

885909



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO, A.C.

**INCORPORADA A LA UNAM
FACULTAD DE DERECHO**

8

**PROPUESTA DE REFORMA A
LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 813 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

TÉSIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

Perla Zúñiga Andrade



COATZACOALCOS, VER.

2002.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos:

A Dios...

Por la vida y todo lo que ésta incluye.

A mis Padres, Roberto y Catalina...

*Por sus enseñanzas, por todo el apoyo que me dan,
por su amor, comprensión y por hacerme ver mis errores.*

A mi Hermano, Roberto...

*Por sus palabras de aliento en todo momento,
por esa amistad que nos une.*

A mi Asesor de Tesis, Lic. José de Jesús Torres Sastré.

*Una persona siempre preocupada por que sus alumnos salgamos adelante
y nos encontremos bien preparados para una vida profesional plena.*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

9

CAPÍTULO I

1. - ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DEL DERECHO DE TRABAJO EN MÉXICO.

- | | |
|---|----|
| 1.1. - Derecho del Trabajo en México. | 13 |
| 1.2. - Hacia una definición de Justicia Social Laboral. | 16 |
| 1.3. - Las Garantías de Igualdad y Seguridad Social. | 21 |
| 1.4. - La importancia social del Artículo 123 Constitucional. | 22 |

CAPÍTULO II

2. - EL DERECHO PROCESAL LABORAL.

- | | |
|--|----|
| 2.1. - Surgimiento del Derecho Procesal del Trabajo. | 26 |
| 2.2. - Autoridades en Materia del Trabajo. | 28 |
| 2.3. - Características del Derecho Procesal del Trabajo. | 30 |
| 2.4. - Procedimiento Ordinario para resolver conflictos laborales. | 34 |

CAPÍTULO III

3. - LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

3.1. - Concepto de Prueba.	48
3.2. - Los medios de prueba en el procedimiento laboral.	50
3.3. - La carga de la prueba en el procedimiento laboral.	52
3.4. - Estudio de la prueba testimonial en particular (Ofrecimiento, admisión, y desahogo).	55
3.5. - Valoración de la prueba testimonial.	61
3.6.- Análisis de la fracción II del Artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo.	63
3.7. - Propuesta de Reforma a la Fracción II del Artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo.	66

CONCLUSIONES. 67

BIBLIOGRAFÍA. 70

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad primordial analizar al derecho procesal, más específicamente al Derecho Procesal Laboral. Siendo como es este derecho, un derecho autónomo, bien vale la pena escudriñar su contenido para comprender de que instituciones está estructurado, qué principios lo orientan, cómo se inicia, cómo se desarrolla y cómo concluye.

El derecho procesal laboral, al igual que otras disciplinas procesales, es un conjunto de actos y procedimientos que unidos entre sí buscan el objetivo final que es la solución del conflicto puesto al conocimiento de la autoridad competente. La autoridad laboral, para poder dirimir una controversia es necesario que cuente con un procedimiento específico del proceso laboral como lo es el probatorio. Dentro del periodo probatorio las partes ofrecerán sus medios de convicción, la autoridad admitirá las que reúnan los requisitos de ley, mandará que se recepcionen las pruebas admitidas y las valorará al momento de dictar el laudo correspondiente. De los diversos procedimientos de que se compone el proceso laboral, tenemos como ya dijimos, al probatorio. Ante ello debe decirse que este trabajo de recepción profesional va a girar en torno a una de las partes de ese procedimiento, tal cual es la prueba testimonial.

Se considera necesario estructurar al mismo en tres capítulos. En el primer capítulo se analizan los orígenes y las generalidades del derecho del trabajo, tocando en éste apartado temas tales como los antecedentes

históricos, la evolución del derecho laboral, la definición de justicia social, análisis del precepto 123 de la Constitución y, por último, las garantías de igualdad, de libertad y sobre todo de seguridad social que encontramos en el susodicho artículo.

En el capítulo segundo se tocan cuestiones del derecho procesal laboral, tales como su nacimiento, las autoridades encargadas de proporcionar o impartir la justicia laboral, los principios que orientan a esta disciplina jurídica así como el proceso como instrumento del cual se vale el Estado para resolver las controversias de carácter laboral. Este apartado es importante porque nos mostrará el nacimiento del Derecho Procesal, las circunstancias bajo las cuales nació y, más que nada, su desarrollo evolutivo. Servirá también para entender y conocer las diversas autoridades jurisdiccionales con capacidad y competencia para solucionar un conflicto de naturaleza laboral.

El tercer apartado va encaminado, una vez tratadas las principales cuestiones sustantivas del Derecho Laboral (Capítulo Primero) y las cuestiones procesales (Capítulo Segundo), a estudiar un aspecto fundamental del proceso como son las Pruebas, particularmente la prueba testimonial. Se analizan cuestiones tales, como, la prueba en el Derecho del Trabajo, el concepto de Prueba, los medios de convicción en el Procedimiento Laboral, la carga de la Prueba y fundamentalmente el Ofrecimiento, la Admisión, la Preparación, el Desahogo y la Valoración de la Prueba Testimonial, temas que permitirán analizar y reflexionar sobre el contenido de la Fracción II del Artículo 813 de nuestra vigente ley Laboral.

Cabe destacar que el trabajo se estructuró así, dada la naturaleza del mismo, se buscó en todo momento que hubiera una interconexión lógica entre el Capítulo Primero con el Segundo y entre el Segundo con el Tercero.

De esta forma, llegado el momento y dada la mala técnica legislativa con que se redactó el artículo 813 en su fracción II, se procurará hacer las propuestas que se pretenden y obviamente arribaremos a las conclusiones que el mismo trabajo nos permita hacer.

CAPÍTULO I

1.- ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DEL DERECHO DE TRABAJO EN MÉXICO.

1.1.- DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello, se ha dicho a nuestro juicio con toda razón, que la historia del Derecho del Trabajo es en sí la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

El Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan, en última instancia, la perfectibilidad del individuo.

El Derecho del Trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes al ser humano.

El derecho del trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona, y que el Estado debe tutelar, sin embargo, esta garantía no basta. El hombre, como tal, necesita de dicha caución para cumplir su cometido, pero requiere también una lista de seguridades en torno a su trabajo y el Derecho del Trabajo es el encargado de darlas.

Los fines del Derecho del Trabajo son múltiples y variados, pues van desde la necesaria tutela del trabajador considerado la parte "débil" en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas.

El fin sustancial y primario del Derecho Laboral, bien sea contemplado desde el punto de vista individual o del colectivo, es siempre, en último término, la protección del hombre que trabaja.

El fin sustancial individual tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentre vinculada a otra virtud de una relación laboral. El fin sustancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se contenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, sino que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo.

En toda empresa considerada como reunión de factores de la producción para un fin socialmente útil convienen no solamente intereses opuestos sino totalmente contradictorios: El interés del trabajador, que normalmente siempre quiere ganar más y trabajar menos; El interés del patrón de obtener cada día mayores utilidades por el riesgo de su capital invertido; y El interés del público consumidor que siempre exige una producción más abundante, mas variada, mas diversificada y de mejor calidad.

