de citación para sentencia definitiva. Cerrada, la que no puede ser modificada por las partes después de haber sido fijada en los escritos de demanda, contestación, replica".²⁷

Audiencia Constitucional, controversia o conjunto de puntos que se discuten en el juicio de amparo.

3.4 La ley laboral y la tipificación de las pruebas.

"Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial los siguientes:

I. CONFESIONAL.

II. DOCUMENTAL.

III. TESTIMONIAL.

IV. PERICIAL.

²⁷ Agenda Laboral, Ley Federal del trabajo, Reglamentos y Otras disposiciones conexas en materia laboral, Edit. Ediciones Fiscales ISEF, México 2008.

V. INSPECCIÓN.

VI. PRESUNCIONAL.

VII. INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES Y

VIII. FOTOGRAFÍAS Y EN GENERAL, AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA".²⁸

3.5 Cuáles son los tres principios que necesariamente deben de informar a un nuevo y moderno derecho laboral?

Para nosotros, el derecho del trabajo de la actualidad tiene definitivamente, que estar basado en tres principios esenciales, a saber; en un respecto mutuo de derechos entre patrones y trabajadores en una comprensión recíproca de necesidades y en una coordinación técnica de esfuerzos.

"Respeto mutuo; El día en que los patrones y los trabajadores se respeten en forma mutua sus derechos, indiscutiblemente se habrá dado un paso enorme en la evolución armónica del Derecho Laboral; sin embargo , el simple respeto mutuo de derechos, por muy importante que en realidad sea, no basta, pues un patrón no podrá ser considerado como un buen trabajador por el simple hecho de que se respeten sus derechos, ya que estos deben respetarse siempre por el imperativo categórico de la Ley, y si cualquier parte de la relación de trabajo no lo hace voluntariamente, la contraparte puede exigir su cumplimiento por conducto de las autoridades correspondientes.

²⁸ CLIMENT Beltran, Edit. Esfinge, Ley Fed. Del trabajo, comentarios y jurisprudencias, , pp 460

COMPRESIÓN RECÍPROCA DE NECESIDADES; Cuando el patrón comprenda que el trabajador tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo, a un salario que se vea verdaderamente remunerador, y cuando el obrero entienda que el patrón se ve aquejado no solo por problemas de orden laboral, sino también por la competencia desleal, por la falta de crédito barato y de materia prima y muy a menudo por el fisco, entonces surgirá una etapa, nueva, más humana y más justa, en la evolución del derecho laboral.

COORDINACIÓN TÉCNICA DE ESFUERZOS; El respeto mutuo de derechos y la comprensión recíproca de necesidades sin la coordinación técnica de esfuerzos harían del derecho del trabajo una disciplina utópica. La técnica, al servicio del trabajo se realiza plenamente. El derecho laboral, se impone en nuestros días como algo indispensable.

La organización científica del trabajo, dice Despontin, "es la interpretación de la labor técnica a base de su aplicación sistemática para obtener un mejor rendimiento en las mas amplias manifestaciones de la empresa industrial: venta, compra fabricación, estudio metódico de la tarea, su descomposición para llegar a la especialización, intervención sobre el precio de costo, etcétera."

Sin la técnica, el trabajo se vuelve improductivo y el capital estéril. Con ella, la concepción moderna utilitaria del trabajo se realiza plenamente. Las técnicas de

administración en las empresas constituyen los medios indispensables par obtener su mejor desarrollo y rendimiento. La técnica de selección de personal, que limita la aplicación caprichosa de la cláusula de admisión en los contratos de trabajo, siempre permite conocer los requisitos del trabajo y colocar al trabajador en el puesto que le corresponda; al técnica de calificación de méritos se traducirá en el avalúo del capital humano que, en muchas ocasiones, es mas importante que el indispensable avalúo y balance material acostumbrados".²⁹

En síntesis: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos, constituyen los elementos indispensables de un moderno derecho del trabajo que debe buscar, sobre todas las cosas, la coordinación y justo equilibrio entre los factores de la producción. Contra la opinión personal del distinguido maestro don Alberto Trueda Urbina, quien insiste en que le derecho del trabajo es un típico derecho de clase y de lucha, el artículo 2, de la ley laboral vigente establece que "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre patrones y trabajadores.

