

129  
Lej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

LA PRUEBA DE INSPECCION, OFRECIMIENTO,  
ADMISION Y DESAHOGO CONFORME A LA  
REFORMA PROCESAL DE 1980.

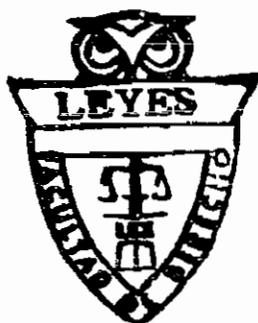
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :

DINORAH

CHAVEZ

ELJURE



ASESOR: LIC. JORGE OLVERA QUINTERO

MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

1999.

TESIS CON  
FALLA DE CRICEN



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.



**Dedico este trabajo con especial aprecio a:**

**Mi casa de estudios; LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.**

**Quien sembró en mí los valores con los que crezco y vivo; MI MADRE.**

**MIS HERMANOS; por su compañía y apoyo.**

**MIS ABUELOS; por su ternura y cariño.**

**La memoria de MI PADRE; cuyo ejemplo positivo me ha servido de guía.**

**Siempre fieles; MIS AMIGOS.**

**Por su apoyo y ayuda desinteresados; LIC. JORGE OLVERA QUINTERO.**

## ÍNDICE.

### INTRODUCCION. ----- |

#### CAPITULO I.

LA ESPECIFICIDAD DE LOS FINES DEL PROCESO LABORAL. -----	1
1.1. LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO. -----	2
1.1.1. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO: SEGUN LOS SUJETOS INVOLUCRADOS EN ELLOS. -----	3
1.1.2. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO: DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL INTERES EN DISPUTA. -----	5
1.1.3. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO: SEGUN EL INTERES EN JUEGO. -----	8
1.2. LA CONQUISTA DEL PENSAMIENTO DEMOCRATICO. -----	11
1.2.1. EL CONSTITUYENTE Y LA ESPECIALIDAD DE LAS JUNTAS. -----	15
1.2.2. LA ESPECIALIDAD DE LA JURISDICCION DEL TRABAJO. -----	20

#### CAPITULO II.

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. -----	23
2.1. EL INTERES EN LA INSTANCIA. -----	28
2.2. LA GRATUIDAD. -----	31
2.3. LA PUBLICIDAD. -----	32
2.4. LA SENCILLEZ. -----	34
2.5. LA INFORMALIDAD. -----	35
2.6. LA CONGRUENCIA. -----	36
2.7. LA CONCENTRACION. -----	39
2.8. LA INMEDIATEZ. -----	41
2.9. LA ORALIDAD. -----	43
2.10. LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA. -----	44

#### CAPITULO III.

EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA LEGAL EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. -----	49
3.1. LA CONCILIACION. -----	59
3.2. FUNCION DEL AUXILIAR. -----	63
3.3. EL ARBITRAJE. -----	66
3.4. FUNCION DEL AUXILIAR. -----	68
3.5. OFRECIMIENTO DE PRUEBAS. -----	74

3.6. FUNCION DEL AUXILIAR. ....	80
---------------------------------	----

#### **CAPITULO IV.**

LA CARGA DE LA PRUEBA. ....	83
4.1. PRINCIPIOS PROCESALES SOBRE LA PRUEBA. ....	85
4.2. PRINCIPIO PROCESAL SOBRE LA CARGA DE LA PRUEBA. ....	95
4.3. PRINCIPIO DE LA IDONEIDAD DE LA PRUEBA ....	101
4.4. PRINCIPIO DE PERTINENCIA DE LA PRUEBA. ....	104

#### **CAPITULO V.**

LA PRUEBA DE INSPECCION, SU OFRECIMIENTO, ADMISION Y DESAHOGO CONFORME A LA REFORMA PROCESAL DE 1980. ....	115
5.1. ANTECEDENTES HISTORICOS. — .....	115
5.2. LA PRUEBA DE INSPECCION EN EL PROCESO LABORAL. ....	120
5.3. LA OBLIGACION PATRONAL DE LLEVAR Y CONSERVAR DOCUMENTOS. ....	134
5.4. LA FACULTAD DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO PARA EXIGIR LA EXHIBICION DE DOCUMENTOS. ....	142
5.5. EL OFRECIMIENTO, ADMISION Y DESAHOGO DE LA PRUEBA DE INSPECCION EN EL PROCESO LABORAL.....	150

<b>CONCLUSIONES.</b> .....	166
----------------------------	-----

<b>BIBLIOGRAFIA.</b> .....	173
----------------------------	-----

<b>LEGISLACION.</b> .....	174
---------------------------	-----

<b>HEMEROGRAFIA.</b> .....	175
----------------------------	-----

<b>OTRAS FUENTES.</b> .....	175
-----------------------------	-----

## INTRODUCCION.

La prueba de inspección en el proceso laboral, tiene como todas las demás una razón de creación y una aplicación específicas. Sabemos que ésta prueba regulada por la Ley Federal del Trabajo no es el medio idóneo para colmar los presupuestos procesales contenidos en los artículos 804, 805 y 784 de la Ley en cuestión.

Es decir la prueba de inspección no fue creada para que el patrón acredite su dicho en el proceso laboral respecto de tópicos como: el contrato individual de trabajo, el pago de salarios al trabajador, la asistencia del mismo o el pago de aguinaldo, vacaciones y primas. Sino que, todo lo contrario, puesto que estas cuestiones se regulan claramente por nuestra legislación laboral en los artículos antes mencionados, atribuyendo al patrón la carga procesal de la prueba y la obligación de exhibir en el proceso dicha documentación.

Es el caso que en la practica, se vulnera el deber que la propia Ley impone a las Juntas, como es el ordenar al patrón la exhibición durante la etapa probatoria de los documentos que acreditan las situaciones anteriormente mencionadas. Esto es, tomando en cuenta la realidad procesal, de la forma en que frecuentemente las Juntas de Conciliación y Arbitraje admiten la prueba de inspección, resulta que en la práctica se

vulneran y vuelven letra muerta las disposiciones vigentes de la misma Ley Federal del Trabajo. Ya que el juzgador admite la prueba de inspección para comprobar hechos o excepciones que nada tienen que ver con los fines para los cuales fue creada.

Es el propósito de éste trabajo encontrar la razón de por que éstas disposiciones han caído en la práctica en una relación de conveniencia entre el patrón y el representante de la justicia, debilitando de ésta manera los medios de defensa de los que el trabajador dispone. Pretendiendo concluir con una posible reforma legal, a fin de evitar que se continúe con tales prácticas, consistentes en la admisión indiscriminada de la prueba de inspección. Para lograrlo, nos hemos servido en nuestro análisis de la consulta de textos de autores nacionales y extranjeros, tanto del derecho común como de la rama específica de derecho laboral.

De esta forma se aborda el problema desde una perspectiva propiamente procesal; por lo que comenzamos este estudio con el análisis de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por ser estos los tribunales especializados en la resolución de conflictos laborales.

Posteriormente en el capítulo segundo de este trabajo de investigación, se profundiza en el estudio y entendimiento de los principios del proceso laboral, ya que estos representan la directriz de la aplicación jurisdiccional laboral en México.

En el tercer capítulo se analiza lo concerniente al desarrollo de la audiencia Legal en los procedimientos laborales, tanto desde el análisis de la Ley como desde el planteamiento de los problemas que se presentan en la práctica del desarrollo de esta etapa del procedimiento. En este mismo capítulo también se señala el valor de la colaboración del Funcionario de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, llamado Auxiliar de la Junta y la importancia que reviste su labor en correcto funcionamiento de la justicia laboral.

El tópico laboral sobre la carga de la prueba, es estudiado en el capítulo cuarto, donde se resalta la importancia del entendimiento de los principios de idoneidad y pertinencia de la prueba, para el desarrollo del presente trabajo.

Finalmente en el quinto capítulo, ya con la antesala propuesta por los anteriores, se desarrolla en su totalidad el tema principal de esta tesis, donde se trata la problemática que existe en la práctica del procedimiento laboral en lo que respecta al ofrecimiento, aceptación y desahogo de la prueba de inspección.

## **CAPITULO I.**

### **LA ESPECIFICIDAD DE LOS FINES DEL PROCESO LABORAL.**

Los propósitos que se pretenden alcanzar, mediante las normas que rigen las funciones conciliatorias de los órganos jurisdiccionales del trabajo, así como el planteamiento, conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo por las mismas Juntas de Conciliación y Arbitraje, son el cumplimiento de los presupuestos de toda relación laboral, ya sea individual o colectiva.

Es decir, las condiciones generales de trabajo, el pago de indemnizaciones y prestaciones accesorias, o bien establecer la responsabilidad de los conflictos, y en su caso incluso, desde luego sin perder de vista que la legislación del trabajo persigue el equilibrio de los factores de la producción, el establecer una razonable congruencia entre la capacidad económica de las empresas o centros de trabajo y la necesidad económica de los trabajadores que laboran en ellos, a fin de posibilitar la justicia social, suspendiendo, modificando o terminando las relaciones de trabajo.

En esta última hipótesis mediante el dictado de sentencias colectivas. Teniendo en lo anterior aplicación la normatividad laboral que se desprende de la Constitución, de los Tratados Internacionales, de las leyes federales o locales

del trabajo, de la jurisprudencia, de los contratos colectivos, de la costumbre y de la equidad, sin perder de vista la naturaleza protectora de la legislación del trabajo.

### **1.1.- LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.**

Por conflicto se entiende la confluencia o choque de intereses, se dice que la voz conflicto se traduce en la idea de la parte más álgida de una pelea, de este modo, debe entenderse por conflicto un sinónimo de contienda. Toda contienda debe ser resuelta por los órganos del Estado encargados de impartir justicia, puesto que nadie puede hacerse justicia por su propia mano.

Cotidianamente los sujetos del Derecho del trabajo generan violaciones a la normatividad laboral, dando de esta manera existencia a diferencias y conflictos laborales, mismos que son susceptibles de clasificarse.

La clasificación de los conflictos de Trabajo en individuales o colectivos, jurídicos o económicos, es importante por cuanto su trascendencia determina la fuente que debe tener en cuenta, incluso el legislador, para acusar el principio de celeridad en el proceso.

Por ello encontramos en nuestra Ley Federal del Trabajo una normatividad procesal específica, en cuanto a los conflictos que deben tramitarse como procedimientos ordinarios, como procedimientos especiales, como conflictos económicos e incluso el procedimiento de huelga, por citar algunos ejemplos.

### **1.1.1.-CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO: SEGUN LOS SUJETOS INVOLUCRADOS EN ELLOS.**

Desde el punto de vista de la naturaleza de los sujetos o de las partes involucradas en ellos, los conflictos primeramente obrero-patronales, implican un enfrentamiento del binomio trabajador-patrón en que se apoya toda relación de trabajo. Por la naturaleza misma de las relaciones de trabajo resultan esta clase de conflictos los más frecuentes en la práctica laboral.

El Profesor Mario de la Cueva<sup>1</sup> sostiene que el legislador tuvo duda al momento de redactar el artículo 604 de la Ley federal del trabajo, ya que al discutir este tema en la asamblea legislativa surgió la pregunta, si se podían suscitar conflictos de trabajo entre patronos. No queriendo dejar una laguna ante una pregunta sin respuesta, decidieron dejar la redacción del artículo 604 como se conoce actualmente y que a la letra dice:

---

1.-De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Méx, Porrúa, 1986. P. 512.

"Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV". Dando con esto, cabida a los conflictos de esta especie, es decir entre patronos solamente.

Podemos encontrar también los conflictos inter-obreros o entre trabajadores, que son los que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa en ocasión de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Puede ser también que nos encontremos ante una disputa por el mejor y preferente derecho para el ingreso, para cubrir vacantes temporales o definitivas o para el ascenso.

Los conflictos entre sindicatos pueden considerarse también como parte de los conflictos entre trabajadores, estos son los que se producen entre dos o más sindicatos de trabajadores por la titularidad de derechos y por la facultad de representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras ante las autoridades del trabajo. Como por ejemplo la detentación de la titularidad del interés profesional inserto en un contrato colectivo.

Adelantándonos un poco en esta clasificación diremos que este tipo de conflictos son también de naturaleza colectiva, por que primeramente

encontramos que se constituyen por una pluralidad de trabajadores, y finalmente por que el desenlace tendrá afectación en la vida laboral de una comunidad de trabajadores.

Conflictos intra-sindicales o entre el sindicato y sus agremiados. Son los que se originan entre el sindicato y sus agremiados con motivo de la aplicación de las cláusulas de ingreso y exclusión o de las disposiciones estatutarias. Implican la disputa entre socios de un sindicato o entre éstos y la directiva sindical, constituyendo conflictos de naturaleza individual, porque la sentencia que se emita sobre estos no afectará a otros trabajadores del sindicato.

### **1.1.2.-CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO: DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL INTERES EN DISPUTA.**

Desde el punto de vista del interés en disputa, los conflictos pueden ser individuales o colectivos.

Son conflictos individuales los que afectan únicamente los intereses particulares de una o varias personas en el contexto laboral.

Los conflictos colectivos por su parte ponen en juego el interés común de toda, o parte de una comunidad obrera, mismos que no hacen referencia a personas determinadas, sino que involucran intereses generales y el derecho

de la comunidad de trabajadores, como por ejemplo en la constitución, revisión o exigencia del cumplimiento de los llamados contratos colectivos de trabajo.

En realidad no existe una diferencia abismal entre este tipo de conflictos colectivos e individuales, sino por el contrario de una sutil distinción. No depende esta diferencia del número grande o pequeño de trabajadores involucrados en el conflicto, pues lo que debe considerarse para poder calificar a un conflicto como de naturaleza colectiva, es la afectación de un interés común de la masa trabajadora; ya que podría darse el caso que siendo un conflicto integrado por varios trabajadores, afectase únicamente un interés individual de quienes lo integran.

El doctrinario francés Paul Durand<sup>2</sup> hace señalamientos importantes para la correcta distinción entre conflictos individuales y colectivos. El sostiene que para que un conflicto pueda considerarse como colectivo, deben ser colmadas dos condiciones necesariamente: la primera es la presencia de una comunidad obrera, pues un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a un sólo patrón, pero pierde esa característica si la contraparte es sólo un trabajador; y segunda, es indispensable que el conflicto afecte un interés común, pues puede haber conflictos en los que participen un número

---

2.- Cfr. De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pag. 514.

considerable de trabajadores sin ser en realidad colectivo por no afectar en forma directa un interés común.

Es decir en los conflictos colectivos se pone en juego el interés general de la comunidad de trabajadores, por ejemplo, la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores, o el derecho de huelga entre otros. De esta manera una medida tomada por el patrón, con carácter individual, puede dar nacimiento a un conflicto colectivo, v.g. el despido de la directiva sindical, pues al atacar el patrón el derecho sindical, este acto lesiona una prerrogativa de la comunidad obrera.

Adquieren también naturaleza colectiva los conflictos que plantean una cuestión de principio, cuya solución afectará la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad obrera. Así ocurrirá si el conflicto tiene por objeto la creación o modificación de una norma laboral o la interpretación de las normas de derecho del trabajo, ya sea que se trate de leyes, de las costumbres, de las convenciones colectivas o de las sentencias arbitrales.

Cabe hacer el señalamiento, adelantándonos en la clasificación, que los conflictos individuales son siempre de naturaleza jurídica, mientras que los colectivos se bifurcan en jurídicos y económicos.

### **1.1.3.-CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO: SEGUN EL INTERES EN JUEGO.**

Desde el punto de vista de la naturaleza jurídica del interés en juego pueden ser los conflictos laborales jurídicos o económicos.

El profesor Mario de la Cueva<sup>3</sup> señala en su libro que los conflictos jurídicos "son los que versan sobre la interpretación y aplicación de las normas de trabajo y tienen como presupuesto la existencia de un derecho individual o colectivo que se supone violado."

Es decir se suscitan entre los sujetos del derecho del trabajo, sobre la interpretación y aplicación de normas jurídicas, estos son planteados exigiendo el cumplimiento de prestaciones establecidas en la legislación laboral y que pueden derivar de normas contenidas en la Constitución.

Concretamente, el artículo 123, en las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, como la Ley Federal del Trabajo; de los Tratados internacionales, que son ley en toda la unión de la república, por así establecerlo expresamente el artículo 133 de nuestra Carta Magna; en los Contratos Colectivos y Reglamentos de Trabajo de donde se deduzcan

---

3.-De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pag. 539.

derechos insertos en los contratos Individuales de Trabajo o en las relaciones de trabajo; de la Jurisprudencia Laboral y; de los usos y costumbres en centros de trabajo.

Los conflictos económicos son propios del derecho del trabajo, ya que están motivados por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, y de una manera general, siempre que se afecten los intereses económicos de las comunidades obreras.

Los conflictos de naturaleza económica no versan sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato de trabajo, de hecho para el mismo profesor Mario de la Cueva, éstos representan "una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo."<sup>4</sup>

Los conflictos de naturaleza económica tienen como primordial presupuesto lograr la equidad, es decir procuran establecer la justicia social en el caso concreto, ya que son planteados para que los Tribunales del Trabajo resuelvan sobre la creación, modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo, a través de sentencias colectivas que establecen la normatividad específica en estas hipótesis, emitidas por los Tribunales Laborales.

---

4.- *idem*.

Teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo que ordena:

"La Junta a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes."

Los conflictos económicos plantean la necesidad o conveniencia de crear condiciones nuevas de prestación de los servicios, además de ser siempre conflictos colectivos porque se dan únicamente entre las comunidades obreras y los empresarios, tomando en cuenta también que afectan necesariamente los intereses de la totalidad o parte de los trabajadores.

Finalmente, encontramos que a diferencia de los conflictos económicos, en los conflictos de naturaleza jurídica la Junta debe resolver por el derecho preexistente y a petición de las partes, ya que los conflictos jurídicos sólo se resuelven por el estado cuando el titular del derecho así lo solicita. Sin embargo en los conflictos de orden económico el estado no resuelve sobre la violación del orden legal; sino sobre la creación de nuevos estatutos que regulen la vida de la empresa.

De la clasificación anterior tomada básicamente, del criterio doctrinario expuesto por el Dr. Mario de la Cueva y de los conocimientos de derecho laboral adquiridos en las aulas de la facultad, deducimos que es posible realizar combinaciones entre los diferentes tipos de conflictos de trabajo, de tal manera que en presencia del caso concreto es factible entenderlos como:

Conflictos individuales o colectivos obrero-patronales; conflictos individuales o colectivos intra-obreros, como la disputa creada al interponer el trabajador una demanda por la expulsión del sindicato, o bien, por la demanda de nulidad interpuesta en contra de las elecciones de un comité ejecutivo sindical; conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica; conflictos obrero-patronales de naturaleza económica, como por ejemplo cuando un patrón demanda ante el tribunal de trabajo, la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo por causa de un caso fortuito consecuencia de un sismo, temblor o terremoto.

## **1.2.- LA CONQUISTA DEL PENSAMIENTO DEMOCRATICO.**

Lo normal en la formación, la vida y la extinción de las relaciones de trabajo ya sean individuales o colectivas, y de las vinculaciones que tienen que ver con las consecuencias de toda relación laboral, aspectos administrativos, de previsión social, de seguridad social e incluso las relaciones sindicales, que

deben enmarcarse en el principio que enuncia el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

“Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, la buena fe y a la equidad.”

También debe tenerse en cuenta lo que disponen los artículos segundo y tercero de la misma ley:

“Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

“ El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, 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”.

Para el profesor Mario de la Cueva se debe entender por administración de la justicia obrera el conjunto de instituciones y procedimientos que tienen asignada la tarea de lograr el respeto de las normas de trabajo, la paz social y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas de producción económicas.<sup>5</sup>

---

5.- Cfr. De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pag. 528.

La presión obrera durante las revoluciones del siglo pasado, dio origen a la creación de legislaciones especialmente pensadas para la defensa y protección de los intereses de los trabajadores. Aún en nuestros días la presión social sigue siendo base fundamental para la creación y mejoramiento de las leyes laborales.

Así como no es posible entender la existencia del derecho del trabajo sin las luchas obreras por mejores consideraciones para quienes ofrecían sus servicios en condiciones infrahumanas, tampoco es posible entender la especialidad de la jurisdicción del trabajo sin hacer hincapié en la distinción que ésta tiene respecto de la jurisdicción del derecho común.

Existen dos aspectos fundamentales para poder entender la rivalidad entre los conflictos de trabajo y los conflictos del derecho común. Es decir, el derecho civil, que regula la teoría de las obligaciones y los contratos, es un derecho regulador de objetos con los cuales se puede comerciar, el ser humano por sí mismo no tiene relevancia para esta rama de la ciencia jurídica. Como lo menciona el profesor Mario de la Cueva, apenas los artículos 17 y 21 del Código Civil contienen un "tinte tímidamente humanista".

"Mientras en los conflictos de derecho común el problema se concreta en un planteo que actúa dentro de una órbita de naturaleza patrimonial, donde predomina el interés privado de las partes por la incidencia económica de la contienda, en cambio, en la controversia laboral, el planteo incide sobre la

actividad trabajo, de esencia humana, que por su naturaleza excluye todo enfoque de relación mercantil, por lo que no puede comprimirse dentro de un ámbito de naturaleza económica, como objeto de divergencia."<sup>6</sup>

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje nacieron como una protesta contra los Tribunales del Orden Común, en primer lugar por que representaban órganos judiciales comisionados para la aplicación de derechos individualistas que generalmente pertenecían a los propietarios de la tierra y la riqueza; y finalmente por que las Juntas en sí mismas tuvieron y tienen la misión opuesta, de hacer respetar los derechos impuestos por la clase trabajadora a los propietarios de los bienes de la producción.

Se puede decir entonces, que los tribunales especializados en materia laboral, formados durante la etapa constitucionalista, fueron producto del clamor popular que los exigió como un medio de defensa en contra de las desventajas que representaba la impartición de la justicia común para cuestiones obreras. Se logró así independizar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje del poder judicial.

---

6.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pag 522

Lo anterior resulta claramente comprensible y congruente, porque el derecho civil es regulador de relaciones entre individuos, y no de intereses colectivos, como lo son básicamente los principios del derecho laboral.

Otro aspecto importante que ayudó al desenvolvimiento del derecho laboral, fue la supresión de delitos como el de coalición, asociación y huelga. El derecho del trabajo pudo plantear conflictos colectivos para poder pelear con equidad y con mayor poder por cuestiones justas.

Con esta nueva era de equidad se suprimió la aplicación de la justicia por el poder judicial para conflictos laborales, pues debe recordarse que el poder judicial resolvía conflictos conforme principios y leyes que habían sido creados con anterioridad a la justicia obrera y que dictaba sus sentencias de acuerdo con intereses creados por obligaciones y derechos individuales, tal y como lo plantea la doctrina jurídica civilista.

### **1.2.1.- EL CONSTITUYENTE Y LA ESPECIALIDAD DE LAS JUNTAS.**

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son producto del constituyente de 1917 que quiso plena autonomía del derecho laboral, respecto de las entidades

federativas. No se puede considerar que las juntas sean parte del Poder Judicial, puesto que no son reguladas por el artículo 94 de la carta magna.

