



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 8727-09, ACUERDO No. 218/95



UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.
URUAPAN
MICHOACÁN

ESCUELA DE DERECHO

**"LA OMISIÓN DEL SEÑALAMIENTO DEL NOMBRE Y
DOMICILIO DE LOS TESTIGOS DENTRO DEL OFRECIMIENTO
DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO LABORAL,
COMO PROTECCIÓN AL TRABAJADOR"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

BUSTOS RUIZ ALDO

ASESOR: LIC. MARÍA GUADALUPE TAFOLLA GAMIÑO

URUAPAN, MICHOACÁN.

NOVIEMBRE DEL 2008



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.



SUBDIRECCIÓN DE CERTIFICACIÓN
ANEXO 13



AUTORIZACIÓN PARA IMPRESIÓN DE TRABAJO ESCRITO

CIUDADANA
DOCTORA MARGARITA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ,
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS,
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,
P R E S E N T E:

Me permito informar a usted que el trabajo escrito:

**“LA OMISIÓN DEL SEÑALAMIENTO DEL NOMBRE Y DOMICILIO DE LOS
TESTIGOS DENTRO DEL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN
EL PROCESO LABORAL, COMO PROTECCIÓN AL TRABAJADOR”**

Elaborado por:

BUSTOS **RUIZ** **ALDO**
APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRE(S)

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 97601887 6

ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO EN DERECHO.

Reúne los requisitos académicos para su impresión.

**“INTEGRACIÓN Y SUPERACIÓN”
URUAPAN, MICHOACÁN, NOVIEMBRE 20 DEL 2008.**


LIC. MARÍA GUADALUPE TAFOLLA GAMIÑO
ASESOR


LIC. FEDERICO JIMÉNEZ TEJERO
DIRECTOR TÉCNICO



ÍNDICE

Página

INTRODUCCIÓN	11
I. EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	
1.1 DERECHO LABORAL	20
1.2 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	23
1.3 DERECHO LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN	25
1.4 SURGIMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	27
1.5 EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL	29
1.5.1 Federalización de la legislación laboral	29
1.5.2 Ley federal del trabajo de 1931	30
1.5.3 Ley federal del trabajo de 1970	32
1.5.4 Reforma laboral de 1980	33
II. ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	
2.1 QUE ES EL TRABAJO	35
2.2 SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	37
2.2.1 Los trabajadores	39
2.2.2 Los patrones	41
2.3 LA RELACIÓN DE TRABAJO	42
2.3.1 Contrato individual de trabajo	45
2.3.2 Contrato colectivo de trabajo	47
2.4 LOS CONFLICTOS LABORALES	50
2.4.1 Clasificación de los conflictos	51
2.5 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO	53
2.5.1 El derecho de trabajo como medio protector del trabajador	54
2.5.2 El derecho del trabajo en constante expansión	55
2.5.3 El derecho del trabajo es irrenunciable	55
2.5.4 El derecho del trabajo es un derecho imperativo	56
2.5.5 El derecho del trabajo como mínimo de garantías para los trabajadores	56
III. PROCEDIMIENTO DEL DERECHO LABORAL	
3.1 PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	59
3.1.1 Principio de oralidad	60
3.1.2 Principio de publicidad	61
3.1.3 Principio de gratuidad	61
3.1.4 Principio de inmediatez	62
3.1.5 Principio de instancia de Parte	63
3.1.6 Principio de sencillez	63
3.1.7 Principio de concentración	64

3.1.8 Principio de suplencia	64
3.2 TIPO DE PROCEDIMIENTOS DENTRO DE LA MATERIA LABORAL	64
3.2.1 Las juntas de conciliación	65
3.2.2 Las juntas de conciliación y arbitraje	66
3.2.2.1 Presentación de la demanda	67
3.2.2.2 Admisión de la demanda y emplazamiento	68
3.2.2.3 Audiencia inicial	69
a) Etapa de conciliación	70
b) Etapa de demanda y excepciones	70
c) Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas	72
3.2.2.4 Audiencia de desahogo de pruebas	73
3.2.2.5 Los alegatos	74
3.2.2.6 El dictamen	75
3.2.2.7 Las diligencias adicionales y pruebas no desahogadas	76
3.2.2.8 Engrose y aprobación del laudo	76
3.2.3 Procedimientos especiales	77
3.2.4 Procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito	78
3.2.5 Procedimiento para-procesal o voluntario	80
3.2.6 Procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica	82

IV. LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

4.1 LA ETAPA PROBATORIA	84
4.2 ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA PRUEBA	85
4.2.1 Medios de prueba	85
4.2.2 Objeto de prueba	85
4.2.3 Fin de la prueba	86
4.3 EL SISTEMA PROBATORIO LABORAL	86
4.3.1 Sistema de la prueba libre	87
4.3.2 Sistema de la prueba legal o tasada	87
4.3.3 Sistema mixto	87
4.4 MOMENTO PROCESAL DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS	88
4.5 REQUISITOS DEL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS	89
4.6 CARGA DE LA PRUEBA	90
4.7 EXCEPCIONES A LA NECESIDAD DE PROBAR	92
4.8 PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER	93
4.9 PRUEBA SUPERVENIENTE EN MATERIA LABORAL	94
4.10 GENERALIDADES DE LA PRUEBA	94
4.11 LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL	96

V. LA PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL

5.1 LOS TESTIGOS	97
5.2 TIPOS DE TESTIGOS	98
5.3 LA PRUEBA TESTIMONIAL	100
5.4 CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA TESTIMONIAL	102
5.5 LA FUNCIÓN DE LA PRUEBA TESTIMONIAL	103

5.6 REGLAS GENERALES QUE SE TOMAN PARA LA PRUEBA TESTIMONIAL	104
5.6.1 Modo de ofrecimiento	105
5.6.2 Requisitos para el desahogo de la prueba testimonial	107
5.6.3 Características del desahogo de la prueba testimonial	109
5.7 TACHA DE LOS TESTIGOS	112
VI. La omisión del señalamiento del nombre y domicilio de los testigos dentro del ofrecimiento de la prueba testimonial en el proceso laboral, como protección al trabajador	115
Conclusiones	120
Propuesta	122
Anexo	124
Bibliografía	131

A DIOS.

Por prestarme la vida para cumplir con uno más de mis objetivos el de terminar con mis estudios universitarios.

A MIS PADRES.

Por toda la confianza que en mí depositaron, por tener fe de ver un día hecho realidad su sueño, de ser muy feliz y por darme esta otra oportunidad, porque sin ellos nunca podría haberla logrado.

A JULIA Y ALDITO.

Por tener fe en mí, de que un día pudiera cumplir con esta etapa de mi vida y por ayudarme y acompañarme en esos tiempos de desvelo y sacrificio y estar siempre a mi lado.

A MIS HERMANOS.

FELIPE, AÍDA, HÉCTOR IGNACIO Y MARIA

ELIDETH, quienes también depositaron su confianza en mí y me brindaron su apoyo incondicional y ayuda en todo momento cuando lo necesitaba y quienes siempre estarán a mi lado apoyándome.

A MI UNIVERSIDAD.

Ya que sin ella no podría ver hecho realidad,
lo que ahora he conseguido y soy: un licenciado.

A MIS PROFESORES.

Quienes con su esfuerzo y dedicación,
me dieron un poco de su sabiduría, y en
especial al **Lic. Juan Carlos Madrigal**, quien
me brindó, sus conocimientos y amistad para
poder alcanzar uno más de mis objetivos.

A MIS AMIGOS.

Quienes también pudieron estar a mi lado,
y brindarme esos momentos de felicidad,
ya que nunca los podré olvidar.

INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES DEL TEMA.

Dentro del tema seleccionado para la elaboración de la tesis, solamente se encontró un sólo tema afín o similar, por lo que a continuación se explica en qué consiste:

* Nombre de la tesis: **“LA IMPORTANCIA DE PODER SUSTITUIR TESTIGOS EN EL JUICIO LABORAL”**.

* Elaborado por: DAYSI AYALA SOSA.

* Propuesta:

“Artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice en su fracción segunda;

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 lo cite, señalando la causa o motivo justificado que le impiden presentarlos directamente.

La propuesta dentro de la tesis en mención es la siguiente;

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 lo cite, señalando la causa o motivo justificado que le

impiden presentarlos directamente, y cuando por causas de fuerza mayor admitidas a criterio de la junta no le sea posible presentar al testigo propuesto en la audiencia respectiva, deberá hacerlo saber a la Junta con ocho días de anticipación, para que esta se encuentre en posibilidad de notificárselo a la contraparte y pueda hacer las objeciones pertinentes, a fin de no dejarla en estado de indefensión”.

De este tema de tesis, el cual ya quedó mencionado al inicio de este apartado, ello en la portada y que lleva por nombre **“LA OMISIÓN DEL SEÑALAMIENTO DEL NOMBRE Y DOMICILIO DE LOS TESTIGOS DENTRO DEL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO LABORAL, COMO PROTECCION AL TRABAJADOR”**, sólo se encontró el tema en mención el cual tiene algo de similitud al que se pretende abordar, con la finalidad de elaborar el trabajo de tesis, pero más adelante se detallará y determinará que no tienen nada de relación, debido a que los dos trabajos tienen enfoques, puntos de vista y fines diversos, sin que se puedan llegar a tener alguna relación, por ser muy contrarias las opiniones y pensamientos que se tienen sobre el tema, de la tesis ya elaborada y de la nueva tesis que se pretende elaborar.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿Cuál es la desigualdad que existe dentro del artículo 813 fracción II primera parte de la Ley Federal del Trabajo, respecto a los requisitos que las partes deben señalar, dentro del ofrecimiento de la prueba testimonial, sobre los testigos que se ofrezcan dentro de la materia laboral?

Se tiene como meta el obtener por medio de este trabajo de tesis, el que se pueda argumentar o determinar, ya que es de suma importancia el poder establecer, que no se violenta uno de los principios, y que el propio derecho del trabajo contiene, el cual consiste, en que la ley actual es un medio regulador de las relaciones entre los trabajadores y patrones, ya que mucha de las ocasiones no se cumple con ella y la cual se encamina a "la igualdad social de las fuerzas de trabajo"; debido a que dicho principio lo que pretende es el que se pueda igualar a ambas fuerzas laborales por medio de mecanismos legales que han sido consagrados dentro de la ley, para que cuando existan conflictos laborales, en donde se contravengan los derechos y obligaciones de los patrones y los trabajadores, puedan estar equilibrados sus derechos y no exista un desequilibrio en la prosecución del litigio.

Por lo antes señalado, es de importancia que al momento de realizarse la tesis, se demuestre con hechos verídicos que en verdad el precepto legal en comento, se violenta en la práctica con este principio, por lo que se tratará de dar una explicación, así como que tampoco cumple con el objetivo primordial de

la ley del trabajo y el propio derecho laboral, consistente en que debe de existir un equilibrio procesal para las partes, y que la balanza no esté equilibrada solamente hacia un lado, que por lo general es para los patronos, y así poder estar en mayor ventaja para las partes de conseguir u obtener resultados más favorables, al momento de que se dicte la resolución (laudo) dentro de un proceso. Uno de los objetivos que se tiene en la elaboración de la tesis, la reforma del artículo en comento, ya que en muchas de las ocasiones, se manipula la prueba testimonial para obtener ciertos beneficios.

JUSTIFICACIÓN.

Durante el desarrollo de la presente tesis, se tiene como objetivo el poder realizar un estudio más a fondo de los problemas que existen al momento de que, por parte de la defensa del trabajador, se pretende desahogar la prueba testimonial, se tiene que este tipo de prueba viene siendo un arma de doble filo debido a que puede ser de gran ayuda para el trabajador, y a su vez, también se corre el riesgo de que al momento de que se desahogue, los testigos no puedan estar presentes o no digan la verdad de lo que pudieron observar; en consecuencia que, por lo general los patronos, al momento de que se ven frente a estas situaciones, lo que tratan es de coaccionar en contra de los testigos (quienes son por lo general los mismos compañeros de trabajo), con el objetivo de que no depongan en contra de él.

Lo mencionado en el párrafo anterior, es el punto principal de la presente tesis, ya que si bien es cierto que la ley establece ciertos requisitos que tienen que cumplirse, si no se tiene por desechada la prueba testimonial por ilegal; así pues lo que se estila en la práctica y por la vía extrajudicial, es la utilización de otros medios que no son los legales, para poder salir beneficiados por el desahogo de la prueba testimonial, siendo así, la justificación y el objetivo que se tiene de manera personal, por eso es necesario que se tengan los conocimientos suficientes y profundos del tema, por la importancia de poder tener muy en claro los pros y contras que tiene la prueba testimonial en su desahogo.

Reafirmando lo anterior, se puede mencionar como ejemplo, la carga de la prueba, que es siempre y, por lo general, atendiendo a cómo suceden las circunstancias para el patrón, pero casi en la mayoría de la veces puede salir librado de ella o revertirla, aunque claro, no hay que dejar de lado el riesgo que ello implica en lo relativo a que, cuando lo reinvierte, se realiza al momento de que ofrece la reinstalación al trabajador a su fuente de trabajo, pero se toma en cuenta cuál es la intención que se tuvo al momento de ofrecerla, la cual deberá de ser valorizada por la Junta, pero claro, no es motivo para que se justifique, el que no pueda estar viciada la prueba testimonial, como se muestra en la propuesta. Lo anterior para que sea respetada la Paridad Social.

OBJETIVOS.

I.- GENERAL.

El determinar la importancia de suprimir lo establecido por el artículo 813 fracción II en su primera parte, en el que menciona que se deberá de "indicar el nombre y el domicilio de los testigos", así pues, se establece que en cierta forma se violenta el derecho de igualdad jurídica dentro del proceso laboral para la parte trabajadora, debido a que las personas que van a servir como testigos y que se han señalado en el ofrecimiento de pruebas, al momento de ser presentados como medios de convicción por las partes, no podrán ser cambiados y podrá estar viciada, lo que da como resultado que exista un gran riesgo para las partes en conflicto y más para el trabajador, debido a que establece, que deberán de ser presentados, en la fecha, así como las personas que se mencionan en la prueba; por lo que se puede fundar que en cierto momento se encuentra en un estado de indefensión para el trabajador, toda vez que el patrón, por medio de artimañas para salir beneficiado dentro del litigio, éste puede hacerse de cualquier medio para poder intimidar a los testigos y den su testimonio a su favor, ya que en la mayoría de los casos son trabajadores.

II.- PARTICULAR.

1.- Identificar la desigualdad existente dentro de la etapa probatoria del procedimiento laboral, en la que una de las partes que intervienen dentro del proceso laboral, y que ofrecen los medios de convicción (en nuestro caso el

trabajador) tiene menos oportunidad de que salga beneficiado del desahogo de las probaturas que oferta, en contra posición de la parte patronal, quien si tiene más oportunidad de salir beneficiado, a través de los medios extrajudiciales o no legales, que implemente para salir beneficiado (el patrón).

2.- Establecer la importancia que debe existir para que el legislador pueda tener en su momento oportuno los elementos lógico-jurídicos para poder establecer o tomar la determinación de que se modifique la parte del artículo 813 en su fracción II primera parte de la Ley Federal del Trabajo, ello en obsequio a uno de los principios que debe de reinar dentro de todo procedimiento y mas aun en el Derecho Laboral que sería el de igualdad procesal de las partes.

3.- Proponer la modificación del artículo 813 en su fracción II primer parte de la Ley Federal del Trabajo, para poder tener una mejor defensa, y con ello equilibrar la carga probatoria entre las partes, y a la que toda parte tiene derecho siempre y cuando se encuentren en igualdad de oportunidades, que no violente los derechos del patrón, porque la misma Ley Laboral señala expresamente ciertas obligaciones que tienen que cumplirse para que exista una equidad procesal dentro de los litigios y claro, siempre observando los principios de derecho, que se aplican al caso concreto.

HIPÓTESIS.

Al momento de suprimir la primera parte de la fracción II del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, donde señala que “indicará los nombres y domicilios de los testigos”; podrá determinarse que se estará en igualdad de condiciones entre las partes dentro del proceso laboral, debido a que en ella iría implícita, el principio de igualdad procesal de las partes, poder otorgar mayor seguridad jurídica y así mismo exista un equilibrio procesal, en el que se sustentaran las partes para que cada una pueda desarrollar, y aportar sus medios de convicción con que cuente y estar en un plano de igual, de tal manera que se pueda por cada parte probar y desvirtuar sus pretensiones y defensas, dentro de los procesos laborales. Una vez reformado al artículo 813 fracción II en su primera parte, se podrá conseguir por los sujetos procesales, dicha igualdad procesal dentro del litigio que se les presente y así obtener una mejor certeza jurídica a que se tiene derecho (dentro del laudo).

BOSQUEJO DE METODOLOGÍA.

METODO.

1.- DEDUCTIVO. El cual va a consistir en el estudio que se va a realizar del tema elegido, para la elaboración de la tesis, ya que primeramente se llevara a cabo toda una investigación, la cual se desarrollará en un estudio que se realice de manera general, para poder ejemplificarlo con este trabajo, se

hará un análisis sobre el derecho laboral, de una forma que se pueda ilustrar de qué se está hablando, todo con la finalidad de aterrizar en lo que es el tema ya delimitado.