3.6 Cuáles y qué motivos tiene la autoridad laboral para desechar o admitir las pruebas.

Desahogo de pruebas;

²⁹ CLIMENT Beltran, Edit. Esfinge, Ley Fed. Del trabajo, comentarios y jurisprudencias, , pp 460

A) En el acuerdo de admisión de pruebas, la junta deberá señalar fecha para que dentro de los 10 días hábiles siguientes, se celebre la audiencia de desahogo.

Se desprende que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas por la junta, la cual dictara todas las medidas necesarias para su celebración, como girar oficio para recabar informes o

B) copias, o girar exhortos, requerir la presencia de las partes y persona ajena a juicio, etc. Sin embargo, resulta difícil el cumplimiento de esta medida procesal ya que de cada prueba por el cúmulo de procedimientos que se ventilan.

C) Cuando por la naturaleza de las partes admitidas por la junta considere que no sea posible su desarrollo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará las diversas fechas en que deban desahogarse, procurando recibir primero las del actor y después las del demandado.

REGIMÉN PROCESAL.

a) Los procedimientos se iniciarán con la presentación de la demanda, en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, la Junta citara 10 días de anticipación a una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resoluciones, la que deberá efectuarse dentro de los 15 días hábiles siguientes de la fecha de presentación de la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el art.503 relativo a la designación de beneficiarios artículo 893.

b) Sino concurren el demandado se tendrán por admitidas las peticiones de la actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley artículo 894.

c) La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrara al tenor de los siguientes principios:

- La junta procurará avenir o conciliar a las partes.
- De no existir conciliación, las partes expondrán lo que juzgue pertinente, formularán sus peticiones, ofrecerán y rendirán las pruebas admitidas.
- Concluida la recepción de pruebas, la Junta recibirá los alegatos y dictará la resolución; no obstante lo anterior, el procedimiento especial puede tener variantes en los conflictos intersindicales que requieren el desahogo del recuento o de las convocatorias a los beneficiarios, que impiden que la resolución se dicte de inmediato artículo 895.
- En este orden de ideas, si se ofrece la prueba de recuento de los trabajadores será necesario el desahogo de las diligencias especiales, conforme al artículo 931 del Código Laboral.

CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO LABORAL

4.1 Principios que rigen al derecho procesal laboral:

PUBLICIDAD:

GRATUITIDAD:

INMEDIACIÓN.

ORABILIDAD.

PRINCIPIO INQUISITORIO O DE PARTICIPACIÓN ALGUNA (SE INICIARÁ A INSTANCIA DE PARTE)".³⁰

4.2 Análisis de los principios de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad e instancia de partes que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

PUBLICIDAD: Se refleja en un doble aspecto; en cuanto a que las audiencias y el procedimiento en general es público y solo caso excepcionales, se llevan diligencias a puerta cerrada y también en el sentido apuntado por Carnelluti, al

³⁰ CLIMENT Beltrán, Edit. Esfinge, Ley Fed. Del trabajo, comentarios y jurisprudencias., pp. 418

referirse a la moderna tendencia publicista, toda vez que el interés público y social se sobrepone a la voluntad de las partes.

GRATUITIDAD: Las actuaciones laborales son gratuitas, principio que está consagrado en el Artículo diecinueve de la Ley federal del trabajo, al decir que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno.

INMEDIACIÓN: Atañe, en primer lugar a la comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria, que es obligatoria conforme al artículo ochocientos setenta y seis y tratándose de personas morales, deben comparecer mediante un representante o apoderado acreditado con facultades suficientes para suscribir un arreglo conciliatorio a nombre de la empresa.

ORABILIDAD: El proceso laboral es predominantemente oral tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador aunque suelen realizarse las comparecencias exhibiendo en el acto los escritos correspondientes, la comparecencia personal es indispensable en las audiencias requiriéndose la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, por que las partes tienen que fundar sus replicas, contrarreplicas y objeciones de viva voz; de otro modo tendrían que diferirse las audiencias o diligencias por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.

PRINCIPIO INQUISITORIO Y DE PARTICIPACIÓN ACTIVA; (SE INICIARÁ A INSTANCIA DE PARTE): Esto corresponde a la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, a diferencia de la función legislativa o administrativa donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa. En la actualidad únicamente opera para instaurar la demanda y como facultad de las partes para promover las actuaciones que convengan a sus intereses.

4.3 Concepto, características de las pruebas en general en materia laboral;

4.3.- Actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho ò acta ò de su inexistencia. Resultado de la actividad de referencia, cuando ha sido eficaz. Del Latín *probo*, bueno, honesto y *probandum*, recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe.