La fracción XX del artículo 123 de la Constitución sustrajo la justicia laboral, de los poderes judiciales federales y locales y la entregó de manera total e incondicional a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como ya hemos dicho, el principio básico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es esencialmente distinto al de los demás tribunales de derecho común, porque "las juntas son organismos clasistas toda vez que se integran, no con jueces estatales, sino por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno."<sup>7</sup>

La lectura de la fracción XX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, es elocuente:

"Las diferencias o los conflictos entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno".

La Ley Federal del Trabajo en armonía con esta decisión fundamental de la constitución dispone en sus artículos 604 y 621 lo siguiente:

---

7.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pags. 523 y 524.

“Corresponde a la Junta de Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV”.

“Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

Quiere decir lo anterior que la competencia por materia de los Tribunales del Trabajo, llamadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, resulta especializada, por cuanto constitucionalmente quedan facultadas, para conocer y resolver judicialmente todos los conflictos de trabajo que emanen de relaciones individuales o colectivas de trabajo; o de hechos íntimamente relacionados con ellas.

Los Tribunales Autónomos del Trabajo fueron idea del constituyente de Querétaro, que cristalizó en el artículo 123 constitucional. Basta tener en cuenta que en los debates de aquella magna asamblea, el diputado José Natividad Macías se preguntaba sobre cual sería la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Reproducimos aquí una parte del discurso de este constituyente:

“He oído en las diversas iniciativas que se han presentado a la Cámara sobre el problema obrero, Hablar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, he oído hablar de tribunales de arbitraje, he oído hablar de arbitradores, quieren meterlo en el artículo 13, a la verdad, señores, sin ánimo de ofender a nadie, todo es perfectamente absurdo si no se dicen cuáles son las funciones que han de desempeñar esas juntas, por que debo decir a ustedes que si esas juntas se establecieran con buena intención que tienen sus autores y no se llegase a comprender perfectamente bien el puesto serían unos verdaderos tribunales, más corrompidos y más dañosos para los trabajadores, que los tribunales que han habido en México.”<sup>8</sup>

El constituyente fijó a las Juntas y por ende al derecho procesal del trabajo una función y finalidad concretas, cual es hacer efectiva la protección en el ámbito de solución de los conflictos al trabajador.

Dicho de otro modo, la finalidad específica de las normas procesales es hacer efectivo el carácter protector del derecho del trabajo en el caso concreto, por ello los Tribunales especializados en materia del Trabajo resultan ser, a parte de tribunales de derecho, de equidad, pues deben conocer y resolver todos los conflictos con verdad sabida y buena fe guardada, acatando los principios procesales de los que trataremos en otra parte de este estudio.

---

8.- Diario de debates del Congreso Constituyente de 1916- 1917. II T. Facsimilar. México, Sec. Gob., 1960.

Desde luego es de tener en cuenta que las normas procesales rigen en los procesos del trabajo, a las partes involucradas en el conflicto de que se trate, pero también a la autoridad judicial del trabajo, pues precisamente son normas que encausan el planteamiento, conocimiento y solución de las causas laborales.

En una de las primeras leyes del trabajo que se ocupó de la institucionalización de los incipientes Tribunales del Trabajo, como lo fue el Decreto del General Salvador Alvarado, de mayo de 1915, siendo éste gobernador del estado de Yucatán, por el cual se crean los Consejos Municipales de Conciliación y Arbitraje los cuales se integrarían por disposición de la autoridad municipal, con representantes del sector patronal, del laboral y de la propia autoridad administrativa municipal, para "resolver los diferendos o conflictos entre capital y trabajo".<sup>9</sup>

Podemos encontrar explicados claramente los fines específicos de la normas procesales del trabajo, en efecto, en la exposición de motivos del este Decreto, el General Alvarado precisó que era de la mayor importancia dictar normas sencillas y claras, al alcance del entendimiento de los trabajadores y jornaleros, que se ocuparan de un nuevo sistema de impartición de justicia, alejado de la tradición ritual y formalista, que atendiera la urgencia de

---

9.- Lombardo Toledano, Vicente. Legislación del trabajo vigente. México, 1933.

resoluciones, teniendo en cuenta que el salario de los trabajadores y prestaciones devengadas, era el único patrimonio que éstos tenían.

Consideramos que ese espíritu sigue vigente, mismo que debe ser el hilo conductor para la redacción que el legislador haga de las leyes procesales laborales.

### **1.2.2.- LA ESPECIALIDAD DE LA JURISDICCIÓN DEL TRABAJO.**

En la interpretación y aplicación de las normas procesales relativas al planteamiento, instrucción y resolución de los conflictos de trabajo planteados ante la autoridad jurisdiccional del trabajo, no se debe perder de vista la especialidad jurisdiccional de dichas autoridades como lo ha destacado la tesis No. 48 emanada de la entonces 4ª Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 48 del apéndice de 1975 al semanario judicial de la federación, Quinta parte, sección jurisprudencia y que al tenor dice:

**"CONFLICTOS DE TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS.** Los conflictos obrero patronales, debido a su naturaleza especial, han seguido para su resolución, no sólo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino

que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos o sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos, de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje como los métodos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos; considerando la primera como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes, y consecuentemente, el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa, y al arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando ésta falte."

La justicia del trabajo la encomendó el Constituyente como función del Estado, a Tribunales Especializados, llamados Juntas de Conciliación y Arbitraje, que desde luego constitucionalmente están dotados de autonomía en sus funciones jurisdiccionales, pues no los colocó dentro del ámbito administrativo, por supuesto tampoco en el legislativo y menos formando parte del Poder Judicial Federal ni en los locales.

Las perfiló como Tribunales Colegiados, es decir formados con representantes de los sectores de la producción, supuestamente porque sus integrantes, estarían en condiciones de resolver con conocimiento de causa los diferendos que atañen a los sectores productivos y además con un

representante del Estado, sin que necesariamente en esta lógica deban ser nombrados por el Ejecutivo Federal o Local.

Sin duda alguna, el legislador de 1931 organizó a las Juntas como Tribunales dotados de imperio, con facultades para conocer y resolver todos los conflictos de trabajo y ejecutar coactivamente sus resoluciones, lo que dió a las Juntas la autonomía y fuerza jurídica que poseen.

Finalmente, no se pueden considerar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como organismos pertenecientes a la administración, puesto que su competencia radica en la resolución de conflictos de trabajo y no en asuntos administrativos o de cualquier otra especie.

## CAPITULO II.

### LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

La aparición del Derecho del Trabajo, como un Derecho nuevo, se explica en función de los problemas propios de la clase trabajadora, misma que para superarlos, hizo posible la gestación del movimiento obrero, y por medio de sus acciones, lo impuso al orden jurídico y estatal.

Fue posible así establecer leyes protectoras de los intereses de los trabajadores y se impulsó el intervencionismo estatal para regular con ese nuevo orden jurídico la lucha de clases.

En la evolución del Derecho del Trabajo, el maestro Mario de la Cueva encuentra el desarrollo de tres etapas, llamadas por él; la edad heroica, la infancia del derecho laboral y su pleno desarrollo.<sup>10</sup>

El Derecho del trabajo como sabemos, tiene para nuestro propósito de exposición dos vertientes, una que es el derecho sustantivo y el derecho adjetivo o procesal; si el desarrollo para aquel fue lento, el correspondiente desarrollo para el adjetivo lo fue aún más.

---

10.- Cfr. De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Mex, Porrúa, 1986.

Como bien se ha explicado por la doctrina, la creación del Derecho del trabajo no fue producto de juristas ni estudiosos, sino el resultado de la lucha de los trabajadores.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, aparece nuestro derecho procesal propiamente con una normatividad sistematizada; en 1970 entra en vigor la segunda Ley Federal del Trabajo y ésta sufre una nueva reforma en 1980, que se ocupó de las cuestiones procesales.

Han transcurrido más de dieciocho años de que esta reforma entró en vigor y todavía no se aplica a plenitud, debido en parte al peso de la tradición y en parte a los intereses creados.

Desde luego esa reforma no es perfecta, pues aún superviven algunas normas, que por ejemplo son incompatibles con el principio de plena autonomía e independencia, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que las debe distinguir como Tribunales Jurisdiccionales; los Presidentes Titulares y los Especiales, siguen siendo nombrados por el titular del Ejecutivo, ya Federal o Estatal, pues así lo ordena el artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone:

“El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación...”.

Por su parte el artículo 625 dispone: "El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta."

También el artículo 623, de la misma Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente."

Los artículos transcritos con anterioridad impiden que las propias Juntas manejen su presupuesto con libertad suficiente; su personal está subordinado al nombramiento que emana del Poder Ejecutivo, todo ello además evita que se cree la necesaria carrera judicial laboral.

En pocas palabras lo anterior impide la autonomía judicial de las Juntas, pues las hace dependientes del poder Ejecutivo y hasta los juristas

las han llegado a considerar como órganos administrativos del estado, todo lo cual está en contra del principio de la División de Poderes establecido en la Constitución; por lo que tales facultades e intromisiones del Poder Ejecutivo en los órganos jurisdiccionales del trabajo, son anticonstitucionales.

En consecuencia las normas transcritas, están en contra del artículo 17 constitucional, que dispone en su cuarto párrafo: "Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones".

Resulta clara la necesidad de que se deroguen tales disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y se establezca la carrera judicial laboral en los Tribunales del Trabajo. Así, por ejemplo, lo lógico sería que los presidentes titulares de las Juntas fueran elegidos de entre los presidentes especiales; se debe establecer la inamovilidad del personal jurídico de las Juntas; los Presidentes Especiales, deben acceder de entre los auxiliares, éstos de entre los secretarios, éstos de entre los actuarios, todo ello para establecer el rigor del estado de derecho.

Nos ha importado destacar todo lo anterior, porque esas contradicciones ponen de manifiesto que incluso a finales del milenio, todavía nos falta por avanzar, en perfilar de mejor manera la imprescindible autonomía judicial del trabajo.

Además ello pone de relieve que tanto la Ley de 1970 y su reforma procesal de 1980, en los aspectos anteriormente destacados, contienen imperfecciones que impiden la materialización de los principios que enseguida estudiaremos, pues al dárseles a los Tribunales del Trabajo tratamiento de dependencias administrativas, y con esto, entrometiéndose el Gobierno en la designación del Presidente de las Juntas, y además en la administración de los recursos económicos y del personal.

Esto evita la profesionalización, tan necesaria, que ha de acreditarse mediante la urgente carrera judicial laboral, lo que implica la especialización y presupone el conocimiento de los principios de nuestra disciplina procesal laboral.

Por otra parte la normatividad procesal, que viene de la reforma de 1980, tiene importantes avances, uno de ellos, que abordamos de manera preliminar se refiere a los Principios del Derecho Procesal del Trabajo, siendo atinado el legislador al disponer y enunciar tales principios, en la primera norma del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

La normatividad procesal precedente a la reforma legal de 1980, no contenía expresamente una denominación de los Principios Procesales, es pues afortunado que el primer artículo procesal, los enuncie por lo menos, puesto que el significado de tales principios debe ser obedecido no sólo por

las partes contendientes en el proceso, sino también y acaso más por las propias Juntas, a través del personal jurídico que en ellas labora.

Dichos principios, encuentran su razón de ser, precisamente atendiendo a los fines del Derecho del Trabajo y a la naturaleza, no civil, ni mercantil de las controversias implicadas en los conflictos del trabajo, de tal manera que su estudio es importante, porque en la aplicación de cada precepto procesal, se advierte su trascendencia.

## **2.1.- EL INTERES EN LA INSTANCIA.**

La reforma procesal de 1980, en vigor desde el primero de mayo de ese mismo año, incluyó en el primer artículo del título catorce, denominado Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, la enunciación de los principios rectores de la regulación jurídica procesal, de tal manera que el artículo 685 dispone:

"El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el

trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.”

La disposición del artículo 685 de la Ley del Trabajo, ordena que todo proceso deberá iniciarse a instancia de parte. Lo cual quiere decir que la parte interesada en buscar el juzgamiento del conflicto, diferencia o litigio que tenga con otro, debe instar; es decir debe formular su petición en forma de una demanda, ante la autoridad judicial del trabajo, que lo será la Junta de Conciliación y Arbitraje, por así disponerlo la base Fundamental de nuestra Constitución, contenida en el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la Carta Magna.

La redacción del precepto de la Ley Laboral que contiene este principio, subraya la instancia de parte, lo que significa que la parte demandante deberá acreditar su interés jurídico en el proceso y por ello la demanda implica el ejercicio de acciones laborales.

Por otra parte este principio de instancia de parte interesada, pone de manifiesto que las Juntas no pueden actuar de oficio, es decir no es posible que sin haber demanda de por medio, se eche andar el aparato jurisdiccional en su única instancia (pues como ya se sabe, no existe una segunda instancia en el procedimiento laboral), además de que es competencia

exclusiva de los Tribunales del Trabajo el conocimiento, instrucción y resolución de los conflictos de trabajo.

La misma Ley Federal del Trabajo que citamos nos da el concepto procesal de parte, lo cual es un acierto en su artículo 689, que dispone:

"Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones."

Útil es decir que este principio de instancia de parte interesada, no se contrapone con el carácter protector del Derecho del Trabajo, pues los trabajadores deben ser los primeros interesados en defender sus derechos, ya que quien abdica de su derecho lleva en si mismo alma de siervo o esclavo.

Por otra parte este principio está en armonía con el deber que incumbe al Estado de administrar justicia mediante la función jurisdiccional; y por ser un derecho público subjetivo invocarla (pues está prohibido hacerse justicia por propia mano), encuentra armonía también con el artículo 17 Constitucional primer y segundo párrafo que dicen:

"Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Toda persona tiene derecho a que se le

administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales. "

## **2.2.- LA GRATUIDAD.**

Este principio del Derecho Procesal del Trabajo, proviene de la disposición constitucional que impone a los órganos jurisdiccionales la obligación de no cobrar por impartir justicia.

A saber el artículo 17 de nuestra Carta Magna determina que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley, que su servicio será gratuito, y que en consecuencia, quedan prohibidas las costas judiciales.

Por otra parte en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo se establece que todas las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo, no causaran impuesto alguno.

Tomaremos en cuenta que el término gratuidad que utilizamos deviene del usado por el legislador: "El proceso del derecho del trabajo será gratuito", el cual proviene de la voz gratis, que significa sin costo. Además el mismo

artículo constitucional ya citado, expresamente ordena que el servicio de la función jurisdiccional será gratuito.

Aunque para los profesores Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, en la práctica se ha otorgado una interpretación extensiva a este artículo, ya que se debe considerar que sólo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, deben ser cubiertos por el bolsillo de los actores o demandados según corresponda.<sup>11</sup>

Nuestro punto de vista al respecto, es que los peritos no forman parte del sistema administrativo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que éstos ofrecen un servicio independiente a la administración de justicia (aunque de hecho esté íntimamente ligado al procedimiento) por lo que el pago de sus servicios, no se desprende del presupuesto que las Juntas designan para sus funcionarios. Por lo tanto es erróneo el punto de vista de los citados profesores.

### **2.3.- LA PUBLICIDAD.**

El artículo de la Ley Laboral que enuncia los principios procesales, que hemos venido comentando, dispone también que todo proceso del trabajo será público, es decir los actos procesales en la secuencia del procedimiento pueden ser presenciados por el público, esto es, por personas

---

11.- Cfr. Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. México, Trillas, 1995. Pag. 20.

distintas de las que directamente están vinculadas por el interés que se deduce en los juicios laborales.

Pero exactamente lo que este principio denota es el carácter público del proceso laboral, puesto que la justicia laboral no debe llevarse a efecto a puerta cerrada o con actitudes misteriosas, sin embargo el legislador dejó a criterio de los Tribunales del Trabajo la excepción, en su artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo:

"Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres."

Según el artículo elaborado por Carlos Cisneros el principio de publicidad es el resultado del interés de la comunidad sobre la forma en la cual se administra la justicia y específicamente en el ámbito laboral, ya que el Pueblo tiene derecho de conocer la actuación de quienes tienen a su cargo la tarea de decir el derecho. En pocas palabras este principio faculta la creación de un verdadero órgano de control popular sobre la conducta de los funcionarios.<sup>12</sup>

---

12.- Cfr. Cisneros Ramos, Carlos Francisco. "Los principios procesales en el Derecho Procesal del Trabajo", *Isegoría Revista Jurídica*, Año II, Números 3 y 4, Mayo 1980, Colegio de Abogados de Monterrey A.C., pags. 107-127.

## **2.4.- LA SENCILLEZ.**

A diferencia del procedimiento civil, en el laboral el legislador tomó en cuenta que el trabajador, ya sea por su escasa instrucción o bien por sus pocos recursos, se encuentra en desventaja frente al patrón. Por esta razón no se quiso que las leyes laborales representaran un freno para la absoluta defensa del trabajador y se les dio a éstas un carácter modesto, o por mejor decir, que pueda coordinar con las personas para las cuales fue realizado.

La sencillez en los procesos del trabajo, quiere decir que éstos deben llevarse a efecto, en ausencia de trabas, dificultades ajenas al propio esfuerzo de las partes por allegar verdad al juzgador respecto de sus posiciones; que debe efectuarse sin artificios, ni mucho menos solemnidades o rituales, es decir, sin adorno ni formalidad alguna.

Este principio se pone de manifiesto, por ejemplo, tal y como lo ordena el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo:

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

## 2.5.- LA INFORMALIDAD.

Este principio está contenido en el artículo 687 de nuestra Ley Laboral, al disponer éste: "En las comparecencias, escritos, promociones, alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios"

Desde luego, el término informalidad no se ocupa aquí en su sentido peyorativo de incumplimiento, sino alude, que el proceso laboral debe nutrirse de actos en que las partes procuren totalmente alejarlos de formalismos y formulismos, lo anterior se pone de relieve en nuestra Ley Laboral, en los artículos 691, que dispone que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer en juicio sin necesidad de autorización alguna.

En la misma Ley el artículo 693, que faculta a las Juntas para reconocer la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin formalidades, cuando lleguen al convencimiento de que tal representación se desprende de los documentos exhibidos.

O en el artículo 722 de la misma Ley, que indica que las declaraciones en juicio simplemente se rendirán bajo protesta de decir verdad, con apercibimiento de las penas en que incurre si declara falsamente ante la autoridad judicial.

Así también en el artículo 841 que autoriza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a dictar sus fallos sin sujetarse a formulismos sobre estimación de las pruebas, ateniéndose a la lógica del raciocinio y a la naturaleza de las cosas.

## **2.6.- LA CONGRUENCIA.**

La congruencia es la indispensable relación lógica del procedimiento, para llegar a la verdad, implica ser consecuente cada parte con su deber de pedir o negar y de aportar elementos de convicción pertinentes e idóneos.

También significa la actitud congruente del juzgador con las peticiones, posiciones y medios que las partes aporten para llegar al conocimiento de la verdad.

Este principio nutre a todo el silogismo jurídico del juicio laboral. Así por ejemplo la contestación de la demanda debe ser congruente con la misma demanda, las pruebas con la carga procesal, el laudo con todo ello y con todas las pretensiones deducidas con oportunidad en el juicio.

La ley contiene este principio en el artículo 842: "Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente".

Por lo que, el significado mismo del principio de congruencia, como ya se explicó, es aplicable particularmente en cuanto se refiere al aspecto probatorio implicado en el juicio.

En efecto, nuestro sistema normativo procesal del trabajo, reconoce el principio de la prueba libre; es decir, las partes pueden aportar cualquier medio de prueba, para allegar certidumbre respecto de sus posiciones; la Ley Federal del Trabajo reglamenta algunos medios de prueba, los más caracterizados, a saber:

La confesional de la contra parte, la confesional sobre hechos propios, la testimonial, la documental, la pericial, las presunciones, la instrumental y la prueba de inspección; al respecto el artículo 776 de la ley laboral, expresamente permite sean admitidos en el proceso del trabajo, todos los medios de prueba y en especial los anteriormente indicados.

Es evidente, por los principios lógicos del silogismo que entraña el proceso laboral, que las partes no pueden ni deben proceder por corazonadas, por intuición o mera ocurrencia anárquica respecto de los medios de prueba que deben aportar, sino procediendo con congruencia.

En tal virtud, los medios de prueba deben ser útiles en el contexto de la controversia, deben ser congruentes con la litis, esto es, deben guardar

relación con los puntos en conflicto, pues de otra manera los medios de prueba propuestos carecerán de objetivo o propósito.

De todo esto se desprende la necesaria pertinencia e idoneidad de la prueba, en lo que finalmente se expresa como, la vigencia en el caso y aspecto probatorio del principio procesal de congruencia, que ya analizamos.

Finalmente todo esto es importante porque la Junta debe tomar en cuenta lo anterior para calificar la admisibilidad de los medios propuestos como prueba de las partes.

El principio de congruencia tiene fundamento, en este último aspecto en los artículos 777,779 y 780 de la Ley Federal del Trabajo, que son del siguiente tenor:

"Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesadas por las partes".

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

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

## 2.7.- LA CONCENTRACION.

Este principio de la concentración, está expresamente reconocido como rector del proceso laboral, en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, al ordenar que:

"Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor ... concentración... del proceso".

Este principio significa la concepción unitaria de los conflictos de trabajo. Además, el estudio de la ciencia procesal determina, por estar en la lógica de la naturaleza de las cosas, que no debe haber litigios dispersos cuando sean las mismas partes de los conflictos o disputas; consecuentemente las diversas acciones que tengan que deducirse en contra de alguna persona, deben intentarse en una sola demanda.

Atendiendo a este principio el legislador procesal de 1980, estatuyó en la Ley Federal del Trabajo, que las demandas de los trabajadores deben ser completas, es decir guardar unidad, respecto de las pretensiones, y en caso de adolecer de esta circunstancia, las Juntas están facultadas para completarlas, ello se desprende de la lectura del segundo párrafo del artículo anteriormente citado.

Estatuyó también el legislador, procurando la necesaria concentración en el proceso, que "Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos."; así lo dispone el artículo 697 de la misma Ley citada.

Procurando también la concentración en el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo se establece:

"En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

I.- Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;

II.- Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de la misma relación de trabajo;

III.- Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y

IV.- En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias".

## 2.8.- LA INMEDIATEZ.

Este principio está también consignado en el artículo 685 de la ley del trabajo; que a la letra dice: "El proceso del derecho del trabajo será ... inmediato..."

Desde luego el término en su sentido procesal, no hace alusión a la rapidez; éste se traduce en el significado mismo del concepto procesal de conflicto, que implica pleito o pelea.

Consecuentemente, la acepción correcta de este principio de inmediatez, quiere decir estar la autoridad en medio de las partes de la contienda procesal, de la disputa procesal.

Corresponde a la lógica de las cosas, ya que los Tribunales del Trabajo son los que deben intervenir para la solución de los conflictos laborales, resulta necesario que las partes estén presentes ante las propias Juntas, por ser éstos los contendientes y posibles sujetos de la conciliación. Así en la conciliación que debe patrocinar la autoridad judicial del trabajo, es imprescindible la presencia de las partes por implicar la conciliación un diálogo, pues con un monólogo no es posible conciliar.