TÉCNICAS.

1.- DOCUMENTAL. La cual se basará en la realización de las fichas bibliográficas que se irán realizando a lo largo de la elaboración de la tesis; la cual se apoya en la bibliografía existente, en la biblioteca de la universidad como de manera particular, ya que con ello se pretende realizar, tanto resúmenes de la información que se vaya obteniendo, así como en su momento, se pueda identificar de una manera mas fácil y adecuada de donde podemos encontrar e identificar la información que se requiera, para aquellos momentos en los que se requiere información a la mano y la cual ya fue ubicada, para no volver a realizar la etapa de la búsqueda en general que en muchas de las ocasiones resulta difícil.

CAPÍTULO 1

EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 DERECHO LABORAL.

Es necesario determinar una definición de Derecho para poder comprender al derecho laboral, por lo que es necesario partir de la definición de lo que es Derecho, al establecer que éste es el tronco común de donde se desprenden diversas ramas del mismo, como son el Derecho Público, el Derecho Privado y el Derecho Social, siendo en este último en donde se puede ubicar al derecho del trabajo. Otra definición se puede ubicar como “el conjunto de normas jurídicas que van a regular la conducta del hombre en sociedad”; otra definición es la que dice “en general se entiende por derecho todo conjunto de normas eficaces para regular la conducta de los hombre, siendo su clasificación mas importante la de derecho positivo y derecho natural”. (De Pina Vara, 1993: 223)

Se puede mencionar que el Derecho Social es una nueva rama, la cual ha surgido debido a las consecuencias motivadas por las luchas arduas que ha tenido la clase proletaria con los patrones; lo cual ha podido responder a varios elementos y factores, tanto de carácter histórico, ideológico o económico, ello por la importancia que ha tenido a lo largo de la historia y como consecuencia

de los derechos que se han adquirido. Formar una definición del derecho del trabajo resulta, de cierta manera, un poco difícil, porque no se puede reunir en pocas palabras toda la amplitud de la misma, debido a su constante formación y evolución.

Se define al derecho del trabajo como “el conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre si, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas.” (Jesús Castorena, citado por Roberto Charis; 2003: 16)

Otra definición del Derecho del Trabajo señala que es “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función en producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social” (De Buen, citado por Roberto Charis; 2003:17); de igual manera se establece que es “el conjunto de principios, normas e instituciones orientadas a proteger, tutelar y reivindicar a la clase trabajadora”. (Trueba Urbina, citado por Roberto Charis; 2003:16)

De las definiciones que se acaban de señalar, al derecho del trabajo se le puede concebir como aquel conjunto de normas que tiene como objetivo primordial, el regular las relaciones laborales entre los patrones y los trabajadores, siempre y cuando exista una relación de supra-subordinación, en

donde se encuentre ligado una de las partes a que realice determinada función laboral y la otra parte a pagar un salario o una remuneración por la prestación de ese servicio.

Este tipo de derecho es diferente a las otras ramas del derecho, ya que a diferencia de las demás, tratan de que las partes dentro de un litigio, tengan por lo general los mismos derechos y las mismas obligaciones, a diferencia del laboral, al convertirse en un derecho reivindicador de la clase trabajadora, ya que tiene como objetivos primordiales, el de otorgar mayores beneficios a la clase laboral, motivados por lo general por la desigualdad económica que en la misma pueden existir, ya que por lo regular, el trabajador no cuenta con la solvencia económica suficiente para llevar a cabo todo un litigio, en cambio, el patrón sí, ya que cuenta con los suficientes recursos económicos para solventar los conflictos jurídicos que se le enfrenten.

A consecuencia de esta rama del derecho, se ha consagrado dentro del artículo 123 constitucional, al establecerse las bases para la creación de una ley reglamentaria para todas las actividades que se susciten dentro del área del trabajo, estableciendo como objetivo primordial, los estatutos proteccionistas y reivindicadores al trabajador, en la que se comprenden a los obreros, jornalero, empleados domésticos, artesanos y en general cualquier tipo de trabajo.

1.2 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Es necesario mencionar que el objetivo del derecho procesal del trabajo es la reglamentación de la secuela del proceso hasta el laudo, mediante la fijación de la norma jurídica, por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en la Ley Laboral.

En el mismo orden de ideas, se da como definición al “conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-patronales e inter-obrales” (Trueba Urbina, citado por Bermúdez Cisneros; 2007: 328). Otra definición dice que es “la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo, y regula la actividad del juez (presidente de la junta tanto federal como local) y de las partes en todos los procedimientos concernientes al trabajo.” (Luigi de Litala, citado por Bermúdez Cisneros; 2007: 328)

De las definiciones dadas con anterioridad, se puede señalar que efectivamente se está en precedencia de la norma jurídica, que tiene como objeto el dirigir de una manera eficiente el desenvolvimiento de toda la secuela procesal, para lo cual en la Ley Federal del Trabajo se establecen los lineamientos bajo los cuales se tienen que ajustar todas aquellas partes que

pretendan dar solución a sus conflictos, entendiéndose de cualquier especie en materia laboral y de los cuales los tribunales sean de su competencia.

En ese sentido, se hace referencia a que dentro del Derecho Procesal Laboral, se encuentra la existencia de tres principios fundamentales, (aunque este tema se tratará en un capítulo por separado), en que debe basarse toda la estructura del proceso laboral, los cuales son:

a) Tecnicismo.- Es un principio rector, con reglas precisas, las cuales están obligadas las partes en conflicto a tomarlas en cuenta, para que se puede decir que se garantiza lo que sería, la garantía de seguridad jurídica.

b) Rapidez.- Este es un principio, en el que se indica, que todo proceso laboral deberá de solucionarse de una manera rápida, con la finalidad de que exista, una pronta solución del conflicto, con el objetivo primordial de alcanzar, la justicia que sea pronta y expedita, aún máxime de que se trata de un derecho social.

c) Economía.- Este principio tiene relación con el anterior, ya que por lo general y casi en la mayoría de los conflictos laborales, una de las partes son los trabajadores y estos a su vez no cuenta con los recursos económicos suficientes para dar frente a los procesos laborales, por lo que se procura que exista algo de flexibilidad, otorgándoles ciertos beneficios dentro de la

prosecución del proceso laboral, ya que en muchas de las ocasiones lo que se pelea en estos conflictos, son prestaciones como los salarios que no se les han pagado, entre otros más.

En el mismo orden de ideas, la ley señala que para su aplicación o ámbito de validez, indica que “la presente ley es de observancia general en toda la republica y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el articulo 123, Apartado “A” de la constitución” (Ley Federal del Trabajo, artículo 1); con esto se hace referencia de que se trata de una ley de carácter federal y de aplicación general en toda la república mexicana.

1.3 DERECHO LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN.

Es necesario que se comente que existe una relación entre la Constitución y la Legislación Laboral, ya que se toma a la constitución como la base por excelencia para todo ordenamiento jurídico, y como consecuencia, para la creación de una norma en materia laboral, la que va a regular todas aquellas cuestiones encaminadas a las relaciones de trabajo.

La relación que existe entre la legislación laboral con la carta magna, no sólo es la de ser su fundamento de validez, sino como una de las fuentes formales más importantes, ya que la misma es necesaria por ser un

ordenamiento de carácter positivo y de mayor jerarquía (la Constitución), que contiene las bases para la creación de una legislación que va a normar todas las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, así como los conflictos que se den en el ámbito socio laboral. Los artículos que señalan la existencia de una Ley Laboral, son el artículo 73 fracción X constitucional en la que se indica que el congreso de la unión tiene la facultad de expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

El artículo 123 constitucional, contiene la base de la legislación laboral, ya que dentro de ella contiene los tipos de relación laboral que se pueden dar, así como las garantías que se toman en cuenta por parte del legislador, las mismas que se encuentran inmersas dentro de la Ley Federal del Trabajo; dentro del mismo artículo constitucional se cuenta con un apartado "A", el cual indica de manera general, cuáles son las materias de aplicación de la ley laboral y ejemplo de ello lo señalado en las fracciones XX y XXI, la primera indica que todos los conflictos deberán de seguirse ante los tribunales laborales y la segunda, señala la obligatoriedad de los laudos emitidos por las juntas. El apartado B, habla de las relaciones entre el estado y sus trabajadores.

1.4 SURGIMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Después de todos los movimientos sociales que han surgido al paso del tiempo, y que en la actualidad se siguen dando, motivados por la reivindicación de los derechos a la clase trabajadora, los que poco a poco se han ido ganando; un ejemplo de ello se puede citar, anteriormente los conflictos laborales se ventilaban ante las Juntas Laborales de los Estados (eran las únicas que había) pero su inconveniente era que su competencia y jurisdicción estaba limitada.

La consecuencia fue que originó un cambio muy crucial y de gran trascendencia, con la creación de los tribunales especiales, en concreto las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto a nivel Federal como Local, motivados por los movimientos de los obreros que buscaban la solución a los conflictos colectivos, económicos, obrero – patronales, inter- patronales e inter-obreros. El fundamento y mandato constitucional de las Juntas se encuentra dentro del artículo 123 antes mencionado, en la fracción XX, en la que indica la creación de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, como tribunales especiales para la solución de los conflictos laborales; así también se puede señalar su característica Sui Generis, ya que forman parte del poder ejecutivo, con funciones de carácter jurisdiccional.

El motivo que se tuvo para que se tomaran a los tribunales laborales como parte del ejecutivo fue por la desconfianza que la clase trabajadora sentía por los procedimientos tradicionales y las características de los jueces que son intérpretes del derechos y no de los hechos, cosa que debe de tener el juzgador del tribunal laboral, quien deberá de dictar su resolución mediante la verdad sabida y buena fe guardada; ejemplo de ello es la integración tripartita del tribunal, por la necesidad de que estén representados tanto los intereses del capital, del trabajo y del propio gobierno (como órgano mediador del conflicto). Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como locales, se les consideran en cuanto a sus funciones, de dos diferentes formas:

1) Enfocada a que se le considera para "la creación del derecho", ello se encuentra cuando se va a dictar una sentencia colectiva en los conflictos económicos, ya que por medio de esa resolución se van a establecer determinados derechos y obligaciones para las partes.

2) El segundo es "de aplicación del derecho", y tiene lugar cuando se dictan los laudos en los conflictos jurídicos individuales, ya que tratan de resolver los conflictos que hayan surgido, en base a la verdad sabida y buena fe guardada.

1.5 EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.

El Derecho Laboral se encuentra en una constante evolución, como consecuencia de los cambios que se han realizado dentro de las legislaciones y de los movimientos sociales que han tenido lugar, al estarse reconociendo los nuevos derechos a personas que anteriormente no les eran reconocidos, los que han sido ganados, por las luchas de las clases sociales, es por ello que se le determina como un nuevo derecho, el cual cada vez que pasa el tiempo, éste reivindica derechos a la clase laboral o desprotegida que anteriormente no tenían.

1.5.1 FEDERALIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.

A partir de 1917, dentro de la sociedad mexicana de esa época, se estableció un cambio severo, en el sentido de que a la clase obrera empezaban a reconocérseles todos los derechos a los que tenían acceso, y que por mucho tiempo no le fueron reconocidos, con ello surgieron una infinidad de leyes en materia laboral, que en un principio fueron expedidas por los estados, ya que la función era regulada por la constitución, le delegaba dichas facultades a las propias entidades federativas.

Pero esta estructura, a su vez, fue encontrando infinidad de límites debido a los conflictos que surgían, y que eran de distinta naturaleza como los conflictos mineros, conflictos petroleros, conflictos dentro de las fábricas, talleres, entre otros más; los que en mucha de las ocasiones los litigios sobrepasaban los límites de dos o más estados, y quienes a su vez se encontraban imposibilitados para dar continuidad a los procesos, ello por falta de competencia y jurisdicción; lo que orilló a determinar que no se cumplía con el principio de igualdad de beneficios y de derechos.

Fue hasta en el año de 1929, donde se originó la modificación del artículo 123, dentro de su segundo párrafo en su parte introductoria y de la fracción X, y del artículo 73 de la Constitución; en dichas reformas mencionaba la adopción de una sola Ley Laboral, con aplicatoriedad general, la que debería ser expedida por el Congreso de la Unión, sería aplicada por las autoridades Federales y las Locales, y estarían reguladas por una delegación de facultades; lo que origino la expedición de la Ley Federal del Trabajo, que dio paso a una nueva etapa del Derecho Laboral en México.

1.5.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley de 1931, fue el resultado de un proceso arduo e intenso, el cual fue precedido por una serie de proyectos hasta su creación. El punto medular

para la creación de la Ley, se encuentra en la parte introductora del artículo 123, la que señala que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberán de expedir leyes sobre el trabajo, las cuales se crearán por las necesidades de cada región; y dado a ello originó y dio la pauta para que se pensara en formar o expedir una Ley Federal del Trabajo, para todo el estado mexicano.

La elaboración de la Ley Federal del Trabajo fue considerada como un cuerpo jurídico bien elaborado, y muy revolucionario para su época, y que desde un principio, así como en la actualidad consagraba tanto los aspectos de carácter sustantivos como los adjetivos, que forman parte del derecho del trabajo; dentro de la misma se pueden encontrar inmersos los principios señalados por la Constitución.

En 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, una vez que se había llevado a cabo la reforma constitucional del artículo 123, envió al Congreso de la Unión el proyecto de un Código Federal del Trabajo, el cual dentro de la etapa de aprobación fue encontrando una infinidad de oposiciones debido, entre otras cosas, a que contenía lo que era una sindicalización única y asentaba lo que era la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas.

Debido a lo anterior, originó su aprobación hasta el año de 1931 (siendo este un primer antecedente para establecer una Ley Federal para el Trabajo),

en donde posteriormente, el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo fuera quien realizara un nuevo proyecto de Ley, pero ahora con el nombre de Ley Federal del Trabajo, el cual una vez de haber llevado varias modificaciones, así como lo convenían los legisladores, fue que se aprobó y publicó. Dentro de su creación, el gobierno propugnó por la defensa de la clase trabajadora.

1.5.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Esta ley apareció después de 40 años de vigencia de la ley de 1931; la cual se formuló con la intención de dar respuesta a las transformaciones sociales y económicas, de esa época, debido a que la Ley del Trabajo tendría como objetivo primordial, el adecuarse a los cambios que surgieran. Debido a los cambios que se daban en la sociedad de ese entonces, originado por el crecimiento de la masa poblacional, la modernización de la sociedad, el uso de nuevas tecnologías y la implementación de sistemas de trabajo diferentes, lo que originó que la población se concentrara en las grandes ciudades y, por consiguiente, hubiera un aumento en la prestación de servicios. Esta ley contó con dos anteproyectos: uno de 1962 y el segundo del año de 1968.

Dando como resultado la creación de un derecho más moderno, el cual tenía en cuenta que iba a regir a una sociedad más evolucionada de la que anteriormente se tenía. Creándose la ley de 1970, la que en los años

consecutivos fue modificada con el propósito de crear nuevos principios e instituciones que la hicieran más fuerte y actualizada, como los de que el salario tuviera un mayor poder de adquisición; así como el de que al hombre y la mujer se le reconocieran los mismos derechos, lo que originó la igualdad de derechos y de garantías en materia laboral, (como por ejemplo la obtención de una defensa mejorada de la maternidad).

1.5.4 REFORMA LABORAL DE 1980.

Las reformas pasaron a formar parte fundamental dentro de la nueva legislación laboral, ya que la reforma a la Ley actual, básicamente tuvieron su modificación dentro de los capítulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Debido a que se determinaba que desde las leyes de 1931 y de 1970, en lo que se hace referencia al procedimiento laboral, que fue en donde hubo mayores reformas o modificaciones. No se cumplió con los objetivos laborales de los que se pretendían hacerse por parte de los legisladores laborales, y esto originó que no se pudiera alcanzar la justicia social que reivindicaría los derechos de la clase proletaria.

Anteriormente a la reforma de 1980, el procedimiento se encontraba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento, tardío y costoso, el cual les causaban mayores perjuicios a los

trabajadores por ser los débiles económicamente. Las reformas tuvieron como objeto el subsanar esas deficiencias y cumplir con el principio de justicia social.

Con las reformas que tuvieron lugar se pudo encontrar con que destacan los siguientes: efectos del aviso del despido, la permanencia de la conciliación como solución de los conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la queja deficiente de la demanda del trabajador, la carga de la prueba aportada por el patrón, las modificaciones en el procedimiento de huelga, ya que dentro de ella se prohibía que una vez declarado el estallido de la huelga, ésta pueda diferirse más de una vez y la participación de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores. Dentro del capítulo Catorce, en cuanto a la prueba de la inspección. Así mismo el artículo 685 en el que se contemplan los principios:

a) Publicidad, el que señala los procesos deben ventilarse públicamente; por excepción serán a puerta cerrada.

b) Gratuidad, en el que se prohíben las costas judiciales.

c) Inmediatez, el cual consiste en la cercanía que debe de tener el juzgador dentro de los conflictos laborales, con la finalidad de que los pudiera resolver con pleno conocimiento y en conciencia.

d) Predominantemente oral.

e) Debe de iniciarse a instancia de parte, ya que el proceso laboral, no puede establecerse sino por quien tenga interés y nunca de oficio.