De lo anterior se desprenden una serie de situaciones, según el maestro Cabanellas el "Crear que los fines del Derecho Laboral consisten exclusivamente en proteger a los trabajadores que prestan sus servicios bajo dependencia ajena, equivale a reducir el horizonte, la visión total de la nueva disciplina jurídica, para darle una vida bien precaria y bien injusta".¹

En síntesis, todo derecho tiene -sin ser su fin específico- el de proteger a los débiles, por cuanto tiende a mantener el equilibrio necesario que es consecuencia de la justicia que lo inspira, pero esa no es una particularidad de ningún derecho y ni siquiera cabe referirla como de la legislación del trabajo, por cuanto ninguna legislación se dicta para afianzar privilegios o tutelar predomios.

"Aparece así la primera relación obrero-patronal y los problemas que se suscitan tienen que ser resueltos por las leyes entonces vigentes, y por los tribunales encargados de aplicarlas. Para el jurista de esa época, no había sino el concepto de "alquiler de servicios", para referirse a una relación de trabajo, heredada esta frase de Derecho Civil, comprando la prestación de servicios como cualquier otro tipo de contrato, ya sea de arrendamiento o de compraventa. Era natural entonces, que dichos problemas trataran de resolverse según las normas del Derecho Civil; pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así como hubo necesidad de aparecer una rama distinta del Derecho, que tomó a su cargo la serie de fenómenos inherentes a la relación obrero-patronal que conocemos actualmente como derecho del trabajo".²

¹ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Editorial Pac. Pág. 145.

² GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa, trigésima novena edición, pág. 152.

1.2.- HACIA UNA DEFINICIÓN DE JUSTICIA SOCIAL LABORAL

"El trabajo es una de las características distintivas del ser humano pues es consciente, libre y voluntario, por eso las bestias y las maquinas trabajan propiamente, eso sí, producen lo que el hombre quiere que produzcan, el trabajador es siempre digno del mejor respeto, pues nunca deja de ser hombre, única criatura racional y sensible, cuya imagen lo identifica con su creador".³

De lo anterior se deduce que el hombre es el insustituible productor de la riqueza y el incrementador de la economía de un país, por lo cual es necesaria la humanización del trabajo, lo que se dará mediante una justa distribución de la ganancia, respetando al obrero, que a fin de cuentas, es quien se encarga de echar a andar ese engranaje de producción, proporcionar tecnificación, educación, personalizándolo y procurar desarrollar al máximo sus capacidades y reconociendo sus méritos y esfuerzos, de este modo podrá ponerse en función el aspecto social de las empresas que desembocan infaliblemente en la llamada "Justicia Social" que no es más que la conjugación armónica del trinomio Trabajo-Empresa-Estado, de este modo se impulsará el sentido económico y social de un país.

"El trabajador debe su bienestar a la empresa, por lo que tiene el deber y la obligación de contribuir en beneficio de ella, conciente y responsablemente, con su esfuerzo personal, a mejorar e incrementar la producción. La empresa por su parte debe colaborar con eficiencia y lealtad, directa e ineludiblemente con el Estado realizando, de modo honesto, sus fines sociales en relación con la acción social del Estado, toda vez que los

³ Revista Laboral número 5, Ob. Cit. Pág. 28.

macro fines sociales estatales son también los empresariales. Por último, el Estado es responsable del bienestar de la colectividad y, como tal, debe procurar llevar a efecto la creación de los medios y mecanismos más adecuados que contribuyan al desarrollo integral del país, de esta manera el trinomio estará exento de 'pecado social' ".⁴

Los primeros pasos de toda disciplina, radican esencialmente, en que han de dirigirse necesariamente a la determinación de su concepto, para así, de este modo, ubicarnos en el propósito trazado, para entender lo que significa justicia social, primero hay que analizar a grandes rasgos los elementos que la conforman:

a).- Relaciones con otras personas.- Se da fundamentalmente entre el empleador y el trabajador, la relación de trabajo se produce entre dos personas: El trabajador y la otra Física o Colectivo-jurídica.

b).- Relaciones entre trabajador y la unidad económica empresarial.- El trabajador no está vinculado necesariamente a una persona física o moral, si no que lo está con respecto a un patrimonio destinado a un fin económico.

c).- Relación trabajador-Estado.- El Estado puede intervenir en varias situaciones:

⁴ Revista Laboral número 5, Ob. Cit. Pág. 29.

1.- Como empleador, cuando se trata de órganos centrales del Estado, de rango constitucional igual al apartado "A" del artículo 123 regulado precisamente en el mismo precepto legal, en el apartado "B".

2.- Como empleador, pero a través de organismos descentralizados de integración tripartita, (IMSS, INFONAVIT, ETC.) o sólo de participación estatal (PEMEX, FERROCARRILES NACIONALES, ETC.)

3.- Como conjunto de personas que lo conforman previamente organizados en poderes, cuyo fin primordial radica en el bienestar de todos en común. Esta relación trabajador-estado, busca en todos los sentidos, una convivencia armonizada y busca, en todos los aspectos, elevar la calidad de los que lo conforman.

Al respecto Mario de la Cueva nos dice: "La finalidad suprema de la Justicia es el hombre con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el Presente y el Futuro un nivel decoroso de vida para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para la libertad real y no meramente formal".⁵

Justicia Social, es pues, el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles; pugna por la protección del hombre, busca especial protección de la mujer y prohíbe el trabajo

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Tomo I, Sexta Edición. Porrúa, México 1990.

desconsiderado para menores, protege su salud y busca su instrucción educativa, procura la seguridad social y establece la responsabilidad social.

Hoy por hoy, el término en estudio forma parte del léxico, de aquellos que pretenden formar parte del mundo político y jurídico, este concepto recoge la idea y la plasma fundamentalmente en dos preceptos: el 5º y el 123 Constitucional.

La iglesia católica refiere "Justicia Social", como aquella que prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación de los beneficios, aunque esta es una letra muerta, pues es la misma iglesia que hace distinciones económicas entre sus allegados.

La justicia social procura el bien común, siendo la autoridad el gerente y cada individuo miembro de ese cuerpo social, ésta debe penetrar en las instituciones y en la vida entera de los pueblos, su eficacia debe de manifestarse, sobre todo, en la creación de un orden jurídico-social, pues el fin que tiene por realizar es: El bienestar de la organización social con una clara tendencia a repartir equitativamente los bienes naturales, regulando y dirigiendo sobre todo, el orden económico equilibrado de las clases sociales, en una búsqueda afanosa de una vida equilibrada y armonizada entre el capital y el trabajo. Es decir, busca en sí, el equilibrio de toda sociedad.

"El concepto de Justicia Social varía de acuerdo con el tiempo que se tenga para hacer la revolución social, si hay poco tiempo, si la crisis es inminente, justicia social puede equivaler a alimentos, viviendas y ropa, si la situación no es tan grave, justicia social, significa la reforma de la estructura

económica y educación para todos".⁶ Como podemos notar, de acuerdo a estas palabras, la justicia social podría ser interpretada como la satisfacción de las necesidades inmediatas de la sociedad, independientemente de cualesquiera que estas sean. Y no necesariamente en brindar a cada cual lo que se merece, mas bien lo que su necesidad requiriere.