Lo anterior como un ejemplo de la trascendencia de este principio, lo cual se pone de relieve en el artículo 876 de la Ley citada anteriormente:

"La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II.- La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio"

Otro artículo que pone en evidencia este principio es el 782, de la Ley citada:

"La junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

Por otra parte es de entender que los integrantes de las Juntas, como Tribunales Colegiados que son, no tienen el don de poder estar en presencia de las partes en todos los conflictos que se tramitan ante ellas, por lo que el alcance de este principio se materializa mediante la intervención de los "Auxiliares" de las Juntas, lo que a su vez explica la enorme importancia de estos funcionarios dentro del proceso laboral, aunque no se ha querido entender todavía. La aclaración anterior encuentra fundamento en el precepto 620 de la Ley Laboral:

"Para el funcionamiento del pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

II.- En las juntas especiales se observarán las normas siguientes: a).- Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o de su Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda".

## **2.9.- LA ORALIDAD.**

Este principio está enunciado en el artículo 685 de la Ley del Trabajo, al disponer: "El proceso del derecho del trabajo será... predominantemente oral..."; su significado indica que los diversos actos procesales son generalmente orales, dictados en el acto, ya sea por las partes o por la autoridad jurisdiccional del trabajo, para hacer ágil, pronto, breve y expedito al proceso; por consecuencia se debe entender este principio, como la

celeridad, la sumariedad, en el sentido de brevedad en la instrucción, para la rápida resolución de los conflictos.

Este principio se pone de manifiesto en lo ordenado por la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo en el artículo 871, que dispone que presentada la demanda en la oficialía de partes, ese mismo día, antes de concluir las labores, deberá ser turnada a las Junta Especial que corresponda.

Así mismo el artículo 873 dispone que dentro de veinticuatro horas, las Juntas a partir de recibir el escrito de demanda, dictaran el acuerdo señalando hora y fecha para la audiencia legal, la que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes, notificando a las partes con oportunidad de diez días hábiles. Así mismo los artículos 876, 878 y 880, presuponen la intervención oral de las partes en la etapa de la audiencia legal.

## **2.10.-LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA.**

Este principio novedoso está en armonía con la naturaleza y carácter del Derecho del Trabajo. En nuestra Ley Laboral se encuentra contenido en los artículos siguientes: artículo 685, segundo párrafo:

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el

trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley".

El artículo 873, segundo párrafo ordena: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días".

También el artículo 878, fracción II, de la Ley Laboral se refiere a este principio, ordenando: "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;..."

De todo lo anterior se desprende que este principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda, sólo es aplicable cuando se trate del trabajador; implica que el Auxiliar debe ser el funcionario de las Juntas, que revise las demandas que se radiquen en ellas y que les remita a la unidad receptora central en su caso.

Invariablemente las demandas, aún con deficiencias, deben ser admitidas y al dictar el auto admisorio se debe prevenir al promovente, indicando claramente el aspecto deficiente de su demanda.

En el supuesto de que la demanda sea incompleta, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley deriven de la acción intentada, la Junta, sin prevención, puede subsanar esa deficiencia.

Por ejemplo, si un trabajador reclama su reinstalación, por considerar que fue despedido injustificadamente y no indica en su demanda el pago de los salarios caídos, la Junta debe subsanar tal omisión; de igual forma si de los hechos se desprende que son contradictorios o vagos, la Junta deberá prevenir. De ninguna manera la prevención indicará apercibimiento de mandar al archivo la demanda de no cumplirla en tres días, puesto que en la audiencia legal en la etapa de demanda y excepciones, la Junta por conducto del Auxiliar procederá conforme al artículo 878, fracción II de la Ley Laboral.

Este principio hace que la procedencia de la excepción de obscuridad de la demanda sea un imposible legal.

No obstante la claridad de las normas legales citadas anteriormente, algunos estudiosos no han querido entender a plenitud tales disposiciones.

Un ejemplo lo podemos encontrar en el pensamiento del jurista Nestor de Buen, que al respecto del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo considera que es "una hermosa barbaridad formal"<sup>13</sup>, pues para él (aunque coincide esta disposición con la intención del legislador al crear la reforma de dicho artículo) es posible alcanzar el propósito de la protección al trabajador por otros medios que no comprometan la función del juzgador, que no es otra mas que la de juzgar sin defender o dar prioridad a alguna de las partes en el procedimiento.

Para el Profesor Nestor de Buen este artículo es violatorio del apartado A del artículo 123 de la Constitución, que faculta a las Juntas para decidir los conflictos, pero no para ayudar, específicamente, a la clase trabajadora.

Nestor de Buen resuelve con facilidad este conflicto, según su opinión bastaría sólo con la creación de una especie de ministerio público o representante social, al que correspondería la supervisión de la labor jurisdiccional y la protección de los débiles, dicha función podría ser desempeñada, según el criterio de este autor, directamente por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Todo lo anterior, solamente para que los tribunales del trabajo conservasen su exclusiva función de juzgadores.

---

<sup>13</sup> .- De Buen, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Segunda Ed. Porrúa. México. 1983. Pag.29

Nuestra opinión al respecto es totalmente contraria, ya que pensamos, en primer lugar que la justicia impartida por las Juntas de Conciliación y Arbitraje no debe ser en ningún momento comparada con la impartición de la justicia común, pues como ya se señaló en el capítulo anterior, Las Juntas tienen un origen especial que las obliga legal y moralmente a la defensa de los intereses de la clase trabajadora.

En segundo lugar no creemos que con dichas sugerencias se pudiera remediar real y efectivamente los problemas en la impartición de la justicia laboral, puesto que la simple intervención de un segundo órgano estatal, presupone de antemano el retraso de la justicia, que es precisamente lo que el legislador trató de evitar.

Citamos todo lo anterior como un ejemplo de la falta de entendimiento de la Reforma Procesal de 1980, pues algunos autores en vez de aclararla nos llevan a una mayor confusión.

## CAPITULO III.

### EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA LEGAL EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Todo sistema normativo jurídico y en particular el del derecho del trabajo, es autárquico por cuanto tiende a la defensa de la libertad y dignidad humanas en el mundo de las relaciones de trabajo; es decir, en esos fines o propósitos que son un valor en si mismos, encuentra su razón de ser, son una imposición de lo que significa la vida de los seres humanos.

Es también un sistema inviolable por cuanto al **deber ser** contenido en la norma, que supone una substantividad fundada en tales fines; en caso de incumplimiento, debe ser reivindicada su imperatividad, incluso mediante el poder coactivo del Estado.

Tales premisas deben ser tomadas en cuenta en la interpretación y aplicación de las normas sustantivas y adjetivas o procesales del derecho del trabajo, esa fue la intención del legislador que dispuso en el artículo 3o del la Ley Federal del Trabajo que:

"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, 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 de vida económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

Expresada así la esencia normativa laboral, se comprende que los propósitos o fines de nuestro sistema normativo del trabajo, sean los asignados en el artículo segundo de la Ley, a saber:

"Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones" y en consecuencia por la esencia y fines contenidos en nuestro sistema normativo del trabajo, el legislador estableció la inviolabilidad del mismo al disponer en el artículo quinto de la misma Ley:

"Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I.- Trabajos para niños menores de catorce años;

- II.- Una jornada mayor que la permitida por esta ley;
- III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V.- Un salario inferior al mínimo;
- VI.- Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII.- Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX.- La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X.- La facultad de patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII.- Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".

El aseguramiento para el cumplimiento de tales normas, tiende a lograr una convivencia armónica de los integrantes de los factores capital y trabajo, a fin de hacer posible la concordia social que propicie el desarrollo social, económico y cultural de la clase trabajadora.

Sería ideal que en todo lugar y tiempo en los centros de trabajo se cumpliera a cabalidad con tales propósitos, pero ello es un ideal, la realidad es que tales propósitos son infringidos por múltiples factores, por ignorancia, por mala fe, por voracidad, por negligencia, por prepotencia, por egoísmo, incluso por instinto de dominio hacia los demás, y entonces se da el choque de intereses y aparece el conflicto en el mundo de las relaciones de trabajo.

Tales diferencias necesariamente deben ser resueltas por las autoridades jurisdiccionales del trabajo, conforme al procedimiento que esté en armonía con la esencia, naturaleza y fines del derecho del trabajo, el cual está regido por los principios que hemos estudiado en el capítulo anterior.

La solución de los conflictos de trabajo, tiene una doble vertiente como métodos adecuados: la conciliación y el arbitraje. El propósito de la primera, como bien lo destaca la jurisprudencia nº 37, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya citada anteriormente, es rehacer, la voluntad misma de las partes con un espíritu de equidad.

El segundo, el arbitraje, en él se suple por la autoridad jurisdiccional del trabajo, la voluntad de las partes y se debe imponer el imperio de la ley a través de la potestad de la autoridad.

Es evidente que cualquiera que sea el método de solución, ya patrocinando la conciliación entre las partes del conflicto o resolviendo con imperium la diferencia, la solución debe estar en armonía con la naturaleza, esencia y fines del derecho del trabajo.

La audiencia legal dentro de los procesos del trabajo, o mejor dicho, dentro del proceso laboral que puede tener modalidades del procedimiento ordinario, de procedimiento especial, de conflicto económico o procedimiento de huelga, es la oportunidad procesal en la que las partes finalmente pueden escoger u optar por solucionar sus diferencias, ya por el método de conciliación expresamente aceptado, o no siendo admitido éste, por la vía del arbitraje.

Es por ello que incluso en la denominación misma de los órganos del Estado, constitucionalmente facultados para administrar en exclusiva la función jurisdiccional en materia del trabajo, se encuentra implícita esta metodología de solución de los conflictos, al llamarse Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En todos los procedimientos del trabajo debe colmarse secuencialmente, una audiencia con la comparecencia de las partes ante el órgano jurisdiccional, que implique momentos, partes o etapas que se denominan; de conciliación, de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas; o bien incluso de desahogo de pruebas cuando se trate de la vía especial.

En el procedimiento de huelga, la audiencia legal se colma con la conciliación, y no siendo posible se deja a las partes en libertad para estallar el conflicto de huelga, pero ese procedimiento es requisito de procedibilidad para el estallamiento mismo de la huelga, y sin su satisfacción da lugar al arbitraje de la junta, claro, no de oficio, sino a petición de parte, vía calificación de inexistencia o ilicitud del movimiento, así como también si la mayoría de los trabajadores someten a la autoridad jurisdiccional del trabajo la solución de conflicto del huelga.

La audiencia legal en los procedimientos de solución de los conflictos del trabajo guarda una unidad y es factible su desarrollo lógico atendiendo a los métodos de solución, por ello en el procedimiento ordinario, la Ley del Trabajo ordena en su artículo 875 que:

"La audiencia a la que se refiere el artículo 873 constara de tres etapas: a) De conciliación. b) De la demanda y excepciones; c) De ofrecimiento y admisión de pruebas. La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente".

Por lo que se refiere a los procedimientos especiales nuestra Ley, ya invocada, dispone al respecto en su artículo 893 que:

"El procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se

haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley”.

Por lo que se refiere al procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica la redacción de los artículos 904 al 906 de la Ley citada, implica las etapas de conciliación, de demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas. En cuanto al procedimiento de huelga, de la lectura del artículo 926 de la misma Ley se deduce que, la audiencia legal del procedimiento respectivo se colma con el evento de la conciliación.

En el desarrollo de la audiencia legal, la figura del auxiliar, como integrante del personal jurídico del los tribunales del trabajo, adquiere una importancia sobresaliente, pues este funcionario es el que hace posible la materialización o concreción del principio de la inmediatez que rige a los procesos laborales, y que, como ya lo explicamos, implica el contacto directo de las partes con el juzgador.

Puesto que las Juntas son órganos colegiados, integrados con el Presidente Titular o Especial y los representantes del Capital y el Trabajo, sería un imposible que se encontraran en contacto con las partes de los diversos y múltiples conflictos que cotidianamente se tramitan ante ellas, por lo que la solución aportada por el legislador del la Ley del Trabajo de 1970, al establecer la figura del Auxiliar, cuyas funciones y capacidad de actuación

procesal quedan definidas según lo plantean los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo; 620:

“Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes: ... II.- En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda; ...

c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente, se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar”.

Por su parte el artículo 885 dice: "Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el Auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo,..."

El artículo 886 en su primer párrafo dice: "Del proyecto de laudo formulado por el Auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la junta".

La razón lógica jurídica de esta atribución y deber procesal, que la ley confiere al Auxiliar, se explica por la circunstancia de estar al frente del órgano jurisdiccional del trabajo en los eventos procesales, como la audiencia legal e incluso en la o las relativas al desahogo de pruebas y además con el contacto de las partes, de tal suerte que ello le permite conocer a fondo todas las incidencias del proceso mismo y por tanto es el funcionario idóneo para la formulación del proyecto de laudo.

Es pertinente hacer la observación que los Tribunales del Trabajo, son tratados por el Ejecutivo como órganos de su administración, de tal manera que hasta la fecha no han sido creadas el número suficiente de plazas de Auxiliar, capaces de satisfacer a plenitud el desarrollo y atención de los procesos relativos.

Consideramos que en cada Junta debe haber por lo menos cinco auxiliares, lo que no significa una quimera, ya que los llamados "Auxiliares Dictaminadores", que operan en las Juntas indebidamente con plaza de Auxiliar, deben desaparecer, pues propician el que se haga imposible el deber del Auxiliar de dictar el proyecto de laudo, además de deficiencias derivadas de la desviación del principio de la inmediatez.

Tales **Auxiliares Dictaminadores** desaparecieron a partir de la legislación de 1970, basta la lectura del artículo 625 de la ley vigente para comprobarlo: "El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial".

### **3.1.- LA CONCILIACION.**

Para la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, "la conciliación es un proceso para dirimir conflictos por la vía pacífica."<sup>14</sup>

En las relaciones de trabajo, la conciliación tiene por objeto lograr la rápida solución de los conflictos evitando la huelga o el cierre patronal, y apresurar la reanudación del trabajo en caso de haberse interrumpido.

---

<sup>14</sup>-Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. La conciliación en los conflictos de trabajo. Suiza, Vaudaise, 1974. Pag.3.

El proceso del trabajo posee como característica fundamental la flexibilidad, pues nunca un conflicto será igual a otro y por ello el conciliador debe tener sensibilidad suficiente para dar a cada caso el trato específico que merece.

La opinión de la Oficina Internacional el Trabajo al respecto, es de que cuando se trate de órganos conciliadores patrocinados por el Estado, la tarea de conciliación incumbe especialmente al presidente de dicho órgano, que debe actuar como una tercera parte neutral, y que puede emplear los métodos y técnicas de un conciliador extrajudicial.

En 1951 la Conferencia Internacional del Trabajo, emitió la "Recomendación sobre la Conciliación y el Arbitraje Voluntarios", donde se asentó que "se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores, y que el procedimiento debería ser gratuito y expeditivo."<sup>15</sup>

Debemos tomar en cuenta que es de gran importancia e interés para el Estado, la solución de los conflictos por la vía pacífica, toda vez que los problemas de las relaciones de trabajo son cada vez más complejos y difíciles y de que éstos afectan directamente a la tranquilidad y justicia

---

<sup>15</sup>.- *Ibidem*. Pag. 8.

sociales, razón por la cual la consecución de la paz laboral requiere de toda la atención de las autoridades del trabajo.

En México la conciliación es una función encomendada por la Ley a los Tribunales del Trabajo, para patrocinar la solución entre las partes de los conflictos de trabajo con equidad.

El maestro Mario de la Cueva con gran claridad explicó esta importante actividad por lo que consideramos obligada la siguiente cita: "La conciliación como etapa primera del proceso, puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes, tienen por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias, y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas. Este breve apuntamiento permite poner de relieve que en la conciliación todos los elementos que intervienen poseen una fuerza propia, quiere decir, son elementos activos, papel que es necesario recalcar a propósito del conciliador, porque, por naturaleza y por los fines del derecho del trabajo, su misión, que es noble y bella, consiste en buscar esforzadamente la realización de la justicia social, que es tanto como decir la justicia para el trabajo, que es quien ha sufrido y sufre injusticia, en armonía, claro está, con las normaciones del orden jurídico."

"Las ideas expuestas se inspiraron en la ejecutoria de La Suprema Corte de Justicia, que es modelo de precisión, de 25 de noviembre de 1936, Toca 22.06/36/2ª., Cia. Minera Dos Carlos S.A.: El quejoso confunde la transacción de derecho civil con la conciliación consignada en el artículo 123: aquella depende de la voluntad de las partes, que son las únicas que intervienen en su celebración, en tanto la conciliación supone la intervención del tribunal, quien no sólo está facultado, sino obligado a hacer ver a las partes hasta donde es posible la transacción, vista la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo. El error consiste en creer que en el ejercicio de la función conciliatoria tienen los tribunales del trabajo un papel meramente pasivo, siendo así que, por lo contrario, su función es activa y consiste a la vez que en ayudar a las partes en la transacción, haciéndoles ver la conveniencia de que terminen por ese medio la controversia, en impedir que se excedan en sus facultades, haciendo que el trabajador admita una renuncia prohibida por la ley".<sup>16</sup>

La fracción XX del artículo 123, creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como el órgano estatal al que correspondería la impartición de la justicia del trabajo. El nombre de la institución indica que en la solución de los conflictos, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, se desarrolla un procedimiento en dos etapas, a saber la de conciliación y la de arbitraje.

---

<sup>16</sup>.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 7. T.I. México, Porrúa, 1981. Págs 378 y 379.

Conviene precisar que la opinión de los conciliadores no constituye un imperativo, quiere decir, no posee fuerza obligatoria: es la opinión de un juez, al que se supone sabio y justo, formada con base en la experiencia de la vida diaria y en el conocimiento de los seres humanos, en la visión que proporciona el tratamiento de una serie larga de controversias, un punto intermedio, mas o menos inclinado de uno a otro lado, de acuerdo con los datos y exposiciones que se le presenten.

La constitución y la ley reconocieron a la conciliación como un procedimiento válido para poner fin a los conflictos, esto es, el orden jurídico otorgó validez a los convenios a que lleguen las partes, y lo hizo por que colocó entre ellas una cuña: el conciliador comisionado para vigilar el respeto a la justicia.

### **3.2.- LA FUNCIÓN DEL AUXILIAR.**

Desde el punto de vista operativo, la conciliación implica un diálogo entre las partes en conflicto, por ello se hace necesario que comparezcan a la Audiencia Legal y ante la presencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje, órgano que debe patrocinar la fórmula conciliatoria.

Lo cual presupone la intervención del funcionario jurídico de la Junta llamado Auxiliar, e implica que éste conoce la demanda formulada por el

actor y previamente supone que éste la revise para dictar el auto admisorio de la misma y por supuesto, se presupone los requisitos personales y académicos que debe satisfacer para desempeñar el puesto, que se trata de un funcionario probo y experto en teoría y práctica del derecho del trabajo y particularmente del derecho procesal del trabajo.

Por consecuencia, conociendo la causa y escuchando el diálogo directo entre las partes, debe encausar fórmulas de solución o bien proponer la convención entre las partes para solucionar el conflicto planteado.

Cuenta tal funcionario con facultades para solicitar, incluso, documentos relativos a la cuestión planteada, teniendo siempre en cuenta que las prestaciones laborales insertas en la demanda tienen que ver con el ser de la persona del trabajador, ya que éste es siempre una persona física, y las reclamaciones que se tengan que pagar, en todo caso las prestaciones que saldrán del peculio del patrón no tienen relación con su ser.

Como dice el profesor De la Cueva, citando a Georges Scelle, el trabajo "es un fluido que sale del cuerpo del hombre en busca de un patrimonio material que le permita vivir, en cambio, lo que el empresario tendrá que pagar, son cosas que están en su patrimonio, pero que nada tienen que ver con su ser".<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pag.376.

El conciliador debe tener características fundamentales para desempeñar su función, un aspecto específico es la relación que se establece entre él y las partes, por lo que para realizar con eficacia su cometido debe ante todo inspirarles confianza.

Según la oficina internacional del trabajo, anteriormente citada, el conciliador debe reunir dos cualidades indispensable que son la independencia y la imparcialidad. Independiente por que no debe dejarse influir por factores externos como presión por parte de alguno de los implicados, "el conciliador podrá crearse su propia reputación y lograr que las dos partes reconozcan que están ante una persona imparcial y digna de confianza".<sup>18</sup>

Ya que la conciliación es una tarea ardua, pues exige en ocasiones largas horas de trabajo, el conciliador debe también poseer cualidades físicas que le ayuden en la labor, así como tener amplios conocimientos en relaciones humanas, leyes, dirección de personal, funcionamiento de sindicatos y conocimientos generales de las actividades industriales que le permitan comprender el proceso de gestión de la empresa. Finalmente deber ser un individuo con un alto grado de amor por su trabajo y un sentimiento de equidad y justicia social.

---

<sup>18</sup>.- Oficina Internacional del Trabajo. Op. Cit. Pag. 24.

Todo lo anterior es parte del pensamiento de la Oficina Internacional del Trabajo. Recordemos que en nuestro país la función directa de conciliación está delegada en la figura del Auxiliar de la Junta, sin embargo, aunque en nuestro país se cumplen con algunas de las disposiciones de la Oficina Internacional del Trabajo, la gran mayoría para los funcionarios mexicanos son, si no desconocidas, sí de muy difícil aplicación por la situación misma en la que se encuentra sumergida nuestra impartición de justicia y el país mismo.

Sería muy difícil que un Auxiliar de nuestras Juntas tuviera un conocimiento exhaustivo de cada uno de los expedientes que maneja y que pudiese llegar a tener la intimidad con las partes en el conflicto, suficiente para influir en el ánimo de conciliarse. Todo lo contrario, los Auxiliares de las Juntas sufren de un exceso de trabajo que no les permite, generalmente, estar presentes en el momento mismo en que las partes deben considerar su conciliación. Esta situación es preocupante porque no se le da a la conciliación la importancia social que posee.

### **3.3.- EL ARBITRAJE.**

El término arbitraje esta implícito en la denominación de los Tribunales del Trabajo, llamadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, consiste

en consecuencia en el desarrollo de la función judicial de estos órganos autónomos del Estado.

El acto típico de la función judicial es la sentencia, que en materia procesal laboral se le denomina laudo. Por arbitraje en materia laboral se entiende la atribución y facultad de juzgar, fallar conforme a las reglas y principios del sistema normativo procesal del trabajo, procediendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según el leal saber y entender de sus integrantes, sobre los conflictos de trabajo.

El arbitraje es en sí mismo toda la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje previa al dictado de los laudos, dotada de imperium, es decir la facultad y potestad legal del órgano jurisdiccional de hacer cumplir sus determinaciones, en su caso por medio de la fuerza.

Por todo ello las resoluciones de las Juntas, como el laudo mismo, deben dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas fijas o formulismos sobre estimación de las pruebas, debiendo expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, siendo también sus resoluciones claras, precisas y congruentes con todas las pretensiones deducidas en el proceso oportunamente, pues tal es el mandato legal que textualmente contienen los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo.

La competencia jurisdiccional para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, está definida en la fracción XX del artículo 123 constitucional que dispone:

“Las diferencias y los conflictos entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno”.

Disposición ésta reglamentada en los artículos 604 y 621 de la Ley Federal del Trabajo, por cuanto corresponde a las Juntas, según la competencia por materia, ya federal o locales, “...el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas...”.