CAPÍTULO 2

ELEMENTOS DEL DERECHO LABORAL.

En el presente capítulo, se establecerán las relaciones labores, desde su comienzo con la prestación de un servicio, ya sea de manera personal o colectiva, hasta las formas en como pueden darse por terminadas las relaciones laborales, así como los derechos y obligaciones que se adquieren.

También se debe determinar cómo es que inician a contemplarse las prestaciones de servicios, esto como base para que exista una relación de trabajo, en la cual ambas partes están supeditadas a respetarlas. De igual manera cuáles son los conflictos que se originan cuando alguna de las partes no cumple con lo que se ha comprometido dentro de una relación laboral de cualquier especie, y dependiendo de la manera en como se contrajo. Por último, cuáles son las características que identifican a este tipo de derecho con otras disciplinas jurídicas, por ser de índole social.

2.1 QUE ES EL TRABAJO.

Al trabajo se le puede definir como “la actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado” (De Pina Vara; 1991: 481). Otra definición es la que indica

que "... trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio" (De La Cueva 1998:162). Por lo que se puede señalar que trabajo es la actividad realizada por una persona que se encuentra relacionada con uno de los tres factores principales de la producción, los cuales corresponden al "Trabajo, Capital y Tierra o Fábrica".

Después de las definiciones antes mencionadas, se puede determinar que el trabajo viene siendo el esfuerzo que una persona realiza para la consecución de un fin, el cual es el de obtener un satisfactor material para trabajos propios o subordinados en los que haya sido contratado por un tercero (cuando se cosecha alguna fruta u hortaliza, o cuando se produce un bien diverso dentro de una fabrica como fuente de trabajo), por medio de una retribución económica, para el sustento tanto personal como de la familia que dependen de él, o satisfactorio personal en aquellas ocasiones en donde se prestan trabajos gratuitos, tanto personales como a lugares públicos o privados.

Se puede hacer mención de que existe una diversidad en cuanto a las funciones o áreas en las que puede desarrollarse el trabajo, como las siguientes: en la producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; en la producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas; en la distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro; en las operaciones relacionadas con la gestión de la producción,

como la contabilidad y el trabajo de oficina; en los servicios, como los que producen los médicos o los profesores, entre otros más.

También hay que indicar que existen trabajos tanto familiares como personales, ejemplo de ello serían los trabajos pequeños (domésticos, industrias familiares, etc.), así como para trabajos grandes (dentro de las industrias, empresas, etc.), y la prestación de servicios a terceros cualquiera que sea su naturaleza. La misma legislación de la materia da una definición de trabajo indicando “que el trabajo es un derecho y un deber social,. . . exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.” (Ley Federal del Trabajo, Artículo 3°)

2.2 SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Dentro de toda relación laboral, individual o colectiva, siempre van a existir dos partes, una que presta el servicio, mediante una remuneración económica y la otra que paga por esa prestación de servicios; a quien también se puede llamar como el protagonista (actor) y el antagonista (demandado), ya que son los sujetos que son indispensables para la consecución del proceso en materia laboral y para las relaciones laborales.

En el proceso laboral, a la persona que presta el servicio y la que paga por ese servicio, se les da la connotación de “partes”. Así pues, se encuentra con que varios autores dan la definición de parte como “parte son las personas entre las cuales versa el litigio ante el tribunal.” (Bermúdez Cisneros; 1997: 101) Otra definición señala que “parte son las personas físicas o morales que intervienen en el mismo y sobre las cuales gravitan las consecuencias de todo los aspectos del proceso, desde el inicio hasta la conclusión definitiva” (Tena Suck; 2005: 39); otra indica que “parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la Ley.” (Armando Porras y López; 1977: 205, citado por Tena Suck, 2005:39)

Como en cualquier tipo de proceso, es necesario que se cumpla con un presupuesto, el cual consiste en que para poder formar parte de un juicio, es necesario que alguna de las partes tengan algún interés jurídico afectado, sin ello no podrá hacer valer sus derechos ante el tribunal laboral. Como consecuencia de lo anterior, se puede determinar que también debe existir una relación de supra-subordinación entre patrón-trabajador, pues sin ello no podrá ser capaz de iniciar un litigio en materia laboral.

Así mismo, es indispensable el que las partes cuenten con la capacidad legal que la misma ley indica para poder ser sujeto del proceso (ya que la capacidad es uno de los presupuestos procesales, que debe de estudiar todo fallador, antes de analizar el problema a fondo o resolverlo dentro del laudo, ello

como un requisito fundamental de la acción, por ser de orden público), lo que guía a que sí o no, pueda ser parte del proceso, y estos a su vez que tengan derecho para formar parte dentro de todo proceso laboral.

De las definiciones dadas con anterioridad y de su explicación, es importantes indicar que el sujeto que hace suya la iniciativa de presentar la solicitud o demanda ante el órgano jurisdiccional (Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje), se le denomina *actor*, mientras a la persona que se ve constreñido, a soportar o dar contestación a la demanda que se entabló en su contra, se le va a denominar como el *demandado*. Así pues, también podrán intervenir los *terceros o terceristas*, a quienes se les considera como personas que estiman violados sus intereses jurídicos, dentro de un juicio entablado entre otros, por lo que solamente van a comparecer a juicio para defenderse de la parte que los está atacando o les afecta sus intereses jurídicos.

2.2.1 LOS TRABAJADORES.

Trabajador es la persona que presta un servicio, ya sea una actividad física, intelectual o material independientemente, del grado de preparación técnica o capacidad, que sea requerido para la realización del mismo, atendiendo a la profesión u oficio del que se trate; otra puede ser también una personas física o moral, a cambio de una retribución económica; los cuales se

les determina como: obrero, operario, asalariado, jornalero, entre otras más acepciones. Es necesario señalar que una persona física es quien únicamente puede prestar el servicio, ya que las personas morales nunca podrán serlo.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, contiene los elementos indispensables para que se pueda regular la prestación de servicios dentro del cual señala los siguientes elementos:

a) *El trabajador siempre será una persona física.* Por lo que se harán a un lado a las personas morales, pero en los casos en que se trate de una empresa, esta solamente funcionara como representante laboral.

b) *La persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.* Elemento indispensable para que pueda tener lugar, la prestación del servicio y como consecuencia, la generación de derechos y obligaciones, aún en aquellos casos en donde no se llegue a consumir dicha prestación del servicio, siempre y cuando sea por una causa imputable al patrón.

c) *El servicio ha de ser en forma personal.* Dentro de este punto cabe hacer mención que el trabajo se deberá de prestar de manera personal, atendiendo a la literalidad de la ley, pero no se debe dejar de lado la figura del *intermediario*, la cual tiene validez, ya que se puede dar el caso, de que al contratar los servicios de un profesionista, y éste a su vez tiene a su mando un

conjunto de colaboradores o asesores; otro ejemplo es cuando se contrata el servicio de un grupo de personas para la realización de un trabajo. Por lo que en ambos ejemplos se entiende que se presta el servicio de una manera personal, pero por medio de la contratación de un tercero (intermediario).

d) *El servicio ha de ser de manera subordinada.* Por lo que se trata de un elemento de la relación laboral, que se da cuando una persona (trabajador) se encuentra bajo la disposición de un patrón, así lo señala el artículo 134 en su fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que dice: “el trabajador tiene la obligación de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”; y cuya sanción a dicha obligación por el trabajador, es el uso de las causales de rescisión, que indica el artículo 47 de la misma ley laboral.

2.2.2 LOS PATRONES.

A los patrones se les puede identificar como las personas que reciben los servicios que le presta el trabajador y es quien paga cierta cantidad de dinero por esa prestación de servicios; así mismo se les puede identificar como: empleador, patrono, patrón, empresario, entre otras más, atendiendo de quién es el que se dirija hacia ellos. La Ley Federal del Trabajo señala una definición

dentro del artículo 10, que dice que es “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

En la figura del patrón, se encuentra a los representantes del patrón, quienes se pueden identificar como trabajadores, pero con una característica especial, la que se reconoce con la calidad de confianza, pero debido a esa confianza desarrolla otra actividad, que por lo general están encaminadas a los patronos, y como consecuencia es que tiene una estrecha relación con el patrón, motivado de sus atribuciones y funciones que realizan dentro de la fuente de trabajo y entre sus actividades se encuentra: la gerencia; dirección o administración de una empresa o establecimiento para el que trabajan; por la función que realiza, la autoridad y naturaleza de su trabajo van a obligar a la empresa por las actividades que desarrollan.

2.3 LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación laboral nace en el preciso momento en que se empiezan a prestar los servicios, por lo que su duración, de acuerdo con el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa, aunque no se debe dejar a un lado que también podrán ser por tiempo determinado o fijo, atendiendo a lo que las partes hayan pactado. Así pues, existen diversas formas para poder constituir una relación de

trabajo, como lo señala el artículo 20 de la Ley Laboral, al indicar que “cualquiera que sea el acto que le dio origen”.

Por lo que las formas más comunes de formalizar la relación de trabajo, lo son el contrato laboral (por escrito), aunque no se debe dejar a un lado lo que es el contrato (verbal), que en muchas de las ocasiones es el que más se practica en la vida cotidiana, aún mas allá el contrato (tácito), en el que no es necesario el que las partes se pongan de acuerdo, si no se da por la prestación del servicio, que al igual a los demás tienen la misma fuerza legal.

En cuanto a la relación de trabajo, se señala que “ésta no nace necesariamente de un contrato, sino también de cualquier otro acto que le dé vida; ya que se menciona que el acuerdo de voluntades no es un requisito para la formulación de la relación... debido a que el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida y de la relación, porque esa función la cumple... un estatuto, la Ley y los contratos individuales y colectivos, entre otros ordenamientos.” (Mario de la Cueva: 189, citado por José Dávalos; 1997: 105)

Se puede mencionar que el derecho no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo. Otro ejemplo, es cuando el contrato es nulificado por no cumplir con todos los requisitos señalados por la propia ley, aquí se ubica en el supuesto de que sí se sigue prestando dicho trabajo, pero se dio por nulificado el contrato, ya que esto significa que no por eso, el

trabajador no cuenta con la protección de la ley, sino al contrario, éste tiene aún vigentes sus derechos, los cuales los puede hacer valer en cualquier momento.

Así pues, es necesario que se haga mención de los elementos que debe contener toda relación de trabajo, y que deben ser los siguientes:

- a) Elementos Subjetivos: Trabajador y Patrón.
- b) Elementos Objetivos: Prestación de trabajo personal,
 Subordinado y Pago de Salario.

En toda relación de trabajo se presupone la existencia del contrato de trabajo, sin que exista la necesidad de que éste se hubiera realizado con antelación entre trabajador y patrón. Por lo que la ley determina que existe una amplia protección a los derechos de los trabajadores, aún y cuando estos no hubieran realizado ningún contrato por escrito, como excepción los siguientes ejemplos: cuando los patrones tratan de evadir lo establecido por la ley laboral, en los casos de los trabajadores del volante, en donde a veces los patrones tratan de cubrir su responsabilidad laboral, señalando que existe un contrato de arrendamiento; o en los contratos de servicios de agentes de comercio, bajo contratos de comisión mercantil, entre otros más.

2.3.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El contrato individual de trabajo se define como “cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario” (Dávalos 1997:107); otra definición indica que “es la manifestación de la voluntad tanto expresa y escrita o en su forma sui generis, una relación laboral tacita, una manera de adquirir, modificar o transmitir derechos y obligaciones por parte de quienes en el intervienen.” (Soto Cerbón; 1996: 110)

De las definiciones dadas con anterioridad, se puede hacer hincapié de que efectivamente la relación laboral se da cuando existe la voluntad de las dos partes, en que se lleve a cabo una prestación de un servicio, de manera personal y subordinada, y cuyas partes (trabajador – patrón), se encuentran obligados por lo señalado dentro del contrato individual de trabajo, que se realice por las partes.

Así, el contrato surtirá sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio. Por lo cual, dicho contrato debe cumplir con ciertas características y la falta de alguna de ellas daría como resultado su ineficacia jurídica, así se tiene como elementos de los contratos, a los siguientes:

a) *Elementos esenciales.*

- *Consentimiento.* El cual es la manifestación de la voluntad de ambas partes, para que se pueda dar la prestación de servicios, la que puede ser de manera expresa o tacita.

- *Objeto Posible.* Cuyo objeto directo debe ser Posible, el cual se da por parte del trabajador, al momento de que este presta el servicio, y por parte del patrón, de pagar una remuneración económica. Un objeto Indirecto, que vendría siendo la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

b) *Presupuestos de Validez.* Los cuales son:

- *La Capacidad.* Es indispensable que se cuente con ella, ya que si no el contrato será nulo, debido al supuesto de que se contrate a un menor de edad la misma ley señala, que ello no será permitido, y como consecuencia su inmediata declaratoria de nulidad.

- *Ausencia de Vicios en el Consentimiento.* Se da cuando se señala que el trabajador cuenta con ciertas aptitudes o facultades, pero si llegara a no contar con ellas daría como resultado la rescisión del contrato de trabajo, dejando a salvo la responsabilidad civil de la misma.

- *Licitud en el Objeto.* El único objeto ilícito que existe, se encuentra señalado dentro de la Ley Federal del Trabajo, el cual lo establece en su artículo 5 que menciona de manera clara y detallada las causales de ilicitud.

- *La Forma*. La cual en la propia ley da la pauta a seguir e indica que deberá de ser por escrito, así como los requisitos y la consecuencia jurídica si no se cuenta con el mismo.

c) *Requisitos de Eficacia*. Dentro de estos requisitos se atiende, al principio de que la voluntad de las partes es libre ante la norma jurídica, aunque dentro de este supuesto, se encuentra restringida, debido a que se deberá de cumplir con ciertas características que la misma ley marca, y también es atendiendo a la naturaleza del trabajo que se vaya a realizar; así se encuentra cuando se va a prestar un servicio fuera de la República o de la residencia habitual del trabajador; también en lo referente a la interpretación de los contratos, ya que dichos criterios son indispensables, a seguir para la modificación de las relaciones individuales de trabajo.

2.3.2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Es necesario señalar qué engloba al contrato colectivo del trabajo, y se define como “la convención concluida, durante cierto periodo, entre uno y varios patrones o una organización patronal, de una parte, y una organización obrera, por la otra, con el fin de uniformar las condiciones individuales de trabajo y, si es necesario, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo” (Bermúdez Cisneros 2007:310). Otra definición señala que es “el convenio celebrado entre

uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos” (Ley Federal del Trabajo artículo 386). Otra definición indica que es “como un acuerdo de voluntades entre empresario y sindicato para determinar las condiciones y características en la cuales los trabajadores organizados habrán de prestar los servicios dentro de la empresa.” (Soto Cerbón; 1996: 224)

Una de las finalidades que se persiguen dentro de la elaboración de un contrato colectivo es la de que se pueda dignificar la actividad laboral; ya que anteriormente, hasta antes de principios del siglo XX, los patrones imponían a sus trabajadores todas las condiciones de trabajo que mas les favorecieran, debido a que en ese entonces, no existía la figura del contrato colectivo, por lo que el proletariado se encontraba desprotegido.

Entre los derechos colectivos por los que han sido beneficiados los sindicatos, se sustentan en cuatro poderes básicos: la Autoorganización, la Fijación de Condiciones de Trabajo, la Autotutela y la Representación de Intereses. Como dentro de cualquier otro contrato en general, el Contrato Colectivo también exige la observancia de ciertos requisitos, a fin de que se considere válido, en vista de que consiste en un acto de solemnidad, ya que la misma tiene sus efectos de manera implícita en la validez del contrato, por lo que es indispensable lo siguiente:

- a) Que sea elaborado en forma escrita.*
- b) Que se registre ante la autoridad.*
- c) Que se le adjunte el tabulador de sueldos.*

Otro de los puntos que más sobresalen dentro de los Contratos Colectivos de Trabajo, son las partes que intervienen dentro de él; una de ellas es la parte patronal, la cual podrá ser celebrada por el patrón, el cual puede ser una persona física o moral o a través de sus representantes reconocidos legalmente; y por la parte de los trabajadores quienes la ley señala que única y exclusivamente, es facultada para la celebración de dicho contrato, el sindicato de trabajadores, por lo que quedan excluidos los trabajadores de manera personal, así como también las coaliciones.

Dentro de la figura de los contratos colectivos, tenemos que a diferencia de los contratos individuales; los primeros pretenden buscar condiciones mas favorables a un grupo de personas (trabajadores o patrones), dentro de su ámbito de trabajo, ya que el mismo legislador pretendió trasladarlo hasta un nivel mas alto, para poderle dar una relevancia mucho mayor, motivado por las injusticias que los patrones cometían con sus trabajadores, y en muchos de los casos escudándose de lo que la propia ley les otorgaba; ya que a diferencia del segundo, debido a que dentro de ellos, por lo general se establecen las condiciones sobre trabajos que se prestan de manera personal, directa y subordinada, ya que existe solamente la voluntad de las partes.