Podría también inducirse a la obtención de un salario justo, pues el trabajo del hombre no es mercancía sometida a la simple ley de la oferta y la demanda, el salario debe permitir los medios para la vida decorosa del trabajador y su familia, a un nivel de existencia suficientemente humano.

La idea de justicia social es una luz que brotó especialmente del artículo 123, un precepto que regula las relaciones de trabajo en forma diversa, hasta ahora tenemos ya los elementos esenciales que nos permiten tener una conclusión de lo que es justicia social, que procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades en favor de un acreedor individual o de la misma sociedad, aunque no descarto la posibilidad de que dicho término tenga una gama muy variada de aceptaciones y tan encontradas connotaciones.

⁶ DE BUEN LOZANO. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México 1990.

1.3.- LAS GARANTÍAS DE IGUALDAD Y SEGURIDAD SOCIAL.

El trabajo es elemento que el hombre tiene a su disposición para los altos fines de su preservación, desarrollo y perfeccionamiento; resultando de la combinación de facultades físicas e inteligencia, provee sus necesidades dejando en actitud de cumplir con los principales deberes que tienen con la sociedad. Es uno de los primeros derechos, porque corresponde a uno de sus primeros deberes, importa como todos los derechos del hombre, una condición indispensable de su naturaleza. Por consiguiente, la ley que impida el trabajo, lo restrinja y/o le imponga condiciones irracionales, viola los derechos de la humanidad.

La idea de libertad y de igualdad marchan por los caminos del derecho del trabajo como dos hermanas tomadas de la mano: la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece en donde falta aquella. La grandeza mayor del principio de igualdad se presenta en la cuestión relativa a las condiciones de trabajo, el cual dice: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

El efecto que produjeron la jurisprudencia y la doctrina de este principio de igualdad en el tratamiento, constituye una fuerza de vida al servicio del trabajo, ya que, en virtud de él, los beneficios, cualquiera que sea la naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben de extenderse a quienes cumplan un trabajo igual; de ahí la acción procesal llamada: "La nivelación de condiciones de trabajo".

1.4.- LA IMPORTANCIA SOCIAL DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Nuestra Revolución política de 1910, al transformarse en social y convertirse en Constitución Política-Social en 1917, tuvo por objeto modificar algunas formas de vida de la sociedad mexicana, estableciendo -en favor de los obreros y de los campesinos- derechos de protección y de reivindicación; porque los trabajadores mexicanos, como los de todo el mundo, son víctimas del capitalismo, han sido explotados a través de los siglos y aún subsiste en nuestro país la explotación del hombre por el hombre.

Cuando el Artículo 123 enfrenta a los factores de la Producción, Trabajo y Capital, reconoce la división de la sociedad mexicana en dos clases: explotados y explotadores. Las normas jurídicas fundamentales sólo favorecen y protegen el factor del trabajo, es decir, a todos los que integran la clase trabajadora. Son disposiciones proteccionistas y reivindicatorias de carácter social en favor de los trabajadores, porque los derechos del capital son de naturaleza patrimonial. El artículo 123 es, pues, un derecho de clase o instrumento de lucha que tiene por objeto, en primer término, compensar las desigualdades entre las dos clases sociales, protegiendo al trabajo, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores y reivindicando a éstos cuando se alcance la socialización del capital, por ello, la única clase auténticamente revolucionaria es la que integran los proletarios. Marx fue el primero en despertar su conciencia de clase. Nuestro Derecho de Trabajo, como se desprende del mensaje y texto del artículo 123 constitucional -pese a que la huelga es uno de sus objetivos- busca el equilibrio entre todos los factores de la producción en manos de la clase obrera, se funda en la teoría de la lucha de clases o en el "santo odio de

clases" y en el derecho de reivindicación de los trabajadores, que es punto de partida de la revolución proletaria escrita en el mensaje y textos del artículo 123.

Entre la huelga profesional y la huelga revolucionaria en el artículo 123 no existen fronteras; solamente se sanciona cuando desemboca en el campo del delito, esto es: cuando la mayoría de los huelguistas cometen actos violentos contra las propiedades o las personas. Consecuentemente, la suspensión de labores ordenada y pacífica en la producción económica conduciría a la revolución proletaria y originaría el cambio de la estructura capitalista por la secularización de los bienes de la producción.⁷

Desde luego, esa tendencia proteccionista de nuestro artículo 123, es la fuerza que late en su contenido, alcanza, como hemos dicho, a todo trabajador, incluyendo, por supuesto, a la mujer. El artículo 123 no hace distinción alguna. Más aún, del artículo comentado, se desprende la teoría revolucionaria, y nuestra Teoría Integral, en donde precisamente, se encuentran las bases para el cambio y estas son: o bien la revolución de arriba o el autorizado uso de la violencia.

Con ello, habrá de llegarse al cambio de estructuras, destruyendo el voraz Capitalismo, y en consecuencia, se terminará la explotación del hombre por el hombre y se establecerá el régimen del proletariado; no deben perderse las esperanzas de que tarde o temprano se hará el caldo de los huesos de los capitalistas, como acertadamente lo ha

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México. 1990.

manifestado el maestro Trueba Urbina, y con lo cual estamos totalmente de acuerdo.⁸

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal Del Trabajo Reformada. pág. 15

CAPITULO II

2.- EL DERECHO PROCESAL LABORAL

2.1.- SURGIMIENTO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El derecho procesal del trabajo, es de origen publicista, y es precisamente una reacción que surge en contra disposición del proceso dispositivo. En dicho proceso dispositivo tiene aplicación aquel principio de que, para el Estado, para sus órganos estatales y judiciales: "Todo lo no permitido esta prohibido", y para las partes, para los particulares que están al frente al estado, "Todo lo no prohibido está permitido". En este proceso dispositivo el Estado es un ente de autoridad que tiene sus atribuciones delimitadas, que solamente hace aquello que la ley la autoriza expresamente. Las partes por el contrario, pueden disponer del proceso, de aquí su denominación. El juez es un mero espectador pasivo de la contienda, su papel se contrae a vigilar que las reglas del juego se cumplan con apego a derecho. Una vez entablada la contienda, dicta su resolución determinando a quien le corresponde la razón jurídica. El juez debe ser imparcial, absolutamente imparcial, ante las partes, y esa imparcialidad es la mejor garantía de igualdad de las partes frente al Estado.

El proceso publicista sirvió para aliviar los excesos a que se había llegado con el liberalismo. Es un intento para atenuar las aberraciones a que se arribó con un proceso dispositivo exagerado y mal entendido. Hay una ampliación del ámbito de los poderes del Estado a través del juez, con un sentido tutelar y proteccionista de los intereses de las clases débiles, es decir, una intención y un propósito para lograr el bienestar común -con un espíritu de tutela a las clases mas expuestas- a sufrir las desigualdades y las injusticias que propició el liberalismo y el capitalismo. "Esta socialización del derecho, en general, se va evidenciando mediante la

creación de ramas especiales jurídicas, como el Derecho del Trabajo y el Derecho Agrario, pero no se limita a ello, sino que la influencia socializante se deja sentir en todas las ramas, sectores y materias de lo jurídico. Muchas arcaicas y centenarias instituciones del Derecho Civil sufren individualismo y de una mayor protección de interés y del orden público. Y esta transformación también ha tocado al derecho procesal. En este orden de ideas, antiguas ramas del Derecho Civil y Penal se han transformado por la transfusión que recibieron de la sangre renovadora de las nuevas corrientes sociales. Esta Socialización del derecho constituye un movimiento, una orientación, una idea, un modo de concebir el derecho en todos sus aspectos y, por tanto, debe considerarse como: Una corriente de renovación en todas las disciplinas jurídicas contemporáneas, de manera, que no puede circunscribirse a una región determinada, no obstante que se muestre con mayor fuerza en determinados grupos más sensibles a las continuas fluctuaciones sociales".⁹

El maestro Alberto Trueba Urbina dice: "El Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de reglas jurídicas que regula la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, Inter-patronales, o Inter-trabajadores".¹⁰

⁹ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, Harla, octava edición. México 1989.

