

58
rej.



*"Universidad Lasallista
Benavente"*



*Facultad de Derecho con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México*

Clave 8793-09

*"Justificación de la carga de la prueba en materia
laboral"*

TESIS

*Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO*

*Presenta:
ADRIANA VILLEGAS VILLAGOMEZ*

Celaya, Gto.

268835

*Asesor:
LIC. Raúl Rodríguez García*

Septiembre 98'

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

“ DEDICATORIAS “

A Dios:

Por haberme dado tantas cosas bellas en la vida, por obsequiarme el mejor regalo que un ser humano puede pedir; unos padres y hermanos excepcionales, por permitirme día con día soñar y fijarme nuevas metas, porque nunca nos abandona.

A mis padres:

Por que me dieron la riqueza más grande que se le puede dar a un hijo, por haberme guiado por el mejor de los caminos, por su apoyo, que ha sido indispensable para poder lograr mis metas y superarme día con día.

A mis hermanos:

*Gerardo, Martín, Leticia,
María Elena, Felipe; por el apoyo y comprensión
que toda la vida me han dado.*

A mis amigos:

*Por su valiosa amistad y bellos
momentos que pasamos juntos, que quedarán
grabados por siempre.*

“INDICE”

INTRODUCCION

PAG.

CAPITULO I “EL PATRON”

1

1. DEFINICION

1

1.1 QUIENES PUEDEN SER PATRONES

2

1.2 LOS INTERMEDIARIOS

2

1.3 REPRESENTANTE DEL PATRON

4

1.3.1 QUIEN REPRESENTA A LOS PATRONES EN LAS PERSONAS MORALES

6

1.4 EL PATRON SUSTITUTO

6

1.5 OBLIGACIONES QUE TIENE EL PATRON

8

1.6 DERECHOS DE LOS PATRONES

13

1.7 PROHIBICIONES DE LOS PATRONES

14

1.8 LA EMPRESA

18

CAPITULO II “EL TRABAJADOR”

19

2. DEFINICION	19
2.2 TIPO DE SERVICIO QUE PUEDE PRESTAR EL TRABAJADOR	20
2.2.1 SERVICIO MATERIAL	20
2.2.2 SEVICIO INTELECTUAL	20
2.3 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	21
2.4 PROHIBICIONES QUE TIENE EL TRABAJADOR	25
2.5 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	28
2.6 TIPO DE TRABAJADORES	35

CAPITULO III " CONTRATO Y LA RELACION DE TRABAJO " 37

3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	37
3.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO	38
3.2 TIPOS DE CONTRATOS	43
3.3 CONCEPTOS DE RELACION DE TRABAJO	44
3.3.1 ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO	45
3.3.2 VIGENCIA Y EFECTOS DE LA RELACION DE TRABAJO	47

CAPITULO IV " CONFLICTOS DE TRABAJO " 51

4. ATENDIENDO A LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN	51
4.1 INTERSINDICAL	52

4.2	TRABAJADOR CONTRA PATRON	53
4.3	TRABAJADOR CONTRA TRABAJADOR	53
4.4	SINDICATO CONTRA SUS AGREMIADOS	54
4.5	CONFLITO ENTRE PATRON CONTRA PATRON	55
4.6	ATENDIENDO AL INTERES EN CONFLICTO	56
4.6.1	NATURALEZA INDIVIDUAL	56
4.6.2	NATURALEZA COLECTIVA	57
CAPITULO V " EL PROCEDIMIENTO LABORAL "		58
5.	CLASIFICACION DE LOS PROCEDIMIENTOS	58
5.1	PROCEDIMIENTO ORDINARIO	58
5.1.2	PROCEDIMIENTO ESPECIAL	69
5.1.3	PROCEDIMIENTO DE NATURALEZA ECONOMICA	71
5.1.4	PROCEDIMIENTO DE HUELGA	75
5.1.5	PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL	87
5.1.6	PROCEDIMIENTO DE INCIDENTES	89
5.2	PARTES EN EL PROCEDIMIENTO	89
5.3	TERCEROS BENEFICIARIOS	91
5.4	BENEFICIARIOS	93
CAPITULO VI " LA PRUEBA "		95

6. CONSIDERACIONES GENERALES	95
6.1 CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS	97
6.1.1 LA PRUEBA CONFESIONAL	99
6.1.2 LA PRUEBA TESTIMONIAL	104
6.1.3 LA PRUEBA PERICIAL	111
6.1.4 LA PRUEBA DOCUMENTAL	116
6.1.5 LA PRUEBA DE INSPECCION JUDICIAL	120
6.1.6 LA PRUEBA PRESUNCIONAL	122
6.1.7 LA PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES	124
6.2 CARGAS PROBATORIAS	124
6.3 QUIEN DEBE DE PROBAR	126
6.4 EXCEPCIONES A LA OBLIGACION DE PROBAR	127
6.5 PRINCIPIOS GENERALES A LA CARGA PROBATORIA	128

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

“INTRODUCCION”

El tema que vamos a tratar es referente a la “justificación de la carga de la prueba en materia laboral”, para lo cual vamos a empezar por comentar que desde tiempos anteriores sea considerado como una institución que había operado anteriormente a favor de los patronos pero considerando que el derecho laboral es protector de los trabajadores, sencillamente este derecho se apoderó de ella invirtiendo los papeles y dejándola a favor de los trabajadores.

Para poder entender el tema mencionado tenemos que empezar por explicar que se entiende por carga dentro del derecho, además de algunos otros conceptos como que se entiende por patrón, cuáles son los derechos y obligaciones que tiene, quién representa a los patronos en las personas morales, cuales son las prohibiciones que se le establecen a los patronos.

También es necesario mencionar que entendemos por la palabra trabajador y quienes pueden serlo, que derechos y obligaciones le otorga la ley.

Que es un contrato individual de trabajo cuáles son los elementos del contrato, cuáles son los tipos de contrato reconocidos por el derecho laboral, que es una relación de trabajo, cuáles son los elementos de esta, cual es la vigencia que tiene una relación de trabajo.

Pero como mi principal interés es saber si existe una causa justificada para la imposición de la carga de la prueba; es necesario saber en que casos se impone la carga de la prueba a una de las partes y cual es motivo por el que se le libero a la otra parte de dicha carga por lo tanto tenemos que conocer cuáles son los conflictos a los que se tienen que enfrentar las partes en una relación laboral, cuáles son los procedimientos que la propia ley permite para poder dirimir una controversia ya sea porque esta haya tenido su origen por el despido de un trabajador, o porque se pretendan cambiar las condiciones dentro de las relaciones de trabajo, o por el hecho de que el patrón no proporcione la capacitación y adiestramiento necesario al trabajador, para esto es necesario que se acuda a dichos procedimientos para poder resolver la controversia suscitada y por lo tanto las partes se verán obligadas a aportar las pruebas con que cuenten para poder probar sus afirmaciones, las partes podrán apoyarse para lograr esto en todas las pruebas que ofrece la ley como lo son la confesional, testimonial, documental, pericial, inspección judicial, instrumental, presuncional y también puede auxiliarse en fotografías o cualquier tipo de cinta que permita probar un hecho.

También vamos a ver cuales son las excepciones a la obligación de probar y aquí es en donde nos vamos a dar cuenta cual es el motivo por el cual la ley laboral exime a una de las partes de la obligación de probar y también cual es la

causa que motivo al derecho a imponer la carga de la prueba a una de las partes y cual es la razón por la que al trabajador solo se le obliga a probar que laboraba dentro de la empresa y que ya no se encuentra laborando en ella.

Entonces después de realizar un análisis a todos los puntos anteriores podemos saber si en realidad si es justificada la carga de la prueba y no por el hecho de querer proteger a la parte débil en este caso al trabajador se está cometiendo un error.

Por otra parte al imponer la carga de la prueba al patrón, no se ve quebrantado el principio que establece: El que afirme un hecho esta obligado a probar su afirmación?.

CAPITULO I

" EL PATRON "

DEFINICION. -

¹ La palabra patrón deriva del latín " pater onus ", que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras.

La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

²La Ley, en su artículo 10, define al patrón como "la Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Y añade un párrafo en el que dispone que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

La ley acepta como patrón a una persona moral, como puede ser una sociedad civil o mercantil lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física.

¹ Briceño-Ruiz Alberto: Derecho Individual del Trabajo: ED Harla. México 1985. Pag. 154.

² Climent Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo: ED. Esfinge. México 1995. Pag. 53

La disposición referida a que otros trabajadores que prestan servicios por medio de un tercer trabajador se consideran sometidos al mismo patrón, puede parecer alarmante; pero si consideramos la condición que la ley señala que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que pudiera temerse y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón.

1.1 QUIENES PUEDEN SER PATRONES. -

Dentro de quienes pueden ser patronos encontramos que pueden ser patronos tanto las personas físicas como las personas morales y los intermediarios.

Por persona física podemos decir que es el sujeto jurídico individual es decir, el hombre, en cuanto tiene obligaciones y derechos, mientras que por persona moral decimos que son las asociaciones dotadas de personalidad jurídica propia distinta a la de las personas físicas.

1.2 LOS INTERMEDIARIOS. -

La intermediación, es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo; esto es el intermediario es un mandatario, que obra por cuenta de otra persona.

Para definir el intermediario podemos decir que es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicio a un patrón.

No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la Ley Federal del Trabajo y de los servicios prestados.

Y ESTOS TRABAJADORES TENDRAN LOS SIGUIENTES DERECHOS:

1. - Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.

2. - Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores. En las empresas que se ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y no dispongan de elementos propios suficientes, se observaran las siguientes reglas.

1. - La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

2. - Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

1.3. REPRESENTANTE DEL PATRON

Cuando el patrón es una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa; requiere de personas físicas que lo representen.

El patrón persona física, también necesita de otras que transmitan sus ordenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores. La representación comprende diversos aspectos de las múltiples relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento.

Aún cuando la ley no da un concepto del representante, por su denominación, quedan comprendidos los directores, administradores y gerentes; por sus funciones, las personas que ejercen actividades de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

El representante del patrón es la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón en las relaciones de trabajo.

Es representante del patrón, el jefe de una sección, de una oficina, de un departamento, cualquier persona que tenga la responsabilidad de coordinar, dirigir, vigilar, el trabajo de los demás prestadores del servicio. Un representante, a menos que expresamente esté limitado e impedido, puede cambiar de ubicación a un trabajador, acordar con él nuevo horario, autorizarlo para suspender su labor, justificar retardos o ausencias, sancionarlo e incluso despedirlo, y cuando se realizan estos actos por parte del representante el patrón quedará obligado también a respetarlos.

Se podrá considerar como causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador desobedezca a éste o a sus representantes, sin justificación, siempre que se trate de órdenes dadas con relación al trabajo contratado.

El representante del patrón ejerce funciones que comprometen al patrón frente a los trabajadores; así cuando concede menos horas de trabajo, aumento de salario, pago de horas extraordinarias, labores en días de descanso, el patrón resulta obligado a responder.

1.3.1 QUIEN REPRESENTA A LOS PATRONES EN LAS PERSONAS MORALES

Como las sociedades de este tipo tienen personalidad física que las forman, por lo que en su calidad de personas morales no son propiedad de nadie y actúan por medio de sus administradores o gerentes.

Por tanto la ley nos establece que los directores, administradores, gerentes y en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

1.4 EL PATRON SUSTITUTO

El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones.

3La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

La sustitución patronal supone los siguientes elementos:

a) La existencia de una empresa o establecimiento.

b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento.

c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona.

d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.

En realidad la sustitución patronal transfiere no sólo derechos, como en el caso de la subrogación sino fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

3 De Buen Lozano-Nestor. Derecho del trabajo I. ED porrua. México. Pag. 483.

1.5 OBLIGACIONES QUE TIENE EL PATRON

El patrón tiene las siguientes obligaciones con el trabajador:

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

cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberán hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

5. - Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros análogos.
6. - Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
7. - Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
8. - Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de 3 días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
9. - Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurado, electorales y censales a que se refiere el artículo 5 de la Constitución, cuando esas actividades deban de cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
- 10.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avise con la oportunidad debida y que el número de trabajadores

comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo.

Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de 6 años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos, como de planta después de 6 años.

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

12.- Establecer y sostener las escuelas, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.

13.- Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación de conformidad, con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

14.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de 100 y menos de 1000 trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de sus hijos de éstos.

Cuando tengan a su servicio más de 1000 trabajadores deberá sostener 3 becarios en las condiciones señaladas. El patrón podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro.

15. - Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

16. - Instalar de acuerdo con los principio de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejercitarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes.

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

18. - Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.
19. - Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia.
20. - Reservar, cuando la población fija en un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor de 5 mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de 5km de la población más aproximada.
21. - Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.
22. - Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias.
23. - Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse

del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.

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

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

1.6 DERECHOS DE LOS PATRONES

Entre los derechos con que cuenta el patrón podemos mencionar algunos como estos:

1. - Que el trabajo sea realizado con intensidad, cuidado y esmero.

2. - Que le avisen inmediatamente cuando un trabajador no pueda concurrir a su trabajo.

3. - Que le sean restituidos los materiales que no se hayan ocupado y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan otorgado al trabajador.