2.4 LOS CONFLICTOS LABORALES

La palabra conflicto proviene del vocablo *confligere*, el cual quiere decir “combatir”, por lo que se puede identificar con la colisión de intereses, que a su vez es calificada, por la pretensión de cada uno de los interesados y la resistencia del otro. Por lo que “los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo” (Mario de la Cueva, 19, citado por Tena Suck; 2005: 24); otra definición señala que es “el conflicto de trabajo es una situación jurídica que es producto como consecuencia de la alteración contractual cometida por las partes de un contrato laboral.” (Bermúdez Cisneros; 2007: 373)

Se puede deducir que los conflictos laborales son las controversias que se dan entre las fuentes de trabajo (patrón – obrero), con el requisito que exista una relación laboral, y en las que forzosamente deben de existir las dos partes antes mencionadas, o en su defecto las coaliciones o sindicatos que los agrupen. Quien tiene la jurisdicción para resolver los conflictos, son los tribunales laborales (Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local), quienes de manera imparcial, los resolverán, y entre sus finalidades que se buscan son: cambiar o renovar las condiciones de trabajo; interpretar las normas, que rigen

la relación laboral; dar cumplimiento a los términos señalados por la propia ley o el contrato (colectivo o individual); extinción de la relación de trabajo.

2.4.1 CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS.

Existe una muy variada gama de clasificaciones, atendiendo tanto a los autores, así como a lo indicado por la propia ley laboral y que desembocan atendiendo a los intereses en pugna que se estén haciendo valer. En primer lugar, es atendiendo a las partes que en ellos intervienen y la clasificación es:

- a) *Entre patronos y trabajadores.* Ejemplo, los despidos injustificados.
- b) *Entre patronos.* Ejemplo, la sustitución patronal.
- c) *Entre trabajadores.* Ejemplo, cuando existen los problemas de escalafón o de preferencia de derechos.
- d) *Entre sindicatos.* Ejemplo, cuando se da la detentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo.
- e) *Entre sindicatos y terceras personas.* Ejemplo, se da cuando un sindicato se opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo, a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio.

Otra de las clasificaciones es la que se da, atendiendo a los intereses en pugna, la cual se divide en:

a) *Conflictos individuales de naturaleza jurídica*. Estos por lo regular se dan, cuando existe una relación de trabajo singular o individual y es atendiendo, a que se tiene que dar cumplimiento o para interpretar la ley o los contratos.

b) *Conflictos individuales de naturaleza económica*. Se dan por lo general, cuando existe una pretensión por una de las parte dentro de un contrato singular, ya que tiene una finalidad de modificar, extinguir o transformar las condiciones que dieron origen, a la celebración del contrato de trabajo.

c) *Conflictos colectivos de naturaleza jurídica*. Se dan al igual que los individuales, pero aquí es cuando en una de las partes interviene un sindicato, ya sea de trabajadores o de patronos, en los que se de la inobservancia o una incorrecta interpretación, de alguna de las estipulaciones señaladas, dentro del Contrato Colectivo de Trabajo.

d) *Conflictos colectivos de naturaleza económica*. Son aquellos que tienen como finalidad, que se pueda modificar o crear nuevas condiciones de trabajo, dentro de la fuente de empleo, pero que necesariamente intervenga la figura de un sindicato.

Otra clasificación es la que da Rafael Tena (Tena Suck 2005:27), quien al establecer otra clasificación, la cual es atendiendo a la norma jurídica, que sea aplicada a esa relación de trabajo y la cual es:

- Por violación de un derecho.
- Por violación de una norma.
- Por inexistencia de condiciones de trabajo justas.
- Por desequilibrio entre los factores de la producción.
- Por incumplimiento de lo pactado.
- Por insometimiento al arbitraje.

2.5 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Entre las características más sobresalientes del derecho laboral, se encuentran con que tiene ciertos atributos peculiares, dotados a las personas que laboran, motivado por la constante lucha que se ha dado a lo largo de la historia, entre los factores de producción (Trabajado y Capital), ya que los primeros han luchado por obtener una serie de beneficios, los que les han sido reconocidos por la propia ley, a través de grandes movimiento y transformaciones, y se han plasmado dentro de los contratos de trabajo (individuales o colectivos); así pues se concibe como un derecho nuevo e innovador, ya que posee notas distintivas en relación con otras disciplinas jurídicas. Por eso se hace referencia, de cuales son esas características:

2.5.1 EL DERECHO DE TRABAJO COMO MEDIO PROTECTOR DEL TRABAJADOR.

Debido a la lucha antagónica que se ha dado entre los trabajadores y patronos, la que ha dado como resultado la creación de un conjunto de principios, normas e instituciones, las que tienen como finalidad primordial, el poder dar una orientación, para proteger y tutelar a los trabajadores, ya que a los mismos se les ha considerado, como la parte débil dentro de una relación laboral; ello fue establecido a rango constitucional, así mismo establecido en las Leyes Federales Laborales, desde la primera de 1931 hasta la actual, ya que las mismas han introducido múltiples principios e instituciones, todos ellos orientados a poder lograr un fin el proteger a la clase laboral.

Así pues, se establecen diversos puntos de vista y criterios acerca de la protección del trabajador, al indicarse “que es un derecho, que le pertenece a la clase trabajadora, que actúa frente a otra, denominada empleadora o patronal... que la normatividad laboral solo se justifica si su finalidad se orienta a proteger a los trabajadores, ...que la normatividad laboral surgió como un derecho de la clase trabajadora por ser esta la parte débil” (Charis Gómez; 2003: 10). Claro ejemplo de ello se encuentra dentro del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que indica “en los casos de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”, como protección brindada por la ley a los trabajadores.

2.5.2 EL DERECHO DEL TRABAJO EN CONSTANTE EXPANSIÓN.

Esto quiere indicar que la disciplina laboral tiene desde sus orígenes objetivos protectores, debido a su ámbito de aplicación que es cada vez mayor, porque en un principio protegía a cierto grupo (sindicatos), quedando en desventaja todos los contratos individuales, pero que al paso del tiempo se ha logrado ganar más terreno, y que ha dado como consecuencia el poder obtener el objetivo de proteger a toda la clase trabajadora; ello se ha visto en las diferentes legislaciones que se han tenido, y que han evolucionado desde la constitución hasta las legislaciones ordinarias, y la delegación de facultades para que la Legislatura Federal sea el órgano encargado de legislar.

2.5.3 EL DERECHO DEL TRABAJO ES IRRENUNCIABLE.

Debido a que el trabajo es el sustento de muchos trabajadores y de sus familias, y a que es la única fuente de ingresos que se poseen en la mayoría de los casos, por lo que se determina que la retribución y el derecho al trabajo es uno de las garantías, que no pueden negociarse como desventaja de los trabajadores, sino todo lo contrario, solamente en su favor.

2.5.4 EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO IMPERATIVO.

Al mostrar que “uno de los rasgos característicos del orden jurídico sea su poder coactivo, no porque el cumplimiento de las normas requiera siempre el uso de la coacción, toda vez que una proporción elevada de los hombres las cumplen voluntariamente, sino por que cada violación es susceptible de ser reprimida, directa o indirectamente, mediante la coacción del poder del estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales.” (De la Cueva; 1998: 99)

Por lo que se hace necesario en ciertas situaciones la intervención del estado con su poder coactivo, debido a que es indispensable, para la aplicación o la observancia de las normas jurídicas, que son importantes para guardar el orden social, y poder estar en presencia de un derecho social que tiene como finalidad la tutela, para cuidar los intereses de los mas desprotegidos.

2.5.5 EL DERECHO DEL TRABAJO COMO MÍNIMO DE GARANTÍAS PARA LOS TRABAJADORES.

Resulta de gran importancia, ya que las normas laborales reconocen la dignidad de los trabajadores y aún más importante la calidad de personas, que

todo ser humano tiene derecho a tener y que le sea reconocido. Aquí se da la pauta para que los derechos y prestaciones, aún en aquellos casos en que sean en porcentajes mínimos, les sean reconocidos y ello dé la pauta para que se tome como base y se puedan conseguir derecho mas benéficos, para la clase proletaria, por lo que no se justifican las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo que perjudiquen a los trabajadores, sino que deben de hacerse tomando en consideración que sean en beneficio del trabajador.

De ahí que se tome como un derecho con principios, normas e instituciones, las que se han creado con una finalidad primordial, de poder destacar la importancia que tiene la clase proletaria dentro de la sociedad, y que la misma debe aún más, reconocérsele ciertos derechos que en la actualidad no le son reconocidos, sin que estos violenten los derechos de la clase patronal, existiendo una paridad procesal.

Dentro de este capítulo, el trabajo se encuentra dentro de las figuras de mayor importancia dentro de la vida de cualquier persona, esto como consecuencia de que pasa a ser parte sustancial de la economía de la mayor parte de la población en el país, por lo que resulta indispensable el establecer cuales son las partes, que intervienen dentro de toda relación de trabajo, así como cuales serian las consecuencias, que se tiene al momento de que se deciden dar por terminadas dichas relaciones laborales

Por último, el punto de vista en que se aprecia al derecho del trabajo, y que ha pasado a reconocerse una serie de derechos a favor de la clase pobre o proletaria, que anteriormente no se les reconocía y que es de suma importancia para poder determinar cuáles son las etapas por las que se ha pasado hasta la actualidad.

CAPÍTULO 3

PROCEDIMIENTO DEL DERECHO LABORAL.

En este capítulo se abordarán los temas sobre las cuestiones que son necesarias y que la propia ley determina, y que pasan a ser de suma importancia para el desarrollo del proceso laboral, ya que es ineludible su observación, ya que se está hablando de los principios, debido a que se encuentran señalados por la Ley Laboral y que deben de ser observados de manera general, dentro de todo proceso ordinario. Así mismo, cuáles son los procedimientos en los que regularmente se incurren por las partes para dirimir las controversias que se suscitan y que tienen su origen en la fuente de trabajo o más bien dicho las relaciones de naturaleza laboral.

3.1 PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Se encuentran contemplados por la Ley Federal del Trabajo, dentro del Título Catorce denominado Derecho Procesal del Trabajo, en el Capítulo I, en los artículos 685 al 688. Los que se pueden entender como una serie de primacías que existen dentro del procedimiento laboral, y que pueden ser invocados a favor de alguna de las partes o por la misma autoridad, los pueden hacer valer de manera oficiosa y voluntaria, dentro de cualquier procedimiento laboral, debido a que forman parte crucial del proceso, y que a su vez son una

de las características, más significativas que se tienen dentro de esta materia, en contra posición del derecho común, ya que como se ha mencionado, es el resultado por formar parte del derecho social, los cuales se citan a continuación.

3.1.1 PRINCIPIO DE ORALIDAD.

Este principio establece que en todas las audiencias que se desarrollen en los procesos laborales, es necesario que las partes que comparezcan ante ellas para hacer valer sus derechos, tienen que realizarlo y así lo contempla la Ley Federal del Trabajo dentro de su artículo 685, al indicar que todos los procedimientos tendrán que ser predominantemente orales, debido a que todos los argumentos, peticiones y alegaciones, deberán de realizarse de manera verbal.

Pero esto no significa que exista una limitante para que las partes presenten escritos, sino que cuando se encuentren dentro del desarrollo de una audiencia, éstas deberán de ratificarse para que tengan plena validez, ya que fuera de las audiencia no tiene aplicabilidad, debido a que muchas de las promociones se presentan por escrito, pero como se menciona, su ratificación es oral.

3.1.2 PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.

Dentro de este principio, es más a favor de los ciudadanos, ya que tienen el derecho de estar presentes durante las audiencias que se desarrollen dentro del proceso, ya que son consideradas de carácter público; pero solamente las partes que intervienen en el proceso son las que pueden intervenir en el mismo, y el público solamente escucha lo que se desarrolle.

La publicidad del proceso se desarrolla como una garantía para garantizar la limpieza y honestidad con la que se actúa, pero respetándose las reglas fundamentales, que determina la Ley Laboral. Así pues, el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, señala “las audiencias serán públicas. La junta podrá ordenar de oficio o a instancias de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres”.

3.1.3 PRINCIPIOS DE GRATUIDAD.

Dentro de todo proceso no se cobrará a las partes el servicio de impartición de justicia llevado a cabo por las Juntas, cuando desarrolle sus actividades dentro de la consecución del proceso; ya que tiene su origen en el artículo 17 de la Carta Magna, que determina: “Ninguna persona podrá hacerse

justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expedidos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.”

El artículo Constitucional es la base para que la propia Ley Laboral recogiera el mismo indicándolo dentro de su artículo 19 que señala: “Todos los actos o actuaciones que se relacionen con la aplicación de los normas de trabajo no causarán impuesto alguno”, ya que solamente quedarán a salvo los gastos que se originen, pues los gastos son consecuencia del mismo interés que tengan las partes, entre estas erogaciones se hallan los ocasionados por los peritos contratados por las partes y los gastos de ejecución de los laudos, entre otros.

3.1.4 PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.

Este principio se encuentra sustentado, dentro del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, debido a que tiene injerencia dentro del proceso, ya que el personal de la junta tiene la obligación de que exista contacto con las partes dentro del proceso, ya que debe de haber cierta relación directa con las partes para que exista intercambio de información sobre el estado que guarda el proceso, así como el atender directamente las pruebas, los alegatos, las

interrogaciones, etc., todo con una finalidad primordial, de que se obre con una mayor justicia y se tenga una cercanía con las partes, por parte del tribunal.

3.1.5 PRINCIPIO DE INSTANCIA DE PARTE.

Este principio se encuentra sustentado dentro del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el cual consiste en que es necesario que se requiera la presencia de las partes dentro del proceso, para que se hagan valer los derechos violados y se les restituyan, ya que la junta no podrá iniciar de manera oficiosa proceso alguno, sino que debe hacerlo a petición o instancia de parte agraviada.

3.1.6 PRINCIPIO DE SENCILLEZ.

Atendiendo a este principio, el cual se encuentra sustentado dentro del artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, en donde el legislador lo que decidió abordar fue que no existieran formulismo inútiles, los que solamente tienen una finalidad, que es la de retardar el proceso laboral, fundamentándolo en que el trabajador en muchas de las ocasiones, no cuenta con los suficientes recursos económicos, para solventar procesos tardíos y con ello tratar de evitarlos.

3.1.7 PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.

Este principio se encuentra sustentado dentro del artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, el cual de la manera más sencilla se puede explicar, estableciendo que dichos procedimientos se tienen que concluir dentro del menor tiempo posible y para tal finalidad, se debe de agrupar en la mayoría de los actos procesales, dentro de la menor cantidad de audiencias.

3.1.8 PRINCIPIO DE SUPLENCIA.

El Principio de la Suplencia se da cuando la demanda se encuentra incompleta, en cuanto no contenga o no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley, derivan de la acción intentada por el trabajador; la junta en el momento de admitirla, subsanará las omisiones, precisando cuáles son las prestaciones que le corresponden y que se omitieron, por el trabajador.

3.2 TIPO DE PROCEDIMIENTOS DENTRO DE LA MATERIA LABORAL.

En la legislación laboral se puede encontrar con diversos tipos de procedimientos como los señalados dentro del Título Quince, denominado

“Procedimientos de Ejecución” (en donde se pueden citarse por controversias entre las partes); dentro del Título Catorce, denominado “Derecho Procesal del Trabajo”, en el que se indican todos los procedimientos que pueden darse, dentro de las Juntas de Conciliación y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así sobre cuales son los requisitos y lineamientos que se siguen dentro de las mismas, por lo que resulta indispensable que se hable de dichas instituciones:

3.2.1 LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN.

Dentro de las Juntas de Conciliación se encuentran señalados procedimientos como los establecidos en el capítulo XVI de la Ley Federal del Trabajo, dentro de los artículos 865 al 869, en el que se establecen los supuestos de procedencia y su competencia. Dentro de este tema es necesario hacer mención sobre la importancia que tienen todos los procedimientos conciliatorios dentro de cualquier materia, y más a aún, dentro de la materia laboral, ya que la conciliación resulta de gran trascendencia, debido a que, como se sabe, por lo general una de las partes lo son los trabajadores y como consecuencia, se le determina como la parte débil de todo procedimiento.

Así, se tiene que por conciliación se entiende el “procedimiento de amigable composición, en virtud del cual cada parte del litigio es conminada a un arreglo evitando el desarrollo del juicio con todas sus consecuencias y

riesgos inherentes” (Tena Suck; 2005: 148); es necesario hacer mención, que en dichos procedimientos se cuenta con ciertas circunstancias que lo hacen especial o diferente a cualquier otro procedimiento ordinario.