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México.

2.2.- AUTORIDADES EN MATERIA DEL TRABAJO.

La importancia del Derecho Social presente en el Derecho laboral y su Influencia evidente, "Si en su médula la legislación del trabajo no es sino la intervención regulada del Estado".¹¹

Esta intervención descansa sustancialmente en la necesidad de una organización administrativa del trabajo, capaz de analizar la realidad, de fiscalizar satisfactoriamente el cumplimiento de la legislación, de ejercer un elevado sentido de honradez y justicia en su participación, su misión no se reduce a redactar, comunicar o estudiar proyectos, para nada sirve ésta si no se lleva a la práctica y si no se ha incorporado la enseñanza insustituible de la experiencia. Hoy en día, los órganos administrativos, encargados de vigilancia y protección del trabajador han sido superados y absorbidos por el Derecho Laboral.

La protección específica del trabajador podría realizarse, y se realiza en gran parte dentro del propio contrato o relación de trabajo, al contener éstos los deberes derivados de su carácter. Sin embargo, al no estar claramente definidos estos deberes, se abre la puerta a cierta falta de seguridad jurídica. Esta es la razón de la necesidad de crear órganos encargados de protección al trabajador para la aplicación de las normas del trabajo (artículo 523 Ley Federal del Trabajo), compete en sus respectivas jurisdicciones:

¹¹ Enciclopedia Jurídica Omeba.

I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión social;

II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito público y de

Educación

Pública;

III.- A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o departamentos de trabajo;

IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

V.- A la Comisión Nacional de Salarios mínimos;

VI.- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

VII.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

VIII.- a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje;

IX.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y

X.- Al Jurado de Responsabilidades.

2.3.- CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El Derecho Procesal del Trabajo nació como una necesidad evidente en el momento en que aparecía el derecho sustantivo del trabajo ante el fracaso del derecho civil, no obstante su sabia tradición, para encontrar una justa y pronta solución a los delicados problemas obrero-patronales.

La autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo, se desprende de la naturaleza del Derecho sustantivo que, en cierto modo la tutela, ya que de nada serviría éste sin el adjetivo, naturalmente en los casos de violación o desconocimiento de la Ley Laboral. El contenido económico jurídico y social de las relaciones obrero-patronales, la situación típica del trabajador y el patrón, significa en esencia, la independencia de la nueva rama del derecho, y, en consecuencia, su especialidad caracterizada por una ley laboral positiva y cabe decir, porque es especial es distinta de las demás ramas jurídicas y por consiguiente, existe su separación, es decir autonomía científica.

En ningún procedimiento, ni en el penal triunfa la oralidad tan rotundamente, como en el Derecho Procesal Laboral, La palabra hablada es la forma idónea para reclamar justicia, ella es el medio que pone de relieve al ser humano con sus semejantes. Ninguna otra forma de contacto directo, acerca, o aleja a los hombres como la palabra. El juez actuando con alguna preparación psicológica, al estar frente al actor y al demandado, puede adquirir mayores conocimientos del conflicto, con apego a la ley, y con una profunda convicción de lo que es justo y de lo que es injusto resolver en el pleito sujeto a su jurisdicción.

El jurisconsulto español, Ángel Osorio, a propósito de la moralidad nos dice: "La justicia debe ser sustanciada por medio de la palabra. Esto por las siguientes razones:

Primera: Por la ley natural. Al hombre le fue dada la palabra para que, mediante ella se entendiera con sus semejantes.

Segunda: La palabra hablada consiente el diálogo, la réplica es instantánea, la interrupción, la pregunta y la respuesta. En el curso del informe de un letrado al juez, se le puede ocurrir numerosas dudas o aclaraciones que cabe plantear y esclarecer en el acto, dirigiéndose al informante. En el procedimiento escrito, el juez no puede entretenerse en enviar comunicaciones a los abogados para los fines dichos".¹² Es también propio de la naturaleza que la palabra hablada refleje situaciones de ánimos que en la palabra escrita se disimulan u ocultan.

Por último cabe agregar, que se prefiere la oralidad por la economía del tiempo. El procedimiento oral es el supuesto imprescindible para la publicidad, amén de la seguridad de los jueces para enterarse de todo lo ocurrido durante la secuela procesal.

En el Derecho Procesal Laboral la ley es flexible, sin que esto quiera decir que se viola. Prueba de lo anterior lo encontramos en el hecho de que la ley laboral es la única ley mexicana que adopta el sistema de la apreciación de las pruebas en forma libre por el juez, además, la aplicación de la equidad como medio supletorio de la ley es uno de los signos, que

¹² OSORIO, Ángel. Derecho Laboral, Porrúa, Tercera Edición. México, 1995.

caracteriza a la flexibilidad de la ley, y nuestro artículo 17 de la Ley Laboral expresamente dice: "A falta de disposiciones expresas en la constitución, en esta ley o en sus artículos 6°. , se tomará en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de la justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

La equidad se dice, es la medida con que la moral debe de aplicarse al derecho. Este principio debe de regir en todas las fases del procedimiento laboral, naturalmente de acuerdo con la ley y las autoridades individuales o colegiadas en materia laboral deben de tener en consideración que la equidad es un principio imperativo dentro del procedimiento, pues el obrero por ser pobre es ignorante y en consecuencia, está es una situación de inferioridad económica y cultural frente al patrón, generalmente asesorado por un abogado por ello quiero concluir esta característica, con la siguiente frase "Las masas no podrán tener el entusiasmo de la legalidad, pero si tienen el sentimiento de la justicia".

Pocas, muy pocas legislaciones en el mundo capitalista han aceptado estas normas inspiradas en el más auténtico y puro principio de justicia. El artículo 841 de la Ley Laboral, establece: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formularios sobre estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan".

De la exégesis de esta disposición se desprende que la "Verdad sabida" es la norma suprema para impartir la justicia obrera y que

esta forma se perfecciona, se complementa, con lo dispuesto en el segundo párrafo del mismo artículo. Apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean en debida conciencia. De los tres sistemas probatorios, la ley aceptó el de apreciación libre de la prueba por el juez, es decir, el juzgador tienen la facultad para aceptar toda clase de pruebas y para valorarlas, sin más limitación que la verdad sabida y la conciencia, es decir, que el juzgador fallará los asuntos obrero-patronales cuando la verdad sabida haya sido transmitida a través de la conciencia.

2.4.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO PARA RESOLVER CONFLICTOS LABORALES.