4. - Que le presten auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón.
5. - Que le sean comunicadas las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a sus intereses.

1.7 PROHIBICIONES A LOS PATRONES

A los patrones se les imponen ciertas prohibiciones que por ningún motivo deben ser violadas ya que el trabajador se vería sumamente perjudicado y entre ellas encontramos las siguientes:

1. - SE LES PROHIBE ESTABLECER TIENDAS DE RAYA

Esto se debe a que anteriormente las tiendas de raya fueron de gran utilidad debido a que los trabajadores que laboraban en lugares alejados les resultaba muy difícil abastecerse de los artículos de primera necesidad.

Pero con el paso del tiempo esto se fue degenerando pues ante la falta de competencia y teniendo asegurado al consumidor, los patrones, en muchos casos, comenzaron por adquirir mercancía barata, pero de mala calidad y la vendían a los obreros a precios altos.

Por otra parte el afán de lucro aconsejó el abrirse créditos a los trabajadores y descontarles de su salario las sumas que les adeudaban y así poco a poco, éstos se encontraron, en un momento dado, comprometidos por meses o por años, para que el patrón pudiera cobrarse los adeudos con él contraídos.

Por estas causas fue que las tiendas de raya quedaron prohibidas y a los trabajadores no se les pudo obligar a que compraran sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

2. - SE PROHIBE REALIZAR COBROS INDEBIDOS

El patrón por ninguna circunstancia deberá aceptar o exigir dinero a los trabajadores, como gratificación, porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

3- SE PROHIBE COACCIONAR AL TRABAJADOR

Queda prohibido al patrón obligar a los trabajadores, por coacción o por cualquier otro medio, a retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca o a que voten por determinada candidatura.

4. - QUEDA PROHIBIDO REALIZAR COLECTAS

Se prohíbe que los patronos hagan colectas o suscripciones en los centros de trabajo, y esto se explica, por la coacción moral

que significa la petición del patrón para que sus trabajadores contribuyan con dinero, no importa para que fin. La negativa de algún obrero puede malquistarlo con su jefe y para evitar esos posibles casos, la ley optó por establecer una prohibición terminante.

5.- SE LES PROHIBIO RESTRINGIR LOS DERECHOS A LOS TRABAJADORES

El patrón tiene que respetar los derechos de los trabajadores, y por ningún motivo podrán ejecutar algún acto restrictivo sobre los derechos de los trabajadores.

6. - QUEDA PROHIBIDO ESTABLECER PROPAGANDA POLITICA O RELIGIOSA

Los temas que más apasionadas controversias y discusiones despiertan son los temas que se refieren a cuestiones políticas y religiosas, y si esto ocurre en un centro de trabajo, y dentro de las horas de labor, es incuestionable que la disciplina se relaja.

Por lo tanto queda prohibido a los patrones este tipo de propaganda.

7. - QUEDAN PROHIBIDAS LAS LISTAS NEGRAS

Se les prohibió a los patrones emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen, o sean separados

del servicio, para que no se les vuelva a dar ocupación. Y esto se debió a que anteriormente en el siglo pasado, cuando algunos trabajadores se constituían en líderes para exhortar a sus compañeros a unirse y defenderse contra los abusos que cometían algunos patronos, éstos tomaban nota del nombre de los agitadores, los despedían y formaban una lista con ellos, que comunicaban a los demás patronos para que no les dieran empleo. Esta práctica es contraria al principio de libertad de expresión y de pensamiento y equivalía a dar muerte civil a los trabajadores inconformes que luchaban por su mejoramiento.

De ninguna manera debe confundirse con el derecho que tiene el patrón de anotar, en las hojas de servicio de un trabajador, si estos fueron satisfactorios o no, pues, esa anotación es necesaria en caso de separación o recontratación de los trabajadores, para que puedan operar, en su oportunidad, las preferencias que señala la ley.

8. - SE PROHIBE LA PORTACION DE ARMAS Y EBRIEDAD

Se prohíbe a los patronos que porten armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.

De igual manera les está prohibido presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

1.7 LA EMPRESA

Con frecuencia se confunde al patrón con la empresa, a pesar de tratarse de dos conceptos diversos.

4Por empresa entendemos que es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva acabo la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes; entendiendo así, el concepto aporta interés a nuestra materia ya que entendemos que empresa es igual a centro de trabajo.

5La ley menciona al establecimiento como la unidad técnica que en forma de sucursal, agencia u otro semejante es parte integrante y contribuye a la realización de los fines de la empresa.

El patrón no es empresa. No es válido decir que la empresa ha contratado, la empresa ha despedido, la empresa adeuda, la empresa se ha obligado; esto equivale a decir que el centro de trabajo, que comprende a trabajadores y al patrón, ha efectuado alguno de esos actos.

4 Briceño Ruiz Alberto. *Derecho Individual del Trabajo I*. ED Harla. México 1985. Pag 162.

5 Climent Beltran Juan B. *Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia*. ED. Esfinge. México 1995. Pag. 64.

CAPITULO II

“ EL TRABAJADOR “

2. - DEFINICION

La cuestión del nombre con que debe conocerse a quien trabaja ha sido resuelta de muy diferentes maneras y entre otros nombres que suelen utilizarse son los de “operario”, “prestador de trabajo”, “deudor de trabajo”, “acreedor de salario”, “productor”.

Pero en realidad, la expresión “trabajador” es la que tiene mayor aceptación.

El artículo 3 de la ley anterior señalaba que trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material o intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

La ley vigente, con mejor técnica, lo define como la “persona física” que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Nuestra ley subraya por otra parte que el trabajador deberá ser una persona física, lo cual descarta la posibilidad de que pueda considerarse a una persona moral como trabajador.

6 Clément Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo. ED Esfinge. México 1995. Pag 46.

2.2 TIPO DE SERVICIOS QUE PUEDE PRESTAR EL TRABAJADOR

La distinción entre servicio material e intelectual, carece de importancia jurídica modernamente, pues ambas actividades se encuentran igualmente tuteladas por la legislación laboral; pero tienen interés en orden a la clasificación de la categoría de los servicios y de las prestaciones correspondientes. Ya que la ley fija un plazo más corto para el pago del salario a favor de quienes desempeñen un trabajo material, el cual no podrá exceder de una semana, en tanto que autoriza un término de 15 días para los demás trabajadores.

2.2.1 SERVICIO MATERIAL

Es aquel en que el trabajo puramente muscular (físico, material) predomina.

2.2.2 SERVICIO INTELECTUAL

Es aquel en que predomina el gasto de energías espirituales (psíquicas), pero es difícil trazar una delimitación precisa.

2.3 CUALES SON LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Entre las obligaciones del trabajador encontramos que son:

Una de base, que es la prestación del trabajo y otras inherentes o derivadas a ellas.

La obligación de prestar el trabajo tiene su fundamento en las definiciones de trabajador y de relación y contrato de trabajo, en las cuales se habla de un trabajo personal. Y por tanto la persona que presta un trabajo aparece el estatuto laboral para defender su salud y su vida y asegurar la percepción de su salario.

Entre otras obligaciones encontramos las siguientes:

1. - OBEDIENCIA

a) Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

b) Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para seguridad y protección personal de los trabajadores.

c) Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

2. - LEALDAD

Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Ya que cuando un trabajador por malicia o descuido ejecuta su labor torpemente, y causa daños a la empresa de la que forma parte, esta violando indiscutiblemente esta disposición.

3.- MATERIALES E INSTRUMENTOS DE TRABAJO

El trabajador esta obligado a restituir los materiales no usados al patrón y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad y defectuosa construcción.

El trabajador debe entregar los materiales no usados debido a que resultaría injusto que no los restituyera y dispusiera de ellos, ya que entonces cometería una falta de probidad.

4.- BUENAS COSTUMBRES

Observar buenas costumbres durante el servicio. Esto resulta importante debido a que cualquier acto contra las buenas costumbres provoca un relajamiento en la disciplina en el medio laboral, constituyendo una falta de respeto para el jefe del departamento o taller donde ocurre y, en todo caso, es un motivo de pérdida de tiempo injustificada y perjudicial.

5.- PRESTAR AUXILIO

Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

Desde el momento en que la ley alude a siniestro, debe considerarse que se trata de situaciones tan graves como el incendio, la inundación, el terremoto, y en estos casos además del deber humanitario que todos tenemos para auxiliar a nuestros semejantes, la relación directa del obrero con el empresario y con sus compañeros, justifica sobradamente esta obligación.

6.- EXAMENES MEDICOS

a) El trabajador esta obligado a someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padece ninguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable.

El sometimiento a las normas del Reglamento Interno y otras que estuvieren vigentes en la empresa, implican la obligación de pasar el examen médico de admisión, y después los periódicos, pues el precepto legal tiende a proteger intereses sociales, superiores a los del individuo, para que la comunidad de trabajo no resienta las consecuencias de un enfermo contagioso,

o para que el mismo trabajador no agrave algún padecimiento adquirido con anterioridad.

b) Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tenga conocimiento de las mismas. Aún que esto en realidad no se lleva a cabo debido a que lo que el trabajador pretende es precisamente evitar la suspensión de su contrato y es por ello que resulta de mayor utilidad los exámenes periódicos.

7. - EVITAR PERJUICIOS

Los trabajadores están obligados a comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patronos.

Esto resulta importante porque el trabajador es quien se da cuenta de las deficiencias en las instalaciones o del peligro para la vida o los bienes en el centro de trabajo, ya que el trabajador es el que prácticamente está en contacto con ellas.

8. - GUARDA DE SECRETOS

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

9.- AVISOS DE FALTAS AL TRABAJO

El trabajador esta obligado a dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que les impidan concurrir a su trabajo.

Esto se debe a que como consecuencia del cumplimiento del contrato, pues dentro de una empresa la ausencia de los trabajadores sin aviso oportuno causa trastornos muy serios, además de implicar una absoluta falta de consideración por parte del trabajador.

2.4 QUE PROHIBICIONES TIENE EL TRABAJADOR

Al trabajador le queda prohibido realizar ciertas conductas y entre ellas encontramos las siguientes:

1.- ACTOS INSEGUROS

Queda prohibido a los trabajadores ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos y talleres, o lugares en donde el trabajo se desempeñe.

2.- FALTAS DE ASISTENCIA

Se prohíbe a los trabajadores faltar sin causa justificada o sin permiso del patrón. Esto resulta muy importante, debido a

que pretende combatir perniciosas costumbres, como la desaprensión por el cumplimiento del deber primordial del trabajador que es la puntualidad, el ausentismo sin justificación.

3.- SUSTRACCIONES

Queda prohibido al trabajador sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, útiles de trabajo, materia prima o elaborada sin permiso del patrón.

4.- EBRIEDAD

Queda prohibido a los trabajadores presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

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

5.- PORTACION DE ARMAS

Se le prohíbe al trabajador portar cualquier clase de arma durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija.

Esto se debe a que resultaría muy peligroso el hecho que los trabajadores asistieran al trabajo armados, ya que esto puede ocasionar actos de violencia en contra de su patrón o contra sus

propios compañeros. Dentro del concepto de arma podemos considerar los instrumentos punzocortantes, algunos de los cuales pueden ser herramienta de trabajo pero estos quedarán exceptuados de esa prohibición tan terminante.

6.- PAROS ILEGALES

Se prohíbe suspender las labores sin autorización del patrón. Y esto se debe precisamente a que el trabajador al firmar su contrato toma el compromiso de poner a su disposición su energía física o intelectual.

7.- COLECTAS

Queda prohibido a los trabajadores realizar colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.

8.- USO INDEBIDO DE HERRAMIENTA

Queda prohibido a los trabajadores que usen los útiles y herramienta suministrados por el patrón para objeto distinto de aquel a que están destinados.

Podemos decir que los útiles no deberán ser utilizados para fines personales. Ya que es claro que el desgaste o deterioro de tales herramientas o útiles de trabajo deben ser consecuencia de su uso en el trabajo mismo, pero no de su destino a fines distintos y mucho menos de carácter personal.

9.- PROPAGANDA

Se prohíbe a los trabajadores hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Y esto se debe precisamente a que el centro de trabajo es el lugar indicado para desempeñar las labores y para ello se dispone del tiempo convenido, por lo que al destinarlo a otros fines, en horas de labor, implica falta de probidad, ya que se va a cobrar un salario utilizando el tiempo de trabajo en objetivos diferentes.

Pero además el hacer propaganda con cualquier propósito, sea sindical, político, religioso, de lugar a ruptura de la disciplina y puede propiciar discusiones de personas que tengan puntos de vista distintos, todo ello inconveniente para la buena marcha del centro de trabajo.

2.5 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Entre los derechos con que cuenta el trabajador encontramos los siguientes:

1.- DERECHO DE PREFERENCIA

La estabilidad en el empleo trae aparejado el derecho preferente de ingresar a una empresa, al respecto a los derechos escalafonarios y a la promoción a un puesto superior.

La ley establece que los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido

satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirán por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Los trabajadores que aspiren a un puesto o vacante de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quien depende económicamente de ellos, si prestaron servicios con anterioridad y por que tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, al fin de que sean llamados al ocurrir una vacante o crearse algún puesto nuevo; presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funde su solicitud.