Para Rafael de Pina "La palabra prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa" (Tratado de la pruebas civiles, libro de Porrúa Hnoa. Y Cia., México, 1941, pagina 35).

Eduardo Pallares, aludiendo a la naturaleza de la prueba, afirma que "probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o

inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición" (Diccionario..., pagina 661).

Eduardo J. Couture, entiendo que con mejor fortuna, dice que "Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio" (Fundamentos..., pagina 100), con lo que alude mas que a la verdad material, a esa verdad procesal menos comprometida con los hechos.

4.3.- Para analizar el tema de la prueba, vamos a distinguir las siguientes artículo 776 Si viene cierto que ninguno de los autores ahora consultados (Tapia Aranda Enrique, De Buen Néstor, Bermúdez Cisneros Miguel, Soto Cerbon, Díaz de León Marco Antonio, Cliinent Beltrán Juan B. ,Maccise Saade Luis.), ninguno de ellos hace un estudio formal de las características de las pruebas en general, y únicamente se refiere a las que están ofrecidas en el artículo 776, pero cual es el objeto de enunciarlas, ya que prácticamente permite cualquier medio probatorio por lo que no hay un limite debidamente establecido, y en consecuencia las sistematiza en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo "artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

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

A QUE DEBEN REFERIRSE LAS PRUEBAS: Las prueba deben referirse según lo establece en artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo y las limita diciendo: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido Confesados por las partes". En la especie no es tan limitativa, en la practica, puesto que no es cierto que las pruebas se deben de referir a los hechos controvertidos, ya que contraviniendo el citado numeral artículo 777 lo esta el artículo 779 que a la letra dice "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello. Como es de verse este numeral a su vez establece que las pruebas deben estar relacionadas con la litis , pero es el caso que no nada mas esta limitada la prueba a relacionarla con los hechos controvertidos con la litis sino quien también para su justa admisión no correr el peligro del desechamiento la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación obliga a los oferentes de las pruebas a que manifiesten que demuestran o que acreditan cada una de las pruebas que ofrece en ese controvertido, so-pena de que no lo hacen serán penalizados desechándoles las pruebas mal ofrecidas, nos encontramos hay en ese tipo de actuaciones que esta obedeciéndose al principio de inmediatez del procediendo desechando lo inútil e intrascendente.

4.4 Análisis de las pruebas en materia procesal laboral:

CONFESIONAL; La Ley Federal del Trabajo es escueta al concepto de "confesión". En el artículo 776 se limita a decir que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones; Quiere decir, respuestas a preguntas que implican la afirmación de un hecho controvertido, también puede hacerse mediante artículos de interrogación. "La confesión es la declaración que hace, una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorables a este".

DOCUMENTAL; En el diccionario de la Real Academia, en algunas de sus versiones documento es diploma, carta, relación u otro escrito que ilustra acerca de algunos hechos, principalmente de los históricos" o "Cualquier otra cosa que sirve para ilustrar o comprobar algo". En la primera versión el documento es, necesariamente, un escrito. En la segunda, cualquier cosa en el artículo 776 se incluyen las fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, que tienen por contenido una expresión de voluntad o la narración de un hecho" Documento, en sentido amplio, es toda representación material destinada idónea para reproducir una cierta manifestación del pensamiento, como una voz gravada eternamente.

TESTIMONIAL; Es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo. Llamamos testigo a la persona que comunica al Juez, el conocimiento que posee acerca de determinado hecho

(o hechos) cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso. Hoy en rigor el testigo no es persona que necesariamente conozca los hechos con lo que las definiciones anteriores podrían ser insuficientes, sino persona que declara conocer los hechos controvertidos, lo que evidentemente no es lo mismo. Porque el testigo falso no deja de ser testigo y su condición deriva, simplemente, del hecho de declarar, en algunas ocasiones se reclaman un número importante de testigos.

PERICIAL; En el proceso se pueden plantear situaciones que requieren, para su debida apreciación, de la opinión de expertos. Es claro que los jueces y los representantes que integran la Junta deben conocer el derecho o las particularidades de la actividad laboral en el campo de su representación. Pero hay otras cuestiones que obviamente les son ajenas y que de todas maneras, tienen que ponderar para resolver sobre determinada cuestión.