Con el Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio del cual la autoridad tramita los conflictos individuales, y colectivos de naturaleza jurídica, me refiero a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, a la audiencia de Recepción de pruebas y al acto culminante del proceso que es el laudo y tocaremos lo más importante del procedimiento de ejecución. No está por demás señalar que en la práctica casi nunca se cumplen los términos y plazos procesales, un procedimiento que teóricamente debe concluirse en 97 días, normalmente se lleva más de un año, pues la pura etapa de desahogo de pruebas tarda varios meses, además de otro tanto que dure el procedimiento, aunado a esto, el expediente permanece para que se elabore el proyecto del laudo, esto ha motivado que se tramiten amparos indirectos para obligar a las autoridades laborales a pronunciarlo.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda ante la Oficina de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Especial. Dentro de las 24 horas siguientes la autoridad debe acordar la radicación de la demanda y señalar hora y fecha dentro de los quince días siguientes a la recepción de la demanda, para que tenga lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. En dicho acuerdo se ordena emplazar al demandado con copia cotejada de la demanda, con una anticipación de diez días hábiles a la fecha de la audiencia.

El día y a la hora señalada para llevar a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes actora y demandada deben comparecer ante la Junta. La actora normalmente señala apoderado legal para que los representen en juicio en el cuerpo mismo de la demanda, pero si no fue así, es en este momento cuando procede a nombrar su apoderado legal y para ello puede hacerlo verbalmente en el inicio de la audiencia. Si no comparece el actor, el nombramiento lo podrá hacer mediante carta poder previamente elaborada ante dos testigos o ante Notario Público, que se encargará de exhibir el propio apoderado designado.

En el caso del demandado habrá que atenerse a su naturaleza jurídica para acreditar apoderado legal. Si es simple persona física y se demanda como tal, basta una carta poder suscrita ante dos testigos o ante Notario Público, para que la autoridad reconozca la personalidad de su apoderado legal. También la designación la podrá hacer verbalmente en la audiencia.

En cambio si la demandada es una persona moral además de la carta poder o el testimonio notarial, deberá acreditar con documento público la legal existencia de la Sociedad y las facultades de quien le otorga el nombramiento de apoderado de la persona moral.

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.

Si el actor formuló su demanda en contra del propietario de la fuente de trabajo, además de exhibir los documentos a que hemos hecho alusión anteriormente, según sea persona física o moral la demandada, el compareciente debe acreditar con documento idóneo, su carácter de propietario de la fuente de trabajo demandada o de la obra, según sea el caso, so pena que de no hacerlo se le niegue el reconocimiento de la personalidad que solicita.

Después de la comparecencia de las partes o de la interesada en acreditar su personalidad, la junta deberá pronunciar un acuerdo sobre el reconocimiento o rechazo del nombramiento de apoderado legal. Acuerdo que el inconforme puede combatir en amparo indirecto.

La audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y Admisión de pruebas se divide en tres etapas, la primera de conciliación, la segunda de demanda y excepciones y la tercera de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La primera etapa, la de conciliación se desarrolla de la siguiente forma:

a).- Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

b).- La Junta intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

c).- Si las partes llegan a un acuerdo, el convenio respectivo dará por terminado el conflicto, éste deberá ser aprobado por la junta y producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

d).- 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 ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

e).- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones;

f).- De no haber incurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

La etapa de Demanda y Excepciones se desarrolla conforme a las siguientes:

a).- El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

b).- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le haya indicado en el planteamiento de las acciones a la demanda, la junta prevendrá para que lo haga en ese momento;

c).- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

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

e) La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere, la junta se declara competente y se tendrá por confesada la demanda;

f).- Las partes podrán por una vez replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

g).- 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 cinco días siguientes;

h).- Al concluir 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.

La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

a).- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contratatare y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;

b).- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, asimismo en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda, para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

c).- Las partes deberán ofrecer sus pruebas.

d).- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, por su parte el artículo 779 de la Ley Laboral dispone: "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes expresando el motivo de ello.

Por su parte la junta en el mismo acuerdo en que resuelva sobre la admisión y desechamiento de las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia y desahogo de pruebas. Y cuando considere que en una sola audiencia no podrá desahogar las pruebas, en el propio acuerdo señalará los días y horas en que habrán de desahogarse, procurando recibir primero las del actor y luego las de la parte demandada. Este período no deberá exceder de 30 días.

La Audiencia de Desahogo de Pruebas, deberá celebrarse dentro de los días hábiles siguientes a la fecha del acuerdo de admisión de pruebas, y se llevará a cabo conforme a las siguientes normas que consigna el artículo 884 de la Legislación Laboral:

a).- Abierta la audiencia se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha.

b).- Si faltare por desahogar algunas pruebas, por no estar debidamente preparadas, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley.

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

d).- Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Concluido el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos de las partes, el Secretario hará una certificación de que ya no existen pruebas pendientes de desahogo posterior y el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción; y turnará el expediente para dictamen, el que deberá elaborarse dentro de los diez días siguientes. Y el proyecto de resolución en forma de laudo deberá contener:

a).- Un extracto de la demanda y la contestación de replica, y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma.

b).- El señalamiento de los hechos controvertidos;

c).- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que daban considerarse aprobados.

d).- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado;

e).- Los puntos resolutivos.

Al concluir el término para formular alegatos o formulados éstos, termina la fase de instrucción mediante la declaración correspondiente y se abre la fase más importante del procedimiento, que es la de juicio. En ella tiene lugar la pronunciación y el fallo que pone fin al procedimiento y que, en materia laboral recibe el nombre de Laudo.

En esta fase del procedimiento puede darse el caso de que los representantes que integran la Junta, dentro de los cinco días siguientes al de haber recibido la copia del dictamen, soliciten el desahogo de pruebas para mejor parecer; y su recepción deberá ser dentro de un término de ocho días. Concluido lo anterior, el Presidente de la Junta fijará hora y fecha dentro de los diez días siguientes para llevar a cabo la audiencia de discusión y votación del laudo.

El Laudo deberá contener:

- a).- Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;
- b).- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- c).- Un extracto de la demanda y de su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- d).- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

- e).- Extracto de alegatos;
- f).- Las razones legales o de equidad;
- g).- La jurisprudencia y equidad que le sirva de fundamento;
- g).- Los puntos resolutivos.

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

Cuando se trate de prestaciones económicas, en el laudo se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Y sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Una vez notificado el Laudo, cualquiera de las partes dentro del término de tres días, podrá solicitar de la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo. Por otra parte el laudo únicamente puede ser impugnado ante las autoridades de amparo y no procede ningún recurso en su contra ante el propio Tribunal que lo dicte.

Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la que surtan sus efectos la notificación del mismo. Si el demandado no cumple dentro del término, el actor puede iniciar el procedimiento de ejecución forzosa del laudo ante el presidente de la Junta que lo pronunció.

En el procedimiento de ejecución forzosa, podemos distinguir tres pasos y son: De requerimiento de pago; de embargo; de remate.

Cuando el patrón condenado tenga su domicilio fuera del lugar de la residencia de la junta que dictó el laudo, el presidente de ésta deberá dirigir el exhorto al presidente de la Junta de la Jurisdicción del domicilio del patrón condenado, comisionándolo para la ejecución forzosa del laudo, debiéndolo autorizar desde luego para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución.

Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla.

Siempre que en una ejecución del laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el presidente cuidará que se le otorgue personalmente.

En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:

a).- Se practicará en el domicilio donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el Actuario en el acta de notificación.

b).- Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que éste presente.

c).- EL Actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo.

d).- El actuario podrá, en caso necesario sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper la cerradura del local en que se deba practicar la diligencia.

e).- Si ninguna persona está presente, el Actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado.

f).- El Actuario bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El Actuario resolverá las cuestiones que se susciten. El Actuario, tomando en consideración lo que convengan las partes, determinará los bienes que deban ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización. Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el Actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentra y previa identificación de los

bienes, practicará el embargo. Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el Actuario trabará embargo y los pondrá a disposición del Presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor, si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo sus responsabilidades designe la parte que obtuvo. El depositario debe informar al Presidente ejecutor del lugar en que quedaran los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario. Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino, el importe del pago lo haga el presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia. Si los bienes embargados fuesen inmuebles, se ordenará dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad, si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones, si el embargo recae en una empresa o establecimiento el depositario tendrá el carácter de interventor con cargo a la caja, y estará obligado a cumplir con las normas que señala el artículo 964 de La Ley Federal del Trabajo.

Concluidas las fases del requerimiento de pago y embargo, se procederá a la tercer fase de remate de bienes, conforme a las normas establecidas en los artículos 967 y 975 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

CAPITULO III

3.- LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

3.1.- CONCEPTO DE PRUEBA.

En el sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva.¹²

La prueba consiste en demostrar en juicio por los medios que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes.

En otra acepción la prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido. Así, probar es evidenciar algo. Esto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con la que los ojos ven las cosas materiales; en otras palabras, es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad. Esta certeza es el resultado del raciocinio, la investigación y el análisis lógico jurídico.

En el procedimiento Laboral, la prueba constituye, unas veces, un método de averiguación y otras, un método de comprobación.

El método de averiguación se emplea en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y el de comprobación, en el de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

¹² RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral, Ed. PAC, Segunda Edición.

En los primeros se investiga, se averigua para crear el derecho aplicable a las partes; en los segundos, se acude al silogismo jurídico como consecuencia de la comprobación.

3.2.- LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Con los medios probatorios se pretende demostrar o justificar en el juicio la verdad o falsedad de un hecho y no el derecho, ya que éste no está sujeto a prueba, no se deben confundir los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que se constituyen el cómo y el modo en que las partes aportan a la Junta elementos de convicción.

En lo general, podemos afirmar que hay dos sistemas en cuanto a la instrumentación; el primero, restrictivo o limitativo, que no admite más pruebas que las específicamente señaladas en la ley; al segundo, el enunciativo que, en adición a los contenidos en la ley acepta otros medios probatorios no previstos.

El Derecho Procesal del Trabajo corresponde al segundo de los métodos señalados.

Por una parte, admite como medios específicos de prueba los que contempla el artículo 776 de la Ley.

Artículo 776.- "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I.- Confesional;
- II.- Documental;
- III.- Testimonial;

IV.- Pericial;

V.- Inspección;

VI.- Presuncional;

VII.- Instrumental de Actuaciones, y

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

3.3.- LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la Junta necesita para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.

Se conocen dos sistemas por lo que se refiere al impulso del procedimiento; el dispositivo y el inquisitivo. Se caracteriza, el primero por la necesidad de que sean las partes las que impulsen el proceso; se traduce, el segundo, en la idea de que el órgano de jurisdicción, con independencia de las partes, pueda mover el procedimiento.

Ahora bien, en el procedimiento laboral tienen cabida los dos sistemas, pues las Juntas, independientemente del derecho de las partes para ofrecer pruebas, pueden impulsar el procedimiento a través de la facultad de: "...Ordenar con citación de las partes, el examen de documentos-objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad..."

Se debe aprobar aparentemente el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de que la afirmación o negación del derecho, por lo que es una obligación y un derecho de las partes que tengan que cumplir con el impulso procesal que la Ley les impone.

En este sentido, el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece, siguiendo diversos criterios de nuestro máximo tribunal, lo siguiente:

La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tienen 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 de los siguientes casos:

- I.- Fecha de ingreso del trabajador.
- II.- Antigüedad del Trabajador.
- III.- Faltas de asistencias del trabajador.
- IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para la obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 Fracción III de la Ley;
- VI.- Constancia de haber dado por escrito al trabajador de la fecha y causa del despido.
- VII.- El contrato de Trabajo.
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo.
- IX.- Pago de días de descanso obligatorio.
- X.- Disfrute su pago de vacaciones.
- XI.- Pago de las primas dominicales, vacaciones y antigüedad.
- XII.- Monto y pago del salario.
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- XIV.- Incorporación y Aportación Nacional de la vivienda.

XV.- Aguinaldo, pago (no esta incluida en la ley).

XVI.- Otras prestaciones y condiciones de trabajo.

De las anteriores circunstancias, se puede advertir que, de hecho, siempre tendrá el patrón la carga de la prueba, en cuanto al pago y constancia de las condiciones de trabajo, aviso de rescisión, rescisión justificada, con lo que se identifica, en el fondo, con el principio civil que dice que debe probar el que afirma, el que niega no tienen ninguna obligación de hacerlo, salvo que su negativa implique una afirmación, con excepción del patrón que niegue el despido y ponga en el puesto al trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, sin variación alguna, para que se reincorpore a sus actividades. En caso de negativa de la relación laboral, la carga de la prueba recae en el trabajador.

Efectivamente, si el patrón ofrece el puesto de buena fe sin modificarles al Trabajador sus condiciones de trabajo, o en todo caso justifique las condiciones controvertidas, operará la "reversión de la carga de la prueba" y será el trabajador el que tenga que acreditar el despido que aduce, de conformidad con la jurisprudencia de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como la existencia de la relación laboral o las causas de la rescisión imputable al patrón.

3.4.- ESTUDIO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN PARTICULAR. (OFRECIMIENTO, ADMISION Y DESAHOGO).

El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidas en la relación procesal.

Se deduce que las partes no pueden ser testigos. El desahogo de esta prueba está supeditada a la buena memoria y a la buena fe de los que rinden su testimonio, por lo que esta prueba no puede, al ser relativa y subjetiva, proporcionar las garantías de precisión y exactitud de otros medios de prueba como serían los documentos.

El testigo comparece a juicio para hacer del conocimiento del tribunal el hecho controvertido, con sus circunstancias de modo, tiempo y lugar, de dicho acontecimiento.

La prueba testimonial presenta las siguientes características:

- a).- Es un acto jurídico conscientemente ejecutado.
- b).- Es un acto procesal.
- c).- Es un medio de prueba.
- d).- Es una prueba indirecta y personal.
- e).- Es una prueba representativa de hechos.
- f).- Es histórico y narrativo de hechos, entendiéndose éstos en una forma detallada o amplia.
- g).- Es una declaración específica.

h).- Es lo que vio o presenci6 un tercero o impresi6n de sus sentidos.

i).- Es una persona extraf1a al juicio.

Requisitos del ofrecimiento de la prueba.