Cuando se desconozca el derecho del aspirante, se le faculta para acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a reclamar el otorgamiento de la plaza, o su indemnización con tres meses de salario y los salarios vencidos (los que debía haber recibido a partir de la fecha en que estuvo vigente la plaza, hasta el cumplimiento de la resolución que dicte la junta).

2.- DERECHO DE ANTIGÜEDAD

De gran valor para el trabajador es tener precisamente su antigüedad en el trabajo, que repercute en posibles ascensos, sin que sea esta expectativa la única ventaja. Ya que además es importante para el pago de la prima de antigüedad; para los derechos que se van acumulando, en los términos de la Ley del Seguro Social, también porque en los términos de la Ley del Instituto del Fondo de Vivienda para los trabajadores, va incrementando su ahorro para los casos de retiro.

La Ley establece que los trabajadores de planta y los habituales que sin tener el carácter de trabajadores de planta tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Se integrará una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón la cual formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se publique. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de esta ante la junta de conciliación y arbitraje.

Por otro lado uno de los problemas que ha preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionados con los derechos de antigüedad, se refiere a la manera como deben cubrirse las

vacantes que ocurran en la empresa. Puede decirse que existen dos sistemas generales y en cierta medida opuestos:

El primero se conoce con el nombre de escalafón ciego, pues se toma en consideración de manera exclusiva, la antigüedad.

El segundo se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza por que se desentiende de la antigüedad para considerar en forma exclusiva, la capacidad.

El primero tiene el inconveniente de que anula, en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido quince o veinte años a una empresa se vea postergado, no obstante que sea apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posee mayores conocimientos.

La solución que se le puede dar a este problema sería que colocándose en una posición intermedia: se parte del principio de que la antigüedad es la base de los ascensos pero, si la empresa organiza los cursos de capacitación para sus trabajadores, aquél a quien le corresponda el ascenso, deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace, no tendrá derecho a ascenso.

3.- DERECHO DE ASCENSO

Una de las principales preocupaciones del trabajador es su posibilidad de ascenso. De ello depende su mejoría en la empresa, el incremento de sus ingresos y la expresión adecuada de sus conocimientos y experiencias. Desde luego que el ascenso debe ir al parejo de la capacidad.

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertas escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Sí el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo examen, acredite mayor aptitud.

Cuando se trate de puesto de nueva creación, para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitudes para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

Cuando existan contratos y conforme a la Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

4.- DERECHOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Por capacitación entendemos que es hacer a uno apto, habilitarle para algo y por adiestramiento podemos decir que es enseñar, guiar y encaminar.

En la realidad la capacitación lleva implícita el adiestramiento pues conlleva la enseñanza de los conocimientos técnicos, así como la habilidad o destreza requeridos para la idoneidad y superación del operario.

Todo trabajador tendrá derecho a que el patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar el nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La capacitación o adiestramiento de los trabajadores deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón - trabajador convenga que deberán

impartirse de otra manera así como el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

La capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

1.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.

2.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

3.- Prevenir riesgos de trabajo.

4.- Incrementar la productividad.

5.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

1.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupos y de más actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

2.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos.

3.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos.

En cada empresa, se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionar todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

2.6 TIPO DE TRABAJADORES

Los trabajadores pueden distinguirse con base en la duración del contrato, en la naturaleza de las funciones que desempeñan, en función de la edad y en función del sexo; de ahí que con base en la duración del contrato, éstos pueden ser de base, temporales de temporada y eventuales.

Un trabajador de base una vez que empieza a prestar sus servicios en la empresa, a menos que haya alguna disposición expresa en contrario, en cuyo caso podrá optar por la categoría de base, siguiendo las disposiciones que la empresa marque para obtener esa categoría.

Por su parte, el trabajador eventual es aquel que sustituye a otro por un periodo de tiempo determinado, en tanto que el trabajador de temporada es el que presta sus servicios en labores

cíclicas, como la pizca de algodón; este trabajador es acreedor a todos los derechos de un trabajador de base.

El trabajador temporal es aquel que presta sus servicios en labores diferentes a las que suele dedicarse la empresa.

CAPITULO III

“ CONTRATO Y LA RELACION DE TRABAJO “

3. - CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De este concepto podemos desprender las siguientes conclusiones:

a) Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo (en lugar de contrato de comisión mercantil o de servicios profesionales) si de todas maneras se procede, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por la otra, la de pagar un salario (aún cuando al salario se le denomine, a su vez, de manera diferente comisión u honorarios).

b) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicien o no la prestación del servicio.

7 De buen Lozano-Nestor. Derecho del trabajo I. ED Porrúa. México D.F. Pag 43.

3.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO

El contrato cuenta con los elementos esenciales y los presupuestos de validez. Entre los elementos esenciales encontramos los siguientes:

a) Voluntad que se transforma en consentimiento en los contratos.

b) Objeto posible.

LA VOLUNTAD O CONSENTIMIENTO

En el derecho del trabajo existe una acentuada tendencia a objetivar la relación de tal manera que siempre que uno de los términos de la relación laboral: el trabajador, sea una persona física, resulta intrascendente la naturaleza jurídica del contrario (persona jurídica individual o colectiva), para que se produzcan todas las consecuencias de una relación de trabajo.

En el derecho laboral basta que un representante del interés empresarial - lo que necesariamente equivale a representante jurídico - exprese su conformidad para que nazca el contrato de trabajo, con todas sus consecuencias.

EL OBJETO POSIBLE

En el contrato de trabajo el objeto se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario.

Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

Cuando en un contrato no se establezca la actividad que el trabajador va a realizar, este quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Los presupuestos de validez que encontramos en el contrato individual de trabajo tenemos los siguientes:

- a) La capacidad*
- b) El libre albedrío*
- c) La licitud en el objeto*
- d) La forma, aunque solo ocasionalmente*

LA CAPACIDAD

Podemos entender por capacidad, la aptitud para ser sujeto de relaciones jurídicas. Ahora bien: si el sujeto sólo puede ser titular de obligaciones y derechos, afirmamos que tiene capacidad de goce.

Sí por lo contrario, puede por sí mismo disponer de sus derechos y contraer obligaciones, su capacidad será también de ejercicio.

Los menores de 14 años carecen de capacidad de goce laboral.

Esto significa que no podrán ser sujetos de una relación de trabajo.

La capacidad de ejercicio laboral.- La mayoría de edad laboral se alcanza a los 16 años tal como lo dispone en el artículo 23: Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en la ley.

Los mayores de 14 y menores de 16 años necesitan autorización de sus padres y a falta de éstos, del sindicato a que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad pública.

Entonces como conclusión podemos decir que:

La incapacidad de ejercicio laboral opera, exclusivamente respecto de la constitución de la relación laboral y puede suplirse en los términos del derecho civil (patria potestad y tutela), o en la forma específica del derecho del trabajo (sindicatos, juntas de conciliación y arbitraje, inspector de trabajo o autoridad pública).

EL LIBRE ALBEDRIO

«Con la expresión “libre albedrío” queremos significar, de manera positiva la ausencia de vicios de consentimiento.

Tradicionalmente se habla de que tienen el carácter de vicios el dolo, la mala fe, el error, la violencia y la lesión.

En el derecho del trabajo no hay disposiciones relativas a los vicios del consentimiento. En realidad la ley acepta la posibilidad de que un contrato o relación de trabajo nazca en condiciones indebidas, pero sin preocuparse de la condición del sujeto que aceptó dichas condiciones, fundándose sólo en el dato objetivo de la estipulación ilegal declara su nulidad. Esto es, el derecho laboral, en una solución que nos parece excelente, se olvida del estado anímico del sujeto trabajador y atiende, sólo a las obligaciones establecidas entre las partes. Eventualmente esta situación podría perjudicar al trabajador que hubiese aceptado condiciones inconvenientes, aun cuando dentro de los límites legales pero colateralmente la ley faculta al trabajador para ponerle remedio al problema.

Una de las soluciones, obviamente la más drástica, se encuentra en el artículo 40 que limita a 1 año de duración el contrato de trabajo a favor de los trabajadores, sin responsabilidad alguna, para que puedan darlo por terminado, al cabo de ese término. La otra que constituye una novedad de la ley

vigente, permite al trabajador plantear la modificación de sus condiciones de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

LA LICITUD EN EL OBJETO

La relación fundamental de ilícitudes aparece consignada en el artículo 5 de la ley del trabajo.

La licitud en el objeto, determinante de la nulidad de la cláusula respectiva juega paralelamente a la incapacidad de goce, en algunos casos. Así ocurre en el artículo 5, fracción I, que señala la nulidad de la cláusula en la que se pacte el trabajo para niños menores de 14 años. Debe entenderse que en ese caso concurren dos motivos de nulidad: Una derivada de la incapacidad y otra de la ilicitud en el objeto.

LA FORMA

El contrato de trabajo es consensual, pero formal sólo ad provación, de acuerdo con el artículo 24 "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada una de las partes, pero ello significa solamente que es preciso otorgarlo por escrito para que de esa manera el patrón pueda acreditar las condiciones de trabajo.

La falta de forma no invalida el negocio laboral y en todo caso el trabajador tendrá todos los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados por esa omisión.

3.2 TIPOS DE CONTRATOS

Entre los diferentes tipos de contratos encontramos los siguientes:

- a) POR TIEMPO INDETERMINADO*
- b) POR TIEMPO DETERMINADO*
- c) POR OBRA DETERMINADA*

a) POR TIEMPO INDETERMINADO.- Es aquel en el cual no se establece durante cuanto tiempo el trabajador va a estar al servicio de su patrón.

b) POR TIEMPO DETERMINADO.- Es aquel en el cual sí se establece durante cuanto tiempo el trabajador va a estar al servicio de su patrón y la duración de estos contratos por lo regular es cuando menos por seis meses y si concluyera el término fijado en el contrato y el trabajador siguiera prestando el servicio, se entenderá que el contrato habrá sido prorrogado por el mismo tiempo por el cual se contrato por primera vez al trabajador.

c) *POR OBRA DETERMINADA.* - Es todo convenio en virtud del cual se pacta la ejecución de una obra específica y definida, y de acuerdo con las condiciones claramente expresadas.

3.3 CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO

Por relación de trabajo debemos entender cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

El problema de determinar lo esencial del contrato de trabajo ha adquirido mayor relevancia precisamente por la tendencia patronal a ocultar, de manera formal, las relaciones laborales, dándoles la apariencia de relaciones de otra índole.

9Mario de la Cueva describe a la relación de trabajo como situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas

9 De la Torre Francisco. *Introducción a la legislación laboral.* ED MC Grass Hill. México 1987.
Pag 28.

supletorias. De la descripción anterior se derivan los siguientes puntos fundamentales:

a) El hecho constitutivo de la relación es la presentación de un trabajo subordinado.

b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, por que se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depende de la voluntad del trabajador y del patrón, sino exclusivamente, de la prestación del trabajo.

d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo.

e) La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen derivan fundamentalmente, de la ley de los contratos colectivos.

3.3.1 ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

En el artículo 20 de la ley se señalan con bastante precisión cuando en su primer párrafo se afirma que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

De acuerdo con esta definición podrían destacarse los siguientes elementos:

a) ELEMENTOS SUBJETIVOS

1. - El trabajador
2. - El patrón

b) ELEMENTOS OBJETIVOS

1. - Prestación de un trabajo personal subordinado
2. - Pago de un salario

De conformidad con el artículo 20 parece que, de manera necesaria, el sujeto "patrón" habrá de tener el carácter de persona. Sin embargo esta idea ya no resulta actual, ni congruente con la tendencia patrimonial que se apunta en la propia ley, cuando se destaca el concepto de empresa, como "Unidad económica" de producción o distribución de bienes o servicios en la relación de trabajo no jugarán los factores que respecto del contrato, integran los presupuestos de validez. La capacidad de las partes, la falta de forma del acto que de origen a la relación y aún la ilicitud de esta cuando se viola alguna de las disposiciones imperativas contenidas en él

artículo 5 de la ley, no serán obstáculo para que nazca la relación laboral con todas sus consecuencias económicas aún cuando, en cierto modo, puedan llegar a provocar su inmediata terminación (si el trabajador es menor de 14 años) y la aplicación de sanción al patrón empleador.

3.3.2 VIGENCIA Y EFECTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas las relaciones serán por tiempo indeterminado.

El señalamiento de una obra determinada podrá únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Podrá estipularse el contrato por tiempo determinado solo en los siguientes casos:

1. - Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
2. - Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
3. - En los demás casos previstos por la ley.

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prolongada por el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año. Cuando haya sustitución del patrón esto no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. Ya que el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido este, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término seis meses se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- 1. - La enfermedad contagiosa del trabajador.*
- 2. - La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.*
- 3. - La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá este la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.*
- 4. - Arresto del trabajador.*

5. - Cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución y de las obligaciones.
6. - La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación y arbitraje, comisión nacional de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y otros semejantes.