### **3.4.- LA FUNCIÓN DEL AUXILIAR.**

Desde luego como se ha explicado, el Auxiliar desempeña su función en nombre del órgano judicial del trabajo, es por así decirlo, un coordinador del procedimiento laboral, y un personaje decisorio de los eventos procesales; sus funciones y atribuciones, como quedó dicho en los anteriores

párrafos, las desarrolla por la lógica, método y naturaleza de las cosas, desde la lectura y estudio de la demanda presentada, determinando si ha lugar a prevenir en el auto admisorio y por supuesto en el desarrollo de la audiencia, es el funcionario judicial que debe constatar la presencia o ausencia de las partes y dictar las resoluciones relativas a la apertura de las diferentes etapas y las correspondientes a su conclusión.

Por lo que se refiere a la intervención de las partes en el desarrollo de la audiencia, concede el Auxiliar el uso de la palabra a las mismas; y concretamente en el desarrollo de la audiencia en la etapa de demanda y excepciones, dictará las resoluciones conducentes según comparezcan o no las partes; en este último caso, de haberse efectuado la notificación y emplazamiento con los diez días de anticipación, deberá tener por ratificada la demanda del actor, si es trabajador, y a la demandada contestando en sentido afirmativo la misma.

De encontrarse presente el actor, por sí o por apoderado, ratificará su demanda, procederá a aclararla, a ampliarla o incluso modificarla, y a continuación la demandada producirá su contestación, mediante escrito que exhiba y ratifique o bien dictándola directamente; es claro que si ocurre modificación o ampliación de demanda, el auxiliar deberá ordenar que la audiencia se suspenda en su estado, para que en fecha posterior que se señale se continúe en lo conducente.

En presencia de una normalidad, colmándose la ratificación de la demanda y la contestación, el Auxiliar permitirá, si lo desean las partes, dictar su réplica y contraréplica respectivamente.

Todo lo anterior explica la necesidad, por primado del principio de inmediatez, que tal funcionario debe estar presente y por tanto conociendo el desarrollo y actuación de las partes; respecto de la demanda, que ya debe conocer y de la contestación, como se sabe con tales escritos, exhibidos o bien dictados, se perfila la controversia entre las partes, por lo que en sana lógica el auxiliar debe (en la práctica no ocurre) delimitar la litis, en virtud de que sólo de los puntos en controversia la Junta deberá resolver en el laudo correspondiente.

Así por ejemplo si no hay disputa en cuanto a la existencia de la relación laboral, en la fecha de ingreso, jornada, o descanso semanal por, citar algunos ejemplos, es evidente e innecesario aportar medios de prueba, si alguna parte se le ocurriera, debe ser desechada por innecesaria, resultando además impertinente; de existir controversia en alguno o algunos puntos de conflicto es evidente que éste se centrará en ellos; siendo necesario para el auxiliar proceder conforme a las reglas que determinan legalmente la carga procesal para las partes.

Sobre la importancia de la fijación de la litis, sirve de ejemplo la opinión al respecto de Armando Porras López que en su libro sobre Derecho Procesal del Trabajo menciona. "Los efectos fundamentales de la fijación de la litis, son la precisión de los hechos jurigénicos que engendran las acciones y las excepciones de los contendientes y que serán los objetivos de la prueba, en otras palabras, se establece lo que se denomina la litis pendencia".<sup>19</sup>

De todo lo dicho se desprende que al concluir la intervención de las partes en la etapa de demanda y excepciones, el Auxiliar, desempeñándose idóneamente, deberá dictar la resolución correspondiente a la clausura o cierre de esa etapa, procediendo en conclusión a delimitar cuáles son los puntos a los que se reduce la controversia, por dictado de la necesidad lógica de actuar congruentemente con las peticiones de las partes, para concentrar los puntos litigiosos que necesariamente determinarán el deber de las partes de aportar medios de convicción aptos para el esclarecimiento de la verdad.

Debiendo proceder en esta lógica, pues el Auxiliar es experto en derecho, ya que este es el pre-requisito legal para acceder al puesto, se darán las condiciones técnico legales para materializar la agilidad que debe sostener el trámite procesal.

---

<sup>19</sup> -Porras López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Puebla, José M<sup>o</sup> Cajica Jr. S.A. 1956. Pag. 230.

En la práctica, se actúa contrariamente; el Auxiliar, ni lee las demandas, la contestación frecuentemente la ignora y ello es así por las cargas de trabajo, no existe en las Juntas el personal suficiente de Auxiliares, limitándose este funcionario simplemente a declarar cerrada la etapa de demanda y excepciones y resolviendo sobre la personalidad de las partes, o sobre el trámite de incidentes planteados en su caso y oportunidad por las partes.

Regula a esta etapa el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo que dispone:

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

I.- El Presidente (o el Auxiliar, recordar el artículo 620 fracción II de la misma Ley) de la Junta hará una exhortación a las partes (obviamente insistiendo en la conciliación patrocinada por la Junta) y si éstas persistieren en su actitud (de pleito), dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las

irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; sino lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

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

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

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrareplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión

de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción”.

El artículo 879 dice: “La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurriere, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era el trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”.

### **3.5.- OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.**

En nuestro sistema normativo procesal del trabajo, el legislador redactó cuatro preceptos de capital importancia, armónicos con los principios procesales de la materia y principalmente con la sencillez, la concentración, la congruencia, la inmediatez y la oralidad o celeridad de los procesos del trabajo.

Preceptos que es fuerza reconocerlo, por ignorancia, abulia o desinterés jamás se aplican, ellos son los contenidos en el artículo 782: "La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por Actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

El artículo 784 "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador..."

El artículo 804 "El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I.- Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o Contrato ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pago de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley, y

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

El artículo 805 “El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario”.

Como es evidente, las disposiciones legales que se transcriben, son de tal claridad, que fácilmente pueden entenderlas aún los profanos del derecho.

Tales facultades y deberes no pueden excusarse, sobre todo si se tiene en cuenta que estamos en presencia de normas de orden público. Las impuso el legislador precisamente porque sin ellas, la carga procesal legal sería una mera ilusión.

Toca entonces al Auxiliar ejercerlas en nombre de la Junta; pero ya se sabe de presidentes que son refractarios al cambio por el peso de los intereses; su ejercicio no implica lesión a la equidad procesal, puesto que la naturaleza de las cosas explica, que es el patrón el que por necesidades de orden en la administración, debe llevar, conservar y exhibir en juicio tales elementos de prueba. Todo lo anterior implica un principio de exhibir en juicio las constancias aludidas.

Por otra parte es de destacar también que la misma legislación se apoya en el principio de la prueba libre cuando el artículo 776 dispone que "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho...", claro, cuando se refieran a los hechos controvertidos si éstos no han sido confesados por las partes, es decir que tengan relación con la litis planteada y no resulten por ello inútiles o intrascendentes, que además sean pertinentes e idóneos, como lo disponen los artículos 777 y 779 de la misma ley. Mas adelante hablaremos sobre ello.

Expresamente nuestra Ley Laboral menciona en el artículo 776 y reglamenta en las secciones de la segunda a la octava del capítulo XII, del título catorce las siguientes pruebas:

La confesional, que puede ser a cargo de la contraparte o sobre hechos propios; la documental ya pública o privada, o bien consistente en

fotografías, registros de filmación, vídeo grabaciones, cintas sonoras y los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; la testimonial; la pericial; la inspección; la presuncional y la instrumental de actuaciones, precisando con reglas sencillas y elementales como deben ser propuestas y rendidas en su caso.

Es evidente que para la calificación de su admisibilidad, por la lógica del juicio, cada prueba debe reunir los requisitos de pertinencia e idoneidad, por que el principio de libre prueba no autoriza a proponerlas sin sentido, además deben colmar un propósito u objeto de prueba, es decir se debe mostrar la aptitud para demostrar la verdad de tal o cual cuestión.

Así por ejemplo la duración de la jornada se debe probar con el documento en que consten las condiciones de trabajo o el pago de tales o cuales prestaciones, con el recibo correspondiente. No es posible en la lógica jurídica que la duración cotidiana de la jornada de trabajo se demuestre con testigos, porque no resultarían idóneas las pruebas aludidas.

En cuanto a la carga de la prueba, que es el deber procesal de las partes de afrontar los medios de prueba que acrediten la verdad, en nuestro derecho positivo laboral, no se encuentra el clásico principio de que "el que afirma está obligado a probar"; en este orden de ideas resultó una aberración y una inequidad exigirle al trabajador: demostración de la existencia del

contrato de trabajo, demostración de las condiciones de trabajo, demostración de la jornada laboral, así como el importe del salario entre otros.

Por lo anterior resultó afortunado, que el legislador estableciera el relevo de la carga de la prueba al trabajador y la impusiera para el patrón, porque así se justifica este sistema de carga probatoria, por ministerio de la ley, por la lógica y naturaleza de las cosas.

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, ordena: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I.- Fecha de ingreso del trabajador;
- II.- Antigüedad del trabajador;
- III.- Faltas de asistencia del trabajador;
- IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo;

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

V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de ser despedido;

VII.- El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de vacaciones;

XI. Pago de la primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago de salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; y

XIV. Incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda".

### **3.6.- LA FUNCIÓN DEL AUXILIAR.**

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, regula la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas de la audiencia legal, la cual desde luego tiene su desarrollo a partir de que el auxiliar declara la apertura de tal etapa y en la que ejerce la facultad de exigir la exhibición de documentos, habida cuenta que en esta etapa también se da la delimitación de los puntos a los que se reduzca la controversia.

Debe procurar antes de conceder el uso de la palabra en su orden al actor y demandado, precisar la carga de la prueba a las partes conforme al artículo 784 de la Ley citada; ello es necesario puesto que la carga de la prueba se supone por Ley y siendo el Auxiliar el funcionario jurídico encargado del encausamiento del proceso, debe indicar a las partes su carga procesal, como un elemento lógico jurídico indispensable para determinar en su caso, sobre la oportunidad de admisión de los medios propuestos como pruebas de las partes, estableciendo la pertinencia e idoneidad de las pruebas propuestas, según el propósito u objeto que las partes les asignen.

El dispositivo mencionado al principio de este apartado ordena al respecto: "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la

audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

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

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

Esto último dando razón el Auxiliar de si las pruebas propuestas no tienen relación causal con los hechos controvertidos, si no tienen relación de utilidad, siendo impertinentes, por resultar intrascendentes o no idóneas o por carecer de propósito probatorio; además debe señalar la audiencia de desahogo de pruebas dentro de un periodo de diez días hábiles, en los que se recibirán procurando que lo sean primero las del actor y luego las del demandado, no debiendo exceder el calendario de recepción del periodo de treinta días, todo ello conforme a los preceptos 881 a 884 de la Ley de la materia.

## CAPITULO IV.

### LA CARGA DE LA PRUEBA.

La relación procesal que entraña todo proceso jurisdiccional laboral, impone a los sujetos o partes de la misma un deber fundamental que se traduce en acatar y cumplir con todas y cada una de las reglas que regulan el procedimiento legal, para el planteamiento, conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo. También este deber involucra a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por ser Tribunales Jurisdiccionales del Trabajo, en virtud de que precisamente deben resolver los conflictos sometidos a su conocimiento.

El objeto o propósito que persiguen las reglas que norman al procedimiento laboral; que además perfilan singularmente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como "los Tribunales autónomos por imperium constitucional, especializados en el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo conforme a la equidad"<sup>20</sup>, es rehacer la voluntad de las partes en conflicto, estableciendo el equilibrio de los factores de la producción y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

---

<sup>20</sup>.- Cfr. Olvera Quintero, Jorge. "La función tutelar en las Juntas de Conciliación y Arbitraje" Versión mecanográfica de la conferencia alusiva pronunciada en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, pag. 16.

Por ello en la razón de ser de las normas procesales del trabajo se impone que el laudo donde se resuelve el conflicto, y en general en todas las resoluciones de las Juntas, deben procurar y alcanzar concretamente la coincidencia del conocimiento con la realidad, para ello la ley las faculta para resolver a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, dictando los laudos y sus demás resoluciones en forma clara, precisa y congruentes con las pretensiones de las partes, así lo marcan los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo que ordenan respectivamente:

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

“Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”.

Por ello mismo la Ley faculta a las Juntas para ordenar durante la instrucción, el examen de los documentos y lugares; a requerir y a exigir la exhibición de documentos en general, que de acuerdo a las Leyes los patrones deben llevar y conservar.

#### 4.1. - PRINCIPIOS PROCESALES SOBRE LA PRUEBA.

“Las pruebas (*de probare*) son hechos presentes sobre los cuales se construye la probabilidad de la existencia o inexistencia de un hecho pasado; la certeza se resuelve, en rigor, en una máxima probabilidad. Un juicio sin pruebas no se puede pronunciar; un proceso no se puede hacer sin pruebas”<sup>21</sup>

En general se puede decir que en Derecho del Trabajo las pruebas no están sujetas a ningún formalismo en particular, lo único que la Ley exige es su valoración en conciencia.

Ahora bien, por tener el procedimiento laboral un fundamento específico de orden constitucional, sus pruebas y el proceso de ofrecimiento y desahogo, no puede compararse con ningún otro procedimiento, aunque no por esto dejamos de reconocer que existen principios fundamentales relacionados con todas las ramas del derecho. específicamente, la prueba laboral tiene un carácter social que no tienen ni el derecho civil, ni el derecho penal.

---

<sup>21</sup>.- Camaluti, Francesco. Cómo se hace un proceso. Colofón, México, 1994. pag. 53

Existen reglas comunes que son aplicables en cualquier procedimiento, sin distinción de especialidad jurídica, por pertenecer éstas a la lógica del Derecho Procesal. Por lo que procederemos a hacer un análisis de los principios procesales sobre la prueba en base a la clasificación que ofrece el profesor argentino Hernando Devis Echandía.<sup>22</sup>

a) Principio de la necesidad de la prueba y de la prohibición de aplicar el conocimiento privado del juez sobre los hechos. Esto quiere decir que los hechos en los que se funde la decisión judicial deben estar plenamente demostrados con pruebas aportadas al proceso por cualquiera de los interesados o partes, sin que el juzgador pueda suplirlas con el conocimiento personal o privado que tenga sobre los hechos, ya que esto sería desconocer la publicidad indispensable en cualquier medio probatorio.

Ahora bien, cuando el hecho es notorio, la lógica procesal exime de su prueba, esto no quiere decir que el juzgador pueda decidir al respecto en forma arbitraria, sino que este hecho es conocido públicamente en el medio social donde ocurrió, es por esto que el juzgador no aplica un conocimiento personal sino lo reconoce como cierto en virtud de la peculiar condición que es conocida de las partes.

b) Principio de la eficacia jurídica y legal de la prueba. La prueba es de significativa importancia en el proceso porque debe tener eficacia jurídica

---

<sup>22</sup>.-Cfr. Devis Echandía, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. T.I. Sexta Ed. Zavala, Argentina, 1988. Pag. 782.

para llevarle al juez el conocimiento o la certeza sobre los hechos que sirven de presupuesto, a las normas aplicables al litigio. Es decir para esclarecer la realidad de los hechos.

c) Principio de la unidad de la prueba. Esto significa que el conjunto probatorio del juicio forma una unidad, y que, como tal, debe ser examinado y apreciado, para confrontar las diversas pruebas, puntualizar su concordancia o discordancia y concluir sobre el convencimiento que de ellas globalmente se forme. Este principio es de gran importancia para la valoración de las pruebas.

d) Principio de la comunidad de la prueba. Este principio quiere decir que una vez que la prueba se encuentra ofrecida y aceptada en el procedimiento, se le debe tomar en cuenta para determinar la existencia o inexistencia del hecho a que se refiere, ya sea que resulte del beneficio de quien la ofreció o bien de la parte contraria, que bien puede invocarla en su favor.

Como el fin del proceso es la realización del derecho mediante la aplicación de la ley al caso concreto y como las pruebas constituyen los elementos utilizados por el juzgador para llegar a ese resultado, nada importa quien las haya solicitado u ofrecido; desde el momento en que ellas

producen la convicción o certeza necesaria, la función del juzgador se limita a aplicar la norma reguladora de esta situación de hecho.

Otra consecuencia de la comunidad de la prueba, es que cuando se acumulan varios procesos, la ofrecida en cualquiera de ellos vale para todos, porque si el juez adquiere convicción sobre un hecho común a las diversas causas, sería absurdo que los efectos de esa convicción dejaran de aplicarse a ellas, a pesar de que se resuelven por una sola sentencia.

e) Principio del interés público de la función de la prueba. Ya que la finalidad de la prueba es aportar convicción en el procedimiento sobre los hechos controvertidos, hay un interés público indudable y manifiesto en la función que desempeña en el proceso, a pesar de que cada parte persiga con ella la defensa del interés propio.

Por esto no se puede sostener que las pruebas sean del exclusivo interés privado de quien las ofrece y que en esta circunstancia reside el interés primordial de éstas, pues esto equivaldría a decir que el interés y el fin primordiales del proceso son privados, puesto que aquélla es el instrumento privado que permite a éste cumplir su función.

f) Principio de la lealtad y probidad o veracidad de la prueba. Esto quiere decir que la prueba no debe usarse para ocultar o deformar la

realidad, para tratar de inducir al juzgador a engaño, sino con lealtad y probidad o veracidad, ya sea que provenga de la iniciativa de las partes, o de la actividad inquisitiva del juzgador.

Claro es que la lealtad y la probidad no rigen solo para la prueba sino para el proceso en general. La prueba debe procurar la reconstrucción de los hechos y de la situación jurídica, tal como efectivamente ocurrieron y las partes deben cooperar a la intención de la ley subordinando el interés individual a una sentencia justa, porque la probidad procesal se impone por la lógica y el sentido común, que es requisito intrínseco de la prueba que esté libre de dolo o violencia.

La probidad y veracidad de la prueba exigen también sinceridad en ella, cuando se trata de documentos, confesiones y testimonios, lo mismo que autenticidad, tanto para estos medios como huellas, rastros y cosas observadas directamente por el juzgador; es decir que no se alteren su contenido ni forma para ocultar la verdad.

Rige este principio tanto para las partes como para los testigos, peritos, funcionarios, traductores e intérpretes. Cabe aclarar que esto es sólo en teoría ya que en la práctica predomina el interés privado ante el esclarecimiento de la verdad, desgraciadamente.

g) Principio de la contradicción de la prueba. Significa que la parte contra quien se opone una prueba debe gozar de oportunidad procesal para conocerla y discutirla, incluyendo en esto el ejercicio de su derecho de contraprobar, es decir que debe llevarse el procedimiento con conocimiento de todas las partes.

Este principio rechaza la prueba secreta practicada a espaldas de las partes o de una de ellas y el conocimiento privado del juzgador sobre hechos que no constan en el proceso ni gozan de notoriedad general, e implica el deber de colaboración de las partes con el juez durante la instrucción.

h) Principio de igualdad de oportunidad para prueba. Quiere decir que las partes dispongan de idénticas oportunidades para ofrecer sus pruebas o para contradecir las de su contrario.

Tiene que ver con el principio de la igualdad de las partes ante la ley procesal, según el cual debe rechazarse cualquier procedimiento privilegiado. Esto no significa que las partes deban por igual probar los mismos hechos, este es un aspecto que corresponde analizar según la carga de la prueba y que analizaremos posteriormente.

i) Principio de publicidad de la prueba. Quiere decir que debe permitirse a las partes conocerlas, intervenir en su práctica, objetarlas si es

el caso, discutir las y luego analizarlas para evidenciar ante el juez el valor que poseen, en alegatos oportunos; pero también significa que el examen y las conclusiones del juez sobre la prueba deben ser conocidas de la partes y estar al alcance de cualquiera persona que tenga interés en el asunto, cumpliendo de esta manera la función social que les corresponde.

j) Principio de formalidad y legitimidad de la prueba. Aquí podemos encontrar dos aspectos, primero para que la prueba tenga validez se requiere que sea llevada al procedimiento con los requisitos procesales establecidos en la ley.

El segundo exige que se utilicen los medios moralmente lícitos y que sea ofrecida en el proceso por quien tenga legitimación para ello.

Las formalidades son estrictamente de tiempo, modo y lugar, y se diferencian según la clase de proceso. Aunque el proceso laboral es carente de formalismos, no significa esto que las pruebas no tengan un tiempo y espacio específicos en el procedimiento para ofrecerse.

k) Principio de la legitimación para la prueba. Este principio exige que la prueba provenga de un sujeto legitimado para ofrecerla, es decir el juzgador cuando tiene facultades inquisitivas, y las partes o terceros

involucrados, también es necesario que quien recibe las probanzas esté facultado para ello.

l) Principio de la preclusión de la prueba. Se refiere a la formalidad de tiempo y oportunidad para el ofrecimiento y desahogo de las pruebas.

Se conoce la preclusión generalmente como la pérdida de un derecho procesal; de hecho la preclusión de la prueba no es tan rigurosa como lo sería en la de un proceso, máxime tratándose de un procedimiento tan abierto como lo es el laboral, sin embargo las pruebas o se ofrecen cuando se debe, o se pierde la oportunidad de proponerlas.

m) Principio de la inmediación y de la dirección del juzgador en la producción de la prueba. Es indispensable que el juzgador sea la persona que de manera inmediata la dirija, resolviendo primero sobre su admisibilidad e interviniendo luego en su desahogo.

Este principio contribuye a la autenticidad, la seriedad, la oportunidad, la pertinencia y la validez de la prueba. La inmediación permite una mejor apreciación de la prueba, especialmente en materia de testimonios, inspecciones judiciales, indicios, e interrogatorios a peritos.

n) Principio de la imparcialidad del juzgador en la dirección y apreciación de la prueba. La dirección del debate probatorio impone necesariamente la imparcialidad, esto es, estar siempre orientado por el criterio de averiguar la verdad, tanto cuando solicita exhibir documentos oficiosamente o a solicitud de parte, como cuando valora los medios ofrecidos en el proceso. Recuérdese que la imparcialidad de los funcionarios judiciales es un principio fundamental del derecho procesal.

o) Principio de la originalidad de la prueba. Significa que en lo posible la prueba debe referirse directamente al hecho por probar, de otra manera no se obtiene la debida convicción y se corre el riesgo de desvirtuar los hechos y de llegar a conclusiones erradas.

p) Principio de la concentración de la prueba. Este principio quiere decir que debe procurarse desahogar la prueba de una vez, en una misma etapa del proceso, o por lo menos en el menor tiempo posible para evitar desvirtuar la verdad de la prueba.

q) Principio de la libertad de la prueba. Es indispensable otorgar libertad para que las partes y el juzgador puedan obtener todas las pruebas que sean pertinentes, con la única limitación de aquellas que por razones de moralidad versen sobre hechos que la ley no permite investigar, o que resulten inútiles por existir presunción legal que las haga innecesarias, la ley

no debe limitar los medios admisibles, sino dejar al juzgador la calificación de si la probanza ofrecida tiene o no, relevancia probatoria.

r) Principio de naturalidad o espontaneidad y licitud de la prueba. Tanto el testimonio como la confesión, y con mayor razón, el dictamen del perito, deben ser espontáneos o naturales, y las demás personas que los formulan no deben ver coaccionadas sus facultades o su conciencia por ningún medio.

Este principio de la naturalidad o espontaneidad de la prueba incluye la prohibición y sanción de testimonios, dictámenes periciales, traducciones o copias, que hayan sido falsificados o alterados por medio del dinero o amenazas. Igualmente implica la prohibición de alterar materiales u objetos que han de servir como medios de prueba.