La parte que ofrezca la prueba testimonial, deber6 ajustarse a los siguientes requisitos:

a).- Solo podr6n ofrecerse un m6ximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar (antes cinco testigos);

b).- Indicar6 los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deber6 solicitarse a la junta que los cite, sef1alando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

c).- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la junta, el oferente deber6, al ofrecer la prueba, acompa1ar interrogatorio por escrito, a cuyo tenor deber6 ser examinado el testigo; de no hacerlo se declarara desierta. Asimismo, exhibir6 copias del interrogatorio, las que se pondr6n a disposici6n de las dem6s partes, para que dentro del t6rmino de tres d1as presenten su pliego de preguntas en sobre cerrado, y;

d).- Cuando el testigo sea alto funcionario p6blico, a juicio de la Junta podr6 rendir su declaraci6n por medio de oficio, observ6ndose lo dispuesto en este art1culo en lo que sea aplicable.

En caso de que los testigos deban ser citados por conducto

de la Junta, como medida de apremio a fin de evitar entorpecimientos del procedimiento, la Ley, en su artículo 814, establece que se les apercibirá para que el día y hora señalados rindan su declaración; en caso contrario serán presentados por la policía.

En ese orden de ideas, el testigo que deje de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado en autos, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados, mediante multa o arresto hasta por 36 horas o presentación por la fuerza pública.

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

Por otra parte, la Junta, al girar exhorto para desahogar la prueba testimonial fuera de lugar de su residencia, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas de legales, e indicará la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia, a efecto de evitar la práctica tradicional de objetar la personalidad de la contraparte y dilatar el procedimiento.

En el desahogo de la prueba testimonial se observarán

las normas siguientes:

a).- El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos salvo que esté imposibilitado físicamente a presentarlos, y la Junta procederá a recibir su testimonio.

b).- El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no se puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello (interrumpe el anterior criterio del Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia de Trabajo, que argumentaba la falta de fundamento oficial en juicio, ya que es evidente y un acierto de la reforma a que los testigos deben ser las mismas personas que fueron ofrecidas para este efecto). En caso contrario la Junta en el momento de dictar resolución acordará lo conducente.

c).- Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de la Ley, el aislamiento de los testigos impide que se trasmitan la declaración.

d).- Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración.

e).- Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación. La ley menciona que al ofrecerse las pruebas tienen que acompañarse todos los elementos necesarios para su

desahogo, precisamente el elemento primordial es la relación entre la prueba y lo que se pretende acreditar con la misma.

f).- Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La junta cuando lo estime necesario, examinará directamente al testigo.

g).- Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras.

h).- Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, es decir, deben explicar los motivos y razones por los cuales tuvo conocimiento de los hechos sobre los cuales versa la prueba.

i).-El testigo, enterado de su declaración firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, será leída por el secretario imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse el acta ni en la sustancia ni en la redacción.

En virtud del carácter subjetivo de la prueba testimonial, el legislador ha determinado las circunstancias por las cuales, aun siendo admisible la prueba testimonial, debe de excluirse y desecharse por completo la declaración formulada por el testigo. Aquellas que no la excluyan deben disminuir su eficacia probatoria.

Por tanto, las tachas son causas que invalidan o disminuyen la eficacia o el valor probatorio de las declaraciones de los testigos, hechas

valer por las partes, al respecto el artículo 818 de la Ley, afirma "Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley".

Las objeciones o tachas a los testigos deben hacerse o formularse en forma oral precisamente al concluir el desahogo de la prueba respectiva, y ante dicha objeción la Junta recibirá las pruebas en la misma audiencia de desahogo de pruebas en que las partes funden su petición.

Constantemente se incurre en confusiones al respecto, ya que las tachas por lo común se hacen con el carácter de alegatos a las declaraciones y no constituyen técnicamente una tacha al testigo.

Como una excepción al concepto clásico de la prueba testimonial la ley establece la posibilidad, "bajo ciertas circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

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

3.5.- VALORACION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

La valoración de la prueba testimonial es de capital importancia pues resulta ser el momento procesal decisivo en el juicio, ya que consideramos lo que es cierto, los medios de prueba tienen como finalidad crear la convicción del juzgador, lo dicho es relativo pues una prueba testimonial bien ofrecida y mejor desahogada tiene mayor fuerza probatoria que una documental publica deficiente.

Cabe mencionar que la prueba testimonial es la mas socorrida para alcanzar su finalidad de formar plena convicción en el juzgador debe reunir ciertos requisitos, a saber que tenga la naturaleza de una testimonial; que se rinda ante el órgano jurisdiccional; que sea plural; que haya idoneidad; que exista uniformidad, y que se manifieste la razón por la que se conocen los hechos sobre los que se declara.

Esto en términos generales, pues tendremos ocasión de advertir matices en cada requisito.

Respecto a lo primero, es decir, que tenga naturaleza de una prueba testimonial, me refiero a que lo dicho por los testigos debe ser una escueta narración de los hechos, sin que se ponga en juego ningún conocimiento técnico de los testigos, ni que los mismos pretendan obtener conclusiones de su narración, para que la prueba testimonial no pierda sus características y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testigos, aparte de su situación personal de imparcialidad y desinterés frente al conflicto, solamente den a conocer al juzgador los hechos que les consten, sin sacar de los mismos conclusiones, ni opinar sobre la trascendencia de tales hechos.

Acerca del segundo requisito la prueba testimonial alcanza pleno valor probatorio siempre y cuando se lleve a cabo ante el órgano jurisdiccional y si firman su testimonio, en cuanto sea plural la prueba testimonial se debe entender que deben ser varios los testigos que declaren para acreditar un solo hecho, cabe mencionar que la pluralidad tiene un limite, pues ya sabemos que no se pueden presentar mas de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar.

Pasando al requisito de la idoneidad, tenemos que esta se manifiesta como el cúmulo de circunstancias que atañen al testigo, circunstancias que hacen suponer que el testigo es imparcial y es veraz.

De acuerdo con lo expuesto seria lógico concluir que entre el testigo y el oferente de la prueba no debe haber nexos de amistad ni de dependencia. Por ultimo, que el testigo manifieste la razón de su dicho o sea, si en las preguntas que se le formularon al testigo, explica los motivos o razones por las cuales tuvo conocimientos de los hechos, es patente que da la razón de su dicho.

Cabe mencionar las tachas de los testigos las cuales constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo, y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con algunas de partes parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad pero no se refiere al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas se desvirtúe lo manifestado por el testigo.

3.6.- ANALISIS DE LA FRACCION II DEL ARTICULO 813 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el transcurso de este trabajo se han abordado diversos temas los cuales nos llevan como punto final al tema central de esta tesis para lo cual me permito transcribir el Artículo 813 en su fracción segunda de la Ley Federal del Trabajo:

Art. 813 fracción II: "Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la junta que los cite, señalando la causa o motivo justificado que le impidan presentarlos directamente".

Al observar lo que estipula en antes citada fracción del Artículo 813, es ahí donde surge una serie de lagunas y por ende la propuesta del presente trabajo.