Ejemplo, una de las partes ofrece una documentación que la otra objeta en su autenticidad invocando que no reconoce la firma de un tercero, que supuestamente la suscribe, en este caso y en muchos mas que se presentan todos los días en los juicios laborales, independientemente de la presencia de documentos, declaraciones de parte y testimonios". Perito es la personas que son ser parte emite, con la finalidad de provocar la convicción judicial en un determinado sentido, declaraciones sobre datos que habían adquirido ya índole procesal en el momento de su captación. En conclusión se trata de un instrumento de convicción, criticable y analizable por las juntas, las que podrán valorar obviamente

sin hacer abstracción del contenido de los dictámenes. Los peritos auxilian a las juntas y el objeto de la prueba es que estas tengan una visión especializada.

INSPECCIÓN: Esta prueba guarda solo un parentesco lejano con la prueba de inspección judicial que regulan los códigos de procedimientos civiles, La judicial, aunque la ley no lo exprese de una manera clara tiene por objeto, principalmente, el examen de lugares, si bien también el de objetos, al grado de que se menciona la posibilidad de levantar planos o sacar "vistas fotográficas" como lo indica el último nombrado. Al definir la prueba de inspección como "un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el juez tenga conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona, relacionada con el litigio" Pallares agrega que "En si misma no es una prueba sino un medio de producir prueba acerca de los hechos controvertidos. La inspección que el juez hace de los hechos o cosas que interesan al proceso puede recaer sobre el mismo hecho que se quiere probar o sobre otro que a su vez sirve de prueba de aquel.

PRESUNCIONAL E INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES; La presunción es un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho. Presunción es la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, con lo que se gana en sencillez y se pierde en eficacia ya que la ley en ningún momento se preocupa de averiguar la verdad sino, simplemente de tener por cierto algo, a partir de una determina situación jurídica.

Las presunciones legales, son reglas jurídicas sustanciales para la aplicación del objetivo a ciertos casos concretos, cuyos efectos sustanciales se producen fuera del proceso y son reconocidos en este, donde además influyen en la carga de la prueba. En cambio, las presunciones de hombre o judiciales son "reglas de experiencia para la valoración de las pruebas", lo que las identifica como reglas de prueba pero no como medios de prueba.

La instrumental pública y de actuaciones, consistente en todas y cada una de las actuaciones desahogadas y por desahogar dentro del presente expediente y que vengán a favorecer a la parte. Es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

4.5 Concepto real y aplicativo de la palabra prueba

"Acción y efecto de probar, razón, argumento, instrumento, u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo, justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces a la ley".³¹

4.5.- Planteamiento del tema, es la prueba, ciertamente, el centro vital de toda la investigación científica; más aún, la prueba es la prueba medular de cualquier clase de conocimiento, tanto empírico como científico. Es en consecuencia, un tema que sin pertenecer en exclusiva al ámbito del derecho, puede tratarse dentro de él, no solo

³¹ Pina Vara Rafael, Diccionario de Derechos, Editorial Porra, México 1965, Instituto de Investigación, pp. 2632, 2633, 2634

porque el derecho de manera ordenada y coherente pretende ser una parte del saber científico, sino por que en una de sus disciplinas, como es la del derecho procesal, se estudia el proceso como una relación jurídica que encuentra su basamento en la prueba. Por esta razón, y demás, porque parece ser, es en el campo del derecho donde mas se ha tratado la prueba, en este capítulo de la obra, en este capítulo de la obra trataremos de explicar como entendemos por nuestra parte a la prueba dentro del derecho procesal. Es obvio EN materia procesal laboral se combina para llegar a un resultado feliz del juicio los medios probatorios empíricos y científicos, bajo el planteamiento de buscar la verdad sabida.

4.6 Reglas generales sobre las pruebas: artículos. 777 -779-

I.-El objeto de la prueba (*thema probandum*), que son los hechos sobre los que versa la prueba.

II.-La carga de la prueba (*onus probandi*), que es la atribución impuesta por la ley para que cada una de las partes proponga y proporcione los medios de prueba que confirmen propias afirmaciones de hecho.

III.-El procedimiento probatorio, o sea la secuencia de actos desplegados por las partes, los terceros y el juzgador para lograr el cercioramiento judicial.

IV.-Los medios de prueba, que son los instrumentos objetos o cosas y las conductas humanas con los cuales se trata de lograr dicho cercioramiento.