Lo anterior se opone a todo procedimiento ilícito para la obtención de una prueba y lleva a la conclusión que toda prueba que lo viole debe ser considerada ilícita. No se debe confundir con la coacción jurídica que ejerce el juzgador para la obtención de determinados medios de prueba, como pueden ser las multas o el arresto, ya que existe la obligación de colaborar con la justicia para dilucidar la verdad, sin olvidar que este acto es de interés público.

s) Principio de la evaluación o apreciación de la prueba. Cualquiera que sea el sistema legislativo que rija y la naturaleza material del procedimiento, la prueba debe ser objeto de valoración en cuanto a su mérito para llevar la convicción al juez, sobre los hechos que interesan al proceso.

t) Principio de pertinencia, idoneidad o conducencia y utilidad de la prueba. En realidad aquí se encuentran mencionados dos principios íntimamente relacionados, y que por estar en estrecha vinculación con el desarrollo de la presente investigación., serán ampliados a continuación.

u) Principio de la carga de la prueba. También será explicado con mayor amplitud en el desarrollo de este capítulo.

#### **4.2.- PRINCIPIO PROCESAL SOBRE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

La igualdad de oportunidades en materia de pruebas, no se opone a que resulte a cargo de una de las partes, la necesidad de aportar el medio de prueba de ciertos hechos.

La carga de la prueba no es un derecho subjetivo o personal, así lo sostiene el jurista argentino Hernando Devis Echandia<sup>23</sup>, porque la carga

---

<sup>23</sup> .- idem

permite ejecutar el acto, pero no obliga a que otro lo realice, de hecho las cargas corresponden al ejercicio voluntario de ciertos derechos subjetivos, con la notoriedad de que el juzgador o funcionario debe respetar su ejercicio o bien actuar en consecuencia, no para obligar, pero sí, para formar su juicio teniendo en cuenta el no ejercicio de la carga, cuando estas no se cumplen.

Para Devis Echandia, "la norma que consagra las cargas es por lo general permisiva, esto es, otorga facultad para ejecutar el acto, si así lo desea el sujeto, mas no implica una orden ni da lugar a que el juez la imparta".

Para el jurista Alberto Trueba Urbina "La teoría de la carga de la prueba, en el proceso moderno, no constituye obligación de probar, sino la facultad de las partes de aportar al tribunal el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos, afirmados o alegados"<sup>24</sup>

Es en esta perspectiva que debemos afrontar la cuestión importante relativa a la carga de la prueba. Tal como apuntamos anteriormente las partes en el proceso jurisdiccional del trabajo, tienen deberes jurídicos, que emanan de la estructura lógica de los conflictos laborales y de la ley.

---

<sup>24</sup>.- Trueba Urbina, Alberto Nuevo derecho procesal del trabajo. Sexta. Ponía, México, 1982. Pag. 374.

El principio tradicional que prevalece en los procesos en general, se reducía a sentenciar que "el que afirma está obligado a probar".

En el campo del Derecho Procesal del Trabajo, acatar este principio significó para los trabajadores sencillamente no poder acceder a la justicia reclamada; si el trabajador reclamaba prestaciones, cuando incluso la legislación estaba anclada en la concepción contractualista, se exigía al trabajador la exhibición del contrato de trabajo.

Para superar esta situación, en la ley se establece, que la falta de esa formalidad se imputará al patrón tal y como lo establece el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta informalidad".

De la misma manera cuando el trabajador rescinde su relación laboral, por falta de pago cabal y puntual del salario, separándose del trabajo y demandando su respectiva indemnización, todavía por el peso de una

jurisprudencia aberrante, se exige que el trabajador demuestre, que requirió al patrón al respecto y la negativa de éste, aberrante pues tal criterio no se compadece de lo ordenado en la propia Ley del Trabajo cuando lo ordena en su disposición 106, que la obligación patronal de pagar el salario a sus trabajadores, no se suspende, sino mediante los procedimientos que la propia ley establece y previamente autorizados por la Junta de Conciliación y Arbitraje y además, ya se sabe, todas las normas del trabajo son de orden público, por lo que los particulares no pueden imponer modalidades para su cumplimiento.

La carga de la prueba es el deber jurídico de las partes involucradas en el conflicto de trabajo, de aportar en juicio, en los procedimientos jurisdiccionales del trabajo, los medios de convicción que sean aptos de crear credibilidad a sus afirmaciones y pretensiones deducidas en la causa.

Este deber como lo afirmamos anteriormente emana de la estructura lógica de los conflictos y de la naturaleza y características de la relación laboral. Así al darse una relación laboral, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, en ella deben precisarse los nombres de las partes, edad, sexo, nacionalidad del trabajador, domicilio de las partes, dónde se prestará el servicio, en qué consiste, salario, periodicidad del pago, duración de la jornada, días de trabajo, vacaciones, y en general todas las condiciones de trabajo.

Si el trabajador se obliga a laborar subordinadamente, al desempeñar su labor el trabajador, el patrón paga el salario, las vacaciones, el tiempo extraordinario y todas sus prestaciones, está en el derecho de recabar los recibos relativos a los pagos correspondientes, según la lógica de las circunstancias.

Pero además esos deberes jurídicos de aportar medios de convicción también emanan de la Ley; es claro que el patrón para efecto de las normas fiscales, se constituye en un colaborador necesario de la autoridad fiscal y por imperativo legal, debe expedir los documentos relativos a impuestos que debe pagar el trabajador, consecuentemente está obligado a instrumentar sistemas administrativos, que acrediten esa circunstancia, por ello debe el patrón recabar del trabajador la constancia de pago y de retención de impuestos correspondiente.

Por otra parte y como ejemplo, también es pertinente recordar que el despido es un derecho para el patrón, derivado de una conducta inapropiada del trabajador, siendo las causas típicas las que establece la Ley en su artículo 47, de tal manera que el ejercicio del derecho de despido, presupone la causa o causas, que por primado de seguridad jurídica, debe hacerse constar por escrito, donde se indique detalladamente los motivos del ejercicio de este derecho.

Por tanto en un conflicto laboral derivado de un despido, la constancia relativa servirá para delimitar la controversia al respecto, pues no se podrán hacer valer por el patrón, causas extrañas o discrepantes de las indicadas en el escrito de despido.

Por todo lo anterior consideramos afortunado que el legislador de la reforma procesal de 1980, haya transformado el errático principio de la carga de la prueba, tradicionalmente sustentado en la idea de que "el que afirma está obligado a probar", por el principio legal de la carga de la prueba al patrón, que se contiene en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

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

- I.- Fecha de ingreso del trabajador;
- II.- Antigüedad del trabajador;
- III.- Faltas de asistencia del trabajador;
- IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;

VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII.- El contrato de trabajo;

VIII.- Duración de la jornada de trabajo;

IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios;

X.- Disfrute y pago de vacaciones;

XI.- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII.- Monto y pago del salario;

XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.”

#### **4.3.- PRINCIPIO DE LA IDONEIDAD DE LA PRUEBA.**

Es muy cierto que en nuestro sistema normativo procesal, se establece el principio llamado de la prueba libre, y que consiste en que son admisibles para el juzgador todos los medios de prueba, siempre que no sean contrarios a la moral o al derecho, tal y como lo dispone el artículo 776 de la Ley.

Pero ello no quiere decir que las partes involucradas en los procesos judiciales del trabajo, puedan proceder caprichosamente proponiendo medios de prueba inútiles o intrascendentes, por que ello iría en contra del principio de congruencia procesal; es claro que las partes podrán hacerlo, como ocurre frecuentemente, pero compete a la Junta de Conciliación y Arbitraje calificar sobre la admisibilidad de los medios de prueba propuestos por las partes, tal y como se dispone en los artículos 777, 779 relacionados con el 620 fracción II, tercer párrafo del inciso a), de nuestro ordenamiento laboral.

En consecuencia, las partes en los litigios laborales están en el deber procesal de proponer, en congruencia con su respectiva carga procesal, ya estudiada, las pruebas adecuadas y con suficiencia probatoria, pues precisamente ello es lo que significa la idoneidad de la prueba, es decir, las partes deben proponer pruebas con suficiencia y capacidad probatoria y en relación con los hechos controvertidos.

Es claro en este orden de ideas que las partes, particularmente los abogados asistentes profesionales de las causas, deben tener el criterio jurídico suficiente para proceder en consecuencia y esto es válido también para el auxiliar, que atento a la pertinencia de las pruebas propuestas por las partes, deberá formular el proyecto del acuerdo de admisión de pruebas, aceptando o desechando las que resulten no pertinentes al caso, por no ser

las adecuadas y en su caso la Junta, como órgano colegiado, emitirá el acuerdo formal al respecto.

Cabe hacer la aclaración que independientemente de su admisión, la Junta al emitir el laudo, en los considerandos correspondientes, expresara la razón que explique porque se concede o niega el valor probatorio a las pruebas desahogadas.

Proponer prueba idónea quiere decir aportar el elemento o elementos de convicción adecuados al punto de la controversia.

A manera de ejemplo la testimonial propuesta para acreditar el pago del sueldo reclamado, no sólo no es suficiente sino que en esencia no es adecuada, es decir no es idónea, por la sencilla razón de que es obligación patronal recabar los recibos de pago correspondientes; es el mismo caso si se pretende acreditar la fecha de ingreso del trabajador en un centro de trabajo, con la prueba documental consistente en el aviso de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, porque tal medio de prueba sólo es suficiente para demostrar la fecha en que se dio de alta ante el IMSS mencionado, dado que la prueba idónea por disposición legal sería la constancia de las condiciones de trabajo, conforme a los artículos 24, 25 y 26 de la Ley Federal del Trabajo.

Este principio puede representar una limitación, como ya dijimos, al principio de libertad de la prueba, pero es igualmente necesario pues significa que el tiempo y el trabajo de los funcionarios judiciales y de las partes en la etapa probatoria, no debe perderse en la práctica de medios que por sí mismos o por su contenido no sirvan en absoluto para los fines propuestos y aparezcan claramente improcedentes o inidoneos. Se contribuye de esta manera a la eficacia procesal de la prueba.

#### **4.4.- PRINCIPIO DE PERTINENCIA DE LA PRUEBA.**

Como hemos pretendido precisar en el punto anterior, nuestro derecho positivo procesal del trabajo, otorga a las partes no sólo la facultad, sino también el deber de aportar en juicio los elementos que alleguen verdad sobre los hechos controvertidos.

De tal manera que existe libertad para proponer y ser admitidos todos los medios de prueba, que la ley reconoce, sin mas limitación que sean conforme a derecho y a la moral, amén de que se deben proponer con una formalidad, que se reduce a precisar el medio de prueba, en qué consiste, cómo deberá desahogarse en su caso, conforme a las reglas respectivas o medios de preparación.

Y claro, desde el punto de vista material, que sea el medio de prueba propuesto apto o suficiente, es decir, el medio de prueba adecuado, todo ello significa que la prueba sea pertinente.

Por lo tanto la suficiencia de la prueba en cuanto a su proposición y admisión, tiene dos vertientes, ser idónea y además ser pertinente.

Lo anterior es así porque la Ley Laboral confiere a las Juntas, la facultad de calificar la admisión de pruebas, lo que está en correspondencia con el principio de congruencia procesal, de economía en el proceso, de sencillez en el mismo como se dispone en su artículo 685, así el artículo 779 de la misma Ley, ordena:

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

En consecuencia los medios de prueba que propongan u ofrezcan las partes en juicio, deben ser pertinentes; es decir no basta que la prueba ofrecida sea idónea, sino además debe colmar el presupuesto de suficiencia en el sentido que tenga un propósito concreto a probar.

Dicho de otro modo la prueba propuesta debe venir al caso, debe tender a demostrar concretamente una cuestión específica que sea motivo de controversia. Todo lo anterior es así, para evitar que las partes incurran en abuso con el pretexto de la libertad de la prueba, y para evitar la dilación del proceso.

Concretando, el aspecto de la pertinencia de la prueba, se reduce a proponer medio de prueba que tenga objeto y propósito adecuado al hecho o al acto controvertido y particularizado.

Por otra parte es oportuno señalar que la regla general apuntada anteriormente, relativa a que la prueba propuesta para ser admitida, debe satisfacer la cualidad de pertinencia, tiene excepción en tratándose de las confesionales, las cuales invariablemente deben ser aceptadas de haber sido propuestas con satisfacción de los presupuestos formales para su admisibilidad, esto es que exista controversia, que esté relacionada con ella misma, que se especifique a cargo de quien correrá su desahogo, si de la contraparte o de la persona a quien en la demanda se le achaquen hechos propios.

Esto se confirma teniendo en cuenta las siguientes tesis de jurisprudencia, emanadas de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"402.- PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DEL TRABAJADOR, CASOS EN QUE SU ADMISION RESULTA OBLIGATORIA PARA LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Del contenido de los artículos 776 y 786 de la Ley Federal del Trabajo, se llega al convencimiento que tanto la parte actora como la demandada en el juicio laboral, pueden ofrecer validamente la prueba confesional a cargo de su contraparte, por no ser contraria a la moral o al derecho, además, porque está establecida como tal específicamente en la propia ley; así mismo, porque el artículo 784 del indicado ordenamiento legal expresamente señala los casos en los cuales únicamente corresponde al patrón la carga de la prueba, por lo que, consecuentemente, cuando éste se encuentra ante la presencia de alguna de las hipótesis que se indican en el referido numeral, y considera que las pruebas por él ofrecidas son insuficientes para acreditar su dicho, si por este motivo ofrece además la confesional a cargo del trabajador, resulta obligatorio para las Juntas de Conciliación y Arbitraje acordar su desahogo, determinar el valor probatorio que a la misma corresponda; también se debe precisar que efectivamente el artículo 779 de la Ley Laboral concede facultades a las Juntas de Arbitraje para que desechen aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o bien porque resulten inútiles o intrascendentes, expresando los motivos correspondientes; sin embargo, es incorrecto que se deseche la prueba confesional argumentando que no es el medio idóneo para acreditar la acción ejercitada o la excepción opuesta, por

que esa circunstancia tendría relevancia únicamente para la calificación de las posiciones respectivas en el momento procesal oportuno o bien cuando se hiciera la valoración correspondiente, pero no puede ser suficiente para que se deseche la indicada prueba, porque ésta se encuentra establecida como tal, específicamente en el artículo 776 de la propia Ley Federal del Trabajo” (Octava Época: contradicción de tesis 47/92. Entre las sustentadas por los tribunales primero y cuarto en materia del trabajo ambos del Primer Circuito. 4 de octubre de 1993).

La otra jurisprudencia al respecto precisa: “403.- PRUEBA CONFESIONAL EN MATERIA LABORAL. LAS PARTES NO ESTAN OBLIGADAS A PRECISAR QUE RELACION GUARDA CON LOS HECHOS CONTROVERTIDOS AL MOMENTO DE OFRECERLA. De conformidad con los artículos 777 y 880 de la Ley Federal del Trabajo, las pruebas que se ofrezcan en el procedimiento laboral deben relacionarse con los hechos controvertidos. Ahora bien, en el caso particular de la prueba confesional ello no debe entenderse en el sentido, de que sea necesario que las partes precisen al momento del anuncio que pretenden acreditar con ella y su relación con los puntos en conflicto, sino tan solo que esa prueba debe guardar relación con la litis, lo cual se conocería hasta que se formulen las posiciones respectivas al momento de su desahogo, y tocaría a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar el análisis correspondiente y determinar lo que proceda acerca de si admitir las posiciones que se propongan, o las

desecha por que resulten ajenas, inútiles o intrascendentes, en cuanto a los hechos en litigio, tal como lo señala el numeral 779 de la citada Ley" (Octava Epoca: Contradicción de tesis 53/93. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 4 de abril de 1994. Cinco votos) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación 1917-1995 Tomo V Materia del trabajo. México 1995. Editorial Themis, páginas 267 y 268.

Respecto al criterio general relativo a la idoneidad y pertinencia de la prueba el Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, ha establecido la Jurisprudencia No 886 que es del siguiente tenor:

"PRUEBAS, SU ADMISION NO SOLO ESTA SUJETA A QUE NO SEA CONTRA LA MORAL NI AL DERECHO, SINO QUE SEA IDONEA PARA JUSTIFICAR ALGUN HECHO. El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, señalan que son admisibles todos los medios de prueba y, por ende, la prueba confesional es un medio probatorio susceptible de ser admitido por no ser contrario a la moral ni al derecho; sin embargo, ello no significa que en todos los casos deba ser admitida, supuesto que ha de entenderse a lo que con tal probanza pretenda acreditarse, a fin de que pueda o no procederse en los términos previstos por el artículo 779 de la Ley Laboral, es decir que el desechamiento de una prueba no siempre se da en relación a la falta de requisitos legales y/o formales con que son ofrecidas, sino también a lo que

con ellas pretenda probarse sea o no el medio adecuado". (AsDs. 10173/90, 373/91, 583/91, 1163/91 y 1363/91) Apéndice citado, paginas 613 y 614.

El rubro de la anterior jurisprudencia, pareciera ser contradictorio, en su sentido con las jurisprudencias por contradicción de tesis, transcritas, sin embargo, el criterio es distinto en esta jurisprudencia por cuanto se refiere a todas las pruebas y no, solo a las confesionales, siendo particularmente importante cuando en ella se precisa que para ser admitidas las pruebas debe precisarse además el objeto o propósito que con ellas se pretende probar.

Es necesario no confundir la idoneidad de la prueba con su valor de convicción, ya que la idoneidad, como acabamos de analizar, consiste en que haya alguna relación lógica-jurídica entre el medio y el hecho por probar, y puede existir a pesar de que su valor de convicción resulte nugatorio, por ejemplo, cuando no obstante referirse el testimonio a los hechos controvertidos, su contenido carezca de mérito porque nada le consta al declarante o no suministre razón alguna de su dicho.

Puede decirse que la pertinencia sin ser el valor total de convicción del medio de prueba, constituye una forma de éste. La convicción del juzgador depende en parte de la pertinencia, porque si falta ésta, ningún mérito probatorio puede tener el medio de prueba.

La pertinencia mira al contenido intrínseco y particular del medio en cada caso, de esta suerte puede suceder que siendo pertinente e idónea una probanza el juzgador no resulte convencido por la misma, por ejemplo, un testimonio puede ser idóneo para probar un contrato y, sin embargo, por deficiencias del contenido de las declaraciones, puede ocurrir que no haya mérito de convicción.

Como se ve la pertinencia y la idoneidad son dos elementos intrínsecos de la prueba, distinguidos apenas por una tenue diferencia. Según el jurista Hernando Devis Echandía<sup>25</sup> "En los sistemas que consagran la libertad de medios, que implica la valoración, es decir, cuando la ley no los señala ni exige uno determinado para ciertos actos o contratos, todos serán idóneos; esta calidad se hace más importante cuando la ley procesal enumera los medios admisibles y consagra la tarifa legal para su valoración".

Los abogados deben buscar fuentes cuya eficacia pueda producir la convicción del juez; pero y sobre todo que sean pertinentes para allegar al proceso medios que no limiten ni retrasen la labor del aparato jurisdiccional. Se trata de conseguir fuentes eficaces que lleguen al proceso a través de medios idóneos, de nada servirá al abogado ofrecer un testigo, si su declaración no puede recibirse o no puede ser tomada en cuenta.

---

<sup>25</sup>-Devis Echandía, Hernando Op. Cit. Pág 784.

En suma una prueba es idónea si guarda adecuación con los hechos controvertidos, y es pertinente o conducente si “conduce” a un resultado útil.

Los aspectos relativos a la pertinencia y a la idoneidad de la prueba, anteriormente estudiados y que finalmente, en la clasificación que hace el profesor Eduardo Pallares, siguiendo a José Chiovenda y Francesco Carnelutti, se reducen respectivamente a que por prueba pertinente se entiende al medio probatorio relacionado o vinculado a hechos controvertidos en juicio y que por tales medios se pretende probar. Las pruebas idóneas se refieren a que los medios propuestos sean suficientes o eficaces, bastantes para probar los hechos litigiosos.<sup>26</sup>

El asunto abarcado tiene importancia por cuanto la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 779 establece, para su aplicación en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la facultad de las Juntas de desechar las pruebas que no tengan relación con la litis planteada o las que resulten inútiles o intrascendentes, redacción que implica los aspectos estudiados de la idoneidad y de la pertinencia de la prueba, de tal manera que tales cuestiones deben ser tomadas en cuenta para la admisión de la prueba, en virtud de que si bien es cierto que la ley autoriza a las partes para libremente

---

<sup>26</sup> .- Cfr. Pallares, Eduardo. Derecho Procesal Civil. 3ª. Porrúa, Mexico, 1968. Pag. 357

ofrecer y proponer pruebas, tal facultad no implica el que caprichosa y desordenadamente las partes propongan medios de prueba, pues ello reñiría con el principio de concentración, de celeridad y oralidad, además del de congruencia procesales.

Es de señalar que estos aspectos de la idoneidad y pertinencia de la prueba, deben ser entendidos y ponderados también al entrar en las consideraciones valorativas de las pruebas admitidas y desahogadas por las partes, cuando se elabora el proyecto de laudo por el auxiliar y judicialmente por la Junta al votar la resolución y dictar el laudo.

Hemos entendido ya los aspectos de la admisibilidad de la prueba, siguiendo al maestro Piero Calamandrei, cuando estudia la cuestión de la verdad y verosimilitud en el proceso, al efecto, el procesalista italiano afirmó: "La admisibilidad es un requisito de mera legalidad, atinente al respecto de las normas que perciben la forma en que deben ser propuestos ciertos medios de prueba..., o bien de las normas que imponen prohibiciones y limitaciones a la admisión de ciertos medios de prueba en relación a la naturaleza de los hechos que probar"<sup>27</sup>

Ejemplo de forma de proposición de pruebas es lo previsto por el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, cuando en relación con la prueba testimonial, solo se autoriza un máximo de tres testigos por cada hecho

---

<sup>27</sup>.- Calamandrei, Piero. Instituciones de Derecho Procesal Civil. T.II. Jurídicas Europa-américa, Argentina, 1973. Pag. 329.

controvertido, indicándose los nombres y domicilios de los testigos e indicando la causa y razón suficiente por la que solicita sean citados por la Junta, cuando no los pueda presentar la oferente.

Ejemplo de la limitación a la admisión de prueba, con relación a la naturaleza de la prueba, puede ser lo inapropiado de ofrecer o proponer prueba confesional o testimonial para acreditar las condiciones de trabajo, habida cuenta que lo dispuesto por los artículos 24, 25 y 26 de la Ley de la materia, cuando ordena que las relaciones y contratos de trabajo deben hacerse constar por escrito, y que obrará un ejemplar en poder de cada parte.

En el documento correspondiente debe constar fecha de ingreso, y todas las condiciones de trabajo, la falta de esta formalidad es responsabilidad patronal; en consecuencia, la prueba idónea y pertinente para acreditar los extremos relativos a las condiciones de trabajo, en caso de controversia, es exclusivamente la documental correspondiente, de no proceder las partes en el litigio en consecuencia, la Junta validamente debe desechar las pruebas que ofrezcan las partes por no tener la cualidad de pertinencia respecto de la cuestión debatida, por ejemplo la constancia escrita de las relaciones de trabajo.