Dentro del capítulo especial de la Ley Federal del Trabajo, se hace mención que las Juntas Locales y Federales de Conciliación (permanentes), tendrá la obligación en primera instancia, de lograr que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio, y si no es posible la misma junta podrá recibir todas las pruebas que las partes le ofrezcan, y que sean necesarias, para posteriormente remitir el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

Resulta necesario mencionar que los conflictos que proceden con los individuales de naturaleza jurídica, ya que únicamente pretenden conciliar a las partes, y de igual manera exigir el cumplimiento de las prestaciones y derechos a que se tienen, derivados de la misma Ley, Contrato Colectivo o Reglamento Interior de Trabajo, pero sin olvidar que solamente se encuentra dentro de una etapa de conciliación, más no del desahogo de un procedimiento ordinario.

3.2.2 LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene su competencia para la consecución de sus procedimientos, los que se encuentran enmarcados

dentro de la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XVII de los artículos 870 al 891, en el que se indica desde su procedencia, plazos, términos, hasta la sustanciación del proceso. Se dará tramitación y resolución a todos aquellos procedimientos que surjan con motivo de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, y será competente la Junta Local y Federal de Conciliación y Arbitraje según sea la competencia, para conocer de todos aquellos procedimientos, que por exclusión no tengan señalado un procedimiento especial, de huelga, colectivo de naturaleza económica o para-procesales.

Sin olvidar que dentro de este procedimiento ordinario se deberán de llevar a cabo los conflictos individuales de naturaleza económica, esto se menciona, como una regla general de procedibilidad. Dentro de este proceso, se aplicarán las disposiciones legales al caso concreto, dirimiendo las controversias planteadas por las partes, más no estableciendo condiciones nuevas de trabajo. Por lo que es necesario e indispensable mencionar cuáles son las etapas que tienen que seguirse para la consecución del procedimiento.

3.2.2.1 PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.

Dentro del procedimiento ordinario, se dará inicio y así lo señala el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo, con la simple presentación de la demanda, la cual deberá ser presentada, ante la oficialía de parte de la Junta

de Conciliación y Arbitraje. Los requisitos que debe de contener la demanda son: presentarse por escrito; adjuntarse una copia de la demanda para cada uno de los demandados; indicarse los hechos en que se funda la demanda; se deberá de señalarse y presentarse todas las pruebas que el actor considere necesarias para demostrar su pretensión. La demanda será turnada dentro del mismo día de su recepción, al pleno o junta especial que sea competente.

3.2.2.2 ADMISIÓN DE LA DEMANDA Y EMPLAZAMIENTO.

Una vez presentada y turnada la demanda ante la junta que le correspondió, y así lo señala el artículo 873 y 874 de la Ley Federal del Trabajo, deberá emitirse un acuerdo de admisión de la demanda, el cual será realizado, dentro del término de 24 horas, contados a partir de su recepción, en el cual se mencionara la fecha (día y hora), para que se lleve acabo la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; la cual deberá celebrarse dentro de los 15 días siguientes a que se realice el acuerdo de admisión, (pero en la realidad no es posible que se siga al pie de la letra, debido a la carga de trabajo y por el reducido personal que existe).

El emplazamiento que se realice a la parte demanda, será dentro de los 10 días antes de que se lleve a cabo la Audiencia de Conciliación, Demanda y

Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, dejándole una copia de la demanda, al demandado, para que esté en posibilidad de dar contestación, con el apercibimiento, de que si no está presente el día de la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio; por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdiendo el derecho de ofrecer pruebas.

3.2.2.3 AUDIENCIA INICIAL.

Esta audiencia es, en consecuencia, el resultado del principio de concentración, establecido en los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo. Por consiguiente, dentro de la audiencia inicial deben de llevarse a cabo tres etapas que son cruciales, las cuales son: a) La Conciliación, b) La Demanda y Excepciones, c) El Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Es importante hacer mención de que si alguna de las partes no está presente en el desahogo de alguna de las etapas de la audiencia, o que el mismo se presentara durante o antes del cierre de la etapa respectiva, la junta podrá aceptar la intervención, siempre y cuando no se hubiere tomado el acuerdo respectivo de la etapa en que se encuentre. Las etapas de la Audiencia Inicial son:

a) ETAPA DE CONCILIACIÓN.

Dicha etapa es señalada dentro del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que deberán de estar presentes las partes personalmente sin que sean acompañados por abogados, asesores o apoderado alguno, con excepción de las personas morales que pueden realizarlo, por medio de sus apoderados jurídicos o representantes legales.

Dentro de esta etapa se tienen varios objetivos, los que han sido plasmados en la ley, entre los que señala: la junta deberá de estar presente en las pláticas conciliatorias, cuidando en todo momento que se llegue a una amigable conciliación, por lo que si llegara a haber algún arreglo conciliatorio la junta dará por terminada la audiencia previa aprobación del convenio; en dado caso que no se llegue a un arreglo, la junta dará por terminada dicha etapa y se pasará a la siguiente.

b) ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Dentro del artículo 878 de la Ley de la materia, se marcan de manera precisa cuáles son los momentos que se suscitan, los cuales son:

- Primeramente debe existir de nueva cuenta una exhortación por parte del Presidente de la Junta, para que se llegue a un acuerdo conciliatorio, pero si no se llegare al arreglo conciliatorio, entonces se procederá a fijarse la litis. Por lo que posteriormente el actor en primer lugar, expondrá la demanda, ya sea ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios; enseguida la parte demandada dará contestación a la demanda, entablada en su contra, pero si dentro de la exposición de la demanda se hicieren valer nuevos hechos, se le dará la oportunidad al demandado, difiriéndose la audiencia, para que en una fecha posterior de contestación a la demanda.

- El demandado, deberá de dar respuesta a la demanda, oponiendo las defensa y las excepciones refiriéndose a todos y cada uno de lo hechos, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore por no ser propios, ya que sino lo llegare a realizar tácitamente, estaría aceptando las reclamaciones hechas valer en su contra.

- Posteriormente, se pasa a la réplica y la contrarréplica, cada una de las partes puede hacer valer por única ocasión, la cual deberá ser breve y se deberá asentarse dentro de la actuación. Dentro de esta etapa se puede dar el caso de que el demandado Reconvenga al actor, por lo que éste estará en posibilidad de dar contestación a dicha reconvención, o si no pedir a la Junta se suspenda la audiencia, para estar en posibilidad de dar contestación, pero se

seguirá aplicando la regla de que si no da contestación, estará aceptando tácitamente lo reconvenido.

c) ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

1.- Dentro de la etapa de ofrecimiento de la pruebas tiene aplicación uno de los principios que señala la ley, el cual es el Principio de Oralidad, pero el artículo 880 indica, que el actor ofrecerá sus pruebas en primer término en relación con los hechos controvertidos; posteriormente el demandado también deberá de ofrecer las pruebas que estime pertinentes, las mismas que deberán de tener relación con los hechos controvertidos.

Dentro de esta etapa existe la figura de objeción de pruebas, se entiende como el “acto procesal por virtud del cual, una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentadas por la otra o su ineficacia, para producir convencimiento, lo que en el lenguaje forense, se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio.” (De Buen Lozano; 2007: 574)

2.- Una vez que se han ofrecido las pruebas por las partes, la junta está obligada a dictar el acuerdo correspondiente y de inmediato; señalado en el artículo 881 del Ley Federal del Trabajo, en el cual tendrá que resolver sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes; pero si en alguna

de las ocasiones no se realiza el acuerdo en ese mismo instante, pero si se llega a ofrecer un expediente muy voluminoso de pruebas, la junta puede reservarse ese derecho para realizarlo posteriormente, por la carga de trabajo.

Después de que se hubiera cerrado la etapa probatoria respectiva, sólo se aceptarán las nuevas pruebas, sobre los hechos supervenientes, (sucesos o cuestiones que no se conocían, por alguna de las partes, al momento de la etapa de ofrecimiento) o de tachas a los testigos.

3.2.2.4 AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.

La finalidad por parte de la ley, es que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia, sin embargo, es posible que se desarrolle en varias audiencias. El artículo 884 señala cuáles son las etapas o pasos a seguirse para el desarrollo del desahogo de pruebas. La fecha para el desahogo de las pruebas, que por su naturaleza no se desahogan en el momento de su ofrecimiento, se señalara dentro del auto admisorio de demanda, la junta deberá señalar día y hora hábil para su desahogo, dentro de un termino de 10 días posteriores a su ofrecimiento, pero en la práctica se sabe y es del conocimiento de los litigantes, que no es posible por la carga de trabajo.

La junta tiene la obligación de girar los oficios que sean necesarios, tanto a las autoridades para que emitan sus informes, copias o datos que le sean requeridos, así como de las personas ajenas al proceso, que se soliciten por alguna de las partes, por lo que se dispondrá de las medidas necesarias para el debido desahogo de la audiencia. De igual manera, la Junta procura recibir, en primer lugar, las del actor y posteriormente las del demandado.

Una vez que se tienen las pruebas preparadas para su desahogo, éstas se desahogarán en el orden que la ley señala; primero las pruebas que ofertó el actor y en segundo las del demandado; pero si las pruebas no fueron preparadas debidamente la junta podrá suspender la audiencia (caso de excepción por que es una obligación para ambas partes) y señalar nuevo día y hora para su desahogo, (sino aplica la regla del no desahogo de las pruebas en su debido tiempo y oportunidad, por causa imputable al oferente) y en el caso de que la autoridad no hubiera rendido las copias o documentos que se le solicitaron, se le requerirán en ese momento, pero sino cumple se le hará el llamado a su superior jerárquico, para que tome las medidas sancionadoras.

3.2.2.5 LOS ALEGATOS.

Una vez que se hubieran desahogado todas las pruebas, las partes tendrán que formular su pliego de alegatos dentro de la misma audiencia, tal y

cual lo señala el artículo 884 en su fracción IV, lo que se entiende como “razonamientos hechos por cada una de las partes, en el que a la vista de las partes el resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y en la contestación”. Los cuales podrán presentarse de manera verbal o por escrito, atendiendo a la importancia del asunto en litigio.

3.2.2.6 EL DICTAMEN.

Con fundamento en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, establece que se tendrá que realizar el dictamen que la propia Ley del Trabajo lo denomina "proyecto de laudo", así mismo dentro del artículo 885 parte final, expresa cual debe de ser su contenido, el cual es:

1. Un extracto de la demanda y de la Contestación, réplica y contrarréplica; 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 en 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.

3.2.2.7 LAS DILIGENCIAS ADICIONALES Y PRUEBAS NO DESAHOADAS.

Una vez realizado el proyecto de laudo y entregada una copia a cada uno de los representantes que integran la junta, estos tendrán un lapso de cinco días hábiles para solicitar si lo estiman oportuno, que se practiquen las diligencias que no se hubieran practicado, por causas no imputables a las partes, o de otras pruebas que sean necesarias para poder llegar al esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas con las partes (artículo 886 Ley Federal del Trabajo). Es necesario el que se haga mención, de que esta no es otra etapa probatoria sino todo lo contrario, son pruebas necesarias para mejor proveer y dictar el laudo, conforme a la verdad sabida y buena fe guardada.

3.2.2.8 ENGROSE Y APROBACIÓN DEL LAUDO.

Una vez realizado el Laudo respectivo, el mismo pasa a la siguiente etapa, la que se denomina de Audiencia de Resolución, en la que deberá de llevarse a cabo, dentro de los 10 días siguientes al que haya fenecido el término, para poder dictar el laudo y se presentaran más pruebas para mejor proveer. Por lo que una vez estando presentes los representantes del Trabajo, Capital y de Gobierno, se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos

y observaciones formuladas por las partes, se dicta el negocio con el resultado de las diligencias ratificadas y finalmente, se procederá a la votación y el presidente declarara el resultado, por lo que de inmediato pasara a la categoría de Laudo y se firmara (artículo 888 Ley Federal del Trabajo).

Si llega a existir alguna modificación, al proyecto del laudo por los miembros de la junta, el secretario redactara un nuevo laudo de acuerdo a las observaciones hechas y aprobadas, para darle mas acercamiento a la verdad, con lo que hubiese hecho falta (artículo 889 Ley Federal del Trabajo). El engrose del laudo y su integración final, se perfeccionan con las firmas de los miembros de la junta que recoge el secretario (artículo 890 Ley Federal del Trabajo). Por último, se da por aprobado el laudo.

3.2.3 PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

Estos procedimientos se encuentran en la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo XVIII de los artículos 892 al 899; en la que se determina que “son aquellos que tienen por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía (la cual puede ser apremiante para el trabajador), o bien por que las causas que los originaron, afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas”, siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso.

El procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda, en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas; la junta cuenta con 10 días de anticipación para una sola Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, la que deberá efectuarse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la designación de beneficiarios. Por lo que si no concurre el demandado, se tendrá por admitidas las peticiones de la actora, salvo que sean contrarias a lo señalado por la ley.

Pero es de suma importancia que se haga mención de que son aplicables en lo que resulte de regular las pruebas y el procedimiento ordinario, que a esos efectos, deben de entenderse como complementarias y no supletorias del procedimiento especial.

3.2.4 PROCEDIMIENTO DE LAS TERCERÍAS Y PREFERENCIAS DE CRÉDITO.

Las Tercerías se encuentran dentro del Título Quince, del Capítulo II de los artículos 976 al 981; al que se puede entender como la “intervención de un tercero en determinado proceso, en el que hace valer sus derechos de propiedad o de preferencia, a efecto de evitar que el remate de los bienes

embargados, puedan causarle perjuicios irreparables”. Según la Ley Federal del Trabajo las Tercerías pueden ser Excluyentes de Dominio (las que tienen por objeto el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros) o de Preferencia (tienen como objetivo el que se pague preferencialmente un crédito con el producto de bienes embargados).

El trámite de las tercerías es de la siguiente manera:

1.- La tercería se interpondrá por escrito a la que se deberá de adjuntarse el documento en donde se funda la petición. Su trámite se realizara por cuerda separada, o sea, en un expediente distinto al del principal.

2.- Se citará a las partes a una audiencia, en la que se oirán a las partes y después de desahogadas las pruebas (las que pueden ser las mismas ofrecidas dentro del procedimiento ordinario), se dictara la resolución correspondiente. Las pruebas que tienen que desahogarse, se tendrá que cumplirse, con los lineamientos del procedimiento ordinario o especial.

3.- Las tercerías podrán promoverse en cualquier momento, hasta antes del remate de los bienes embargados.

Lo especial de dicho procedimiento radica en la celeridad que se realiza con el mismo y debido a que la propia ley señala un procedimiento especial para el desarrollo del mismo, además de que por lo general es accesorio a un procedimiento ya iniciado. Es importante señalar, que es tomado este proceso, con la intención de hacer mención, de que la etapa probatoria, la cual es de

gran importancia, ya que la misma se desahoga dentro de un sola audiencia y dentro de su desarrollo, y en específico dentro de las pruebas y más en especial la testimonial, podrá ser contraria a los trabajadores, en el sentido de que si la misma no se pudiera desarrollar, perjudicando gravemente al oferente.

3.2.5 PROCEDIMIENTO PARA-PROCESAL O VOLUNTARIO.

Se da en todos los asuntos que, por mandato de ley, por su naturaleza o por solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promoviéndose jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes. Dentro de estos procesos no existe controversia alguna, solamente se da para aquellas peticiones, que se requieran hacer a la autoridad laboral. Se clasifican en:

1.- *Por Mandato de Ley.* Los cuales se dan cuando se tenga que dejar un deposito o fianza ante la junta; La suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, por que el patrón altero sus resultados fiscales; La aprobación de los convenios o liquidaciones, pero deben de quedar a salvo los derechos de los trabajadores; Autorización para que trabajen personas mayores de 14 años y menores de 16 años cumpliendo con los respectivos requisitos; Solicitud por medio de la junta, para que a los trabajadores se les expidan constancias laborales por los patrones; Que por medio de la junta se entregue

el aviso de despido al trabajador, (la que a mi criterio puede desencadenar en un proceso ordinario si a la misma no se tenía derecho).

2.- Por su Naturaleza Jurídica. Son los que tienen que demostrar ciertas circunstancias de hechos, los que han producido efectos jurídicos y que no derivan perjuicios y solicitan la intervención de la Junta, para que resuelva determinada situación o cuestión.

3.- A solicitud de la Parte Interesada.

Hasta el procedimiento que determina la ley se desarrolla de una manera sencilla, el cual consiste en lo siguiente:

a) La concurrencia ante la junta competente por alguna parte solicitando, oralmente (por comparecencia) o por escrito la intervención de la junta.

b) Señalamiento expreso de la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

c) Acuerdo de la junta en veinticuatro horas sobre lo solicitado. En su caso, señalan de día y hora para que se efectúe la diligencia y citación, por conducto del actuario, de las personas cuya declaración se pretende (art. 983).

Este procedimiento es válido para todas las situaciones en que de manera genérica o específica se requiera, en la vía para-procesal, la intervención de la junta. Cabe hacerse mención que los demás procedimientos que señala la ley son de naturaleza diferente a los ya mencionados, ya que

muchos de ellos son de naturaleza económica; como los conflictos de huelga; así como también los de ejecución de laudos, el cual corresponde al de embargo, o remate. Por lo que es necesario hacer mención de que su estudio, requiere de otro trabajo en especial.