Cuando un trabajador sea llamado para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 fracción II de la Constitución, el tiempo de servicio se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Dentro de las causas de la terminación de las relaciones de trabajo encontramos las siguientes:

1. - El mutuo consentimiento de las partes.
2. - La muerte del trabajador.
3. - La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
4. - La incapacidad física o mental o inhabilidad del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

5. - *La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.*
6. - *La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.*
7. - *El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.*

CAPITULO IV

“ CONFLICTOS DE TRABAJO “

4.-ATENDIENDO A LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN

Todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas, fenómeno que se presenta necesariamente en el derecho del trabajo.

Los conflictos de trabajo tienen dos características particularmente importantes.

La primera es que en el conflicto una de las partes que intervengan, en él, por lo menos debe ser sujeto de una relación de trabajo así, como ejemplo podemos decir que la concubina de un trabajador fallecido a resultas de un riesgo de trabajo puede reclamar del patrono de su exmasio, con apoyo en la Ley Laboral y ante las juntas de conciliación y arbitraje correspondiente.

En segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo

4.0.1 CONFLICTO INTERSINDICAL

10 Son los que se producen entre dos o más sindicatos de trabajadores por la titularidad de los derechos y acciones sindicales y por la facultad de representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras entre las autoridades del trabajo.

Los conflictos intersindicales presentan dos caracteres que es necesario resaltar:

a) Los empresarios no tienen, ni pueden tener, intervención alguna en la solución de estos conflictos. Y esto se debe a que se encuentra justificado por lo que establece el artículo 133 “ Queda prohibido a los patronos intervenir en cualquier forma en la vida de los sindicatos “.

b) La consecuencia principal de la falta de intervención empresarial en la solución de los conflictos intersindicales, consiste en que cualquier interrupción, suspensión y por consiguiente la huelga, pueden dar a la aplicación de medidas disciplinaria y aun a la separación del trabajo de quienes hubiesen influido o determinado la realización de aquellos actos.

c) Los conflictos intersindicales son de naturaleza colectiva, tanto porque son pugnas entre organizaciones de trabajadores,

10 De la Cueva Mario: El nuevo derecho mexicano del trabajo II. ED Porrúa. México 1983. Pag. 524.

cuanto porque la controversia gira en torno a la titularidad de derechos y acciones colectivos.

4.0.2 CONFLICTO ENTRE TRABAJADOR CONTRA PATRON

Son los que enfrentan a trabajadores y empresarios o a sindicatos obreros a patrones o a sindicatos empresariales.

Y en estos conflictos podemos ver que resultan ampliamente conocidos los ejemplos como:

Las acciones por violación a las condiciones de trabajo o a la petición de firma de un contrato colectivo.

4.0.3 CONFLICTO ENTRE TRABAJADOR CONTRA TRABAJADOR

¹¹Son los conflictos que se suscitan entre trabajadores de la misma empresa en ocasión por los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos.

Por lo tanto él, trabajador que considera violados sus derechos, así, a ejemplo, si se ha preferido a otro trabajador de menor antigüedad, puede reclamar ante la junta de conciliación y arbitraje que se corrija la violación, se le otorgue la preferencia o el ascenso que le corresponda y se le indemnice

¹¹ De la Cueva Mario: *El nuevo derecho Mexicano II*. ED Porrúa México 1983. Pag. 525.

por los salarios o diferencias que hubiere dejado de percibir.

Podemos deducir por lo anterior que el conflicto consiste en la oposición de los posibles derechos de dos o más trabajadores. Se trata en consecuencia, de conflictos de naturaleza individual, que se resolverán asignando a alguno de los contendientes la preferencia o el ascenso correspondiente.

4.0.4 CONFLICTOS ENTRE LOS SINDICATOS Y SUS AGREMIADOS

Son los que se originan entre el sindicato y sus agremiados, con motivo de la aplicación de las cláusulas de preferencia y exclusión o de las disposiciones estatutarias.

Estos conflictos son originariamente individuales, porque ocurren entre un sindicato, persona jurídica, y uno o varios de sus miembros y porque la sentencia que se dicte no afectará los derechos de los restantes miembros de la comunidad, ni el interés general de la misma; no obstante, despiertan una expectación y un interés grande entre algunos o muchos, para no decir todos, de los sindicatos, porque en estos conflictos está involucrada la suerte de los afectados, particularmente en los casos de las cláusulas de exclusión por separación; un interés que no implica un cambio en la naturaleza del conflicto.

4.0.5 CONFLICTOS ENTRE PATRON CONTRA PATRON

El sindicalismo nació como una manifestación obrera para enfrentarse a la clase empresarial. Su nacimiento y su vida fueron combatidos por el capital y por su estado por todos los elementos de que pudieron disponer. Y el fin de estas asociaciones de compañeros era forzar a los empresarios a aumentar el precio de la jornada de trabajo.

No hay nada en la Ley ni en el Código Penal Francés de 1810 que pudiera inquietar a los empresarios. Por tal motivo es que resulta paradójico que a casi dos siglos de distancia de aquellos acontecimientos pueda hablarse de un derecho paralelo de los empresarios a la sindicación.

En algunos países se ha desarrollado un sindicalismo empresarial; pero en nuestro país no existe.

El empresario mexicano no concibe otorgar a un organismo supraempresarial la negociación y fijación de las condiciones de trabajo de su empresa.

El reconocimiento de los sindicatos patronales, lo mismo en 1917 que en las leyes de 1931 y 1970 fue una explosión del principio de igualdad, pero equivocadamente, porque el derecho de una clase social no puede aplicarse a otra. Ese reconocimiento no es motivo de preocupación para los trabajadores que tampoco sienten temor por las coaliciones de

falta de éste, en la Ley, con el fin de que se cumplan. La solución de estos conflictos es esencialmente jurídica; se trata de la aplicación del contrato de trabajo o de la Ley.

NATURALEZA COLECTIVA

El primer elemento, del que podría decirse que es el primario, presupone la presencia de una comunidad obrera, pues "un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a un solo patrono; pero pierde esa característica si la contraparte es un trabajador". Para la existencia de la segunda condición es indispensable que el conflicto ponga en juego un interés colectivo, "lo que ocurrirá si la solución que se dé a la diferencia afectará las condiciones individuales de todos los trabajadores de la empresa, o por lo menos, a los miembros de una categoría profesional.

Además de la presencia necesaria de una comunidad obrera, es necesaria la lesión de un interés colectivo. Y como ejemplo podemos tomar en consideración, aquellos que afectan la libertad de pensamiento, la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores, el derecho de huelga.

Resumiendo podemos decir que los conflictos colectivos son los que ponen en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obrera, los que no hacen referencia a personas determinadas, sino que involucran los intereses generales y el derecho de la comunidad de trabajadores.

CAPITULO V

“ EL PROCEDIMIENTO LABORAL “

5 CLASIFICACION DE LOS PROCEDIMIENTOS

Entre los procedimientos encontramos que la ley conserva los mismos procedimientos específicos que antes de su reforma, aunque a algunos de ellos les dé una nueva estructuración, en consecuencia, la ley conserva el procedimiento especial ante las Juntas Permanentes de Conciliación; el ordinario para conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, el especial para conflictos de naturaleza económica.

5.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO

El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la oficialía de partes o la Unidad Receptora de la junta competente, la cual lo turnará al pleno o a la junta especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la junta.

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.

Los actores están obligados a señalar en su demanda, las circunstancias de lugar, tiempo y modo de ejecución de los hechos que estime constitutivos de un despido, para que el demandado conozca a plenitud los hechos que se le imputan, el lugar preciso en que se afirme acontecieron y el momento exacto o cuando menos aproximado, en que se diga ocurrieron, así como la persona o personas que intervinieron en ellos, a fin de que dicho demandado tenga posibilidad legal de preparar debidamente su defensa.

El pleno o la Junta Especial, dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. El mismo acuerdo se notificará personalmente a las partes, con 10 días de anticipación a la audiencia, y se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme, con

todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de 3 días.

Cuando por algún motivo no se hubiera hecho la notificación a todos los demandados, la junta estará obligada a señalar de oficio, nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieron a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración; a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas consta de 3 periodos o etapas:

a) De conciliación

b) De demanda y excepciones

c) De ofrecimiento y admisión de pruebas

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten.

La etapa conciliatoria se desarrollara de la siguiente manera:

1. Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados.
2. La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
3. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
4. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los 8 días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

5. Si las partes no llegaren a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.
6. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse a la etapa de demanda y excepciones.

Cuando la junta de conciliación y arbitraje reciba un expediente de la conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

1. El presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda
2. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se les hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.
3. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación oralmente o por escrito. En este último caso, estará obligado a entregar

copía simple al actor de su contestación; si no la hace, la junta la expedirá a costa del demandado.

- 4. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y a cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas hará que se tenga por omitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario.*
- 5. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.*
- 6. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrareplicar brevemente, sentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.*
- 7. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien a solicitud del mismo, la junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los 5 días siguientes.*
- 8. Al concluir con el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de*

pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

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

En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se da a la parte actora la posibilidad de suspender la audiencia durante 10 días, a fin de que esté en la posibilidad de ofrecer nuevas pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de pruebas y admitidas éstas por la junta, se deberá señalar fecha para la audiencia de desahogo de las mismas, así como para llevar a cabo las diligencias que requieran pruebas especiales, como son las de inspección y pericial, y ordenar se recaben los informes o copias certificadas que deban expedir las autoridades y que hayan ofrecido las partes, a fin de evitar que, por no estar preparadas debidamente las pruebas, se suspenda o diferiera la audiencia relativa a su desahogo.

La ley establece que una vez concluido el período de ofrecimiento y admisión de pruebas, sólo serán admisibles aquellas referentes a hechos supervenientes o de tacha.

Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo correspondiente.

Las partes podrán ofrecer sus pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así mismo 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.

La junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deban expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Una vez que se haya abierto, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren preparadas, procurando que sean

primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado, o en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogar en su fecha. Si por algún motivo faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los 10 días siguientes, haciendo uso de los medios de apremio.

Cuando las únicas pruebas por desahogarse sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; y si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes, y una vez que se hayan desahogado las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Una vez concluido el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los 10 días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma del laudo y este contendrá:

1. *Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica, contrareplica; y en su caso, de la reconvención y contestación de la misma.*
2. *El señalamiento de los hechos controvertidos.*
3. *Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse aprobados.*
4. *Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso de lo alegado y probado.*
5. *Los puntos resolutivos.*

El proyecto del laudo formulado por el auxiliar, será entregado en copia a cada uno de los miembros de la junta.

Dentro de los 5 días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La junta se encargará de citar a las partes y señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de 8 días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Transcurrido este término el presidente de la junta citará a

los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los 10 días al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará acabo en sesión de la junta, se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes. El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de la diligencia practicadas y terminada la discusión, se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado.

Cuando el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones, ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. Y el resultado se hará constar en acta.

Una vez engrosado el laudo, el secretario recogerá, las firmas de los miembros de la junta que votaron en el negocio, y, una vez recabadas turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes. Si una de las partes obro con dolo o mala fe; podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general

vigente en el tiempo y lugar de residencia la junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.

5.1.2 PROCEDIMIENTO ESPECIAL

El procedimiento especial rige la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación del artículo 5 fracción III, o sea la jornada inhumana por lo excesivo dada la índole del trabajo y la señalada por el artículo 153-X, relativo a las acciones que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento.

El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la junta competente, la cual con 10 días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones del artículo 503 que se refiere el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo. La junta citará al demandado y lo apercibirá que de no asistir a la audiencia, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de la siguiente manera:

1. La junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876.
2. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas.
3. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931.
4. Concluida la recepción de las pruebas, la junta oirá los alegatos y dictará resolución.

Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación del artículo 503 la junta dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las presentaciones que generó el trabajador fallecido.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los 15 días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Y cuando no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento de tener por admitidas las peticiones de la parte actora.

La junta, para los efectos del artículo 503, solicitará al patrón le proporciones los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales; podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia o emplear los medios de comunicación que estime pertinente, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la junta.

5.1.3 PROCEDIMIENTO DE NATURALEZA ECONOMICA

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Los conflictos colectivos económicos no pierden su carácter jurídico aún cuando el criterio predominante para su solución sea el económico.

En el conflicto jurídico o colectivo, el juzgador debe decidir si se ha aplicado o no correctamente una norma jurídica o si ha habido violación a la misma, en tanto en que el conflicto de orden económico, hay un interés preponderantemente económico y el juzgador, sin perjuicio de someterse a todos los trámites procesales que la ley establece, tiene que decidir, fundado en una norma jurídica, si se mantienen, suspenden o

modifican las condiciones en que se presta el trabajo, como resultado de una situación determinada, existente entre ambas partes.

Los conflictos de carácter económico tienen dos etapas: Una de carácter inquisitivo y otra netamente contenciosa.

En la primera las juntas deben regular el procedimiento y las omisiones en que incurran deben subsanarlas y no pueden perjudicar a las partes.

El conflicto colectivo de naturaleza económica puede promoverse tanto por los patrones como por los trabajadores, aunque lo usual haya sido que se promueva por los primeros; pero en la actualidad el artículo 426, expresamente dispone que tanto los sindicatos de trabajadores como los patrones podrán solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley remitiendo para su trámite precisamente a las disposiciones relativas a conflictos colectivos de naturaleza económica.