## **CAPITULO V.**

### **LA PRUEBA DE INSPECCION, SU OFRECIMIENTO, ADMISION y DESAHOGO CONFORME A LA REFORMA PROCESAL DE 1980.**

En todo proceso, desde la antigüedad remota, el acto de juzgar implica conocimiento de la causa que motiva esa acción de dirimir pleitos entre partes, consecuentemente en primer lugar concierne a los involucrados, aportar los medios para crear certidumbre, pero ello no excluye la facultad del juzgador de intervenir directamente, mediante sus sentidos para observar, palpar, ver directamente con sus ojos, la cosa en litigio, de esta circunstancia surge la primitivamente llamada prueba de ojos, que reposa en la noción de reconocer la situación o el estado de la cosa, de donde posteriormente se dio en llamar prueba de reconocimiento judicial y finalmente inspección ocular.

#### **5.1.- ANTECEDENTES HISTORICOS.**

El origen de la palabra inspección en nuestro idioma, viene de la lengua de los romanos, pues en latín la voz inspectio-tionis alude a la acción y efecto de inspeccionar, teniendo la parte medular de la palabra, el sentido de examinar para reconocer directamente por los sentidos, la cosa u objeto por conocer.

Conciérne pues su significado a toda actividad cognoscitiva implicando objeto, acción y resultado. Consiste en un método primario de comprensión de las cosas, de los objetos por conocer a lo que se reduce, el saber indagar y concluir sobre una verdad afirmada o negada.

Procesalmente y en el contexto judicial, la inspección ha sido un medio de prueba necesario, eficaz y conveniente para juzgar con verdad sabida. Su origen lo encontramos (y no podía ser de otra manera) en la época en que era predominante la actividad rural y donde se daban pleitos sobre la delimitación de los terrenos, sobre los daños causados por semovientes y en general sobre el estado de las fincas. Este procedimiento se afirmó como un medio indispensable para resolver disputas sobre todos los aspectos concernientes a la propiedad.

Joaquín Escriche, magistrado de la audiencia de Madrid, en su Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, que ha sido fuente de doctrina, con gran claridad y precisión describe a la inspección como una de las pruebas en el proceso judicial de la manera siguiente:

"Inspección Ocular: El examen o reconocimiento que hace el juez por sí mismo o por peritos de la cosa litigiosa o controvertida para enterarse de su estado y juzgar con mas acierto. Suele hacerse en los pleitos sobre términos de pueblos y heredades, servidumbres rústicas o urbanas, edificios ruinosos,

heridas, daños, y otros en que las partes la piden o el juez la manda hacer de oficio para mejor proveer; bajo el concepto de que este genero de prueba se admite en cualquier estado de la causa, aunque sea después de la conclusión para sentencia. Cuando la cosa sobre la que ha de recaer la inspección pide conocimientos facultativos, el juez debe acompañarse de peritos nombrados por las partes o por él mismo si aquellas no lo hicieron; hace que se les notifique su nombramiento, los cita para que acepten el cargo y juren cumplirle fielmente, les señala día y hora para hacer el reconocimiento, manda a dar aviso a las partes para que asistan a él si quieren y luego procede al acto, asistido siempre del escribano con los peritos que examinan el asunto litigioso y extienden sus declaraciones, las cuales se entregan al juez para que las apruebe. Si los peritos no se convinieren, se nombra un tercero en discordia por las partes o por el mismo juez si hubiere desavenencia entre ellas. Cuando el asunto no exige conocimientos facultativos, el juez nombra testigos, y a su presencia procede a practicar el reconocimiento con citación de las partes. Ejecutado ésta en uno u otro caso con las indicadas formalidades, el escribano lo pone por diligencia, y autorizado el acto por los que han intervenido en él, se une a los autos y forma una prueba mas o menos completa según los casos".<sup>28</sup>

Joaquín Escriche hace la relatoria anterior, basándose en la ley de 1931 del titulo 16, libro 2 de la Recopilación de la leyes de indias, dato que es

---

<sup>28</sup>-Escriche, Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Facsimilar, Baja California, Mexico, 1870. Pag. 832.

interesante, habida cuenta que tal cuerpo normativo se aplicó en nuestro medio, incluso ya instaurada la independencia nacional.

Es claro que la prueba de inspección ocular no adquiere su cabal autonomía como medio de prueba, se trata de un reconocimiento judicial complejo en el que está en germen la prueba pericial, sin embargo es un valioso esfuerzo que posteriormente propició el desarrollo del método, sobre todo en el aspecto formal del desahogo de nuestra prueba; por ejemplo el escribano que al efecto realizaba funciones de secretario, su actuación le confería fe pública.

El notable desarrollo mercantil y fabril que implicó el advenimiento del capitalismo, con sus numerosas transacciones económicas, la gran movilidad de la propiedad y en general la afirmación de la libre contratación, fomentó la incidencia de pleitos y causas judiciales, lo que provocó la necesidad de perfeccionar este medio de "Prueba de Ojos del Juzgador", que implicaba la presencia del juez, y por la multiplicación de las causas ante los tribunales, hacía casi un imposible el desahogo de la inspección con el método directo, según la noticia que de tal prueba hace Escriche.

Lo anterior valga como una explicación en la evolución de la prueba que comentamos, que va desde el derecho bárbaro al proceso canónico, adviene en el proceso inquisitivo de la ilustración que abarcara el siglo de las luces, hasta

el proceso del siglo XIX en el que se afina esta prueba, como el medio directo que tiene el juzgador para apreciar las cosas al efecto de controversia, sobre todo al privar en los procesos penales, civiles, mercantiles, y laborales modernos el principio de la prueba libre, no solo para las partes, sino también para el juzgador.

En nuestro país, las tendencias hacia la modernidad emergen en los años de la Reforma y como una consecuencia de la Constitución Liberal de 1857, fuente de la codificación civil, mercantil y penal que ocurre a partir de 1870 y que se afirmó en la administración del presidente Díaz. La Constitución Política de 1917, afirmando las libertades individuales de la Carta Magna precedente, decretó las garantías sociales que son fuente de la nueva codificación procesal de finales de los años veinte.

Y en materia procesal del trabajo en la primera ley del trabajo, la de 1931, ve que la prueba de inspección es un medio que ayuda a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la resolución de los conflictos de trabajo.

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, también reglamentó la prueba de inspección y la llamada reforma procesal de 1980 incluye esta prueba como un medio autónomo de convicción.

Aunque en la realidad es de apreciar que su admisión, por defectos en la interpretación de las nuevas normas que son novedosas en cuanto a cargas procesales, además confieren un mayor acopio de facultades a las Juntas, en materia de allegarse elementos para indagar la verdad sobre la controversia laboral, al resolver frecuentemente, con el pretexto de la libertad probatoria, sobre una admisión indiscriminada de tal prueba.

Esas practicas en realidad vulneran la facultad concedida en la ley para las Juntas de Conciliación y Arbitraje de requerir la exhibición de documentos que la parte patronal en juicio está en obligación de aportar al mediar el requerimiento respectivo. Cuestión que abordaremos en su oportunidad y más adelante, por ser el objetivo fundamental de este trabajo.

## **5.2.- LA PRUEBA DE INSPECCION EN EL PROCESO LABORAL.**

Esta prueba en los procesos judiciales del trabajo, evidentemente en su concepción tiene un origen derivado de las practicas y regulaciones de los códigos civiles, fundamentalmente. Es decir no constituye una novedad o una prueba que en su reglamentación haya tenido una exclusividad laboral, por lo tanto es pertinente dar noticia de su concepción doctrinal en la visión general de la teoría procesal.

Para el profesor José Chiovenda, esta prueba puede nombrarse como inspección ocular o como acceso judicial, explica su concepción de la siguiente manera:

“Mediante la inspección ocular el juez recoge las observaciones directas de sus sentidos sobre las cosas que son objeto del pleito o que o que tienen relación con el mismo. La inspección ocular puede referirse a cosas muebles o inmuebles; puede hacerse en el mismo lugar del tribunal o en los lugares donde se encuentren las cosas; por esto el acceso judicial no es mas que una forma de inspección ocular, frecuentemente se sustituye el acceso judicial por la simple inspección ocular, haciendo planos tipos, fotografías y hasta reproducciones plásticas de los lugares o modelos de casas en madera...”<sup>29</sup>

Esencialmente este concepto del profesor Chiovenda, reposa en la noción previa de la facultad que implica para el órgano del Estado, constitucionalmente facultado para ello, de juzgar, que presupone la actividad de indagar sobre la verdad; en la tradición normativa procesal mexicana, podríamos afirmar que la facultad de los órganos judiciales no se agota, con el acto procesal propositivo de pruebas al que acceden las partes en la etapa del procedimiento correspondiente. Como ejemplo el artículo 415 del Código de

---

<sup>29</sup> . - Chiovenda, José. Derecho procesal civil. T. II. Cárdenas, Mexico, 1990. P. 365.

Procedimientos Civiles de Michoacán, otorga esta facultad en todo tiempo del proceso al juzgador incluso hasta después de la citación para sentencia.

En materia procesal laboral, ha persistido esta tradición normativa hasta nuestra Ley vigente, bajo el enunciado de que las Juntas pueden hacer acopio de medios para mejor proveer; así el artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"Del proyecto de laudo formulado por el Auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta. Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. La Junta con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas."

Destacamos esta facultad que la ley otorga a las Juntas, incluso ya cerrada la instrucción porque esa potestad se refiere a diligencias, y en particular el desahogo de la prueba de inspección, como estudiaremos más adelante, constituye no una audiencia, sino una diligencia que se practica por

medio del actuario, por lo que en consecuencia, es razonable el criterio del profesor Chiovenda al asimilar la Inspección Ocular con el Acceso Judicial.

La aportación doctrinaria del profesor español Rafael de Pina, coincide hasta textualmente con la posición del profesor José Chiovenda; respecto de la prueba que analizamos afirma:

“El reconocimiento o inspección. Consiste este medio de prueba en el examen directo por el juez de la cosa mueble o inmueble sobre (la) que recae para formar su convicción sobre el estado o situación en que se encuentra en el momento en que la realiza. Puede llevarse la inspección a efecto trasladándose el juez al lugar donde se halle el objeto que ha de inspeccionar (acceso judicial) o en el mismo Juzgado o Tribunal. La inspección que se realiza por medio del acceso judicial, puede ser completada con la asistencia de peritos que dictaminen sobre el terreno a cerca de alguna circunstancia del objeto inspeccionado, levanten planos, obtengan fotografías, etc.; con el concurso de testigos, que, previo interrogatorio del juez, aclaren cualquier punto dudoso, y hasta con la exhibición de documentos, cuyo contenido pueda confrontarse con la realidad que el juez debe apreciar.”<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup>.- De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas, México, 1952. Pag. 181-182

El maestro italiano Francesco Carnelutti, siguiendo la doctrina alemana, que discutía sobre la verdad material o formal, para acercarse aquella a la justicia que el juzgador está obligado a impartir, percibiendo los hechos por medios directos e indirectos, destaca la importancia de las pruebas directas sobre las indirectas para conocer la verdad, considerando a la inspección como una prueba directa, y siendo estas las que hacen percibir por sus propios sentidos del juzgador el hecho mismo controvertido y que se debe probar y hasta un hecho distinto, así afirma el maestro:

“ El conocimiento de un hecho por parte del juez no se puede tener sin que el mismo perciba algo con sus propios sentidos; y para ello es inevitable el contacto entre el juez y la realidad acerca de la cual debe juzgar... El interés jurídicamente protegido en la norma y sobre lo cual finalmente el juzgador tendrá que resolver, y que emana de hecho, acto o negocio jurídico, tal circunstancia... puede ser conocida por el juez percibiéndolo directamente con los sentidos, o sea yendo a ver, mediante la inspección judicial. En este caso existe prueba directa.”<sup>31</sup>

Destacamos la opinión del maestro Carnelutti por cuanto pone de relieve la importancia de los medios directos de prueba, como la inspección y la prueba

---

<sup>31</sup>.- Carnelutti, Francesco. La Prueba Civil. Depalma, Argentina, 1982. Pag. 54-55.

documental, para conocer realmente la cuestión, aspecto que en materia de conflictos de trabajo adquiere una importancia capital, habida cuenta que por nociones de certeza jurídica, el cumplimiento y pago de las prestaciones a las que se refieren todas las condiciones de trabajo, deben hacerse constar por escrito y por tanto los documentos relativos son los eficaces para saber la verdad acerca de cuestiones que impliquen el pago de prestaciones laborales.

El profesor Erich Döhring<sup>32</sup>, respecto de la prueba de inspección ocular, encuentra que sus características esenciales la hacen consistir en un acto por el cual el averiguador, en vez de hacerse informar por otros, toma personalmente el reconocimiento de un objeto concreto con fines de esclarecimiento. Sostiene que la expresión inspección ocular no alude sólo a la vista, sino a todos los sentidos y que pueden ser objeto de inspección no sólo objetos sino hasta olores y ruidos, la obscuridad y luminosidad, la ventilación o su ausencia, todo esto lo agregaríamos nosotros, puesto que las condiciones físicas del centro de trabajo de donde emane un conflicto laboral, hacen y convierten a la prueba de inspección, en un medio probatorio mas que pertinente e idóneo, por ser indispensable. En opinión de este autor, pueden inspeccionarse objetos móviles y cuando esto se dé, se produce ante la

---

32 Cf. Döhring, Erich, La Investigación del Estado en los Hechos en el Proceso, T. Barzaha, Euro-America, argentina, 1986, Pag 297.

presencia judicial, sin necesidad del traslado del funcionario de la Junta correspondiente, en el ejemplo puesto.

Por su parte, el profesor Hernando Devis Echandía<sup>33</sup> explica que: "Se entiende por inspección o reconocimiento judicial, una diligencia procesal, practicada por un funcionamiento judicial, con el objeto de obtener argumentos de prueba para la formación de su convicción, mediante el examen y la observación con nuestros propios sentidos, ocurridos durante la diligencia o antes pero que subsisten o de rastros o huellas de hechos pasados, y en ocasiones de su reconstrucción ... Ese examen y la percepción de los hechos o de sus huellas y rastros le realiza el juez, principalmente con su vista, pero en ocasiones también con su oído, su olfato, su tacto e incluso su gusto. Por esta razón es incorrecto denominar estas diligencias inspecciones oculares, en vez de inspecciones o reconocimientos judiciales".

También sostiene este autor que para que exista la inspección o reconocimiento judicial, debe ser obra de un funcionario judicial, ya que debe ser suficiente la fe de que esté investido en ejercicio de sus funciones, para considerar veraz la relación que se haga de los hechos examinados durante la diligencia, mientras no se pruebe su error o falsedad.

---

<sup>33</sup>.- Devis Echandía, Hernando. Op. Cit. Pag.415.

Las ideas de Devis Echandía son particularmente importantes, si tomamos en cuenta el texto de las normas que en nuestra Ley Laboral regulan la prueba de inspección. Hemos expuesto los anteriores criterios doctrinarios para perfilar la noción, sentido y alcance de esta prueba y el concepto legal de tal medio de convicción en los conflictos de trabajo. Procederemos a continuación a precisar la normatividad vigente en nuestra ley del trabajo sobre esta prueba.

La Reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo, de 1980, sigue esencialmente la normatividad de la Ley de 1970, en materia de inspección, sin haber armonizado tal prueba, con las novedosas facultades otorgadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en materia de requerimiento a las partes, de exhibición de documentos y menos con la novedosa carga de la prueba patronal en tratándose de pago de prestaciones laborales y por tanto de cumplimiento de condiciones de trabajo, lo que crea un grave problema al no cumplirse por las Juntas con la Ley Federal del Trabajo al respecto.

Los artículos que contiene la Reforma procesal de 1980 en la Ley Federal del Trabajo y que regulan a la prueba de inspección son los siguientes:

Artículo 827. "La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma."

Artículo 828. "Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan."

Artículo 829. "En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

I.- El Actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;

II. El Actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;

III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y

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

Los artículos transcritos son sencillos y no requieren de mayor explicación para su entendimiento, sin embargo, es útil decir que esta prueba, como las demás debe estar relacionada con alguno o algunos puntos de la controversia y que la parte que la proponga debe soportar la carga de la prueba, conforme con las reglas que establece el artículo 784 de la Ley laboral; debe tener un objeto o propósito probatorio, decir al ofrecerla en que lugar deberá practicarse y limitarla en cuanto a la temporalidad de examen de los objetos o documentos.

Los mismos artículos citados, que vienen desde la ley de 1970, conservando en esencia las disposiciones de la Ley de 1931, adolecen de técnica jurídica, por cuanto no guardan armonía con otras normas procesales y que las hacen nugatorias como analizaremos más adelante.

La doctrina es unánime en cuanto a que la prueba de inspección debe ser un medio por el cual, directamente el juzgador, palpa el estado de la cosa o el bien, objeto de la controversia, directamente por sus sentidos.

Marco Antonio Díaz de León, por ejemplo, critica la reglamentación de esta prueba, vigente en nuestra Ley Laboral, al decir: "...es notoria la mala disposición del artículo 829, al señalar que la inspección no sea practicada directamente por las Juntas, sino que debe ser desahogada por los actuarios de las mismas. Tal criterio, a la luz de la doctrina procesal sobre las pruebas, es infundado (erróneo); con ello sencillamente, no se hizo otra cosa que desvirtuar totalmente la esencia de esta prueba; como medio directo, no se debe olvidar, la teleología de la inspección que es, precisamente, lograr el convencimiento de la Junta en forma objetiva, en inmediato contacto y sin intermediarios con el lugar u objetos a inspeccionar. La consecuencia procesal de que en la producción del mencionado medio no participen directamente los integrantes de la Junta, (no) es únicamente hacer perder la eficacia probatoria de la inspección, sino, al mismo tiempo, la convierten en una prueba documental, dado (que) al valorarla la Junta sólo tiene a la vista el documento donde se hizo constar." <sup>34</sup>

Consideramos que la crítica del licenciado Díaz de León es acertada en cuanto al fondo, aunque conviene reflexionar que por la gran cantidad de casos que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la actualidad

---

<sup>34</sup>.- Díaz de León, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tómo II. Pomá, México, 1990. Pags 825 y 826.

sería punto menos que imposible, trasladarse las mencionadas Juntas a los diversos domicilios para efectuar el desahogo de las pruebas de inspección.

Su presencia, sin embargo, en los sitios que deben visitar es una posibilidad en los casos que lo determinen pertinente, pues tienen la facultad de ordenar y autorizar diligencias para mejor proveer, como ya lo apuntamos.

Por lo tanto es de aceptar que la fórmula consistente en que el actuario desahogue la inspección, bien puede entenderse como contraria a la esencia de la inspección, pues impide la inmediatez que presupone esta prueba, esto es, deviene en una inspección de "trasmano", por decir lo menos.

En cuanto al último punto de crítica que hace el autor mencionado, consideramos que cae en un error y en la exageración al concluir que al levantarse acta por el actuario del resultado de la inspección, esa acción la convierte en una prueba documental, puesto que el acta correspondiente es un documento.

Ciertamente las normas de la Ley del Trabajo que anteriormente transcribimos, ordenan que el actuario debe levantar acta circunstanciada de la diligencia, pero al respecto, debemos recordar que desde las normas a las que alude, cuales son la recopilación de las leyes indias, el profesor Joaquín Escriche, en su concepto de inspección ocular menciona que el juez en el

desahogo de la prueba, se hacía acompañar del escribano, el cual tenía en ese antiguo tiempo de la práctica procesal, funciones de fedatario para certificar que era el juez el que actuaba.

En realidad antes de la Ley de 1970 y de la reforma procesal de 1980, las partes, particularmente el patrón demandado, proponían en las causas, la prueba de inspección, generalmente para que se examinaran documentos relativos a la puntualidad o a la asistencia, es decir sobre los documentos con los cuales se registraba el control de tales obligaciones, o bien sobre nóminas, recibos de pago, listas de raya y en resumen, sobre libretas y documentos.

El resultado de desahogar esta probanza de tal forma es, que no se acomoda a la finalidad de juzgar, porque tales prácticas están reñidas, dentro de la lógica jurídica para soportar incluso la posibilidad en el proceso de las excepciones opuestas que conllevan el deber de acompañar los documentos base de tales excepciones de pago y cumplimiento de prestaciones relativas a las condiciones de trabajo.

Es pues, razonable desde cualquier perspectiva, sugerir que la prueba de inspección en los procesos del trabajo, regrese a su cause original. Es decir, debe ser el medio adecuado para los casos que ameriten la intervención directa de la Junta por medio de sus integrantes, para el examen de lugares y objetos,

seguridad e higiene en el centro de trabajo, cuando la disputa ponga en relieve el esclarecimiento de estos aspectos.

Por supuesto que los inspectores de trabajo deben efectuar las inspecciones administrativas para constar que los patronos cumplan con sus obligaciones respectivas de higiene y seguridad industrial, pero de darse un conflicto derivado de condiciones insalubres, peligrosas o antihigiénicas, entrañaría en nuestra opinión, falta de probidad del patrón que independientemente de las responsabilidades administrativas que generen al patrón, dan lugar a las acciones que puede hacer valer el o los trabajadores afectados.

Se debe evitar, mediante la reforma legal correspondiente, el abuso de la inspección, versando sobre examen de documentos que se refieran al pago de prestaciones, como el salario o el listado de asistencia.

Pues es inadmisibles que los patronos no cuenten en estos tiempos con los medios administrativos y contables necesarios, ya que se propician prácticas fraudulentas, como las usuales en muchos centros de trabajo productores de pan o pasteles, en donde en una libreta se hace firmar en blanco, en el renglón correspondiente al pago del sueldo diario, en caso de conflicto, simplemente el patrón que no pagaba cabalmente y a veces menos del mínimo legal, pues simplemente llenaba los huecos y esperaba al actuario,

que desahogando la inspección ofrecida por su abogado, daba fe de que el trabajador, actor en el proceso, aparecía recibiendo tal o cual cantidad en concepto de salarios o vacaciones, sin que el medio de control, supuestamente documental fuera conocido directamente por las Juntas.

Esa simulación, es preciso decirlo de este modo, quizá fue la inspiración para el legislador de 1980, éste estableció normas que imponen cargas procesales y autorizan a los Tribunales Laborales a requerir de los documentos a la parte patronal, único medio idóneo de acreditar el pago de prestaciones laborales reclamadas.

### **5.3.- LA OBLIGACION PATRONAL DE LLEVAR Y CONSERVAR DOCUMENTOS.**

Los centros de trabajo, ya sean empresas o establecimientos, grandes o pequeños, presuponen para su funcionamiento de un orden en cuanto a los principios de la administración que implica el registro de cuentas, de los egresos, de los ingresos, inventarios de muebles, de maquinaria, de insumos en general, estudios de mercado, relación de proveedores y de clientes; manejo y por tanto registro de capital en bancos y en cajas de fondos para satisfacer múltiples requerimientos.

La necesidad de consignar documentalmente todas esas cuestiones se impone como un deber derivado de factores jurídicos, económicos, financieros y de administración. Son aspectos que competen a la contabilidad.