3.2.6 PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

Se presenta un conflicto colectivo de naturaleza económica, cuando su objeto o finalidad son cualquiera de las siguientes:

- La modificación o implantación de nuevas condiciones generales de trabajo.
- La suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Se le denomina conflicto colectivo porque siempre debe darse entre varios trabajadores organizados de manera colectiva y el patrón, se le llama de naturaleza económica, porque siempre tendrá como efecto, implantar nuevas condiciones generales de trabajo, para mejorar las anteriores, con nuevas prestaciones económicas, o bien, alguna causa de suspensión o terminación de las relaciones laborales, por problemas de la empresa o establecimiento para mantener las condiciones de trabajo, imperantes en la época en que se inicie el conflicto.

Pero es necesario que se establezca que no se desarrollará de manera total el procedimiento de estos conflictos, debido a que se pretende enfocar más a los procedimientos, en donde se desarrollen con personas individuales y no colectivas, como lo es en este caso (trabajo de tesis), ya que las situaciones en las que se puede desarrollar el proceso son muy diferentes, debido a que por lo general en los colectivos los sujetos son sindicatos y ello implica una naturaleza diferente, a razón del proceso ordinario en donde los tramites son más comunes en la sociedad; y es por ello que no se adentrará a un estudio más profundo.

Las conclusiones a las que se pueden llegar en el capítulo, son las que resultan de suma importancia, debido a que se desarrollaron todas aquellas cuestiones, que no se pueden dejar pasar por alto, como lo son, los principios que se tienen dentro de todo procedimiento ordinario y los que resultan de gran trascendencia, para el buen desarrollo de todo proceso laboral. Así también se hizo mención de los procedimientos que se desarrollan con más frecuencia dentro de nuestra jurisdicción y en los que se puede hacer connotar, la intervención directa de las partes y el desarrollo de los mismos de manera concentrada.

CAPÍTULO 4

LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

En este capítulo se establecerán los medios de convicción a que se tiene derecho de presentar dentro del proceso laboral, pero enfocándose más a la testimonial, para lo cual se indicarán ciertas peculiaridades que tienen que cumplirse para que la misma pueda tener plena validez probatoria y sea admitida o en su defecto desechada, así como cuál es la importancia que tiene todo medio probatorio, dentro de un proceso y cuál es el papel que juega como medio de convicción.

4.1 LA ETAPA PROBATORIA.

Es la fase que se lleva dentro de todo proceso, en donde las partes van a dar a conocer al órgano jurisdiccional las pruebas que tienen en su poder y cuentan, con las que pretenden reforzar su dicho, ya que por medio de ellas se va a lograr por parte del actor probar su acción y por parte del demandado probar sus excepciones o defensas, ya que se establecen como un derecho y una obligación para ambas partes, las cuales tienen que cumplir, ya que son de suma importancia para que el juzgador, pueda tener todos los elementos necesario y convincentes, para poder dictar el fallo conforme a lo aportado y probado por las partes.

4.2 ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA PRUEBA.

Se puede determinar que la prueba tiene una finalidad a seguir, dentro de todo proceso la cual es “el demostrar en juicio, con los elementos que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes” (Tena suck 2005:103). La prueba cuenta con los siguientes elementos, que son inherentes.

4.2.1 MEDIOS DE PRUEBA.

La que se determina como el instrumento, procedimiento o mecanismo, que es utilizado por las partes para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, lo que tiende a provocar al juzgador una convicción con lo propuesto por las partes. La ley ha establecido que son admisibles todos los medios de prueba, siempre y cuando no vayan en contra de la moral, el derecho, las buenas costumbres; ya que también, los medio de prueba no es la prueba en sí, ya que corresponde el cómo y el modo de aportarla.

4.2.2 OBJETO DE PRUEBA.

Consiste en la finalidad que se pretende seguir u obtener, con la simple presentación y desahogo de la prueba, atendiendo a que todo medio probatorio

solamente será aceptado sobre los hechos controvertidos por las partes, o cuando se han invocadas leyes extranjeras; ya que no será necesario presentar pruebas, para aquellas casos en que sean aceptadas o confesas por las partes, aunque hay que recordar, que actualmente, las pruebas tienen que ser colegiadas y hacer convicción, para que se les pueda considerar pleno valor probatorio.

4.2.3 FIN DE LA PRUEBA.

Es cuando se realiza el ánimo por parte del juez o tribunal, del hecho controvertido que constituye su objeto, y que se fija en la litis planteada por las partes, dentro del proceso, que se encuentra expresada en la demanda y en las excepciones. En sí es lo que se pretende lograr con la prueba, o también el reforzar la acción o excepción, hechas valer por las partes.

4.3 EL SISTEMA PROBATORIO LABORAL.

Primero es necesario que se mencionen cuáles son los sistemas probatorios dominantes dentro de las pruebas que existen, por lo que varios autores manifiestan que hay tres sistemas predominantes, los cuales son los siguientes.

4.3.1 SISTEMA DE LA PRUEBA LIBRE.

Consiste en que el juzgador tiene la plena libertad de valorar personalmente las pruebas, ello a conciencia, sin que previamente haya existido algún impedimento legal, para el juzgador.

4.3.2 SISTEMA DE LA PRUEBA LEGAL O TASADA.

La diferencia de este sistema con la prueba libre, éste se encuentra previamente regulado por la propia legislación, aquí el juzgador, ha de obedecer lo señalado por la legislación.

4.3.3 SISTEMA MIXTO.

En este sistema se da su aplicación en situaciones en los que el juez tiene cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en las que el legislador, prefirió precisar su alcance y valor probatorio.

Varios son los autores que manifiestan que la valoración de las pruebas no están sujetas a formulismos o regla alguna, sino todo lo contrario, que las mismas se valorizarán conforme a la más amplia libertad, para elegir los

elementos de convicción que son invocados dentro del proceso, ya que se deben de valorar las pruebas conforme a la verdad sabida (lo que las partes aporten para llegar a la verdad) y buena fe guardada; ya que no debe de haber algún tipo de formulismo legal, para la debida apreciación de las pruebas.

Pero señala De Buen (2007:401) no estar de acuerdo con lo mencionado en el párrafo anterior, debido a que si bien es cierto que el juzgador es el presidente de la junta (artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo), tiene la facultad de dictar los laudos a Verdad Sabida y Buena Fe Guardada, los mismos deberán de expresar los motivos y fundamentos en los que se apoyan, y para ello establece que la misma legislación vigente, señala ciertos criterios legales que se tienen que tomar en cuenta, para su debida valoración, y como ejemplo establece lo señalado en el artículo 792, sobre la confesión expresa y espontánea, sobre las afirmaciones contenidas en las posiciones que se le formulan al articulante y le establece un lineamiento legal.

4.4 MOMENTO PROCESAL DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.

Las pruebas deberán de ser ofrecidas en la etapa correspondiente de la audiencia inicial (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas), salvo aquellas que se refieran a hechos supervenientes o que tengan la finalidad, de probar las tachas de testigos, en caso contrario, precluirá

el derecho en el momento procesal oportuno. Es necesario que se haga hincapié, ya que se atiende al principio de oralidad, ya que en caso de no ratificarse en la audiencia respectiva las pruebas ofrecidas por escrito, las mismas se tendrán por no ofrecidas, ya que no operara la suplencia en el ofrecimiento de pruebas.

4.5 REQUISITOS DEL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.

Los requisitos hacen hincapié sobre cuáles son los lineamientos que se deben de cubrir y que atienden a la relación de las pruebas con los hechos, a la oportunidad en que deben ser ofrecidas y a la posibilidad de su desahogo; para lo cual existen determinados artículos de la Ley Federal del Trabajo, que hacen mención sobre cuáles son los requisitos que se tienen que cumplir:

- Artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, en la que señala que las pruebas deberán de ser presentadas sobre hechos controvertidos, ya que en muchas de las situaciones, éstas se realizan atendiendo a la individualización del hecho con la prueba.

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

Aunque claro hay que establecer, que el actor al momento de presentar la demanda, en ella deberá de contener las pruebas y las cuales no es necesario que sean ratificadas en ese momento sino hasta la audiencia inicial.

- Artículo 780 (ibídem); indica que las pruebas se ofrecerán, acompañadas de todos lo elementos necesarios para su desahogo; por lo que es necesario que la parte oferente de una prueba, debe de aportar todos los elementos o medios necesarios, para su desahogo y obtener el objetivo que se desea.

Así pues, es indispensable que las pruebas se presenten con todos los elementos necesarios para su debido desahogo, como consecuencia de ello, sería la no admisión de las pruebas, lo que resultaría indispensable para desahogar una probanza inconsistente (sin dichos elementos). Asimismo, se tienen que establecerse los medios de perfeccionamiento (cotejos, ratificaciones, interrogatorios, lugar de localización de documentos, entre otras más), sino se determina incompleta la prueba.

4.6 CARGA DE LA PRUEBA.

Se puede identificar como una obligación para cada una de las partes, que están constreñidas a aportar las pruebas para demostrar sus afirmaciones, ya que cuando alguna de las partes argumenta algún hecho, y la ley no releva

de aportar pruebas, la parte queda constreñida a rendir dichas pruebas. Es necesario mencionar que la prueba nunca será una obligación, por que ella puede obligar a que se cumplan y en materia de pruebas, no se podrá obligar a una de las partes a que pruebe algún hecho, esto radica que la prueba se le considere como una carga para las partes, que pretenden demostrar sus acciones, excepciones y defensas, los que se reflejaran en sentencia.

Dentro del proceso laboral, la regla es que debe de probar el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de las afirmaciones o negaciones producidas, por lo que es un derecho y una obligación de las partes cumplir con el impulso procesal que la ley les impone; como ejemplo dentro de lo laboral se puede establecer que opera de una manera contraria en materia civil, en donde se establece, que quien afirma está obligado a probar.

Para poder afirmar lo anterior, el artículo 784 establece algunos criterios para establecer a quién le corresponde la carga de la prueba, al establecer cuáles son los supuestos en los que se eximirá al trabajador de la carga de la prueba, entre los que indica; cuando por algún motivo el patrón, esté en mejor posibilidad de aportar los medios probatorios y en esos supuestos el patrón está obligado a cumplir con dicha carga de la prueba, con la salvedad de que sino cumple con dicha obligación, se presumirán como ciertos los hechos a favor del trabajador, y en el mismo artículo se establece un catálogo de supuestos

controvertidos en los que el trabajador tiene la obligación de demostrarlos, y los cuales no se le releva de dicha obligación.

4.7 EXCEPCIONES A LA NECESIDAD DE PROBAR.

Es necesario que se haga referencia, sobre aquellas situaciones en las que se establezcan reglas indispensables, para determinar en qué situaciones se puede eximir de la necesidad de las partes, de presentar pruebas para probar sus afirmaciones o defensas, con las que se determina la acción, excepción o defensa, las cuales son hechas valer por el actor y el demandado, como lo establece (De Buen Lozano 2007) existen determinadas situaciones en la que es indispensable el exhibir pruebas, las que se necesitan para probar ciertos hechos, por lo cual hace mención de los siguientes hipotéticos:

- Las Normas Jurídicas Nacionales. Al establecer los hechos son los únicos que pueden estar sujetos a prueba, más no la legislación nacional.

- La Hechos Notorios. Los cuales pueden ser invocados por el tribunal, aunque no hayan sido alegados ni probados por las partes. Ya que se presupone la existencia de verdades evidentes y generalmente reconocidas.

- Los que Tienen a su Favor una Presunción Legal.

- Los ya Probados, los Admitidos y los Confesados. Ya que aquí aplica el principio de, a confesión expresa relevo de prueba, aunque claro, esta

confesión es necesario que cumpla con ciertos requisitos, que resultan de cierta manera indispensables para que pueda considerarse como tal.

4.8 PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.

Son aquellas que el tribunal ordena se reciban de oficio con la finalidad de que el tribunal llegue al conocimiento de la verdad de una manera más clara, no sólo jurídica, sino material, o sea, que lo resultante sea acorde con lo acontecido en la realidad, para lo cual podrán requerir a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate, siempre y cuando exista relación con la litis planteada.

Al momento de que el tribunal solicita las prueba para mejor proveer, estas deberán de ser, con los formulismos que se emplean para el desahogo de la prueba en un caso normal, los cuales son en cierta manera para que no se violen los derechos de las partes, como lo serían el admitir las pruebas con citación de las partes, con la finalidad de que puedan ampliar las pruebas, o bien sean objetadas, o también el derecho de audiencia para las partes.

Así mismo, todas las personas o autoridades propias o ajenas al proceso que tengan conocimiento de hechos o documentos que se encuentren en su poder y sirvan para llegar a un mejor esclarecimiento de la verdad, o de los

hechos controvertidos, estarán obligados a aportarlos ante la Junta, con la finalidad del mejor esclarecimiento de la verdad, siempre que los mismos sean requeridos por la autoridad o no se hubiesen desahogado por las partes.

4.9 PRUEBA SUPERVENIENTE EN MATERIA LABORAL.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 778, en el cual habla sobre los hechos supervenientes que pueden ser probados, es decir, los hechos desconocidos por las partes, que pueden ser conocidos después de la etapa de la demanda y excepciones, claro una vez abierto el incidente de hecho superveniente, pueden rendirse pruebas supervenientes para demostrar esos hechos. Por lo que se establece que la parte que conozca de una prueba, la cual fue obtenida o conocida con posterioridad a la etapa de ofrecimiento, o también cuando la prueba nace o se origina y el oferente estaba impedido para rendirla, al desconocerla, tiene derecho a que le sea admitida la probatura claro como superveniente.

4.10 GENERALIDADES DE LA PRUEBA.

Las pruebas, como se ha manejado, son unos de los aspectos más importantes, dentro de todo procedimiento de la materia en que se hable, así

pues, los códigos o leyes procesales han establecido que se divide en dos grandes áreas, la primera que contiene las normas que regulan el proceso y la segunda que contiene las normas que regulan las pruebas. Es necesario que se establezca, que los medios probatorios son todas las actividades necesarias para poner al juez en contacto con la prueba. Debido a lo anterior se puede establecer que el procedimiento probatorio, comprende cuatro etapas: El Ofrecimiento, La Admisión, La Preparación y El Desahogo.

Dentro de las pruebas se encuentra, que deben servir para poder acreditar la acción o excepciones y defensas que se hicieron valer ante el juzgador, correspondiéndole al actor comprobar sus hechos constitutivos de la demanda y al demandado sus defensas y excepciones. Dentro de la etapa probatoria se deben de observar ciertas reglas como lo son:

- Sólo deben de probarse los hechos controvertidos.
- Los hechos notorios no es necesariamente ser probados.
- El actor debe de probar necesariamente los hechos constitutivos de su acción y el demandado sus defensas y excepciones.
- Cumplir con la carga de la prueba.
- Es posible aportar cualquier instrumento probatorio que pueda producir convicción en el ánimo del juzgador.
- El tribunal debe de emitir los laudos a verdad sabida y buena fe guardada.

4.11 LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.

Dentro de la materia laboral se puede encontrar tal y cual lo indica la Ley Federal del Trabajo lo señalado dentro de su artículo 776, que indica que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial las siguientes:

- Prueba Confesional.
- Prueba Documental.
- Prueba Testimonial.
- Prueba Pericial.
- Prueba Inspección Judicial.
- Prueba Presuncional.
- Prueba Instrumental de Actuaciones.
- Prueba Fotográficas y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

CAPÍTULO 5

LA PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL.

Dentro de este capítulo se tratarán todos los aspectos que intervienen dentro del ofrecimiento y desahogo de la prueba testimonial en materia laboral, así como cuáles son los lineamientos que tienen que tomarse en cuenta para que la prueba pueda llevarse a cabo y así poder obtener los resultados que se desean. Se tratará la importancia que tiene la testimonial dentro de todo proceso, más aún, dentro de la materia laboral, ya que ello juega un papel de suma importancia para las partes que la invocan, así pues, se determinará cuál es el objetivo que persigue la parte que la utilice dentro del proceso laboral.

5.1 LOS TESTIGOS.

Al testigo se puede definir como la “persona que comunica al juez el conocimiento que tiene acerca de algún hecho o acto cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso” (De Pina Vara; 1993: 474). Otra definición indica que son “aquellos que emiten una declaración que vierte una o varias personas que no son parte dentro del proceso del trabajo, es decir de persona ajena al proceso porque a dichos declarantes les consta los hechos materia del juicio.” (Valdovinos Mercado; 2006: 53)

Por lo que resulta de gran importancia el que se establezca que testigo es aquella persona que declare conocer efectivamente los hechos controvertidos, porque tuvo conocimiento directo sobre los mismos y le consta lo que menciona. También se menciona que hay personas que conocen los hechos por oídas, cosa que no serviría de mucho dentro de un proceso, por no considerárseles como testigos idóneos, y como consecuencia ser tachadas; por lo que es necesario que los testigos sean personas que efectivamente conocen los hechos, ya que les consta y los han visto en persona y no se han ayudado de algún medio, para conocerlos.