Ya que la mencionada fracción, no especifica un término para que el oferente de la prueba testimonial -dado el caso de que ofreciera mal u omitiera el nombre o domicilio del testigo- subsane dicho error u omisión, y debido a que las juntas están obligadas a recibir las pruebas con la seriedad y oportunidad debidas, así igual se señala una hora para llevar a cabo la diligencia, es en ese mismo momento en que se debe de realizar la diligencia, sin dar esperas para aquel que no se presentare al desahogo de dicho medio de convicción, puesto que el oferente de la prueba tiene la obligación de

presentar a sus testigo el día y hora para la celebración de dicha diligencia.

Por ende y al no hacerlo ocasiona un retraso procesal por el error de no mencionar bien los nombres y domicilios de los testigos y mucho menos presentarlos al momento del desahogo de la prueba.

Por tal motivo para subsanar las lagunas que presenta el Artículo 813 en su Fracción segunda aludida, la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de diversas Jurisprudencias y Ejecutorias, ha tratado de llenar los vacíos de la citada fracción que a continuación se describen:

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL JUICIO LABORAL. OFRECIMIENTO.

“ El oferente de la prueba testimonial tiene la carga de señalar tanto el domicilio como el nombre de los testigos, independientemente de que se comprometa a presentarlos ante la junta. La omisión de tales requisitos exigidos por el artículo 813 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, trae como consecuencia que se tenga como mal ofrecida esa prueba y que no se admita.”
CUARTA SALA. Varios 4/89.- Contradicción de tesis sustentada por el Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito y Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo.- 11de Septiembre de 1989. Mayoría de votos de Schmill Ordóñez, García Vázquez, y Contreras.- Poniente: Ulises Schmill Ordóñez.- Secretario: Hugo Arturo Baizabal Maldonado.

TESIS DE JURISPRUDENCIA DEL PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

TESTIGO EN MATERIA DE TRABAJO, DISERCIÓN DE LA PRUEBA.

“Es correcto que la junta responsable declare desierta esa probanza cuando el oferente señala un domicilio equivocado de los testigos y no indica el correcto dentro del término concedido, ni el día y la hora fijada para su recepción los presenta, en cumplimiento todo esto del requerimiento y prevención hechos por la citada autoridad, dado que el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo obliga a las partes a ofrecer las pruebas proporcionando los elementos necesarios para su desahogo.”

Amparo directo 235/987. Nahum Aparicio Carreon. 17 de Noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Uribe García. Secretario: Alejandro Gabriel Hernández Viveros.

Es por eso la presente tesis trata de subsanar las lagunas o las omisiones de los legisladores a través de la siguiente propuesta:

3.7.- PROPUESTA DE REFORMA A LA FRACCION II DEL ARTÍCULO 813 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El desarrollo del presente trabajo y dado el análisis que se ha hecho de la fracción II del artículo 813 de la vigente Ley Federal del Trabajo, permite concluir que definitivamente hay una total ausencia de técnica legislativa en su redacción, en consecuencia y a título personal me permito hacer la siguiente propuesta:

Propongo que la especial redacción debe quedar de la siguiente manera:

“El oferente de la prueba testimonial, indicará los nombres y domicilios de los testigos. En el caso de que señalare un domicilio equivocado o inexistente, la autoridad laboral lo requerirá por un término de tres días para que señale los correctos y de no indicarlos en el término concedido, ni el día y hora para el desahogo de dicha prueba presenta a los testigos, se le declarará desierta esa probanza por falta de interés jurídico.

Cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la junta que los cite, señalando la causa o motivo justificado que le impidan presentarlos por cuenta propia”

CONCLUSIONES

Una vez desarrollado los diversos apartados de que se compone este trabajo de investigación y una vez analizada la segunda fracción del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, debe concluirse de la siguiente manera:

Primera.- Uno de los aspectos más distintivos del derecho procesal es la prueba, no siendo esto la excepción en materia laboral. Esto es así porque la prueba constituye la espina dorsal del proceso. Que importa que las partes argumenten afirmaciones, que el actor exponga sus hechos y los demandados se excepcionen y defiendan si no hay medios, objetos, documentos, conductas, instrumentos o mecanismos con que demostrar lo que se afirma. De ahí la importancia de la prueba en cualquier tipo de proceso.

Segunda.- En el proceso laboral mexicano se sigue un sistema admisorio de pruebas mixto, ya que es nuestra propia legislación laboral la que por un lado nos dice que en el proceso son admisibles **todos los medios de prueba que no sean contrarias a la moral y al derecho** y por el otro no señala un catálogo de las principales pruebas que se aceptan en los conflictos laborales tales como: **la confesional, la documental, la testimonial, la pericial, la inspección, la presuncional, la instrumental de actuaciones, las fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los**

descubrimientos de la ciencia.

Tercera.- Cuando la autoridad laboral vaya a dictar el laudo correspondiente debe valorizar las pruebas a su prudente arbitrio, ya que en materia laboral se da el sistema de la libre valoración de las pruebas, sin tener que sujetar al funcionario resolutor a reglas específicas de valoración. Tal razonamiento se deriva de los dictados de la ley laboral al sostener que: **“los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulamos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”**. En síntesis, la valoración de la prueba testimonial en los conflictos laborales se deja al prudente arbitrio de la autoridad.

Cuarta.- La fracción segunda del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo dice: **“ Indicara los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la junta que los cite, señalando la causa o motivo justificado que le impidan presentarlos directamente.”** Como vemos en dicha fracción hay lagunas u omisiones, ya que no prevé como debe procederse para el caso de que algún oferente de la prueba testimonial, con mala intención o sin ella, ofrezca un testigo inexistente o un domicilio equivocado o que no existe.

Quinta.- Dada las lagunas que presenta la fracción segunda del Artículo 813 aludida, la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de

diversas jurisprudencias y ejecutorias ha tratado de llenar los vacíos de que adolece la citada fracción.

Sexta.- Ante todo lo argumentado independientemente del que el máximo tribunal del país haya aclarado las lagunas, que presenta el multicitado numeral, es de plena justicia y de sana lógica el que se reforme o adicione la señalada fracción segunda del Artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Trillas, Edición 1996, México.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Pac.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Quinta Edición, Editorial Trillas, México 1986.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo. Décima Primera Edición, Editorial Esfinge, México 1990.

CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México D. F. 1986.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Octava Edición, Editorial Porrúa, México 1991.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1990.

DE LA LUZ ARRIAGA, Maria. El Proceso del Trabajo en México. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1996.

DEVEALI MARIO, L. Tratado de Derecho del Trabajo. Editorial Buenos Aires,

Impresora la Ley, S. A., 1972.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Porrúa. Trigésima novena Edición.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Harla. Octava Edición. México 1989.

MONTES DE OCA BARAJAS, Santiago. Derecho del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México, México 1991.

OSORIO, Angel. Derecho Laboral. Porrúa. Tercera Edición.

PAQUIN MICHEL. El Trabajo. Primera Edición, Editorial Trillas, México 1993.

TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa, México 1988.

-----, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1990.

-----, Alberto, Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.

DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Primera Edición, Editorial Porrúa S. A., México 1977.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Segunda Edición, Editorial PAC, México 1980.

Enciclopedia Jurídica Ameba.

REVISTAS.

Revista Laboral. No. 5

LEGISLACIONES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Anaya, S. A. México 1999.

Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Quinta Edición, Editorial Sista, 1994.