Un factor también concurrente de manera indispensable en la vida de los centros de trabajo, es la llamada mano de obra, es decir el capital humano en la operación de las empresas, de ello surge la necesidad del registro de personal, su clasificación en el indispensable principio de la división de los trabajos de donde resulta la ubicación de los trabajadores en los puestos de trabajo, aspecto que obedece según la capacidad, destreza, competencia y antigüedad que se posea para el desempeño responsable y eficiente del servicio prestado.

La actividad de las empresas queda pues regulada internamente por los principios de la administración y de la contabilidad, pero también se regula por el Derecho en general: sus operaciones de compraventa, de arrendamiento ya sean civiles o mercantiles; sus operaciones son también objeto de regulación fiscal y en cuanto a los aspectos de higiene, de seguridad industrial, para la preservación de la salud y la integridad física de las personas que laboran en ella, por las normas de la previsión social; las cuestiones de la seguridad social por la Ley del Seguro Social, que es una Ley Federal y las relaciones de trabajo, individuales y colectivas que se dan en las empresas quedan reguladas por la Ley Federal del Trabajo.

De todo lo dicho se desprende, que por el primado del principio de certeza y de seguridad jurídica es que en todos los centros de trabajo es indispensable conservar en documentos todos los aspectos que se refieren a la actividad de los centros de trabajo, se impone ese orden registral por la naturaleza misma de las empresas o centros de trabajo, que requieren de un estricto orden para su mejor funcionamiento.

En el orden de ideas expuestas destacaremos el imprescindible registro de cuestiones relativas a la prestación de servicios subordinados. Todo lo relativo a las condiciones de trabajo debe hacerse constar por escrito, en documento alusivo y por duplicado debiendo quedar un ejemplar en poder de cada parte, de quien recibe los servicios y de quien los presta, así lo dispone el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo.

La constancia relativa al contrato o a la relación de trabajo, debe contener el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; la indicación si la relación de trabajo es por tiempo indefinido, determinado o para obra específica; la clase de servicios que se van a prestar, por ejemplo, de cocinero, chofer o mecanógrafa, por mencionar algunos de los posibles puestos de trabajo; el lugar donde deben prestarse los servicios; la duración de la jornada de trabajo, si es diurna, nocturna o mixta; la indicación del importe del salario, si es cuota diaria, semanal, quincenal o

mensual; el salario fijo y el variable, si se determina por ejemplo a comisión; el lugar donde se pagará el salario y la periodicidad de su pago; los días de descanso, semanales y obligatorios; el descanso por vacaciones, su importe y su prima; el importe del aguinaldo; asimismo la manera como se cumplirá con el aspecto relativo a la capacitación y adiestramiento, tal y como lo ordena la disposición 25 de la Ley citada.

Estableciendo el numeral 26 de la misma Ley que la falta de esa formalidad siempre será imputable al patrón.

En materia de sustitución de patrón, el sustituido o el sustituto tienen obligación de dar aviso por escrito de esa circunstancia a los trabajadores y en tal caso implica la responsabilidad solidaria para ambos, de no haber aviso por escrito, la responsabilidad laboral es para el nuevo patrón.

En materia de suspensión de los efectos de las relaciones individuales de trabajo, genéricamente, por las diversas hipótesis que las generan, según el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al trabajador dar aviso por escrito de la causa o causas que las generan o motivan.

En defensa o protección del derecho del trabajador de estar y permanecer en su empleo, es decir en protección del derecho de estabilidad en el empleo, cuando el patrón ejercita el derecho al despido, condicionado a que

el trabajador incurra con su conducta en alguna de las hipótesis o causas de rescisión de la relación laboral, directamente imputables o de la responsabilidad del trabajador, el patrón tiene la obligación de comunicar al trabajador por escrito, el aviso de su despido, precisando la fecha y causa o causas por las cuales se le priva del derecho de permanencia en el trabajo y en caso de negativa a recibirlo el trabajador, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta, dentro de los cinco días siguientes a partir de la fecha del despido, mediante la promoción en la vía paraprocesal, con el objeto de que por ese medio se le notifique al trabajador en el domicilio que tenga registrado el patrón en la constancia escrita de las condiciones de trabajo.

La Ley del Seguro Social impone también a los patrones la obligación de afiliar a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, dando aviso oportunamente de ello especificando el nombre y domicilio del patrón y trabajador, el trabajo que se preste y el importe del salario integrado cuota diaria para los efectos de las cotizaciones correspondientes; lo mismo opera para el caso de modificaciones salariales y el que corresponda a la baja del derechohabiente.

En materia fiscal, tanto el Código Fiscal de la Federación como la Ley del Impuesto Sobre la Renta, determinan al patrón, y a las empresas en general como un auxiliar en la recaudación de los impuestos derivados de los ingresos por la prestación de servicios subordinados; para tal efecto los patrones quedan

autorizados para practicar los descuentos al salario que correspondan y lo convierten en retenedor de los mismos, con la obligación de enterarlos a la autoridad fiscal correspondiente.

Para ese efecto el trabajador tiene derecho a que en el documento ya sea nómina o recibo de pago de las percepciones laborales relativas a las condiciones de trabajo, aparezca el importe de los descuentos relativos a la materia fiscal y en general a todos los documentos autorizados conforme a la disposición 110 de la Ley Federal del trabajo.

Además, el patrón no sólo está obligado a establecer dichas condiciones por escrito, sino que además debe conservar en su poder dichos documentos, ya que así lo ordena la Ley Federal del Trabajo en su artículo 784 primer párrafo al establecer que la Junta "... requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa ...".

Por su parte el Código Fiscal de la Federación es muy claro al respecto y para mostrarlo transcribimos enseguida los primeros tres párrafos del artículo 30 de dicho ordenamiento.

" Artículo 30. - Las personas obligadas a llevar contabilidad deberán conservarla en el lugar a que se refiere la fracción III del artículo 28 de este

Código a disposición de las autoridades fiscales. Las personas que no estén obligadas a llevar contabilidad deberán conservar en su domicilio a disposición de las autoridades, toda documentación relacionada con el cumplimiento de las disposiciones fiscales. La documentación a que se refiere el párrafo anterior de este artículo y la contabilidad, deberán conservarse durante un plazo de diez años, contados a partir de la fecha en que se presentaron o debieron haberse presentado las declaraciones con ellas relacionadas..."

Por otra parte, en materia de previsión social, el patrón está obligado a consignar documentalmente en actas, el funcionamiento de las comisiones mixtas de higiene y seguridad industrial, lo que debe ocurrir de manera periódica, justamente para hacer realidad el cumplimiento de las normas administrativas y del trabajo que procuran la higiene y la seguridad en los centros de trabajo, tal y como lo disponen los artículos 509 y 512 de la Ley Federal del Trabajo, entre otros.

La necesidad de que los centros de trabajo consignen por escrito la circunstancia relativa a la constitución vida y desarrollo de las empresas, se explica por su naturaleza en sí misma, por el imperativo de los principios de administración de contabilidad y por la necesidad de contratación y comprobación en el cumplimiento de la normativa administrativa, fiscal, laboral y de seguridad social. Así lo corrobora el artículo 38 del Código de Comercio que a la letra dice:

"El comerciante deberá conservar, debidamente archivados, los comprobantes originales de sus operaciones, de tal manera que puedan relacionarse con dichas operaciones y con el registro que de ellas se haga, y deberá conservarlos por un plazo mínimo de diez años."

Por ello la Ley Federal del Trabajo, es explícita en la obligación que impone a todo patrón de hacer constar documentalmente los aspectos que en general conciernen a las relaciones individuales y colectivas de trabajo, debiendo en consecuencia llevar y conservar las constancias relativas a los propios contratos o relaciones de trabajo y al cumplimiento oportuno, cabal y periódico de las condiciones de trabajo en general y específicamente recibos de pago alusivos al salario, primas, comisiones, destajos, descuentos autorizados al salario, participación de utilidades, vacaciones, aguinaldos; así mismo documentos alusivos al registro del control de la puntualidad y asistencia de los trabajadores, tal y como se dispone en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

La obligación patronal de llevar y conservar los documentos, que por necesidades administrativas contables y fiscales se imponen, trascendiendo a los aspectos procesales, particularmente por lo que se refiere a la facultad que la Ley concede a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para calificar la

admisibilidad de la prueba, tomando en cuenta el aspecto de ser el medio idóneo de prueba, es decir la prueba a propósito de la cuestión debatida, lo que adquiere una relevancia importante para entender la oportunidad en la que cabe la proposición, admisión y desahogo de la prueba de inspección, aspecto que es el objeto de estudio particular de este trabajo.

#### **5.4.- LA FACULTAD DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO PARA EXIGIR LA EXIBICION DE DOCUMENTOS.**

En el capítulo anterior nos ocupamos de los principios procesales en materia de prueba y en particular, sobre la carga de la prueba y en el párrafo anterior, de la obligación patronal de llevar y conservar la documentación, relacionada con las relaciones de trabajo y al acreditamiento del cumplimiento patronal de las prestaciones concernientes a las condiciones de trabajo.

En cuanto a los aspectos de la facultad legal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para requerir documentos a las partes, es pertinente no olvidar la naturaleza jurídica de toda la normatividad jurídico laboral.

En especial de la normatividad jurídica procesal, que regula el planteamiento, conocimiento, trámite y resolución de los conflictos laborales.

Y no se deben perder de vista también los fines y objetivos de tales normas que pretenden conseguir el equilibrio de los beneficios en las actividades empresariales para los factores capital y trabajo y que por ello adquieren los preceptos legales del trabajo, naturaleza y carácter de derecho imperativo, propio del orden público, en donde la voluntad de las partes es irrelevante para imponer modalidades en el cumplimiento de las normas, que perfilan al trabajo como un derecho y un deber sociales, sin que sea permisible entenderlo como artículo de comercio, por estar de por medio la persona humana trabajador.

Así mismo es de tener en cuenta la peculiaridad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como Tribunales del Trabajo, que en su función jurisdiccional deben concretar, en los casos sometidos a su conocimiento, el carácter protector de las normas laborales para asegurar la dignidad de los que trabajan subordinadamente, lo que los convierte en tribunales de equidad.

En congruencia con todo lo anterior, la Ley Federal del Trabajo, impone incluso la obligación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para tomar todas las medidas necesarias tendientes a lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso (art. 685), justamente por la trascendencia social de las causas laborales; y en esa vertiente las faculta.

Puesto que deben dictar sus resoluciones a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin formulismos, razonándolas conforme a los preceptos y principios legales y de equidad, en forma clara, precisa y congruente, claro esta, con toda oportunidad (art. 685, 841 y 842).

En esa vertiente por conocer la verdad, los Tribunales de Trabajo están facultados para practicar todo tipo de diligencias que juzguen convenientes y para requerir a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate (art. 782).

Con ese propósito en la ley se asigna al patrón la carga procesal en tratándose de controversia respecto del cumplimiento de la normatividad laboral (art. 784) y categóricamente faculta para que requiera al patrón, **parte** en las causas procesales, para que exhiba los documentos con los cuales se demuestre el cumplimiento de las obligaciones patronales, respecto de sus trabajadores.

El presupuesto legal, técnico, lógico y procedimental de esta facultad requisitoria de las Juntas para el patrón, se desprende de que en los procesos del trabajo se exhiba no cualquier documento, sino los concernientes al cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de condiciones de trabajo.

Ya lo explicamos en el anterior capítulo y en el párrafo anterior, en abundamiento diremos que está íntimamente relacionada con el principio de la eficacia jurídica y legal de la prueba, por ser necesaria la documentación para llegar a la certidumbre de haber sido cumplida la obligación del patrón; con el principio del interés público de la función de la prueba que no es privada de las partes, por lo que no está al arbitrio de éstas, aportarlas o no; con el principio de la prueba libre, que consiste en que las partes pueden aportar todos los medios probatorios que simplemente no riñan con el derecho, la moral o las buenas costumbres.

También la facultad que analizamos esta conforme con el principio de la buena fe que deben mostrar las partes en el proceso.

Por ejemplo no ocultar, ni dejar de aportar los medios de prueba, es decir, los documentos que acrediten el cumplimiento de determinada prestación relativa a las condiciones de trabajo y que es alegada por el patrón.

También la facultad aludida de las Juntas, tiene fundamento en el principio de originalidad de la prueba que consiste en que el medio debe referirse directamente al hecho por probar, cual es en caso de controversia, el de comprobar el cumplimiento alegado de las condiciones de trabajo y en las que se traduzca el pago de prestaciones reclamadas, y ya lo hemos afirmado, el medio eficaz es la documentación respectiva.

Encuentra también fundamento la facultad aludida, en el principio de la pertinencia e idoneidad de los documentos que por ley debe llevar y conservar el patrón y por ello para conocer la verdad, la Junta está en el deber de exigir su exhibición al patrón.

En cuanto a la oportunidad procesal en la que las Juntas deben ejercer la facultad de requerimiento para la exhibición de documentos, relativos al acreditamiento del cumplimiento de obligaciones patronales respecto de condiciones de trabajo y del pago de las respectivas prestaciones laborales.

Siendo los Tribunales del Trabajo, Juntas de Conciliación y Arbitraje, no debe perderse de vista que las normas que establecen tal facultad están insertas en las reglas generales de la prueba laboral y tratándose del procedimiento ante las Juntas de Conciliación, el artículo 867 de la Ley Federal, remite a los procedimientos especiales, en cuyo caso es factible ofrecer pruebas (arts. 893 y 895).

Además las reglas relativas al procedimiento ordinario, solo aluden a las etapas de la Audiencia Legal, por lo tanto es de concluir que la oportunidad para que las Juntas requieran de los documentos a la parte patronal, implica el que la Junta pueda y deba requerir al patrón, incluso en la etapa de conciliación de la audiencia respectiva, ya que es por conducto del Auxiliar, como se debe

patrocinar el arreglo conciliatorio de los conflictos laborales y ello implica conocimiento de causa, pues no es a ciegas o por meras corazonadas como debe actuar la Junta.

Con mayor razón el requerimiento debe hacerlo el Tribunal del Trabajo, en la etapa de pruebas, y precisamente previo al acto en el cual las partes propongan los medios de prueba conducentes según se profile la controversia en el conflicto laboral relativo, para cuyo efecto es menester la actuación del auxiliar conforme a las funciones que le competen y como ya lo analizamos en el capítulo tercero de este trabajo.

En cuanto al antecedente legislativo de la facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el profesor Jorge Olvera Quintero sostiene en la exposición oral de su Curso de Derecho Procesal del Trabajo, en nuestra facultad, que el redactor del anteproyecto de reforma procesal de 1980, lo fue el Lic. Jorge Trueba Barrera, quien se inspiró en el estudio del profesor peruano Calixto Loza Almeida, sobre la Legislación del Trabajo del Perú, denominada "El Fuero Privativo del Trabajo y la Autoridad Administrativa de Trabajo" que contiene la legislación peruana en materia laboral, tanto procesal como la jurisprudencia del Tribunal de Trabajo de aquella República. En la Ley de Estabilidad en el Trabajo de 10 de noviembre de 1970, el artículo 4º es elocuente como antecedente de la reforma que se hizo al artículo 47 de nuestra Ley Laboral, en 1980, el texto de aquella disposición es el siguiente: "Toda

despedida por causa justificada deberá ser notificada al trabajador por el empleador mediante carta remitida notarialmente o por intermedio del Juez de Paz a falta de notario y comunicada simultáneamente a las autoridades del trabajo, indicándose en ambos documentos, de manera precisa, la causa de la despedida y la fecha en la cual el trabajador debe cesar. Tales avisos deberán ser cursados inmediatamente después de conocido o investigado, cuando es necesario, por el empleador, el hecho invocado para el despido”.

En el Decreto Supremo del 12 de abril de 1971 sobre las normas para la aplicación de la Ley de Estabilidad en el Trabajo, del Gobierno Revolucionario del Perú, artículo 5, inciso b, se ordenaba:

“En el acto del comparendo el empleador, deberá aportar las pruebas que acrediten la falta grave del trabajador...” en el inciso “c” del artículo citado, se disponía: “La obligación de probar la causa del despido corresponde al empleador. La autoridad del trabajo, no debe suplir al empleador cuando éste no aporta las pruebas de las causas del despido”.

El Decreto sobre Normas de Procedimiento de las acciones de Trabajo, de 30 de Noviembre de 1971, expedido por el Decreto Supremo del Gobierno del Perú, en su artículo 32, (muy parecido a nuestro artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo vigente) disponía:

“Corresponde a las partes probar los hechos que afirmen en la demanda y contestación y principalmente: b) Los empleadores que han cumplido con las disposiciones legales y convencionales del trabajo.”

Finalmente en el artículo 48 del Decreto Supremo aludido, en un texto parecido al de los artículos 782 y 784 de nuestra Ley Federal del Trabajo y que se refieren a la facultad de los tribunales para requerir a los patronos la exhibición de documentos, se estableció:

“Facultades de los Jueces Privativos. Artículo 48.- Los Jueces privativos del Trabajo están facultados: a).- Para ordenar las diligencias que consideren necesarias o para disponer que se presenten los documentos indispensables al esclarecimiento de los hechos, no pudiendo sin embargo, suplir a las partes cuando corresponda a éstas probar los hechos determinados en el artículo 32 (es decir a los patronos, que han cumplido con las disposiciones legales y convencionales del trabajo).

Consideramos de interés todo lo anterior, para indagar cuál debe ser el sentido y alcance, que el legislador de 1980 se propuso dar a las normas procesales, sobre todo teniendo en cuenta la jurisprudencia mexicana, que en

forma errónea ha establecido nuestro Tribunal Constitucional en materia de exhibición de documentos por el patrón y por medio de la prueba de inspección, como lo analizaremos más adelante.

### **5.5.- EL OFRECIMIENTO, ADMISION Y DESAHOGO DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN EN EL PROCESO LABORAL.**

Indudablemente la inspección es un medio de prueba reconocido por nuestro ordenamiento Laboral. La doctrina es unánime en considerar a tal prueba como el medio directo de percepción del juzgador de los objetos, cosas, lugares y sus características, iluminación, ventilación, humos, polvos, olores, en el que predomina la actividad intelectual para deducir de lo observado (el objeto mismo de la prueba) la correspondiente evidencia del hecho a probar.

Esto lo consideramos de gran importancia, es decir, distinguir dentro del meollo de las disputas, si éstas reposan en hechos, actos o casos fortuitos, por ejemplo la circunstancialidad de un lugar: una oficina, una fábrica, el medio para trabajar, todo ello se reduce a una situación real, física generalmente; un acto siempre emana de la voluntad de las personas; los casos fortuitos son acontecimientos de la naturaleza, que se dan, por ejemplo, un temblor, una inundación, o una granizada, de tal manera que el medio para cerciorarse del

objeto de la prueba, sea verificado por el juzgador en forma directa a través de sus sentidos y razón.

Por tanto el medio conducente para llegar a la verdad respecto de circunstancias que deriven de hechos o casos fortuitos es la inspección, mas no así en la circunstancialidad de los actos, es decir de manifestaciones de voluntad, que trascienden a la vida jurídica, cuales pueden ser en nuestra materia, un contrato de trabajo, una orden de trabajo, una desobediencia, el control de la puntualidad y asistencia, el pago de salarios, vacaciones, aguinaldo, primas o comisiones por mencionar algunos, en cuya circunstancialidad el medio de prueba conducente lo es la prueba documental.

Las precisiones anteriores son importantes porque pensamos que la redacción de los artículos de la Ley de la materia, que regulan a la prueba de inspección, no se apegan al concepto lógico jurídico de la misma y por tanto adolecen de la técnica jurídica, repercutiendo en confusiones que en nada benefician a los fines del Derecho del Trabajo.

En efecto, si nos atenemos al texto legal siguiente de nuestra Ley del Trabajo, artículo 827, que dice:

“ La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los

objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma”.

El objeto materia de la inspección, puede consistir en el examen de objetos y documentos y por supuesto en sana lógica, también de lugares.

Tal relación no está en armonía con la facultad que la Ley otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para requerir al patrón particularmente de la exhibición en juicio de los documentos que, por la naturaleza de las cosas y por imperativo legal el patrón está en el deber de llevar y conservar por las razones que hemos explicado anteriormente y menos con las normas legales en materia de carga procesal, cuestión también analizada con anterioridad.

Tal defecto proviene desde la legislación de 1931 y que siguió vigente en la de 1970, derivada ciertamente de una práctica reiterada de los litigantes, la de proponer la inspección casi invariablemente para el examen de documentos relativos a la demostración del incumplimiento o cumplimiento de las obligaciones sobre las condiciones de trabajo.

A este punto es conveniente recordar y destacar que la legislación precedente a la reforma procesal de 1980, no contenía las reglas aludidas y consistentes en facultar a los Tribunales del Trabajo para requerir a las partes

sobre la exhibición de documentos en juicio y sobre la carga legal de la prueba a la parte patronal.

Esta incongruencia legislativa, tal vez explique la abdicación del deber de las Juntas de formular el requerimiento particularmente a la parte patronal en los conflictos laborales para la exhibición de documentos y decimos abdicación porque aunque se llegue a solicitar desde la formulación de la demanda el que la Junta del conocimiento formule el requerimiento, no se obsequia en forma alguna tal solicitud.

La incongruencia a la que aludimos ha trascendido hasta los Tribunales Constitucionales, así en jurisprudencias por contradicción de tesis 9/91, 10/91 y 11/91 se ha establecido, respectivamente los siguientes criterios jurisprudenciales aprobados por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Jurisprudencia 9/91: "INSPECCION OFRECIDA POR EL PATRÓN RESPECTO DE DOCUMENTOS QUE TIENE OBLIGACION DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. INTERPRETACION DE ARTÍCULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. No existe razón para entender que lo establecido en el artículo 804 mencionado, en cuanto a que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que ahí se precisan, se traduzcan en la exigencia de presentarlos materialmente ante la Junta, ya que tal precepto

debe entenderse en un sentido más amplio, esto es, que tal exhibición es susceptible de lograrse también con validez jurídica impecable, cuando se muestren los documentos en el desahogo de la inspección, pues con ello también se están exhibiendo en el juicio, en términos de los artículos 828 y 829 de la Ley Federal del Trabajo.”

Jurisprudencia 10/91: “INSPECCION, PRUEBA DE. PROCEDE SU ADMISION PARA DEMOSTRAR HECHOS RELACIONADOS CON DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE OBLIGACION LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. De los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la parte patronal tiene determinadas cargas probatorias y la obligación de conservar y exhibir en juicio diversos documentos relacionados con hechos y prestaciones que se generan con la existencia, desarrollo y terminación de la relación laboral. Además, que en caso de controversia sobre alguno de los puntos alegados, si el patrón incumple con dicha obligación, se genera en su contra una sanción, consistente en que se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que al respecto haya alegado el trabajador en su demanda, salvo prueba en contrario. Sin embargo tal omisión no le impide acreditar los hechos controvertidos relacionados con tales documentos, con algún otro elemento o medio probatorio que la ley de la materia reconoce y admite, en razón de que no se establece en los preceptos invocados, ni en algún otro, la exclusividad de la prueba documental para la demostración de esos hechos, pues la referida sanción no es absoluta, toda vez

que no implica que éstos se deban tener por ciertos, sino que existe la posibilidad de desvirtuarlos con otra u atrás pruebas, al disponer el citado artículo 805 que la presunción derivada de la no presentación de los documentos, admite prueba en contrario, lo que significa que no únicamente con la documental puede el patrón probar su dicho en cuanto a la controversia que se suscite con relación a los que se derivan de los documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir, sino que la ley le permite demostrar lo procedente con cualquier otra prueba que sea idónea para el fin determinado. Verbigracia la inspección, la cual si se ofrece debe admitirse y, por ende otorgársele el valor probatorio que le corresponde. De lo contrario se limitaría, en perjuicio de la parte oferente, el derecho que tiene de probar en juicio los hechos que alegue en defensa de sus intereses, al no permitirle uno de los elementos de prueba que la propia Ley de la materia reconoce como válido. En consecuencia, se modifica el criterio sostenido en la Jurisprudencia publicada con el número 1730, en la página 2778, segunda parte del apéndice del Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, cuyo rubro es: Salarios, prueba de inspección ofrecida por el patrón, improcedente para demostrar el monto de los".