5.2 TIPOS DE TESTIGOS.

La legislación laboral no establece una clasificación sobre el tipo de testigos que pueden declarar dentro de la prueba testimonial, pero sí establece cuáles son las personas que pueden dar su testimonio, acerca de los hechos que se controvierten, así pues tenemos que los tipos de testigos son:

- *Testigo Singular o Único.* Es aquella persona que solamente él o ella conoce los hechos que declara, “un sólo 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”. (Artículo 820 Ley Federal del Trabajo) entre esas circunstancias se pueden mencionar las siguientes: a) Fue el único que se percato de los hechos; b) La declaración no

se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; c) Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

- *Testigo en Otro Idioma.* (Artículo 816 Ley Federal del Trabajo). Se da, cuando quienes no hablen el español, puedan ser testigos, pero rendirán su declaración mediante intérprete que designe la junta, previa protesta del cargo. Si el testigo lo pide, se asentará su declaración en su propio idioma, realizándose, posteriormente la traducción al español, en lo cual contribuirá el intérprete.

- *Testigo Citado por la Junta.* (Artículo 813-II Ley Federal del Trabajo). Este tipo de testigos tiene lugar cuando es invocado por alguna de las partes, y por determinado motivo, es imposible el que lo(s) presente por su propia voluntad al testigo. Dando lugar de que se solicite a la junta, que cite a los testigos mediante los medio que para el caso existen.

- *Testigo Hostil.* Es aquel “que resulta notoriamente inclinado a favorecer a la parte contraria a quien lo presenta.” (De Buen Lozano; 2005: 476)

Otra clasificación (Tena Suck 2005:119) la cual atiende, a la valoración que podrá obtenerse de la declaración rendida por los testigos, así como las tachas hechas valer por alguna de las partes, y la cual tendrá cierta repercusión sobre la declaración dada por los testigos:

- *Testigos Contestes.* Son los que coinciden en el fondo de los hechos controvertidos (exista relación de su dicho con los hechos).

- *Testigos Abandonados*. Son aquellos que no pudiendo calificarse su declaración por haber muerto o hallarse ausentes, son tenidos por idóneos y fidedignos mediante justa apreciación que se hace de su veracidad y no tener tacha legal (son por circunstancias especiales).

- *Testigos Idóneos*. Por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fe y credibilidad en lo que testifican.

- *Testigos Aleccionados*. Con declaraciones iguales o uniformes, de lo que se desprende, fueron preparados previamente para responder en forma idéntica.

- *Testigos Sospechosos*. Sus declaraciones no son válidas, toda vez que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron aleccionados para declarar.

5.3 LA PRUEBA TESTIMONIAL.

La prueba testimonial se puede determinar como medio de convicción que es permitido por la propia Ley Laboral, e inclusive se encuentra contemplado por la mayoría de los códigos y leyes de cualquier materia, por ser un medio probatorio indispensable, ya que pasa a formar parte sustancial como medio de defensa, con el que cuentan las personas para su defensa personal, frente a ciertas posiciones que se realicen en su contra o en su favor.

La consistencia de la prueba se puede establecer que recae en los testigos (tema desarrollado en el primer sub-capítulo del presente capítulo), y que atendiendo a los mismos, se les puede determinar como las personas que van a deponer frente a una autoridad jurisdiccional sobre los hechos que saben y les consta, sobre ciertas situaciones que le ha tocado observar, y en las que han estado presente. En los testigos recae la obligación de declarar todo lo que sus sentidos han podido obtener, sobre los hechos controvertidos y poder ayudar al órgano jurisdiccional a tener una mejor perspectiva sobre la litis planteada y dictar a mejor conciencia el fallo legal.

La prueba testimonial ha sufrido un sin número de modificaciones dentro de la legislación laboral, la cual ha atendido a la defensa mejorada de los intereses de una de las partes (trabajadores), claro sin quebrantar la paridad procesal existente.

Primeramente se puede señalar que dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía en su artículo 524 que “cada parte exhibiría desde luego los documentos u objetos que hayan ofrecido para su defensa y presentará a los testigos o peritos que pretendan sean oídos”. En la Ley Federal del Trabajo de 1970 dedicó a la prueba testimonial especialmente el artículo 767 cuyas notas mas importantes radicaban en la carga de la presentación de los testigos por las partes, con la posibilidad de solicitar que se citaran a los testigos por la junta; se limitaban a 5 testigos por hecho controvertido; las preguntas se

desarrollaban de manera directa y verbal; y el señalamiento de tachas, y las pruebas con que se pretendía sustentarlas.

5.4 CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Tena Suck, establece que la prueba testimonial cuenta con ciertas características que la hacen peculiar y diferente, a los demás medios de defensa, las cuales son las siguientes:

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

Como se puede apreciar, las características que se mencionan definen en sí a la prueba testimonial, ya que determinan en qué consiste y

cuáles son los puntos en que se basa, sobre qué es lo que va a declararse y quién es el que lo realiza; ya que la importancia de dicha prueba deriva al poder ayudar al órgano de impartición de justicia para que cuente con más medios de convicción y así poder dictar el laudo, claro atendiendo a verdad sabida y buena fe guardada, reafirmando con los testigos.

5.5 LA FUNCIÓN DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

La función que tiene la prueba testimonial radica en que el testigo como objeto de la prueba, la declaración del testigo como medio probatorio, y el fin obtener el sustento de los hechos controvertidos, para obtener el esclarecimiento de determinados hechos que le son importantes a las partes, para que estos puedan justificar sus acciones y excepciones que hicieron valer, frente a la contra parte. Por lo que resulta importante (M. Falcón 2003:808) que en toda prueba tenga que “indicarse qué extremos quieren probarse con la declaración de cada testigo”, requisito indispensable que debe de cumplirse, ya que se tiene que mencionar con que hecho controvertido se esta relacionando la prueba invocada para que se admita la prueba testimonial, y establecer la relación lógica-jurídica entre la declaración del testigo y el hecho controvertido.

Se señala como regla general lo indicado por el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes, esto en relación con lo indicado en la última parte del párrafo que nos antecede. Así mismo las pruebas deberán de ofrecerse en la misma audiencia inicial, salvo en aquellos casos en donde existan hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas, que se hagan valer en contra de los testigos.

Así pues, la prueba testimonial juega un papel importante dentro de la litis planteada ante el tribunal laboral, donde las partes podrán hacer valer este medio de defensa, que es de gran ayuda, para poder sobresalir con la acción o excepción que se hubiere hecho valer y que atendiendo a los derechos que la misma ley consagra, se tiene a la misma como un medio legítimo de defensa.

5.6 REGLAS GENERALES QUE SE TOMAN PARA LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Como todo medio de convicción, es necesario el que se cumplan con ciertos formalismos, que para el caso la misma ley laboral los establece y a su vez manifiesta de tal manera explicando y estableciendo que se debe cumplir con los mismos, ello al momento del ofrecimiento y desahogo de la prueba testimonial, los cuales se encuentran dentro del capítulo XII, en su sección

primera de la Ley Federal del Trabajo, (establece las reglas generales que todo medio de prueba debe de cumplir; señalando en la sección cuarta la especial para la prueba testimonial que indica cuales son esos requisito a cumplir) .

5.6.1 MODO DE OFRECIMIENTO.

El momento procedimental para el ofrecimiento de la prueba testimonial siendo el más idóneo u oportuno, en la demanda (actor) y posteriormente en la “Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas” en donde se ratifica por el actor, todas las pruebas que hizo valer y posteriormente el demandado, quien ofertará sus medios probatorios; pero hay que mencionar que la propia ley y la doctrina señala que se admitirán más medios probatorios fuera del momento que se hace mención, siempre y cuando se traten de hechos supervenientes o que tengan la finalidad, de probar las tachas, hechas valer por alguna de las partes sobre los testigos.

Hay que indicar que cuando las pruebas se ofrezcan dentro del escrito de demanda y a su vez en la contestación de demanda, se debe atender al principio de oralidad, y la misma es una obligación impuesta por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que en este momento se refiere, a que la parte oferente esta obligado a ratificar el escrito, en donde presentó los medios de convicción, so pena de que las pruebas se tengan por no presentadas; la

opinión de De Buen quien indica “en mi concepto no es necesario,pero que tampoco sería contrario a la idea de que en la etapa de demanda y excepciones haya que hacer referencia...” (De Buen; 2005: 406)

Para reforzar lo señalado en las líneas anteriores es necesario que se mencione lo sustentado por el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, en el que señala cuáles son los requisitos que tienen que cumplir las partes, que presenten y pretendan desahogar una prueba testimonial, para lo cual podemos mencionar los siguientes puntos:

- Sólo se podrá presentar tres testigos, por cada hecho controvertido.

- Se indicarán los nombres y los domicilios de los testigos; pero cuando exista impedimento para presentarlos, la parte oferente solicitara a la junta que los mande citar, apercibiéndolos de que si no se presentan podrá hacerse por conducto de la Policía.

- 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 de ser examinado el testigo; de no hacerlo se declara desierta. Así mismo exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado.

- Cuando se trate de alto funcionario, podrá rendir su declaración por escrito, a juicio de la Junta podrá rendir su declaración por medio de oficio.

5.6.2 REQUISITOS PARA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Para el desahogo de la prueba testimonial es necesario que se remita a lo señalado por el artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, siendo el sustento del presente sub – capítulo, en el cual se indican los siguientes puntos:

a) El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, (salvo que lo hubiera solicitado a la junta), 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 puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello.

c) Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, (salvo que el testigo sea funcionario o radique fuera de la residencia de la junta).

d) Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en

que se trabaja (que son las generales) 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:

- Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo.

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

- 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.

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

Como puede percatarse, el desahogo de la prueba tiene que seguir ciertos lineamientos que son indispensables para que la misma pueda

tener validez y que a falta de alguno de los requisitos antes mencionados es motivo para que la misma se deseche por falta de los mismos.

5.6.3 CARACTERÍSTICAS DEL DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Es necesario que se tome en cuenta que dentro del desahogo de la prueba testimonial, existen principios indispensables, necesarios para el buen desarrollo de la probanza, (cuyas bases fueron tomadas del libro de De Buen; 2005: 472), los cuales versan sobre los siguientes puntos:

- *La carga de la presentación.* Consiste en que la parte que ofreció la prueba testimonial, tiene la obligación de presentar a los testigos que se comprometió para el desahogo de la prueba, salvo en aquellos casos, en los que tiene una causa justificada, y solicita a la Junta que los mande citar previa solicitud que se realice de la misma. Ya que la ley nos establece, que el oferente tendrá que preparar y desahogar todos los medios de convicción hechos valer, so pena de tenerlos por no desahogados; en esta nuestra prueba en particular, sería que los presente el día y la hora señalados, así como el pliego de posiciones que va a dar contestación. (Artículo 813-II y 815-I Ley Federal del Trabajo).

- *La separación de los testigos.* Consiste en que las personas que van a declarar como testigos, no deben de comunicarse durante el desahogo de la probanza, con ninguna otra parte o persona. La separación de los testigos debe de ser tal, que no debe de existir comunicación entre los testigos, los representantes (abogados) y con la parte mediante la cual están declarando, sino hasta que han sido interrogados. Pero en la práctica si hay contacto, por no existe un lugar para su separación. (Artículo 815-III Ley Federal del Trabajo).

- *Oralidad del interrogatorio.* Esto significa que la declaración que rindan los testigos, forzosamente deberá de ser de manera oral, aun en aquellos casos, en que las preguntas se formulen por escrito; pero las preguntas deberán de realizarse de manera oral y las repuestas que se den son orales, pero deberán de estar por escrito para que conste en autos; con la excepción de los funcionario o de los testigos que se encuentren fuera de la residencia de la junta (Artículo 815-III y 813 III – IV, Ley Federal del Trabajo).

- *La literalidad de la audiencia.* Debido a que la propia ley, así lo dispone al señalar que “las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente”. Ya que toda actuación que se realice por parte de la Junta, deberá de realizarse de manera escrita, debido a que deberán de constar por escrito dentro de autos. (Artículo 815-VII Ley Federal del Trabajo).

- *La protesta de los testigos.* La junta tiene la obligación de tomar la protesta a los testigos, a quienes se les apercibirá para que se conduzcan con la verdad, advirtiéndoles las penas en que pueden incurrir los mismos.

- *Identidad de los testigos.* Son necesarias las generales de los testigos, ello para posibles aclaraciones que necesite la misma junta, como son para determinar su edad, si tiene capacidad legal para testificar, su residencia, si tiene relación con los hechos controvertidos y saber la idoneidad del testigo con lo que declara. (Artículo 815-IV Ley Federal del Trabajo).

- *El libre interrogatorio.* Las partes podrán formular preguntas verbal o directamente, y la junta solamente admitirá aquellas preguntas que tengan relación con los hechos materia del juicio. La junta deberá de cuidar de aquellas preguntas que las partes formulen y tenga implícita las respuestas, que hayan sido formuladas con anterioridad; ya que se admitirá las que tenga relación con los hechos controvertidos. (Artículo 815-V Ley Federal del Trabajo).

- *Prelación en el interrogatorio.* Consiste en que los testigos deben de ser interrogados en primer lugar, por el oferente de la prueba y en segundo termino por las demás partes. Así mismo la junta tiene la facultad, de preguntar a los testigos en todo momento, sobre lo que declara. (Artículo 815-VI Ley Federal del Trabajo).

- *La justificación de las respuestas.* El testigo está obligado a dar la razón de su dicho; en otras palabras significa, el por que conoce lo que declara, y la junta se encuentra obligada a pedir la misma, para poder circunstanciar la veracidad de la respuesta. (Artículo 815-VIII Ley Federal del Trabajo).

- *La formalidad.* Ya que la ley indica, que una vez que el testigo ha terminado de declarar, éste firmará al margen y al calce de su declaración, previa lectura que realice el mismo y si no sabe leer, se dará lectura por el secretario de la junta y si no supiere firmar, en la misma asentará la huella digital. Una vez realizado lo anterior, no podrá variarse ni en la sustancia, ni en la redacción. (Artículo 815-IX Ley Federal del Trabajo).

5.7 TACHA DE LOS TESTIGOS.

Se da en aquellos casos, cuando se admite la prueba testimonial, y existan causas que determinan, que se le deben de excluírseles o restarles eficacia probatoria a los testigos ofertados. Una definición señala “Las tachas son causas que invalidan o disminuyen el valor probatorio de las declaraciones de los testigos, hechas valer por las partes.” (Tena Suck; 2005: 119)

Así pues, el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo señala que “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 testimonio, la junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de las pruebas”. Esto no implica que precisamente, se deba de iniciar un Incidente de Tachas, sino que la parte que tacha a un testigo, se le debe de conceder un termino perentorio, para que presente las pruebas que considere pertinentes, o si las tuviere en el momento del desahogo de la prueba, las presente, y la Junta posteriormente determine si es procedente la tacha hecha valer o la deseche por improcedente, (pero haciendo hincapié sin que se inicie con un Incidente de Tachas y más aun la ley no lo establece)

Por lo antes mencionado en el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo, las tachas u objeciones deberán de realizarse de manera oral, y precisamente al concluir el desahogo de la prueba. Pero a su vez la ley, no establece un catálogo de tachas u objeciones, por lo que la junta cuenta con una amplia liberta, para determinar como tacha cualquier argumento que pretenda invalidar la declaración del testimonio. Las tachas se pueden clasificarse de la siguiente manera:

- *Tachas al examen.* Son las que se fundamentan en violaciones, en el ofrecimiento o recepción de la prueba.

- *Tachas al dicho.* Se refieren a manifestaciones del testigo, las que se impugnan por considerarlas oscuras, contradictorias, inverosímiles o falsas.

- *Tachas a la persona*. Recae sobre la declaración efectuada, existiendo tacha absoluta (fundada en causales que afectan a la declaración del testigo, carece de valor por referirse a la capacidad y aptitud de ser testigo).

Como se observó, la prueba testimonial es una de las más importantes, pero sin que se les reste importancia a los demás medios de prueba. Así como todo medio de convicción tiene un objetivo, que es, que cada parte de un proceso, pueda demostrar sus acciones y excepciones. Por lo que la prueba testimonial si bien es cierto, es una de las más importantes, pero la misma así como puede ser benéfica puede ser perjudicial, dependiendo cómo sea manejada por las partes.

CAPÍTULO 6

LA OMISIÓN DEL SEÑALAMIENTO DEL NOMBRE Y DOMICILIO DE LOS TESTIGOS DENTRO DEL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO LABORAL, COMO PROTECCIÓN AL TRABAJADOR.

Una vez que se ha podido presentar toda la información dentro del presente trabajo de investigación, ya se cuenta con los elementos necesarios para poder detallar y llegar a un estudio más profundo del tema que ocupa a esta tesis. Como se sabe, el derecho laboral ha pasado por un sin fin de etapas desde su creación hasta la actualidad, pero dentro de sus fines con los que se creó y con lo que sigue subsistente, que es la protección a la clase proletaria, o sea, a los trabajadores (claro sin descuidar que no exista una disparidad procesal, entre los sujetos procesales lo que ocasiona una desigualdad), ello debido a que se les considera como la parte mas débil dentro de toda relación laboral, y la cual se tiene como un fin inmerso en el derecho laboral.