La junta deberá procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin podrá intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

El escrito inicial o demanda debe contener una exposición de hechos y causas que dieron origen al conflicto, en la inteligencia que cuando sea formulado por un patrón, deberá

acompañarse de los documentos públicos o privados que comprueben la situación de la empresa y la necesidad de las medidas que solicite. Además se acompañará una relación de los trabajadores que estén al servicio del patrón, expresando sus nombres y apellidos, el empleo que desempeñen, el salario que perciban la antigüedad en el trabajo. Por último también deberá exhibirse un dictamen formulado por perito contador, relativo a la situación de la empresa y todas las pruebas que se estimen convenientes.

Con este escrito o con el que hayan presentado los trabajadores, la junta citará a una audiencia y en ella escuchará sus alegaciones, procurando que lleguen a un arreglo conciliatorio y si no lo logra se concretará a hacer constar sus peticiones.

Cuando el promovente no concorra a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud; pero si es la contraparte la que no asiste, se le tendrá por inconforme con todo arreglo.

En la audiencia la junta nombrará 3 peritos por lo menos que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y propongan la forma de solucionarlo. Estos peritos podrán ser acompañados por las comisiones designadas respectivamente por los trabajadores y los patronos. La investigación deberá efectuarse rápidamente, ya que el término máximo para que rinda su dictamen es de 30 días. Estos peritos recibirán las observaciones que las partes formulen, practicarán

las investigaciones que consideren convenientes y realizarán los estudios adecuados para lo cual podrá solicitar toda clase de estudios, practicar investigaciones, examinar a las partes.

Actualmente se sigue marcando el plazo de 30 días para que los peritos formulen su dictamen.

El dictamen debe referirse a los hechos y causas que dieron origen al conflicto, a la relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores, a las condiciones económicas de la empresa, a los salarios medios que se paguen en otras negociaciones similares, a las condiciones generales del mercado y en una palabra a todos los aspectos que permitan tener cabal noticia de las condiciones de la empresa y que funde la proposición que hagan los propios peritos para solucionar el conflicto.

Este dictamen se entregará en copia a cada una de las partes quienes podrán aceptarlo o formular objeciones. En este último caso la junta citará a una audiencia de pruebas. Concluido este trámite se fijará un término de 72 horas para que las partes presenten alegatos por escrito.

Como en todos los demás juicios laborales la junta tiene amplias facultades para practicar las diligencia que juzgue convenientes para conocer la verdad; todo ello antes de la formulación de los alegatos, pues concluida esa diligencia toca a la auxiliar declarar cerrada la instrucción y formular dictamen, dentro de los 15 días siguientes. Con ese dictamen

que se entregará en copia a las partes, se tendrán los elementos para llegar a la audiencia de discusión y votación con lo que prácticamente concluirá la secuela del juicio.

La junta podrá aumentar o disminuir personalmente, la jornada, la semana de trabajo, de la empresa o establecimiento, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones.

En este conflicto la junta sustituye su voluntad a las de las partes para establecer nuevas condiciones de trabajo, lo cual equivale a un juicio arbitral en conflicto colectivo, solamente que no queda limitado el juzgador a los términos de lo que se solicita, sino que esta en libertad para establecer modalidades que juzgue oportunas al respecto.

5.1.4 PROCEDIMIENTO DE HUELGA

¹²La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. También podemos entender por huelga el ejercicio de la facultad de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones.

12 Clément Beltran Juan B. *Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia*. ED Esfinge. México-1995. Pag

Del concepto jurídico de huelga podemos inferir las siguientes consideraciones:

a) La huelga es una suspensión temporal de trabajo. De esto podemos desprender dos situaciones importantes:

1. Que la huelga es un derecho positivo a suspender las actividades, aún en contra de la voluntad del patrón de los trabajadores no huelguistas.
2. Que la suspensión tiene que ser imperiosamente temporal, esto es que no puede ser indeterminada cuando menos en su intención, porque ello implicaría el cierre total de la empresa, y como consecuencia la terminación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

b) La huelga tiene que ser llevada por una coalición de trabajadores.

REQUISITOS.- La huelga requiere de determinados requisitos para que se le pueda considerar existente:

a) Requisitos de fondo, que se integran con el objeto y la mayoría de los trabajadores.

b) Los requisitos de forma, que establece el artículo 920 de la ley actual.

REQUISITOS DE FONDO.-

1. EL OBJETO.- El objeto como requisito de fondo de la huelga tiene su fundamento Constitucional en la fracción XVIII del

artículo 123 de nuestra Carta Magna y en el artículo 450 de su Ley Reglamentaria, cuando establece: Fracción 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.

Y el artículo 450 que establece que la huelga deberá tener por objeto:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital.
2. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
3. Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
4. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado.
5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados anteriores.
7. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis.

De los anteriores preceptos podemos desprender con claridad,

que el objeto de la huelga y su licitud, están en función del establecimiento del equilibrio entre los factores de la producción del capital y del trabajo.

2. LA MAYORIA.- Este es el segundo requisito de fondo que se exige de acuerdo con nuestras leyes para la existencia de un movimiento huelguístico. Como la ley no consignaba con precisión a qué tipo de mayoría se refiere, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que debe entenderse mayoría absoluta, esto es, la mitad más uno de los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas que acudan al recuento.

Como se advierte claramente, la mayoría tiene que existir con posterioridad al estallamiento de la huelga, concretamente al momento del recuento, solo se tomará en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

Cuando se ofrezca como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

1. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores que concurran al recuento.
2. Se considerarán trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.
3. No se computarán los votos de los trabajadores de

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

REQUISITOS DE FORMA.-

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones; que deberá reunir los siguientes requisitos:

1. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga, si no son satisfechas expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de la prehuelga.
2. Se presentará por duplicado a la junta de Conciliación y Arbitraje. Cuando la empresa este ubicada en lugar distinto de donde resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes, a la Junta de conciliación y arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la junta.
3. El aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos, con 6 días de anticipación a la fecha señalada

para suspender el trabajo y con 10 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Por servicios público podemos entender aquellos servicios que son esenciales a la vida de la comunidad. Como ejemplos de estos servicios están los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los hospitales, los cementerios.

La junta de conciliación y arbitraje, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo.

El patrón, dentro de las 48 horas a la de la notificación; deberá presentar su contestación por escrito ante la junta de conciliación y arbitraje.

La junta de conciliación y arbitraje, citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores por una sola vez.

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados podrán solicitar, dentro de las 72 horas a la suspensión del trabajo,

declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Dentro del procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las siguientes normas:

- 1. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud, se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.*
- 2. La junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberán celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.*
- 3. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés.*
- 4. Las pruebas se rendirán en la audiencia, sólo en casos excepcionales, podrá la junta diferir la recepción en la que*

- por su naturaleza no pueda desahogarse en la audiencia.*
- 5. Concluida la recepción de las pruebas, la junta, dentro de las 24 horas siguientes, resolverá la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.*
 - 6. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patronos para que integren la junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del presidente los votos de los ausentes.*

Cuando la junta declare la inexistencia legal del estado de huelga, fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo; además deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

También deberá declarar que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros. Y deberá dictar las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Cuando el conflicto motivo de la huelga se someta por los trabajadores a la decisión de la junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento colectivo de

naturaleza económica, según el caso.

Sí la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

CLASIFICACION DE LA HUELGA

La huelga puede clasificarse de la siguiente manera:

a) HUELGA LICITA

b) HUELGA ILICITA

c) HUELGA EXISTENTE

d) HUELGA INEXISTENTE

e) HUELGA IMPUTABLE AL PATRON O HUELGA JUSTIFICADA

a) HUELGA LICITA.- La huelga es lícita cuando persigue el equilibrio entre los factores de la producción del capital y del trabajo, ya que así lo estatuye expresamente la fracción XVIII del artículo 123.

b) HUELGA ILICITA.- La huelga es ilícita en los siguientes casos:

- 1. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.*

2. En caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Estos son los únicos dos casos en que la huelga podrá ser declarada ilícita.

c) HUELGA EXISTENTE.- La huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450; o sea, aquellos que reúnen los requisitos de fondo y de forma.

No se requiere declarar la existencia de la huelga, porque la Ley establece que sólo a petición de parte se abrirá el incidente de inexistencia, siempre y cuando se solicite dentro de las 72 horas siguientes al estallamiento; de ahí que, si transcurrido dicho término el patrón o los terceros afectados no solicitan la declaratoria de inexistencia, la huelga se presume legalmente existente para todos los efectos legales.

d) HUELGA INEXISTENTE.- La huelga es inexistente, cuando le falta cualquiera de los requisitos de fondo o de forma. El artículo 459 señala que la huelga es legalmente inexistente si:

1. - La suspensión de trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451.
2. - No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450.

3. - No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 452 (Actualmente artículo 920).

e) HUELGA JUSTIFICADA.- La huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Los efectos de dicha huelga justificada, es el condenar al patrón a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, siempre y cuando no se trate de huelga solidaria, porque en ese caso la huelga jamás podrá ser imputable al patrón.

Ahora bien, para saber en un momento dado si la huelga es justificada o no, se tiene que someter al arbitraje, porque es la única manera de saber si el patrón tuvo la culpa de dicho movimiento, lo que no es posible, si no se analiza el fondo del conflicto.

FASES DE LA HUELGA

a) NACIMIENTO O PERIODO DE GESTACION

b) LA PREHUELGA

c) LA SUSPENSION DE LABORES O HUELGA ESTALLADA

d) INCIDENTE DE LA CALIFICACION DE LA HUELGA ESTALLADA

e) TERMINACION DE LA HUELGA

a) NACIMIENTO O PERIODO DE GESTACION

Aquí se dan los actos previos de consulta a la base trabajadora, para obtener el apoyo de la mayoría; se prepara la huelga.

b) LA PREHUELGA

Es el que comprende desde el emplazamiento a la huelga y el momento del estallamiento; por lo que abarca la audiencia conciliatoria llevada a cabo ante la autoridad, para buscar el arreglo satisfactorio de las peticiones y evitar el estallamiento. Por lo que en consecuencia el término de prehuelga será de por lo menos seis o diez días, más lo que en su caso comprenda la prórroga del movimiento.

c) LA SUSPENSION DE LABORES O HUELGA ESTALLADA

Esta fase se inicia con el estallamiento del movimiento y prácticamente se prolonga hasta la conclusión del mismo; o sea con el regreso a las labores.

d) INCIDENTE DE CALIFICACION DE LA HUELGA

Se inicia esta fase, con la presentación del escrito ante la Junta, mediante el cual se solicita la calificación del movimiento de la huelga y concluye con la resolución correspondiente.

e) TERMINACION DE LA HUELGA

Esta es la última fase del movimiento, y el artículo 469 establece las formas de terminar una huelga, como son:

- 1. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.*
- 2. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.*
- 3. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.*
- 4. Por laudo de la junta de conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.*

5.1.5 PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL

Conforme a estas disposiciones se tramitarán, todos aquellos asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

En este procedimiento, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y

señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

Este procedimiento podrá ser utilizado en casos como los siguientes:

a) La recepción de declaraciones o exhibición de cosas o documentos.

b) El otorgamiento de depósito o fianza, así como la cancelación de esta o la devolución de aquél.

c) La solicitud del patrón para suspender el reparto de utilidades cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeciones de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y este último impugne la resolución respectiva.

d) La aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones de los trabajadores formulados fuera de juicio.

e) La autorización para trabajar a los mayores de 14 años y menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria.

f) La solicitud de los trabajadores para que el patrón les expida, cada 15 días, constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido.

g) La comparecencia del trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud del convenio o liquidación.

h) La solicitud del patrón para notificar y entregar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa de rescisión de la relación laboral.

5.1.6 PROCEDIMIENTO DE INCIDENTES

Por incidente de previo y especial pronunciamiento debe entenderse aquél que suspende la tramitación del proceso hasta en tanto se resuelve.

Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previos en la Ley.

Cuando se promueve un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato.

Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

5.2 PARTE EN EL PROCEDIMIENTO

Para precisar quienes son los sujetos de la relación laboral en el proceso es preciso clarificar como debemos entender al proceso laboral mexicano y para ello vemos que el proceso es el instrumento de ejercicio de la función jurisdiccional dentro del

cual el actor y el demandado ejercitan sus respectivos derechos de pretensión y defensa frente al órgano jurisdiccional que interviene. Entonces conforme lo anterior podemos decir que las partes en el proceso son el actor, el demandado y la junta local o federal de conciliación y arbitraje que interviene.

La ley nos establece que son parte en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Cuando una persona se vea afectada por la resolución en un conflicto podrá intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamada a juicio por la junta.

Los menores sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto.

Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme las siguientes reglas:

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

2. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.
3. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.
4. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

5.3 TERCEROS INTERESADOS

Dentro del procedimiento tenemos la participación de terceras personas distintas a las partes de la relación procesal a que hemos aludido como el caso de los testigos y peritos, a quienes no les afecta el acto culminante del proceso.

La ley establece que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrá intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la junta.