Jurisprudencia 11/91. " INSPECCION, PRUEBA DE. SI SE OFRECE RESPECTO DE DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE LA OBLIGACION LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO, DEBE ADMITIRSE Y OTORGÁRSELE EL VALOR PROBATORIO QUE LE CORRESPONDA. EI

artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, establece la regla genérica de que en el proceso laboral son admisibles todos los medios de prueba con tal de que no sean contrarios a la moral y al derecho, enumerando entre otras pruebas admisibles, la documental y la inspección. Por otra parte, el precepto 779 de esa ley, dispone que las Juntas desecharán las pruebas que no tengan relación con la litis planteada o que resulten intrascendentes. Por tanto como no existe en la referida legislación disposición que prohíba, impida o limite el ofrecimiento y admisión de la prueba de inspección de alguna de las partes en el juicio, a no ser que por cualquiera de las causas objetivas que establecen los artículos citados, o por imperfecciones en su ofrecimiento, resulta que la inspección ofrecida por el patrón respecto de documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio por disposición de la ley, debe admitirse, en acatamiento a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional y por ende, otorgársele el valor probatorio que le corresponda, ya que ningún precepto establece que en esos casos la inspección admitida carezca de credibilidad; por el contrario dicha conclusión sería violatoria de los artículos 776, 840, fracción IV y 841 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a tomar en cuenta las actuaciones que existan en autos, a enumerar las pruebas desahogadas y a dictar el laudo a verdad sabida y buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a formulismos sobre estimación de pruebas, de ahí que el valor probatorio de la inspección sólo puede derivarse del resultado objetivo de su desahogo pero no de la pretendida falta de idoneidad que se le atribuye".

Con relación a los textos jurisprudenciales que por contradicción de tesis ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que han sido transcritos anteriormente, es válido hacer las siguientes observaciones.

En relación con la jurisprudencia 9/91, es erróneo afirmar, como lo afirma la Suprema Corte, que no existe razón para que los patronos exhiban a las Juntas los documentos que indica el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo; y que tal exigencia se traduzca en la obligación de presentarlos materialmente ante la Junta, aduciendo que es factible presentarlos en el desahogo de la prueba de inspección, y es erróneo tal punto de vista, puesto que el artículo 784 de la misma Ley, es enfático y categórico al disponer que operando al exención de la carga de la prueba al trabajador en los aspectos que el propio precepto señala, el patrón deberá exhibir los documentos que acrediten el cumplimiento de obligaciones por prestaciones relativas a las condiciones de trabajo.

Por otra parte es de tener en cuenta el presupuesto lógico jurídico de la facultad que al respecto concede la Ley a los Tribunales del Trabajo, para formular tal requerimiento al patrón y que consiste en que, en la función conciliatoria las Juntas deben patrocinar un arreglo entre las partes en conflicto, ello implica necesariamente un conocimiento previo de las posiciones encontradas, de tal manera que el patrocinio conciliatorio debe apoyarse en

certeza, máxime que en el eventual convenio conciliatorio, debe cumplir la Junta con lo previsto por el artículo 33 de la misma Ley.

En consecuencia, el criterio jurisprudencial, materialmente convierte en mera declaración a la disposición legal que pretende interpretar, lo que riñe con la imperatividad del Derecho del Trabajo. Tal posición no es novedosa, ni aislada, basta recordar el artículo 47 in Fine que entró en vigor con la Ley de 1970, que estableció la obligación patronal de otorgar al trabajador constancia escrita del despido; en jurisprudencia memorable, por aberrante, la Suprema Corte de Justicia Federal determinó que tal precepto no establecía sanción alguna en caso de tal incumplimiento patronal por lo que no había trascendencia legal respecto a su incumplimiento. Fue necesario que el poder legislativo reformara tal artículo para evitar el erróneo criterio jurisprudencial; tal vez sea necesaria una reforma que haga explícita esta obligación patronal, es decir, exhibir los documentos en la etapa conciliatoria y en la correspondiente de demanda y excepciones como corolario de la fijación de la litis por el auxiliar y como acto previo al ofrecimiento de pruebas para hacer más clara la facultad de las Juntas para repeler o desechar pruebas inútiles o intrascendentes.

Sin embargo pensamos que si con buena fe y firme criterio jurídico procesal, se aplicaran en armonía los preceptos de nuestra Ley vigente, y si en verdad las Juntas hicieran valer su facultad requisitoria, la mayoría de los casos planteados serían motivo de eficaz conciliación.

Por lo que se refiere al criterio jurisprudencial por contradicción de tesis 10/91, transcrito anteriormente, y que medularmente sostiene que si el patrón incumple con la obligación de exhibir en juicio los documentos que está obligado a llevar y conservar, la consecuencia, dada la carga procesal, sería tener por presuntivamente probados los hechos alegados en la demanda por el actor, relacionados con las prestaciones exigidas y generadas por la existencia, desarrollo y terminación de la relación laboral.

Hasta aquí el criterio es jurídicamente correcto. En cambio, afirmar que establecida la omisión de exhibirlos, nada puede impedir que la parte patronal lo haga por medio de la prueba de inspección, en virtud de que no existe precepto que indique que la prueba documental sea la exclusiva para la demostración de tales hechos y que la sanción que crea tal presunción, no es absoluta sino relativa, al haber la posibilidad de desvirtuar tal presunción con otra prueba como la inspección, y más adelante afirma tal criterio, que sería idónea tal prueba y por tanto admitirse, porque la Ley reconoce a la prueba de inspección como válida.

Tal criterio es erróneo y a todas luces insuficiente, puesto que no pondera la cualidad de las pruebas que entre otras características, para su admisión por las juntas, deben ser pertinentes e idóneas, de tal manera que de

aceptar tal punto de vista jurisprudencial se asimilaría a la prueba de inspección como una modalidad en el desahogo de la prueba documental.

En efecto esta prueba generalmente se desahoga en el momento mismo de ofrecerla, lo que da oportunidad a la contraparte de analizar el documento o documentos rendidos y proceder en consecuencia con las objeciones particularmente de la firma que contenga, pudiendo reconocer o desconocer la misma.

En cambio aún cuando las partes pueden directamente apersonarse en el momento del desahogo de la inspección, generalmente se da el caso de la inasistencia del actor, único que puede aceptar la autenticidad de firmas y demás elementos del o de los documentos exhibidos en tal diligencia.

Así mismo, el criterio jurisprudencial no es correcto al simplemente mencionar que tal prueba de inspección sea idónea para acreditar el cumplimiento del pago de prestaciones, pues como lo hemos analizado en otra parte, la prueba documental sí es la única idónea para la demostración de cumplimiento de prestaciones como el pago de vacaciones, aguinaldo, salarios devengados, por citar algunos ejemplos. Más aún tal criterio jurisprudencial riñe con los propósitos, principios y fines del Derecho Procesal Laboral vigente, cuales son la inmediatez, la celeridad, la oralidad, además de que anula la facultad de las Juntas concedida por la Ley en su artículo 779 para desechar las

pruebas inútiles, no idóneas ni pertinentes. Por lo tanto es de sugerir una plausible reforma legal, sobre la cual abundaremos al concluir la crítica del siguiente criterio jurisprudencial.

Respecto de la jurisprudencia por contradicción de tesis 11/91, que sostiene el criterio de aceptar invariablemente las Juntas la prueba de inspección, si se ofrece respecto de documentos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, debiendo otorgársele el valor probatorio que le corresponda.

En nuestro entender establecemos como válidos los puntos de vista críticos que formulamos a la tesis anterior y a mayor abundamiento sostenemos que la inspección no es el medio de aportar los documentos a las Juntas, pues no hay que olvidar y menos la Corte Suprema del país está autorizada para ello, de que el precepto que impone tal obligación patronal, es decir el artículo 784 reiterándolo el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, precisan que el **patrón exhibirá en juicio**, lo que en sana lógica jurídica quiere decir, para que obren en los autos, lo que si se consigue con la proposición, exhibición y rendimiento de la prueba documental.

En cambio en la prueba de inspección lo que hace el patrón es mostrar los documentos al fedatario para que haga relación de ellos simplemente, dicho de otro modo, simplemente los muestra para que sean "examinados", por lo

tanto el error de percepción de nuestro máximo Tribunal Constitucional es evidente.

La fuente de tales errores jurisprudenciales se encuentra en un error de origen de la reforma procesal de 1980 y contenida en la redacción del artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo y que viene de la legislación precedente.

La prueba de inspección por su naturaleza misma, tiende a ser un medio adecuado, en virtud de la inmediatez, para que el juzgador acceda a la certidumbre de los hechos controvertidos por medios directos y sobre todo cuando en la controversia existan hechos jurídicos o casos fortuitos, cuyas consecuencias afecten derechos laborales substanciales de los trabajadores, que impidan el cumplimiento de las obligaciones, como prestar el trabajo en condiciones contrarias a la higiene, salubridad o a la seguridad de las personas; o bien impidan el desarrollo normal de los trabajos.

Por ejemplo; ya lo hemos afirmado entendiéndose de actos provenientes de la voluntad de las partes, cual pudiera ser el no pago de prestaciones por el patrón, alegadas por el trabajador en su demanda, el patrón tiene como único medio de acreditar el pago alegado, a la prueba documental, y ello constituye la razón esencial de porque el legislador fue enfático en consignar que el patrón tiene la obligación de llevar y conservar documentos relativos al acreditamiento de las obligaciones de pago de prestaciones relativas al cumplimiento de las

obligaciones de trabajo y por ende aportarlas a las Juntas para resolver el conflicto de que se trate.

Al respecto al Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia emanada de los amparos directos 1367/75, 881/75, 4310/75, 5508/74 y 5477/77, que fija los requisitos de su admisibilidad:

**\*INSPECCIÓN, PRUEBA DE, LEGALMENTE OFRECIDA.** La inspección judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieran de conocimientos técnicos especiales; de tal manera que si el oferente de la prueba cumplió con lo establecido por la fracción IV del artículo 760 (ahora 780: "Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo") de la Ley Federal del Trabajo, especificando los datos necesarios para que procediera el desahogo correspondiente, como lo son el lugar donde se encuentra la cosa a inspeccionar, los puntos sobre los que se debe practicar la inspección y los lapsos que debe abarcar, la prueba ha sido legalmente ofrecida". De donde se colige que tal prueba es idónea en los casos puestos a ejemplo.

El error de origen, que viene a desvirtuar la facultad de las Juntas para requerir la exhibición de documentos, que desvirtúa el desahogo de la prueba documental y que además con los criterios jurisprudenciales erróneos ya

analizados, se superaría con una necesaria reforma a los artículos de la sección sexta, que propondríamos con el siguiente texto:

**Artículo 827. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde debe practicarse, los objetos, sitios y condiciones ambientales y físicas que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma.**

**Artículo 828. Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo. El responsable del centro de trabajo de que se trate, deberá facilitar la diligencia al actuario y en caso de oposición o resistencia se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar.**

**Artículo 829. En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:**

**i.- El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;**

**II.- El actuario requerirá en su caso, el acceso a lugares, objetos y demás circunstancias y conforme a la admisión de la prueba, para el objeto del examen a que se reduce la inspección,**

**III.- Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones y observaciones que se estimen pertinentes; y**

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

## **CONCLUSIONES:**

### **PRIMERA.**

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales creados ex profeso para la atención y resolución de los conflictos de trabajo. El constituyente de Querétaro visualizó la creación de tribunales especializados, con bases morales de esencia social para la protección de la clase trabajadora. La vía conciliatoria y arbitral es el procedimiento idóneo para el tratamiento de los conflictos laborales.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben responder al propósito por el cual fueron creadas, facilitando el acceso de la justicia laboral a las clases mas necesitadas de apoyo mediante la aplicación estricta de todas las normas y del Derecho Laboral mismo.

### **SEGUNDA.**

Los principios que rigen el sistema de la justicia laboral, fueron creados con el firme propósito de regular este proceso a fin de no desviarlo de su objetivo primordial, que es la defensa del trabajador mediante el respeto de la normatividad del proceso laboral.

### **TERCERA.**

Podemos enumerar como Principios Procesales del Derecho Laboral a los destacados en el segundo capítulo del presente trabajo de

investigación, a saber: El interés en la instancia, la gratuidad, la publicidad, la sencillez, la informalidad, la congruencia, la concentración, la inmediatez, la oralidad, y la suplencia de la deficiencia de la demanda. Todos deben ser respetados si se pretende alcanzar la verdadera aplicación de la justicia procesal.

#### **CUARTA.**

El papel del Auxiliar en el desarrollo del proceso laboral es primordial por cuanto lleva al cabo la finalidad misma de la labor del conciliador. Esto es, debe estar en presencia misma de las partes, conocer el asunto con todos sus matices, tener la sensibilidad necesaria para propiciar el arreglo entre las partes. Es necesario que las Juntas de Conciliación y Arbitraje por medio de la Ley obliguen a los Auxiliares a realizar con plenitud su función como conciliadores, a fin de evitar conflictos mayores, mas pérdidas económicas al aparato jurisdiccional y proveer justicia con mayor prontitud.

#### **QUINTA.**

Es el Auxiliar el encargado del correcto desarrollo de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas; es él también, quien debe proponer en base a la Litis, cuáles pruebas sean o no admitidas; es quien debe proponer, desechar los medios ofrecidos por las partes por improcedentes, por ser contrarios a la moral o al derecho o bien por ser notoriamente improcedentes, por inútiles o innecesarios.

En la práctica se repite constantemente la circunstancia de la aceptación de la prueba de inspección cuando no hay razón ni motivo suficiente, que de acuerdo con la lógica de este medio probatorio, permita la aceptación de ésta para la observación de documentos. Esta circunstancia perjudica los intereses de los trabajadores, que son frecuentemente quienes se ven afectados por la imprudente aceptación de este medio probatorio. Para solucionar lo anterior, la Junta y sus funcionarios deben acatar los principios procesales de las pruebas y no ; armitir, probanzas que no tengan congruencia con la litis.

#### **SEXTA.**

Importante es conocer y garantizar el respeto y la aplicación de los principios procesales. La pertinencia y la idoneidad son principios procesales de suma importancia, sobre todo para el tratamiento y análisis actual, que representa la admisión en el proceso de la prueba de inspección.

Si se quiere en realidad reconquistar el principio primario de la intención del constituyente de 1917 y del legislador reformista de 1880, de respetar y proteger los derechos de los trabajadores, se debe entonces obedecer el dictado de los principios antes mencionados.

#### **SEPTIMA.**

Queda claro que aunque el proceso laboral sigue el principio de la prueba libre, ésta encuentra ciertas limitaciones respecto de quién debe

ofrecer determinada prueba, qué prueba debe ofrecerse y cómo y cuándo debe ofrecerse.

En la práctica se ha dado una aplicación desmedida a dicho principio, permitiendo licencias indebidas específicamente para la aceptación de la prueba de inspección, que conllevan a una desviación de los propósitos del procedimiento en cuanto a la celeridad, la sencillez, la economía, la congruencia procesal y sobre todo de la carga procesal.

El principio de libre prueba debe limitarse para no perjudicar los demás principios del procedimiento laboral, y debe aceptarse esta probanza en forma limitada para no afectar la justicia procesal. Concretamente debe respetarse la carga procesal, donde la Ley ha hecho un señalamiento especial para limitar de alguna manera el principio de libertad de pruebas en el ofrecimiento, al declarar cuáles son los aspectos que corresponde al patrón probar en el procedimiento.

## **OCTAVA.**

El origen de esta prueba lo encontramos en el propósito del juzgador de allegarse medios de convicción directos para la satisfacción del juicio procesal. Fue desde su inicio, una forma de tener conocimiento directo de circunstancias específicas, que por otros medios sería imposible demostrar al aparato jurisdiccional para lograr el total y absoluto convencimiento del

juzgador respecto de las pretensiones de las partes dentro del procedimiento.

Por su naturaleza jurídica, la prueba de inspección es apta para utilizarla como medio de discernimiento en aspectos y cualidades propiamente pertenecientes a inmuebles o situaciones de hecho, que no pueden ser llevados físicamente ante la presencia judicial, sino que por su circunstancia misma, deben ser observados o constatados en el lugar donde sucedieron los hechos aducidos en la demanda o en la contestación a la misma.

La Ley en sus artículos 827 y 828 regula el ofrecimiento y aceptación de este medio de prueba; sin embargo en estos mismos artículos la Ley contradice la lógica jurídica de los principios procesales de las pruebas, pues por la redacción misma de dichos artículos, se deduce la posibilidad de ofrecer la prueba de inspección para el análisis de documentos, lo que va en contra de todo sentido común y de la naturaleza de la prueba documental.

Sostenemos que debe ser evitada esta situación arbitraria, corrigiendo la redacción de los artículos anteriormente mencionados. Pero, sobretodo debe obedecerse a la lógica jurídica que la misma Ley Federal del Trabajo nos ofrece, ya que en su artículo 886, faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a llevar al cabo las diligencias necesarias para el esclarecimiento

de la verdad, incluidas entre éstas, la de exigir la exhibición de los documentos que el patrón está obligado a llevar y resguardar.

## **NOVENA.**

La redacción de la Ley Federal del Trabajo se presta para a confusión respecto cuál es el objeto primordial de la prueba de inspección, por esto mismo, los abogados litigantes, en especial los especializados en la defensa de la clase patronal, han ocupado a la prueba de inspección para desvirtuar el propósito de sencillez y celeridad del Proceso Laboral. Por esto, según nuestro criterio, sugerimos que la redacción de los artículos 827 y 828 debe quedar de la siguiente manera:

**Artículo 827. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse, los objetos, sitios y condiciones ambientales y físicas que deban ser examinados. Al ofrecerse la prueba deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma.**

**Artículo 828. En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:**

- I. El actuario para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta,**

- II. El actuario requerirá en su caso, el acceso a lugares, objetos y demás circunstancias y conforme a la admisión de la prueba, para el objeto del examen a que se reduce la inspección,
  
- III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones y observaciones que estimen pertinentes; y
  
- IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Bailón Valdovinos, Rosalío. Despido, rescisión y cese. México, Jus Semper, 1992.
2. Buen, Nestor. De. La Reforma del Proceso Laboral. México, Porrúa, 1993.
3. Calamandrei, Piero. Instituciones de Derecho Procesal Civil. 3 TT. Buenos Aires, Jurídicas Europa-América, 1973.
4. Carnelutti, Francesco. Como se hace un Proceso. México, Colofón, 1994.
5. Carnelutti, Francesco. La Prueba Civil. Buenos Aires, Depalma, 1982.
6. Cavazos Flores, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. México, Trillas, 1994.
7. Chiovenda, Guiseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil. 2 TT. México, Cárdenas, 1989.
8. De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 2 TT. México, Porrúa, s/f.
9. De la Cueva, Mario. Y otros. Cuatro estudios sobre Derecho del Trabajo. (II Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje). S/edición. Guadalajara Jalisco, S/editorial, 1977.
10. Devis Echandía, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. 6ª. 2 TT. Argentina, Zavalia, 1988.
11. Díaz de León, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. México, Porrúa, 1981.
12. Díaz de León, Marco Antonio. La Prueba en el Derecho Procesal Laboral. 2 TT. México, Porrúa, 1990.
13. Döhring, Erich. La Investigación del Estado en los Hechos en el Proceso; Las Pruebas, su práctica y apreciación. Trad. Tomás A. Banzhaf. Argentina, Ediciones Jurídicas Europa- América, 1986.
14. Ferrañ, Francisco. De. Derecho del Trabajo. 2ª. 4 TT. Buenos Aires, De Palma, 1997.
15. Furno, Carlo. Teoría de la Prueba Legal. Trad. Sergio González Collado. México, Obregón y Heredia S.A., 1983.
16. Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 18ª. México, Porrúa, 1994
17. Montoya Melgar, Alfredo y Otros. El Nuevo Procedimiento Laboral. Madrid, Tecnos, 1990.

18. Moreno Cora, S. Tratado de Pruebas Judiciales en Materia Civil y en Materia Penal. Colección de códigos y Leyes Federales. México, Herrero Hrms. Editores, 1904.
19. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. La Conciliación en los conflictos del Trabajo. Lausana (Suiza), Vaudoise S.A., 1974.
20. Pallares, Eduardo. Derecho Procesal Civil. 3ª. México, Porrúa, 1968.
21. Pérez Palma, Rafael. Guía de Derecho Procesal Civil. México, Cárdenas Editores, 1970.
22. De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. México, Botas, 1952.
23. Porras López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Puebla, José M. Cajica Jr S.A., 1956.
24. Ramírez Fonseca, Francisco. La prueba en el Procedimiento Laboral: Comentarios y Jurisprudencia. 7ª. México, Publicaciones administrativas y contables, 1993.
25. Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. 4ª. México, Trillas, 1995.
26. Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. s/e. 2 TT. México, s/e, 1944.
27. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo: Teoría integral. 4ª. México, Porrúa, 1978.

## LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 110ª edición. Porrúa, México. 1995.
2. Ley Federal del Trabajo. 10ª edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1993.
3. Código Fiscal de la Federación. s/e. Fisco Agenda Correlacionada 1996. Títulos en los Artículos, referencias y correlaciones por: C.P. Efraim Lechuga Santillan. Ediciones Fiscales ISEF. 1996.
4. Código de Comercio y Leyes Complementarias. 61ª edición. Porrúa. México. 1994.
5. Lombardo Toledano, Vicente. Legislación del Trabajo Vigente. México, s/e, 1933.

## HEMEROGRAFÍA

1. "Los Principios Generales del Trabajo en el Ambito Procesal: Perspectiva mexicana." Boletín mexicano de Derecho Comparado. Nueva serie, Año XIII, No 38, Mayo – Agosto de 1980.
2. "Los Principios Procesales en el Derecho Procesal del Trabajo." Isegoria: Revista Jurídica, Año II, Nurns 3 y 4, Mayo de 1980, Colegio de Abogados de Monterrey A.C. Autor Carlos Francisco Cisneros Ramos.

## OTRAS FUENTES

1. Escriche, Joaquín. Diccionario razonado de Legislación y Jurisprudencia. Ensenada Baja California, Bajacaliforniana, 1974.
2. Olvera Quintero, Jorge. La Función Tutelar en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Versión mecanográfica de la Conferencia alusiva, pronunciada en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
3. Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, México, Porrúa, 1973.
4. Secretaría de Gobernación. Diario de Debates del Congreso Constituyente, de 1916 – 1917. Edición Oficial. " 2 TT. Faccimilar. México, SEC. GOB, 1960.

V. b.  