V.-Los sistemas consignados en la legislación para que los juzgadores aprecien o determinen el valor de las pruebas practicadas (sistemas de valoración de la prueba).

4.7 Aplicación legal de la carga de la prueba:

Referente a esto podemos decir, que el legislador constitucional de 1917, atinadamente estableció los artículos 784-804, con el objeto de eximir de la carga de la prueba al trabajador de los procedimientos laborales orinal o especial, pues en los citados numerales dicen:

Artículos "784", "804", es patrón queda obligado a tener y exhibir los documentos que establecen las diversas fracciones en los referidos numerales, pues precisamente con ellos quedara demostrada la acción intentada por el actor o la excepción intentada por el demandado, siendo relevante que cada uno cumpla con la solicitud de dichas probanzas a la autoridad que generalmente se ofrece como inspección ocular de los documentos que precisan las mencionadas fracciones, con el objeto de ver y demostrar con las citadas instrumentales lo que se pretende en el ofrecimiento, siendo necesario obedecer las reglas del ofrecimiento, para que la autoridad a su vez este atenta al acuerdo de admisión o desechamiento de lo que se pide.

Contados son los autores que entran al comentario y estudio de ese fenómeno jurídico, asiendo alusión especial al overtido por el C. licenciado Juan B. Climent Beltrán en su libro Ley Federal del Trabajo Comentada.

4.8 Objeto de las pruebas en materia laboral: El objeto de la prueba consistente en todo aquello ñeque el juez debe adquirir el conocimiento necesario para resolver sobre la cuestión sometida a su examen y puede comprenderse en dos aspectos: como posibilidad abstracta de investigación es decir, con la concurrencia de los elementos de que se disponga para fundar en términos generales su convencimiento (objeto de la prueba o se debe o pueda probar en relación con un caso concreto (Objeto de la prueba en concreto). Lo considerado en este tema como objeto de la prueba es, acaso, lo mas relevante del derecho probatorio, en tanto equivale a la materia prima en derredor del cual gira en su conjunto el procedimiento probatorio, pues, todo lo relativo a los medios, a la carga, al ofrecimiento al desahogo o a la valoración de las pruebas, por ejemplo, encuentran su basamento en los hechos o afirmaciones requirentes de demostración. En otro aspecto, toda vez el proceso no surge del proceso sino de un litigio entre parte el cual tiende a resolver, de ello resulta: los hechos controvertidos no solo constituyen el objeto de la prueba, sino, al mismo tiempo, conforman el contenido del litigio y por ende la sustancia anímate del proceso.

Por lo mismo, se habla, el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones, así como de que solo los hechos están sujetos a prueba, y el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras o en usos, costumbres o jurisprudencia.

"Artículo 777.- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes".³²

"Artículo 779.- La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello".

"Artículo 872.- La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones".

Por objeto de prueba, pues se entiende lo que jurídicamente se debe o puede probar, todo aquello en general sobre lo cual puede recaer la acción de probar. En conclusión, el objeto de la prueba no únicamente puede recaer en los hechos, dentro o fuera del proceso laboral. Independientemente de considerar la prueba posee por objeto de prueba en el proceso laboral. Estas consideraciones nos permiten concluir: el objeto de la prueba en el proceso laboral es no solo la normatividad jurídica relevante sino, igualmente, toda aquella objetividad considerada como hecho susceptible de prueba. Desde luego, la expresión hecho debe ser considerada con la amplitud necesaria para comprender no solo los sucesos del hombre, de su propia persona, o las cosas del mundo, sino, en general todo aquello que pueda formar de manera principal o

³² CLIMENT Beltrán Juan B., Edit. Esfinge, Ley Fed. Del trabajo, comentarios y jurisprudencias, Edit. Jus S.A de N., pag.460,461.

accessoria, parte de compleja relación jurídico-laboral que se debata en el proceso, siempre y cuando no este prohibido por la ley.

El objeto de la prueba no es necesario que se encuentre controvertido, pues contrariamente a lo que ocurre en el campo del derecho civil, en donde los hechos son objeto de la prueba solo en tanto que falte el acuerdo de las partes en el campo del derecho penal, que se distingue por fundarse en el reconocimiento de intereses de orden público los acuerdos a que puedan llegarlas parte no tienen consecuencias por si mismos.