Se puede señalar que, atendiendo al párrafo anterior, la legislación laboral ha pasado por un sin fin de leyes que cada vez se ajustan más a los requerimientos que existen en la época; y simplemente por cada conjunto de nuevos derechos que se obtenían, era necesario que surgiera una nueva reestructuración jurídica por parte de los legisladores, lo que en muchas de las ocasiones, daba como resultado el que naciera una nueva ley y se derogara la que hasta ese nuevo momento tenia aplicación.

Al trabajo se le puede determinar como un factor de suma importancia para todos los sectores de la sociedad y que sin el mismo, no es posible concebir a esa sociedad, dando como resultado que en algunas ocasiones existan violaciones a los derechos que se han ganado y al que se tiene derecho; así pues, la ley y el órgano legislador, se han dado a la tarea de regular todo lo concerniente al sector laboral, debido a que gran parte de la sociedad mexicana se encuentra inmersa, de manera directa (trabajadores) o de manera indirecta (las personas que depende de los trabajadores).

Es por ello la importancia que reviste dicho derecho y que no se puede dejar pasar por alto todo lo que en el engloba, por que podemos citar que aquellas personas que no quieren recordar el pasado, están condenados a repetirlo.

En lo que al tema respecta, se puede determinar que en la ley y en especial el artículo 813 fracción II primera parte de la Ley Federal del Trabajo, la cual señala de una manera muy clara, que se debe de cumplir con lo señalado al mencionar: “indicará el nombre y domicilio de los testigos”, de los testigos que se pretendan presentar dentro de un litigio, así pues no existe ningún problema con la literalidad de lo que señala la ley. Pero el problema surge más que nada en la práctica, ya que los defensores de las partes que en muchas de las ocasiones, por mencionar a los patronos (pero sin dejar a un lado a los trabajadores) utilizan medios de coacción, contra las personas que

van a hacer testigos, no depongan en su contra porque esto les acarrearía muchos problemas jurídicos (mencionando como ejemplo que los despidan de sus fuentes de trabajo, ya que por lo general las personas que tienen la función de testigos, son comúnmente compañeros de trabajo y son los que se encuentran en el lugar de los hechos); atendiendo a las consecuencias en los casos más extremos, que tendrán como finalidad, el perder el litigio en el que se encuentren.

Con fundamento y con apoyo en el presente trabajo de tesis, se puede establecer que cuando se lleve a cabo la modificación de la parte del artículo 813 fracción II primera parte de la Ley Federal del Trabajo, no se estarán afectando los principios de igualdad y seguridad jurídica; ya que se puede mencionar a manera de ejemplo, que en la Ley Federal del Trabajo se establece más carga de la prueba para la parte patronal, con esto no se está señalando que se violan los principios antes mencionados, sino que se mantiene un equilibrio para ambas partes, ello atendiendo a las posibilidades que tienen las partes para poder cumplir con dicha carga probatoria; así pues, se puede mencionar que al momento de reformarse el artículo en comento, no se estarían violentando los derechos a las partes, sino por el contrario estaríamos dando mayor certeza y seguridad jurídica, ya que la parte oferente estaría más segura de cumplir con su objetivo, al momento de desahogar la prueba.

Por lo que se puede establecer que el objetivo primordial de la presente tesis, y reafirmando lo comentado en el párrafo anterior, es que en la práctica se cuente con una igualdad que tengan los sujetos procesales (patrón – trabajador), cuando los mismos se encuentren dentro de un proceso laboral, aún y cuando a simple vista se pueda percatar, que la reforma está favoreciendo más una de las partes que a la otra, pero lo que se pretende es que exista un equilibrio procesal, y con ello reafirmando que no se rompe con ninguna esfera jurídica, ya que se puede observar y claro no se da a luz de todas las personas, pero sí de manera particular, en que uno de los sujetos procesales, cuando presiente que no va a salir bien librado dentro del litigio, y la prueba testimonial pasa a ser crucial, empieza a tomar medidas de disuasión utilizando medios directos (personal) o indirectos (abogados o apoderados jurídicos), para que las personas que van a testificar no lo hagan perjudicando su derecho.

Reforzando lo señalado en líneas anteriores, se establece que no se viola el principio de seguridad jurídica, debido a que el derecho laboral tiene como espíritu, el de dar una mayor protección al trabajador frente al patrón, debido a que éste no cuenta con todos los medios, que en lo principal son económicos para poder solventar todos los gastos que un litigio conlleva, por lo que se pretende equilibrar a las partes dentro de un proceso.

Con lo antes mencionado y con el desarrollo de la tesis, se puede determinar que quedara sustentado y corroborado lo planteado como propuesta dentro de la presente tesis, ya que en la mayoría de las ocasiones, son vivencias personales que se ven dentro de la litis (en la práctica) y en la que es necesaria que exista una regulación para que se deje de realizar este tipo de malas prácticas, que en vez de beneficiar a una de las partes pasan a perjudicar.

CONCLUSIONES.

Realizada la investigación dentro del desarrollo de este trabajo, se llega a la siguiente conclusión:

En la realización de la presente tesis quedó demostrado que la etapa probatoria en el proceso laboral es de suma importancia, debido a que en ella radica la sustancia del mismo proceso, porque es donde las partes pueden sustentar lo dicho en el ejercicio de sus acciones, así como en las defensas y excepciones, respectivamente, y que se hiciera valer en los escritos, de demanda y en el de contestación. De ahí la importancia de que se cuente con buenos medios de convicción, ya que la falta de uno de éstos, o la mala preparación que se tenga, o el mal desahogo de la misma, pueda ser fatídico y, en consecuencia, el que se pierda el litigio.

Es la prueba testimonial uno de esos medios de convicción y la cual es de considerarse de suma importancia, ya que en la praxis y en la mayoría de las ocasiones, puede ser la prueba idónea para que se gane o pierda el juicio. Deben de tomarse todos los aspectos de esa prueba, con delicadeza por la importancia que reviste. La prueba testimonial reviste varios aspectos que son de gran interés, como son los siguientes:

- a) Los tipos de testigos que existen;
- b) La función que tiene en el proceso;

- c) La formalidad en el ofrecimiento;
- d) La formalidad en la admisión;
- e) La formalidad en la recepción;
- f) Y La formalidad en la valoración.

Por lo tanto, la prueba testimonial tiene una gran importancia por su valor probatorio.

PROPUESTA.

Una vez realizada la recolección de toda la información dentro de los capítulos de la presente tesis, se procede ahora a ofrecer una propuesta resultante del análisis antes desarrollado dentro del presente trabajo; para lo cual se propone la siguiente adecuación legislativa (reforma), del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, que actualmente dice:

“Artículo 813. La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

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

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.”

Por lo que se propone, que el artículo antes descrito debe quedar de la siguiente forma:

“**Artículo 813.** La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II. Las partes tendrán la obligación de presentar sus propios testigos, los que deberán tener conocimiento de los hechos controvertidos, quedando a salvo los derechos de las partes, bajo apercibimiento de que al no presentar los testigos se declarara desierta la misma;

III. 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;

IV. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará

desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

V. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

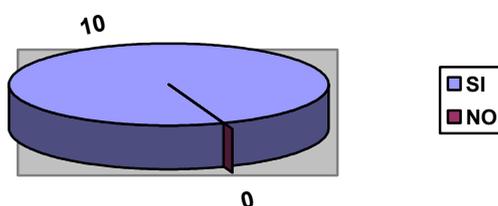
ANEXO 1

Dentro de las siguientes preguntas que se elaboraron, tanto a los abogados postulantes expertos en la materia, así como a algunos alumnos compañeros de la Universidad, con el objetivo de poder determinar, tanto la justificación del Tema de la Tesis ello apoyado con la práctica, así como poder sustentar el desarrollo del presente trabajo de investigación. Ya que por medio del cuestionario, se puede determinar la importancia que para el caso representa, que se tome en cuenta la coacción, que en muchas de las ocasiones se realiza por parte de los patrones, hacia alguno de los testigos que van a participar dentro de un proceso laboral, así como cual es la finalidad que se tiene con lo mismo. Por lo que a continuación se dan los resultados que se obtuvieron, con la elaboración del sondeo en comento:

1.- ¿Los Testigos Son Un Punto Importante Para Que Los Trabajadores Demuestren La Acción Intentada o En Su Caso Un Despido Injustificado?

a) SI.

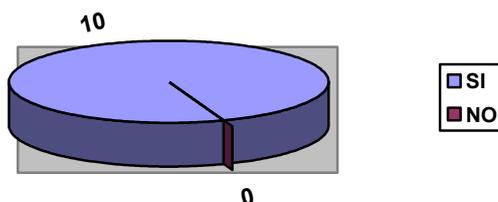
b) NO.



2.- ¿La Prueba Testimonial Es De Gran Trascendencia Para El Buen Desarrollo Del Proceso?

a) SI.

b) NO.

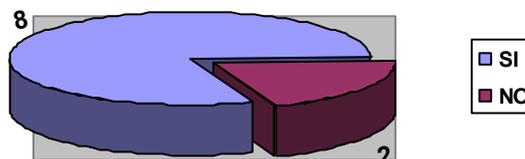


3.-¿ El No Presentar Los Testigos Para Su Desahogo Son De Tal Forma Fatídicos Para El Oferente?

a) SI.

b) NO.

POR QUE.



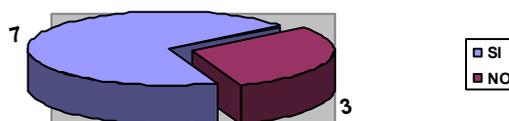
R.- En la que algunos de los encuestados que dieron el **Si**, señalaron entre sus argumentos; los testigos son los únicos que pueden demostrar la verdad de los hechos; así como son los únicos con los que se demuestra la acción intentada; así mismo para demostrar el interés jurídico; ya que son pilar, para demostrar la litis planteada. Los que mencionaron que **no**, por que existen otros medios para demostrar el dicho que se pretende; por que no es la única prueba con la que se puede demostrar los intereses de las partes.

4.- ¿Es factible Que Se Omita El Señalamiento Del Nombre y Domicilio De Los Testigos Dentro Del Ofrecimiento De La Prueba Testimonial En El Proceso Laboral, Como Protección Al Trabajador?

a) SI.

b) NO.

POR QUE.

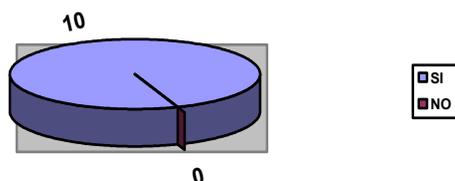


R.- Algunos de los encuestados que dieron el **si**, indicaron; que solamente es un requisito procedimental, pero que no son de tal forma de suma importancia, y en donde si resulta indispensable este requisito, es cuando son notificados por parte de la junta; dentro de los derechos de la contraparte son las repreguntas y es donde se puede demostrar la falsedad de los testigos. Los que mencionaron que **no**, por que llegan con cierta parcialidad con el oferente.

5.- ¿La Coacción Del Patrón Para Con Los Testigos, Los Cuales Son Sus Propios Trabajadores, Es Motivo Para Que No Testifiquen En Su Contra?

a) SI.

b) NO.

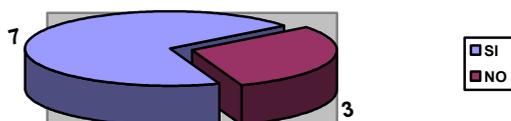


6.- ¿En Realidad Se Estará Protegiendo Al Trabajador Al No Mencionar El Nombre Del Testigo, Al Ofrecer La Prueba Testimonial Dentro Del Proceso?

a) SI.

b) NO.

POR QUE.

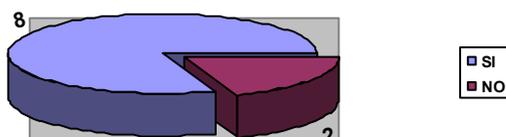


R.- Entre los encuestados que dieron el **si**, señalaron que es para proteger al testigo, para desarrollar la prueba sin temor; para que el patrón, no pueda amedrentar al testigo el cual puede ser trabajador; la misma puede ser parcial. Los que mencionaron que **no**, por que se deja en estado de indefinición a la otra parte.

7.- ¿Si Se Comprueba Que Coaccionaron A Los Testigos Para Que Estos Testificaran A Favor Del Patrón seria Necesario Que Amonestar A Esa Parte Así Como Presentar Otros Testigos?

a) SI.

b) NO.

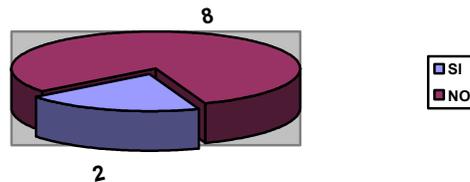


8.- ¿Se Violentaran Los Derechos Del Patrón Si Solamente Se Presentan Los Testigos Sin Mencionar Sus Nombres y Domicilios?

a) SI.

b) NO.

POR QUE.



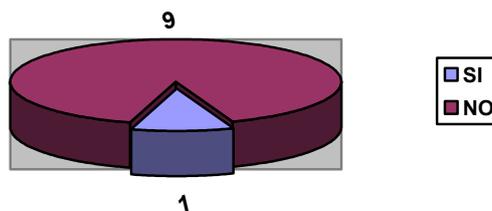
R.- En la que los encuestados indicaron que **no**, argumentando; que pueden haber otras personas que conozcan sobre los hechos y los cuales puedan ser interrogados por el patrón; la ley establece la tacha de los testigos, la cual la pueden hacerse valer por las partes y dejar a salvo sus derechos.

9.- ¿Al Omitirse El Señalamiento Del Nombre y Domicilio De Los Testigos Dentro Del Ofrecimiento De La Prueba Testimonial En El Proceso Laboral, Como Protección Al Trabajador Se Estará Violentado La Garantía De Seguridad Jurídica e Igualdad Procesal?

a) SI.

b) NO.

POR QUE.

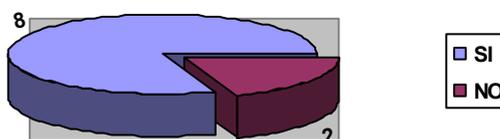


R.- En la que los encuestados indicaron que **no**, argumentando; que su desahogo no es unilateral, ya que ambas partes pueden comparecer al desahogo y realizar sus manifestación y tachas; por que el trabajador se encuentra en un estado de mayor indefinición que el patrón; ya que existen medios legales para poder objetar los testimonios; ya que la contra parte, tiene el derecho de interrogar a los testigos y demostrar su falsedad; ya que en el derecho social no existe igualdad ya que todas las partes son desiguales.

10.- ¿En La Practica Si Se Llega a Presentar, Que La Parte No Oferente de la Prueba, Coaccione Al Testigo, Para Que No Testifique en su Contra?

a) SI.

b) NO.



BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- BERMUDES CISNEROS, Miguel. (2007)
“Derecho del Trabajo”
Ed. Oxford México.
- 2.- BERMUDES CISNEROS, Miguel. (1997)
“Derecho Procesal del Trabajo”
Ed. Trillas. México.
- 3.- CHARIS GOMEZ, Roberto. (2003)
“Introducción a los Derechos Fundamentales del Trabajo”
Ed. Porrúa. México.
- 4.- CONTRERAS VACA, Francisco José. (1999)
“Derecho Procesal Civil I”
Ed. Oxford. México.
- 5.- DAVALOS, José. ()
“Derecho Colectivo del Derecho del Trabajo.”
Ed. Porrúa. México.
- 6.- DAVALOS, José. (1997)
“Derecho del Trabajo I”
Ed. Porrúa. México.
- 7.- DE LA CUEVA, Mario. (1998)
“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”
Ed. Porrúa. México.

- 8.- DE BUEN LOZANO, Néstor. (2005)
“Derecho Procesal del Trabajo”
Ed. Porrúa. México.
- 9.- DE PINA VARA, Rafael. (1991)
“Diccionario de Derecho”
Ed. Porrúa. México.
- 10.- FALCON, Enrique M. (2003)
“Tratado de la Prueba”
Ed. Astrea.
- 11.- KELLEY HERNANDEZ, Santiago A. (1999)
“Teoría del Derecho Procesal”
Ed. Porrúa. México.
- 12.- MICROSOFT
“Enciclopedia Encarta”
Ed. Microsoft 2005
- 13.- SOTO CERBÓN, Juan. (1996)
“Teoría General del Derecho del Trabajo”
Ed. Porrúa. México.
- 14.- TENA SUCK, Rafael. (2005)
“Derecho Procesal del Trabajo”
Ed. Trillas. México.

15.- VALDOVINOS MERCADO, Omero, (2006)

“Derecho Procesal del Trabajo”

Ed. Lex Scripta. México.

16.- Ley Federal del Trabajo.