Los terceros interesados tendrán que ser llamados a juicio ya que no es una facultad potestativa de la junta para decidir si deben ser llamados o no, además de que esta es una obligación que impone la Constitución en su artículo 14 el cual establece lo siguientes: Nadie podrá ser privado de la vida, libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

Los terceros perjudicados.- Son aquellos que sin tener intervención en el juicio se ven perjudicados con la sentencia. Los terceros perjudicados deben de acreditar sus intereses, además de mostrar dentro del procedimiento respectivo los perjuicios que puedan resentir y los mejores derechos que ostente frente a los de los actores.

Los terceros interesados pueden ser llamados a juicio con posterioridad a la audiencia inicial. De la ley se desprende que en tanto no concluya, el llamamiento de un tercero puede tener lugar, y esto es así porque si durante la tramitación del juicio apareciera la necesidad de llamar a quien pudiera pararle perjuicio la resolución que recayera al mismo, la junta debe hacer dicho llamamiento en observancia al principio del debido proceso legal contenido en el artículo 14 Constitucional a fin de no provocar la indefensión de tal tercero.

5.4. BENEFICIARIOS

¹³ Los beneficiarios son todas aquellas personas que tienen derecho a recibir la indemnización que el patrón está obligado a cubrir en caso de muerte del trabajador ya que dependían económicamente del trabajador. Entre los beneficiarios encontramos a los siguientes:

1. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50 o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50 por ciento o más.
2. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas, anteriormente, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.
3. A falta de cónyuge supérstite, concurrirán con las personas señaladas, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los 5 años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
4. A falta de cónyuge, supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador

¹³ Clément Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo: ED Esfinge. México 1995. Pag 168.

CAPITULO VI

“ LA PRUEBA “

6.1 CONSIDERACIONES GENERALES

La prueba es un elemento esencial para el proceso. Ya que la condición fundamental para que la sentencia estime fundada la demanda es precisamente la prueba.

La palabra prueba tiene gran variedad de significados, pero limitándonos al campo jurídico, y específicamente al procesal los significados más frecuentes son los siguientes:

- 1. ¹⁴La palabra prueba se emplea para designar los medios de prueba, es decir los instrumentos con los que se pretende lograr el cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos en el proceso.*
- 2. ¹También se utiliza la palabra prueba para referirse a la actividad tendiente a lograr ese cercioramiento independientemente de que este se logre o no.*
- 3. ¹Por último, con la palabra prueba se hace referencia al resultado positivo obtenido con la actividad probatoria. De esta manera se afirma alguien ha probado, cuando ha logrado efectivamente el cercioramiento del juzgador.*

¹⁴ Ovalle Favela, José. Derecho Procesal Civil, ED Harla, México: Pag 231

Aquí prueba es demostración, verificación.

En el proceso son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho. Pero además de estas condiciones deberá ser idónea para justificar algún hecho.

Las pruebas deberán referirse a los hechos controvertidos, además deberá ofrecer en la misma audiencia, salvo cuando se trate de hechos supervinientes o que tenga, por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

Cuando exista una persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la junta de conciliación o junta de conciliación y arbitraje.

Cuando una persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la junta, asistir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, esta señalará nueva fecha para el desahogo de la

prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento el médico deberá comparecer, dentro de los 5 días siguientes, a ratificar el documento, en cuyo caso la junta deberá trasladarse al lugar donde aquella se encuentra, para el desahogo de la diligencia.

6.2 CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS

Concluyendo el período de demanda y excepciones, se seguirá el de ofrecimiento de pruebas.

Los medios de prueba son los instrumentos con los cuales se pretende lograr el cercioramiento del juzgador sobre los hechos objetos de prueba. Estos instrumentos pueden consistir en objetos materiales (documentos, fotografías) o en conductas humanas realizadas bajo ciertas condiciones (declaraciones de testigos, dictámenes periciales, inspecciones judiciales).

A estos medios de prueba se les puede clasificar de diversas formas, entre las cuales podemos encontrar las siguientes:

- a) PRUEBA CONFESIONAL*
- b) PRUEBA TESTIMONIAL*
- c) PRUEBA PERICIAL*
- d) PRUEBA DOCUMENTAL PUBLICA*
- e) PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA*
- f) PRUEBA DE INSPECCION JUDICIAL*
- g) PRUEBA PRESUNCIONAL*

Una vez que ha concluido la etapa de ofrecimiento de pruebas, no se admitirán nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto probar tachas en contra de los testigos.

6.2.1 LA PRUEBA CONFESIONAL

¹⁵ Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra y dicha prueba solo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace.

De esta definición podemos desprender varios elementos esenciales de la confesión entre los que encontramos los siguientes:

1. Que los hechos propios perjudiquen los intereses de quien confiesa.
2. Que la declaración del confesante beneficie a la contraria.
3. Que se efectuó la confesión dentro del proceso.
4. Que se haga dicha confesión de conformidad con las formalidades que la propia ley establece.
5. El que perjudique los intereses de quien la hace o formula.

La prueba confesional, según lo ha sostenido en reiteradas ocasiones la Suprema Corte, es indivisible, al considerar que la

¹⁵ Ross Gamez Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ED Cárdenas. México 1986. Pag 365.

verdad es una sola y que por lo tanto, no puede ser considerada a medias.

Dentro de la prueba confesional cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concorra a absolver posiciones.

Cuando se trate de personas morales la prueba deberá desahogarse por conducto de su representante legal y éste deberá acreditar tal carácter.

Para obtener dicha confesión de la contraparte, debe pedirse al tribunal que la cite ante su presencia y, sin estar auxiliada por abogado o consejero alguno, responda concretamente las preguntas (posiciones) que le articule el promovente.

La parte que en estas condiciones sea citada para concurrir a la junta está obligada a concurrir, pues de no hacerlo será sancionada con la resolución del propio tribunal de tenerla por confesa en las preguntas que le hubiere formulado.

En el desahogo de esta prueba confesional se requiere, la intervención constante del representante del gobierno, así como la del representante del capital o del trabajo que corresponda; para que pueda intervenir y evitar la formulación de preguntas capciosas, o sea de preguntas que tiendan a 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 de obtener la declaración respecto de un hecho distinto; o en pretender que la persona declare saber hechos que precisamente está negando conocer.

Los hechos materia de las preguntas deben ser propios de aquel que las va a absolver. Osea que debe tratarse de actos o situaciones que correspondan al absolvente y no de apreciaciones o de hechos referidos a terceros. Las preguntas deben ser congruentes en relación con la controversia materia del juicio.

En materia laboral la junta tiene facultades para pedir las explicaciones que juzgue oportunas.

Las partes podrán solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente los directores, administradores, gerentes y, en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en las empresas o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

Pero como consecuencia esto viene a complicar los conflictos, elevando el grado de riesgo y dificultad en contra de los intereses del patrón.

En el desahogo de la prueba confesional, se deben observar una serie de normas como:

1. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles.

2. Las posiciones podrán formularse oral o por escrito, que exhiba interesada en el momento de la audiencia.
3. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna.
4. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente.
5. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos necesarios, serán desechadas asentándose, en autos el fundamento y el motivo concreto en que apoye su resolución.
6. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la junta; las respuestas se harán constar textualmente en el acta respectiva.
7. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto, de tenerlo por confeso, si persiste en ello.

Las posiciones deben ser siempre en sentido afirmativo, tanto por que quien la formula produce a su vez una confesión, como por el hecho de que la ley por imperativo legal establece que

las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas y ello no puede ser posible, si no existe primero la afirmación del formulante, de ahí que tenga que compaginar las normas aparentemente contradictorias para que ambas surtan sus efectos.

Cuando la prueba confesional se tenga que llevar acabo con una persona sordomuda, analfabeta, y que no estén declarados en estado de interdicción, para su validez tendrá que ser desahogada con auxilio de peritos sobre la materia. Y en el caso donde el absolvente desconozca el idioma por ser extranjero, dicha probanza tendrá que desahogarse también auxiliada de peritos sobre la materia.

Por aquellos casos en los que la capacidad del absolvente se encuentre restringida, por ser menor de edad o por cualquier otra causa, la prueba confesional deberá desahogarse por conducto de quien ejerza la patria potestad o la tutela en su caso.

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

que proporcione el último domicilio que se tenga registrado de dicha persona. Si la persona no concurre el día y hora señalados, la junta lo hará presentarse por la policía.

Cuando sean varios los absolventes respecto de los mismos hechos, tendrá que desahogarse por separado conservando la confidencialidad de la prueba y evitando la comunicación entre sí, para no restarle eficacia jurídica. El nombre de la persona, si es física también es indispensable en el ofrecimiento de la prueba, pues de lo contrario la autoridad quedaría imposibilitada para llevar a cabo su citación y menos el apercibimiento de tenerlo por confeso.

Si una persona debe absolver posiciones y tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentra la junta, se librará un exhorto, acompañado, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la junta.

6.2.2 LA PRUEBA TESTIMONIAL

¹⁶Según Pallares testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo.

¹⁶ Pallares Eduardo. Derecho procesal Civil. ED Porrúa. México 1986. Pag 320.

A diferencia de la prueba confesional, el testigo tiene que ser una persona extraña al juicio, porque como se afirma, nadie puede ser testigo en contra de sí mismo, dado que las declaraciones de las partes en la relación jurídica procesal, de ninguna manera constituyen prueba testimonial, sino más bien una confesión.

¹⁷Para Caravantes la palabra testigo proviene de testando que quiere decir declarar o explicar según su mente lo que es más propio, dar fe a favor de otro para confirmación de una causa o bien sobre el estado de la causa. Por último tenemos la definición de ¹⁸Porras López, quien afirma que testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidas en la relación procesal.

De las definiciones anteriores podemos desprender en que todos coinciden en que testigo tendrá que ser necesariamente una persona extraña al juicio.

El testimonio es un medio de prueba que consiste en la declaración representativa de una persona que no es parte en el proceso.

Entonces de esto podemos concluir en que la prueba testimonial consiste en la declaración que personas que no son parte en el proceso, hacen de los hechos por ellas presenciados o conocidos a fin de determinar la verdad o falsedad de los mismos.

17 Ross Gamez Francisco. Derecho del Trabajo. ED Cárdenas. México 1986. Pag. 383.

18 Ob-Cit Pag. 383

La prueba testimonial es muy común, pero también es muy endeble debido a que un mismo hecho, al percibirse por distintos individuos, puede provocar reacciones diferentes e inclusive, puede tenerse una sensación equivocada, aunque de buena fe.

Cada parte debe llevar a sus testigos y someterlos al interrogatorio que presenta al tribunal y que éste aprueba; pero la contraparte tiene el derecho también de hacer preguntas a dichos testigos (repreguntas), con objeto de cerciorarse y llevar el ánimo del juzgador si los testigos están alterando la verdad.

El propio tribunal puede hacer las preguntas que estime pertinentes y al contestar los testigos, que serán examinados separadamente, podrá juzgarse después si hubo uniformidad en su dicho y desprender un conocimiento verdadero de los hechos ocurridos.

CLASIFICACION DE LOS TESTIGOS

TESTIGOS IDONEOS.- Son aquellos que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos merecen fe en lo que declaran.

TESTIGOS ABONADOS.- Son aquellos que no teniendo tacha legal y no pudiendo ratificar su declaración, por haber muerto o hallarse ausente, es tenido por idóneo y fidedigno mediante la justa apreciación que se hace de su veracidad.

TESTIGO AURICULAR O DE OIDAS.- Es aquel que no conoce personalmente los hechos sobre los que declara, sino por haberlos oído a otras personas.

TESTIGO OCULAR O DE VISTA.- Es aquel que conoce personalmente los hechos sobre los que declara.

TESTIGO INSTRUMENTAL.- Es aquel que concierne a la verificación de un acto jurídico como uno de los requisitos necesarios para la validez del mismo.

TESTIGOS JUDICIALES.- Son aquellos que declaran en los tribunales.

TESTIGOS FALSOS.- Es aquel que falta maliciosamente a la verdad en sus disposiciones, sea negándola, o diciendo algo contrario a ella.

Dentro de la prueba testimonial se deberá de cumplir con ciertos requisitos dentro de los cuales, encontramos los siguientes:

- 1. Solo podrán ofrecer un máximo de 3 testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.*
- 2. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los*

testigos deberá solicitarse a la junta que los cite, señalando las causas o motivos justificados que les impida, presentarlos directamente.

- 3. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo se declarará desierta. Así mismo, exhibirá copias de interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de 3 días presente su pliego de repreguntas en sobre cerrado.*

- 4. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio.*

Cuando se cite a un testigo para que rinda su declaración, este deberá presentarse en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentados por conducto de la policía.

Para el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

- 1. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos.*
- 2. El testigo deberá identificarse ante la junta, cuando así lo pidan las partes, y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la junta le concederá 3 días para ello.*

3. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente.
4. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con la verdad y de advertirle de las penas en que incurrirán los testigos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y el lugar en que trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración.
5. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se haya hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación.
6. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes.
7. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente.
8. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí.
9. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que las contengan y así se hará constar por el secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.

Cuando se gire un exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

Si un testigo dejare de concurrir a la audiencia aún después de haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir, el día y hora señalados.