Los hechos pueden ser objeto de prueba, en los casos de que se trate de conocimientos especiales, cuando el perito aplique sus recursos técnicos pero naturalmente que su juicio no obliga al juzgador, quien debe formar su `personal opinión según las circunstancias. El objeto de la prueba en concreto, en relación con un proceso determinado, debe reunir dos condiciones: pertinencia y la utilidad. Para establecer la pertinencia de un objeto en el proceso y apreciar su utilidad, se deberá poner en relación el objeto de prueba con tema de misma (hecho incriminado) y buscar el hecho existente entre ambos, directa o indirectamente; prueba directa es aquella que puede demostrarse porque llega el conocimiento del juez por medio de su personal observación. La prueba moral o de confianza, es el resultado del valor que el tribunal otorgue a los órganos probatorios.

4.9 Momento y forma en que se deben ofrecer las pruebas

En La tercera etapa que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas que es precisamente el momento procesal oportuno para ofrecer cada parte sus pruebas y para objetar las de la contraria.

En esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, por ministerio de ley primeramente el actor ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y el actor a su vez tendrá la oportunidad de objetar las del demandado.

En mi criterio esta etapa es de las mas importante en el procedimiento laboral, ya que si la contraria no ofrece pruebas debidamente relacionadas o las que ofrece no están en términos de ley, aquí se va a decidir en cierta manera el juicio, ya que de acuerdo a las cargas procesales cada parte tiene que demostrar los hechos hoy controvertidos, y si al momento en que se nos da la oportunidad y vista para objetar las pruebas de la contraria destacamos los errores incongruentes, o mal ofrecimiento de las pruebas la junta esta en aptitudes de admitir o desechar las ofrecidas por las parte.

Podemos objetar las pruebas de la contraria alegando que no reúne los elementos mínimos y necesarios para su desahogo que determina la prueba, no se ofreció conforme a los lineamientos legales, o que no tiene relación con los hechos controvertidos o la fijación de la litis.

Concluido el ofrecimiento de pruebas, no podrá ofrecer mayores pruebas que las supervenientes, o de tachas, las cuales se ofrecerán posteriormente al desahogo de la audiencia y deberán de tener las primeras íntimamente relación con hechos nuevos o que desconocíamos hasta el momento en que se da contestación a la demanda y por ende ofrezcamos pruebas; entendiéndose que estas supervenientes debemos de ofrecerlas antes del desahogo de las pruebas admitidas por la junta, o al momento en que tengamos en nuestros poder el documento que tenga íntimamente relación con esos hechos nuevos o desconocidos.

"Artículo 778.- Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos".

"Artículo 780.- Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo".

"Artículo 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se

haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche”.

“Artículo 881.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas”.

4.10 Importancia de la etapa de conciliación en el procedimiento laboral ordinario de la carga de la prueba, artículos 784-804;

La carga de la prueba ha sido considerada por algunos procesalistas contemporáneos, entre ellos Rosenberg, como la teoría de las consecuencias de la omisión probatoria. La necesidad de probar es una carga procesal que impone la de ejecutar determinadas actividades probatorias con objeto de obtener resultado favorable en el proceso. La necesidad de probar es, pues, consecuencia lógica del principio dispositivo. La teoría de la carga de la prueba, en el proceso moderno, no constituye obligación de probar, sino la

facultad de las partes de aportar al tribunal el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos, afirmados o alegados.

En consecuencia, la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés, y no por deber. Los procesalistas modernos consideran esta carga como una necesidad que tiene su origen, no en la obligación legal sino en consideraciones de tipo realista de quien quiera eludir el peligro de que el laudo le sea favorable, porque la aportación de pruebas conducen a formar la convicción de las juntas sobre los hechos, de las acciones o excepciones, es decir de las pretensiones procesales. Autorizan respectivamente, a practicar de oficio diligencias probatorias, y a recabar elementos de convicción necesarios para el mejor esclarecimiento de la verdad, porque el proceso laboral no es palenque de litigantes avezados a triquiñuelas procesales, sino instrumento de lucha obrera como hemos dicho muchas veces. Pero esta teoría legal no llega al extremo de que los tribunales del trabajo puedan disponer la prueba de oficio respecto de hechos no alegados y juzgar. A pesar de cuanto se ha dicho al respecto, la propia Ley Federal del Trabajo no regula la carga de la prueba, y es tan deficiente en este punto medular del proceso, que acusa en sus autores un desconocimiento de la ciencia del proceso laboral, cosa que fácilmente se justifica con las mismas disposiciones procedimentales.