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

- 1. Fue el único que se percato de los hechos.*
- 2. La declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obren en autos.*
- 3. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.*

TACHA DE TESTIGOS

Las tachas de ley, pueden considerarse como todas aquellas situaciones externas o internas que afectan la credibilidad del testigo y que tienen relación íntima con el interés amistad o parentesco.

Las tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refieran al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas se desvirtúe lo manifestado por el testigo, pues en este caso los miembros de la junta, atendiendo a las circunstancias mencionadas, son soberanas para apreciar la prueba.

Las tachas se formularán al concluir la recepción de la prueba y deberán ofrecerse las pruebas al momento de plantear el incidente respectivo, pues de lo contrario pueden perder la efectividad del incidente.

6.2.3 LA PRUEBA PERICIAL

La prueba pericial es el medio de confirmación por el cual se rinden dictámenes acerca de la producción de un hecho y sus circunstancias conforme a la legalidad causal que lo rige.

Los peritos son los sujetos que son entendidos en alguna ciencia o arte y que puede ilustrar al tribunal acerca de diferentes aspectos de la realidad concreta, para cuyo examen es indispensable que se tengan conocimientos especiales, en mayor grado que el caudal de una cultura general media.

La doctrina y la legislación clasifica a los peritos en 2 grandes grupos:

- 1. LOS PERITOS TITULADOS.- Son aquellos que han cursado una carrera superior y han obtenido el título profesional que los acredita como especialista en un sector del conocimiento científico o técnico.*
- 2. LOS PERITOS ENTENDIDOS.- Son los que desarrollan actividades prácticas de una manera cotidiana y que viene a adquirir un conocimiento empírico de las cosas, o bien, a adquirir el dominio de un arte, entendido como técnica y no en su significación estética.*

Otra clasificación que se hace de los peritos es la que distingue entre los que son de parte y los que son de oficio.

La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte. Y se deberá ofrecer indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con una copia para cada una de las partes. Si la profesión o el arte estuviere legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley.

FUNCIONES DEL PERITO.-

Entre las funciones del perito podemos encontrar las siguientes:

1. Que el perito es un auxiliar del juzgador, cuando por ejemplo es traductor.
2. El perito es auxiliar pero a la vez medio de prueba, cuando le proporciona a aquél el conocimiento científico y técnico para la explicación o comprensión de los hechos controvertidos.

DIFERENCIA ENTRE TESTIGO Y PERITO. -

Como dicha probanza guarda una enorme similitud con la prueba testimonial, a tal grado que se ha llegado a confundir con dicha prueba es por ello que resulta importante determinar las diferencias entre testigo y perito y entre las cuales encontramos las siguientes:

1. El testigo declara sobre los hechos pasados y el perito sobre los hechos presentes y aún sobre aquellos que pueden sobrevenir, cosa que nunca hace el testigo.
2. Las declaraciones del testigo no se fundan en los conocimientos especiales que tenga sobre los hechos que son motivo de la prueba, sino en las percepciones sensoriales y en la memoria. Sucede lo contrario con el perito y en esta nota diferencial radica la esencia de la pericia.
3. La prueba pericial se elabora durante el proceso, mientras que las declaraciones de los testigos tienen un punto de apoyo en el pasado y fuera del proceso.

4. El testigo no es auxiliar de la justicia, mientras que el perito sí lo puede ser, y el juez debe forzosamente analizar y valorar lo declarado por los testigos, pero en cambio puede no valorar el peritaje fundándose en razones de peso.
5. La capacidad para ser testigo es mucho más amplia que la relativa a los peritajes a quienes se les exige necesariamente los conocimientos sobre una ciencia o arte.

La junta se encargara de nombrar los peritos que correspondan al trabajador cuando sé de uno de los siguientes casos:

1. Cuando no haya nombramiento de perito.
2. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen.
3. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidades de cubrir los honorarios correspondientes.

Para llevar a cabo el desahogo de la prueba pericial, se deberán observar las siguientes disposiciones:

1. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia.
2. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada solicite se señale nueva fecha para rendir su dictamen.

3. La prueba se desahogará con el perito que concurra.
4. Las partes y los miembros de la junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzgue convenientes.
5. Cuando exista discrepancia en los dictámenes, la junta designará un perito tercero.

El dictamen del perito tercero en discordia no va a dirimir las diferencias planteadas entre los otros, sino que va a constituir una nueva opinión de carácter científico o técnico sobre el objeto del dictamen, que la junta debe estudiar conjuntamente con los demás, determinando a cuál o cuales les otorga valor probatorio para orientar su decisión, pero no apoyar la resolución respectiva con base en ese argumento.

El perito tercero en discordia que designa la junta, debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento siempre que concurra en alguno de los siguientes impedimentos:

1. Tenga parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo grado, con cualquiera de las partes.
2. Tenga interés personal directo o indirecto en el juicio.
3. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos, siempre que se haya ejercido la acción penal correspondiente.

4. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o peritos o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo.
5. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes.
6. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes.
7. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

En la prueba pericial es indispensable exhibir el interrogatorio con copia para cada una de las partes, ya que de no hacerlo la prueba deberá desecharse por no cumplir con los requisitos formales en su ofrecimiento.

6.2.4 LA PRUEBA DOCUMENTAL

¹⁹La palabra documento desde el punto de vista etimológico, proviene de documentum, que quiere decir medio de enseñanza o todo aquello que nos enseña algo.

LOS DOCUMENTOS SE DIVIDEN EN.-

DOCUMENTOS PUBLICOS.- Son aquellos cuya formulación esta encomendada por la ley a un funcionario investido de fe

¹⁹ Ross Gamez Francisco: Derecho Procesal del Trabajo. ED Cárdenas. México 1986. Pag. 403.

pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

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

DOCUMENTOS PRIVADOS. - *Son todos aquellos que no reúnan los requisitos de los documentos públicos.*

Los documentos privados serán presentados por la parte oferente que los tenga en su poder; cuando estos sean objetados se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; y en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

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

Cuando el documento original provenga de tercero ajeno al juicio resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado.

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

Cada parte deberá exhibir los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obre en autos si se trata de informes o copias, que deba expedir alguna autoridad, la junta deberá solicitarlos directamente.

Cualquier documento, tanto público como privado podrá ser o no auténtico, y por lo mismo constituir o no prueba plena.

La autenticidad del documento deriva concretamente en la identificación del continente con el contenido, tomando en cuenta que el acto de la declaración, es cosa diversa de la declaración misma.

Para Pallares la declaración es un acto, mientras que el documento es una cosa. La declaración es el contenido mientras que el documento puede ser verdadero y la declaración falsa, o viceversa; y el documento puede ser elaborado por persona diversa de la que hace la declaración.

El patrón esta obligado a conservar y a exhibir en juicio los siguientes documentos:

- 1. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley.*
- 2. Listas de raya o nómina de personal; cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios.*
- 3. Contratos de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo.*
- 4. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldo.*

Estos documentos deberán ser conservados por el patrón, los contratos individuales deberán ser conservados mientras dure la relación laboral y hasta un año después, los demás deberán ser conservados durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral.

Cuando el patrón no cumpla con estos se presumirá que son ciertos los hechos que el actor expresa en su demanda, en relación con estos documentos.

Si los documentos se encuentran en lugar distinto de la residencia de la junta, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante un exhorto que se dirigirá a la autoridad que corresponda. Y en el supuesto de que se trate de documentos procedentes del extranjero deberá presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares en los términos que establezcan las leyes relativas. Y los documentos que se presenten en idioma extranjero, deberán acompañarse de su traducción; el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro de un término de 5 días, que podrá ser ampliado por la junta cuando a su juicio se justifique.

Las copias hacen presumir la existencia de los originales, pero si se pone en duda su exactitud de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

6.2.5 LA PRUEBA DE INSPECCION JUDICIAL

A este medio de prueba en algunas ocasiones se le ha denominado inspección ocular; la mayoría de las veces, el juez o el tribunal al desahogar esta prueba observando las cosas u objetos que se les muestran, mediante el sentido de la vista.

Entonces podemos decir que esta prueba es la que consiste en la mostración, o sea, la actividad que entraña mostrar directamente al juzgador las personas, las cosas o los objetos relacionados con los puntos del litigio por resolverse, para que de esa observación pueda obtener alguna luz o ilustración sobre las cuestiones debatidas.

La inspección en sí misma, debe estar íntimamente relacionada en el asunto litigioso, porque de no estarlo, sería una prueba inconducente o impertinente, ya que no tendría nada que ver con los puntos a discusión.

CLASES DE INSPECCION.-

La inspección puede ser a petición de parte si es que ésta ha sido solicitada por alguna de las partes, pero también ésta puede ser de oficio, o sea, no a petición de parte sino cuando la prueba es provocada u ordenada por el propio tribunal.

El objeto de esta prueba va a ser probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieran de conocimientos técnicos

especiales, de tal manera que si el oferente de la prueba especifica los datos necesarios para que procediera el desahogo correspondiente, como lo son el lugar se encuentra la cosa a inspeccionar y los puntos sobre los que se debe practicar la inspección y los lapsos que debe abarcar, la prueba ha sido legalmente ofrecida.

Al ofrecer la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo; fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Una vez que sea admitida la prueba de inspección por la junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; pero cuando los documentos se encuentren en poder de alguna de las partes, la junta la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar.

Cuando los documentos y objetos se encuentren en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

Entre los medios de apremio encontramos los siguientes:

1. Multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente.
2. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza Pública.
3. Arresto hasta por 36 horas.

Para que se dé el desahogo de la prueba de inspección se observaran ciertas reglas:

- 1. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado.*
- 2. El actuario requerirá se le ponga a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse.*
- 3. Las partes y sus apoderados puede concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observación que estimen pertinentes.*
- 4. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.*

La admisión de la prueba de la inspección procede para demostrar hechos relacionados con documentos que el patrón tiene obligación legal de conservar y exhibir en juicio.

6.2.6 LA PRUEBA PRESUNCIONAL

La presunción, en el sentido jurídico, se entiende como el mecanismo del razonamiento, como el raciocinio por el cual se llega al conocimiento indirecto de los hechos controvertidos, independientemente su existencia.

La prueba presuncional así llamada no es más que un método reconstructivo de inferencia o de deducción de los hechos materia de la controversia.

Por medio de la presunción no se allegan al juzgador nuevos materiales informativos, sino que, por lo contrario, con la presunción, a partir del material informativo recabado, se llegan a extraer nuevas implicaciones.

Existen dos clases de presunción:

1. LA PRESUNCION LEGAL.
2. LA PRESUNCION HUMANA.

La presunción legal es cuando la ley la establece expresamente.

La presunción humana es cuando de un hecho, debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Carnelutti se refiere a las presunciones, diciendo que consisten en una especie de pruebas críticas que no son por naturaleza pruebas, puesto que no tienen en sí mismas un destino probatorio, sino que se convierten en tales por su fortuita conexión con el hecho probado.

Considera que la presunción es una variedad de la prueba indirecta, debido a que el juez se encuentra frente a un hecho diverso del hecho a probar, y este hecho diverso le sirve para llegar, por la vía de la experiencia, al hecho a probar.

6.2.7 LA PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

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

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

6.3 CARGAS PROBATORIAS

La carga se define como el poder obrar a riesgo propio para liberarse de un perjuicio, pero sin que esté constreñido por sanción alguna para hacerlo, de manera que se satisface la carga por el propio interés.

Entonces podemos decir que la carga de la prueba consiste en la necesidad jurídica en que se encuentran las partes de probar determinados hechos, si quiere obtener una sentencia favorable a sus pretensiones.

Si no se lleva a cabo no hay sanción jurídica alguna, lo único que ocurre es que su interés no es tutelado en el proceso y el incumplimiento de la carga le reporta una resolución adversa.

La carga de la prueba no es una obligación procesal por las siguientes razones:

1. Porque no presupone como toda obligación, la existencia de un derecho subjetivo correlativo.
2. Porque la ley deja en libertad a las partes para producir o no producir las pruebas materia de la carga.
3. Porque no es coercible.
4. Porque no hay acreedor de la carga.

A la carga de la prueba se le denomina también carga de la certeza, porque las pruebas que han de rendirse, deben de producir certeza en el ánimo del Juez sin dejar duda sobre los hechos controvertidos, de tal manera que cuando esta existe, no se cumple la carga de la prueba.

La distribución de la prueba atiende a un principio general que puede expresarse así: El que afirma un hecho en que funda su pretensión está obligado a probarlo. Por implicación, el que afirme un hecho en que funde su resistencia, así mismo ha de probar tal hecho.

Por consiguiente ha este principio general, el que niega no está obligado ha probar su negación.

Existen dos razones por las cuales se distribuye de esta manera la carga de la prueba entre las partes del proceso; tales razones son: La oportunidad y el principio de igualdad de las partes en materia probatoria.

Por la primera razón, la carga de la prueba se distribuye, porque tiene más oportunidad de demostrar un hecho aquel que

lo esta afirmando y que por ello está en el conocimiento de tal hecho, y está también en la posibilidad de elegir los mejores medios probatorios tendientes a acreditarlo en el proceso.

Por el principio de igualdad de las partes en el proceso, se distribuye la carga de la prueba, ya que se deja a la iniciativa de cada una de ellas el hacer valer los hechos que quiere sean considerados por el juez como verdaderos.