Artículo 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de

llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracciones 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.

CAPÍTULO V
LAUDO EN GENERAL:

5.1- ¿Qué es el laudo? Resolución de los jueces árbitros o arbitradores sobre el fondo de la cuestión que se les haya sometido por las partes interesadas, dictadas en el procedimiento seguido al efecto.

“El laudo es, una verdadera y propia sentencia, tanto por su contenido como por sus efectos. En algunos sistemas procesales el laudo necesita para ser eficaz la homologación del juez; en nuestro sistema procesal”.³³

En nuestro derecho laboral, laudo es la resolución de fondo dictada por las juntas de conciliación y arbitraje.

LAUDO; Resolución que dicta el árbitro o árbitros en el arbitraje de derecho, o arbitraje de equidad, resolviendo definitivamente el conflicto que les ha sido sometido. Dichas resoluciones son ejecutivas ante los Tribunales ordinarios.

³³ <http://www.info4juridicas.unam.mx>

Laudo es la denominación de la resolución que dicta un árbitro y que sirve para dirimir un conflicto entre dos o más partes.

El equivalente al laudo en el orden jurisdiccional es la sentencia, que es la que dicta un juez. La diferencia estriba en que, mientras que la jurisdicción del juez viene marcada por la ley, la jurisdicción del árbitro viene dictada por la autonomía de la voluntad. Por lo tanto, el arbitraje debe ser aceptado por ambas partes (ya sea de forma previa, a través de un contrato, o de posteriormente, cuando ya ha surgido el conflicto) como forma de resolver el litigio.

Para la ejecución del *laudo arbitral* es necesario acudir a un juez, que es quien tiene la potestad para ordenarlo y, en su caso, forzar su cumplimiento. Si el laudo ha sido dictado conforme a derecho, el juez no entrará a conocer sobre el contenido del mismo, sino que simplemente ordenará su aplicación.

5.2 Cuándo se dicta el laudo;

Cuando esta concluido el procedimiento laboral en todas sus etapas.

5.3 Estructura de forma y fondo

EL LAUDO CONTENDRA LOS REQUISITOS SIGUIENTES

- 1.- Lugar, fecha y junta que lo pronuncie
- 2.-Nombres, domicilios de las partes y de sus representantes

3.-Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos

4.-Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta

5.-Extracto de los alegatos

6.-Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirvan de fundamento y

7.-Los puntos resolutivos o conclusiones de la determinación

Artículo 840.- El laudo contendrá:

I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos.

Artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

REQUISITOS EXTERNOS

1.- que el documento respectivo contenga la expresión del lugar, fecha y junta que los pronuncia; los nombres de sus abogados y procurados y el objeto del pleito.

2.- que se expresen en el documento, las apreciaciones de hechos y pruebas y la aplicación del derecho, consignándose todas las razones y fundamentos legales, doctrinarios o de equidad, así como la función creadora, con sus conclusiones resolutivas.

Estos requisitos se refieren a la formación documental de los laudos. La clasificación de externos dada a estos requisitos, no subestima su importancia, que es trascendental, pues un laudo que no los reúna estrictamente no cumplirá de modo satisfactorio sus finalidades características.

5.4 Valorización que debe hacer la junta de las pruebas, conforme a la obligación legal

El derecho laboral mexicano ha adoptado el sistema de libre apreciación de las pruebas, al señalar en el artículo 841 de la legislación "los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, lo que significa que al valorarlas no se haga un criterio estrictamente legal, sino que analicen con lógica y equidad. Esta facultad se encuentra limitada, puesto que las juntas no deben alterar los antecedentes del conflicto, las pruebas aportadas, incurrir en defectos de lógica en el raciocinio, analizando todos los

medios probatorios pormenorizadamente, siempre y cuando se relacionen estrictamente con los hechos de la controversia conforme a la garantía constitucional de audiencia y legalidad, las juntas deberán expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, ya que todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose que deberán expresar al precepto legal aplicable y las circunstancias especiales y razones particulares o causas inmediatas de su decisión, adecuando el caso concreto a las hipótesis normativas.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, Introdujo por primera vez la expresión en conciencia en el artículo 550, y la exposición de motivos la aclaro en los siguientes términos: La apreciación de las pruebas "en conciencia", significa plenamente que al apreciarlas no se hagan con un criterio estricto y legal, sino que se analicen las pruebas rendidas con un criterio lógico justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.

5.5 Análisis de la Junta, de las pruebas en cuanto a su alcance y valor probatorio.

Si bien el artículo 841 de la ley federal del trabajo autoriza a las juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estudio de alguna o algunas aportadas por las partes, ya que están obligadas a estudiar pormenorizadamente las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuales son

las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones. Para consideración de las mismas las pruebas rendidas en los juicios laborales solamente pueden ser tomadas en consideración con las acciones ejercidas y las excepciones opuestas.

La estimación de las pruebas por parte de las juntas solo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurren en defectos de lógica en el raciocinio, no así si estas se desestimaron por no referirse a los hechos controvertidos o cuando no tengan relación directa con la litis o de resultar inútiles, para lo cual no se exime a las juntas de la obligación legal de expresar las razones de carácter humano que tuvieren para llegara determinar dicha conclusión. Es por ello que aquellas que sean estimadas deben realizarse cuidando siempre que no se alteren los hechos o se incurra en defectos de lógica o raciocinio de estas, pues de lo contrario se estaría violando el principio de congruencia consagrado en el artículo 776 de la ley laboral.

“Artículo 777.- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes”.

“Artículo 779.- La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello”.

5.6 Aplicación de las pruebas para absolver o condenar a las partes en el juicio laboral.

Las pruebas deben de aplicarse, para absolver o condenar a las partes en juicio laboral de manera que deben ser ofrecidas todas las que marca el artículo 776 de la Ley Federal Del Trabajo como admisibles; así como en tiempo y forma, de igual manera congruentes, que no se incurran defectos de lógica y raciocinio ya que de no tener esa congruencia esta se tendría que desestimar y dando como resultado una inclinación a la parte que oferente.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la ley laboral mexicana, los juicios entablados por los trabajadores, ante las autoridades respectivas, requieren de medios para acreditar su dicho, de la misma forma los patrones demandados deberá aportar excepciones y defenderse con los medios que la ley determina como pruebas.

Cada uno de los medios probatorios, tienen sus reglas de ofrecimiento, admisión y desahogo de estos en el proceso laboral, y es a la autoridad a quien compete admitirlas o desecharlas conforme a la naturaleza, con las cuales debido a su valor probatorio y su importancia, se ve obligada la autoridad a absolver o a condenar en el juicio respectivo al demandado, de ahí que sean importantes y trascendentales para el juzgador, ya que obedece su aplicación correcta a lo que las leyes procesales también la obligan, es decir al tazamiento de las pruebas, que significa aplicar la medida exacta y alcance de cada una de las pruebas, admitidas por la propia autoridad.

Y prepararlas para ser desahogadas en la audiencia, dejando listo el camino para que la Junta las valore, en cuanto a su alcance y acreditación. Estando ya en la etapa final llamada dictamen del laudo el cual contiene el resultado de la conclusión del procedimiento laboral en todas sus etapas.

BIBLIOGRAFÍA

BALTAZAR Cavazos Flores, *El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Practica*, editorial Jus, S.A.,N

CLIMENT Beltrán Juan B., *Ley Federal del Trabajo Comentarios y jurisprudencia*, Editorial Esfinge,

DE LA CUEVA Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Editorial Porrúa, Edición 1996.

DE BUEN Néstor, *Derecho del trabajo*, Editorial Porrúa, Edición septima7ª, 1998.

DIAZ de León Marco Antonio, *Prueba en el proceso Laboral*, Editorial Porrúa, 1990.

GUERRERO Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1980.

GUERRERO Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México,

INSTITUTO de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano (P-Z), Editorial Porrúa, 1999.

JUAN GONZALEZ BUSTAMANTE, Principios de Derecho Procesal Penal Mexicano, Editorial Porrúa, Edición 1995.

MACCISE Saade Luis, Guía Teórica Práctica de Derecho Procesal Laboral, Grupo Editorial Mexicano, Mayo 2002.

PINA Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, Marzo de 1965.

TAPIA Aranda Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México 1972.

ICONOGRAFÍA

info4juridicas.unam.mx

LEGISGRAFÍA

Agenda Laboral, (Ley Federal del Trabajo Reglamentos, y otras disposiciones conexas en materia laboral, Editorial Ediciones Fiscales Isef, México 2008.

Anaya Editores, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Anaya S.A., México 2005.