La inversión de la carga de la prueba viene a mostrar que el principio general, tiene excepciones.

6.3.1 QUIEN DEBE DE PROBAR

Sobre a quien le corresponde probar podemos ver que como lo indica el principio general que el que afirme un hecho tendrá la obligación de probar dicho hecho, mientras que el que niegue un hecho no estará obligado a probar su negación, ya que solamente se verá obligado a probar un hecho cuando en su negación lleve implícita una afirmación.

Tanto el patrón como el trabajador tendrá la obligación de probar sus afirmaciones que hagan con referencia a los hechos.

Con respecto al principio de igualdad este pretende dejar a las partes que cada una de ellas haga valer los hechos que considere que es necesario que sean estudiados.

Por lo tanto el patrón y el trabajador siempre deberá probar lo que afirman con las debidas excepciones en las que el patrón

será el que este obligado a probar determinados hechos aún cuando el trabajador en su negociación lleve implícita una afirmación y esto se deberá a que el patrón es el que tiene o cuenta con cierta información o determinados datos que por obligación debe conservar y de no presentarlos se considerará que el trabajador es el que tiene la razón.

6.4 EXCEPCIONES A LA OBLIGACION DE PROBAR

El trabajador será eximido por la Junta, de la carga de la prueba 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 los siguientes hechos:

- 1. Fecha de ingreso del trabajador.*
- 2. Antigüedad del trabajador.*
- 3. Faltas de asistencia del trabajador.*
- 4. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado.*

5. *Causas de rescisión de la relación de trabajo.*
6. *Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.*
7. *El contrato de trabajo.*
8. *Duración de la jornada de trabajo*
9. *Pagos de días de descanso y obligatorios*
10. *Disfrute y pago de vacaciones.*
11. *Pago de la prima dominical, vacacional y de antigüedad.*
12. *Monto y pago de salario*
13. *Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.*

13.1 PRINCIPIOS GENERALES DE LA CARGA PROBATORIA

Los principios generales relativos a la carga de la prueba son los siguientes:

1. *Quien afirma está obligado a probar el hecho afirmado por él.*
2. *Quien niega no tiene el deber de probar su negación, salvo en casos excepcionales.*
3. *El actor debe probar su acción y el reo sus excepciones.*
4. *Algunos afirman que el hecho negativo es imposible de probar.*

5. Sólo deben probarse los hechos litigiosos.
6. El derecho no está sujeto a pruebas, excepto cuando se trata de la costumbre, la jurisprudencia y derecho extranjero.
7. No es necesaria la prueba del hecho notorio ni debe admitirse la del imposible.
8. Al demandado que niega la demanda no le incumbe probar nada y debe ser absuelto si el actor no prueba los hechos constitutivos de su acción.

“CONCLUSIONES”

Para concluir la investigación realizada al tema de “Justificación de la carga de la prueba en materia laboral” podemos empezar por decir:

Que el patrón podrá ser una persona física o una persona moral, mientras que el trabajador siempre va a ser una persona física para que pueda existir una relación laboral.

El hecho de que el patrón sea una persona moral no afecta de ninguna manera la relación laboral ya que este podrá ser representado por personas físicas para que transmitan sus ordenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores.

Ahora analizando la intermediación pudimos darnos cuenta que al intermediario no se le debe considerar como a un patrón sino más bien como a una persona que obra por cuenta de otra ya que este solo se encargara de intervenir en la contratación de una persona para que se presente a prestar sus servicios con otra persona.

Dentro de las obligaciones y derechos que otorga la ley tanto al trabajador como al patrón, se encuentran equitativamente

repartidas, ya que al mismo tiempo que otorga derechos impone obligaciones para ambas partes pero podemos ver que muchas veces estas obligaciones no se cumplen como la propia ley lo establece porque en muchas ocasiones por el hecho de que el patrón es considerado la parte "fuerte", la que tiene los recursos económicos necesarios, muchas veces se aprovecha de esto para no cumplir con sus obligaciones, pero sí exige que se le respeten sus derechos.

Por mencionar un ejemplo con respecto a esto la ley le establece como obligación al patrón que debe guardar la debida consideración al trabajador, además de abstenerse del maltrato de palabra o de obra. Y en realidad en muchas ocasiones podemos darnos cuenta que el patrón no guarda esa consideración que debiera y mucho menos se abstiene de maltratar de palabra a sus empleados.

Ahora dentro de las prohibiciones que tiene tanto el patrón como el trabajador considero que son necesarias para que dentro del lugar de trabajo exista el orden necesario para que cada uno de los trabajadores se dedique a realizar sus labores y no existan motivos para distraer su atención o para que se susciten enfrentamientos entre los trabajadores o entre estos con el patrón. Y así mismo haya seguridad para ambas partes.

Por lo que se refiere al contrato individual su finalidad es establecer que existe una relación de trabajo entre determinadas personas, en el que sin importar el nombre que le pretendan otorgar a este, existe por una parte la obligación de

prestar un servicio personal subordinado y por la otra de pagar un salario.

Dentro de los contratos vemos que este cuenta con ciertos elementos que deben de cumplirse y entre estos se establece el consentimiento y esto resulta lógico, por el hecho de que si no hay consentimiento de alguna de las partes no puede existir una relación laboral, por el simple hecho de que no se podría obligar a las partes, ya sea a que preste sus servicios con determinada persona o a que acepte como trabajador a alguien. Dentro de los mismos elementos encontramos que el trabajo para el que se contrata a una persona debe ser una actividad posible entendiendo por esto algo que este dentro de las posibilidades del ser humano para realizarlo y además que sea lícita, agregando además que debe compatible con las aptitudes del trabajador.

Por otra parte el derecho laboral establece que los mayores de 16 años pueden prestar sus servicios libremente, pero deberán observar las limitaciones, que ordena la ley, pero también permite que los mayores de 14 años puedan prestar sus servicios siempre y cuando exista la autorización de sus padres o de sus tutores.

Resulta benéfico que la ley considere como incapacitados a los menores de 14 años para poder laborar, por el hecho de que podrían ser objeto para cometer abusos con ellos debido a su corta edad, además de que se les podría explotar con más facilidad.

Por otro lado los contratos tendrán la duración que las partes establezcan y cuando no se haya hecho la aclaración de su duración el contrato será por tiempo indeterminado pudiéndolo dar por terminado cualquiera de las partes cuando así lo desee.

Dentro de la relación laboral podemos ver que los elementos subjetivos son tanto el patrón como el trabajador y los objetivos serían la prestación de un servicio y el pago de un salario.

Y como ya lo mencionamos anteriormente la relación laboral podrá ser por tiempo determinado, por obra determinada o por tiempo indeterminado. Aunque sabemos de antemano que en la actualidad son pocos los contratos en los que se establece el tiempo de la duración de la relación laboral, considero que es acertado que se deje la opción de que las partes sean quienes decidan si firman un contrato por determinado tiempo o lo dejan por tiempo indeterminado.

Dentro de los conflictos que se pueden suscitar dentro de las relaciones de trabajo nos dimos cuenta que tanto pueden ser porque se originen estos en contra del patrón, como que se susciten entre los propios trabajadores, por el hecho de que se presenten circunstancias en donde se violen los derechos de un trabajador por otro de su misma categoría como sería el caso de que se prefiera a un trabajador para darle un ascenso por otro que tuviere más derecho a ese ascenso.

Es bueno que el patrón no intervenga para pretender dar solución a los problemas que se presentarán dentro de los

sindicatos de los trabajadores porque tal vez al intervenir y pretender dar una solución algunos trabajadores no quedarían satisfechos con la solución y solo crearía un conflicto mayor entre estos.

En lo que se refiere a las pruebas pudimos darnos cuenta que la ley le otorga a las partes diversos medios para probar sus afirmaciones y tanto lo puede hacer por medio de un documento como también es aceptado que lo haga por medio del testimonio de una persona que se haya percatado de los hechos que dieron origen al conflicto a que se haga referencia.

Por lo que se refiere a la prueba confesional esta debe entenderse como el reconocimiento que la persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, o sea se pretende que dicha prueba solo será tomada en cuenta para los efectos en los que perjudica a quien la hace. Con esta prueba lo que se va a buscar va a ser el beneficio que esta le pueda otorgar a su contraparte.

Por lo que respecta a la prueba testimonial, esta puede resultar de gran ayuda para el juzgador pero en muchas ocasiones no puede ser confiable al cien por ciento por el hecho de que muchas veces los hechos pueden provocar diversas reacciones e inclusive pueda darse el caso de que se tenga una reacción equivocada, aunque de buena fe en los testigos, o que exista malicia por parte de los testigos al momento de hacer su declaración y declaren hechos falsos para así poder beneficiar a la parte que ellos deseen, pero el beneficio que ofrece la ley

dentro de esta prueba es que la contraparte tiene derecho a hacer preguntas al testigo y así cerciorarse si dice la verdad o cae en confusiones en su misma declaración.

La prueba pericial podemos tomarla como una ayuda que se asigna el propio juzgador para poder allegarse conocimientos que ignora por tratarse de otras ciencias y así poder acercarse a la conocer la realidad de determinadas circunstancias.

En lo que concierne a las cargas probatorias podemos dar como definición de carga la necesidad jurídica que tienen las partes para poder probar determinados hechos, si es que desean obtener una sentencia que les sea favorable en sus pretensiones.

La carga no es obligatoria ya que las partes la pueden llevar acabo si así lo desean ya que si no la realizan no se les va a imponer sanción jurídica alguna, pero si se deberá tener en cuenta que por el hecho de no llevarla acabo obtendrá una resolución adversa a sus intereses.

El que afirme un hecho estará obligado a probar su afirmación y esto se debe a que precisamente a que el que esta afirmando un hecho tiene más oportunidad de demostrarlo porque lo esta afirmando o sea que tiene una fuente en la que se está basando para poder afirmar determinado hecho.

Por lo que se refiere a quien le corresponde probar el que afirme un hecho tendrá la obligación de probarlo mientras quien niegue no se verá obligado a probar su negación a menos que en su negación vaya implícita una afirmación.

Desde mi punto de vista estoy de acuerdo que la carga de la prueba se le imponga al patrón y se le libere al trabajador de está debido a que el patrón es quien tiene en su poder los elementos y los documentos necesarios para poder probar los hechos que están en discusión, mientras que el trabajador no cuenta con los documentos necesarios porque el no es quien lleva el control y por lo tanto le resultaría difícil probar hechos que no tienen en su poder, mientras que su contraparte sí los tiene y por que a él no le conviene no los va a presentar. Pero al momento de que se le impone la carga de la prueba al patrón este debe mostrar los documentos que le soliciten y así no perjudicar al trabajador y poder equilibrar la situación entre las partes.

"BIBLIOGRAFIA"

- ALONSO GARCIA MANUEL. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II. ED JOSE MA BOSCH. BARCELONA 1960. 679 PAG.
- BRICEÑO RUIZ ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Ed PRIMERA. ED HARLA. MEXICO D.F 1985. 627 PAG.
- CASTORENA J. JESUS. PROCESOS DEL DERECHO OBRERO. Ed PRIMERA. MEXICO D.F. 282 PAG.
- CERVANTES CAMPOS PEDRO. APUNTAMIENTOS PARA UNA TEORIA DEL PROCESO LABORAL. INET INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO D LA DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y DIRECCION SOCIAL.
- CORDOBA ROMERO FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed PRIMERA. ED CARDENAS. MEXICO 1986. 797 PAG.
- DE BUEN LOZANO NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO TOMO I. Ed QUINTA. ED PORRUA. MEXICO D.F 871 PAG.
- DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO TOMO I Ed QUINTA. ED PORRUA. MEXICO 1983. 647 PAG.
- DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO TOMO II. Ed QUINTA. ED PORRUA. MEXICO D.F 1983. 744 PAG.
- DE LA TORRE FRANCISCO. INTRODUCCION A LA LEGISLACION LABORAL. Ed PRIMERA. ED MC GRASS HILL. MEXICO D.F 1987. 142 PAG.

- GOMEZ GOTTSCHALK Y BERMUDEZ. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO II. Ed PRIMERA. ED CARDENAS. MEXICO D.F 1979. 946 PAG.
- GOMEZ LARA CIPRIANO. DERECHO PROCESAL CIVIL. Ed CUARTA. ED TRILLAS. MEXICO 1990. 330 PAG.
- GUERRERO EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Ed DECIMOSEPTIMA. ED PORRUA. MEXICO 1990. 614 PAG.
- OVALLE FAVELA JOSE. DERECHO PROCESAL CIVIL. Ed SEXTA. ED HARLA. MEXICO 469 PAG.
- PALLARES EDUARDO. DERECHO PROCESAL CIVIL. Ed DUODÉCIMA. MEXICO 1986. 702 PAG.
- ROSS GAMEZ FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed SEGUNDA. ED CARDENAS. MEXICO 1986. 682 PAG.
- VAZQUEZ J. ANTONIO. DERECHO DEL TRABAJO. MEXICO D.F 172 PAG.

"LEGISLACION"

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA.
CLIMENT BELTRAN JUAN B. Ed DECIMA. ED ESFINGE. MEXICO
1995. 676 PAG.