

87



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

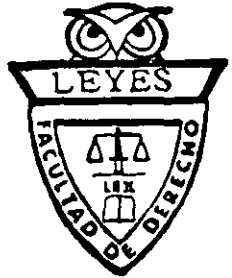
FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

## PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

### T E S I S

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

287952



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA.

AGOSTO, 2000



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.

## AGRADECIMIENTOS

Con orgullo y gratitud a la **U.N.A.M.** y particularmente a la **Facultad de Derecho**, por haberme brindado la oportunidad de ser parte de esa gran casa de enseñanza y formarme como profesionista.

A mis padres **Santa e Ismael**, por ser la causa principal de mi existir que con su paciencia, confianza y apoyo incondicional, han hecho de mi lo que soy.

Por ser parte fundamental en mi vida, a mis hermanas **Mónica y Alejandra**, que con su cariño apoyo y humildad, me han enseñando a ser una mejor persona cada día.

# INDICE

Introducción.

## CAPITULO I. MARCO CONCEPTUAL.

	Pag.
1. Proceso.....	1
2. Procedimiento.....	6
3. Derecho Procesal del Trabajo.....	9
4. Prueba.....	15
5. Tipos de Pruebas.....	19
A. Prueba confesional.....	20
B. Prueba documental.....	23
C. Prueba testimonial.....	27
D. Prueba pericial.....	32
E. Prueba de inspección.....	36
F. Prueba presuncional legal y humana.....	40
G. Prueba instrumental publica de actuaciones.....	43
6. Juntas de Conciliación.....	44
7. Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	48
8. Integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	52

## CAPITULO II. MARCO HISTORICO DE LA CREACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y DE LAS PRUEBAS EN GENERAL.

1. Leyes yucatecas de Salvador Alvarado del 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915.....	57
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	67
3. Reformas de 1924 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	73
4. Reformas de 1929 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	76
5. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	80
6. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	85
7. Reforma de 1980 a la Ley Federal del trabajo.....	93

## CAPITULO III. MARCO LEGAL DE LAS PRUEBAS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

1. Fundamentos legales de los procedimientos laborales.....	101
2. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	104
A. Conciliación.....	109
B. Demanda y excepciones.....	114
C. Ofrecimiento y admisión de pruebas.....	124
D. Desahogo de las pruebas.....	131
E. Alegatos.....	150
F. Laudo.....	152

3. Procedimiento Especial ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	156
A. Conciliación.....	161
B. Demanda y Excepciones.....	162
C. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	163
D. Resolución.....	164

#### CAPITULO IV. LAS PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.

1. De las pruebas para mejor proveer.....	166
2. Importancia del desahogo de las pruebas para mejor proveer en el Procedimiento Laboral.....	168
3. Facultad discrecional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de practicar diligencias para mejor proveer.....	172
4. Límites jurisprudenciales a la facultad discrecional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	176
5. Propuesta para reformar los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo.....	186

CONCLUSIONES.....	194
-------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	198
-------------------	-----

## INTRODUCCION

En la práctica profesional, aun cuando las pruebas para mejor proveer se encuentran contempladas en la Ley Federal del Trabajo, su regulación es actualmente precaria, pese a su primera regulación en la Ley Federal del Trabajo de 1970 y su reforma en 1980, como lo veremos durante el desarrollo de la presente investigación; a ello se debe que casi no se desahoguen en la mayoría de los procesos y, a veces, ni siquiera se realicen.

El presente trabajo responde a la necesidad de proponer algunas reformas a la ley para subsanar las lagunas procesales a partir de análisis y crítica jurídica que realizaremos de los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, pues estas disposiciones constituyen una última oportunidad con la que cuenta la Junta de Conciliación y Arbitraje para llegar al esclarecimiento de la verdad.

En razón de lo anterior, el trabajo de investigación que nos ocupa se encuentra integrado por cuatro capítulos, en el que, el primero de ellos como su nombre lo indica, contempla una visión general de los conceptos que se utilizaran a lo largo de su desarrollo, partiendo del significado de proceso hasta conocer como se integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el único fin de que el lector tenga una noción general de los mismos.

En el segundo capítulo nos enfocamos a tratar de manera global los antecedentes más importantes a cerca de la regulación y creación de la Junta de Conciliación y Arbitraje así, como de las pruebas en general, comenzando con las Leyes Yucatecas de Salvador Alvarado hasta llegar a las reformas procesales de 1980, con el objetivo de que el lector cuente con una visión general de los momentos históricos más importantes del tema que nos ocupa.

El tercer capítulo trata del procedimiento ordinario y del especial, a efecto de que el lector conozca en que casos procede cada uno de ellos; que los distinga y conozca las normas que regulan su desarrollo; y la forma en que se reglamentan cada una de las pruebas ofrecidas por las partes.

Por último en el cuarto capítulo entramos directamente al estudio del tema del trabajo de investigación que nos ocupa; partiendo del concepto de discrecionalidad; criticando los límites jurisprudenciales que existen entrándose de pruebas para mejor proveer, haciendo una crítica jurídica personal del contenido de los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, de lo que se deriva que con esta investigación se pretendan aportar elementos suficientes para proponer se reforme el desahogo de las pruebas para mejor proveer, reguladas en los artículos citados, estableciendo como objetivo primordial se contemple básicamente que exista una verdadera diferenciación de los momentos procesales en que se solicite y ordene su desahogo entrándose de procedimiento ordinario y especial; que esa facultad discrecional no sea de los tres miembros integrantes de cada Junta Especial de Conciliación y Arbitraje; que se realice una certificación posterior al proyecto de resolución dentro del término con que cuentan los integrantes para ordenar mayor instrucción, por virtud de la cual quede acentado y obre en autos la decisión de los integrantes para solicitar una visión más completa de los hechos objeto del litigio específico.



## CAPITULO I. MARCO CONCEPTUAL.

### 1. Proceso.

Para poder entender lo que es proceso, previamente es necesario referirse al concepto de litigio, el cual no es un concepto puramente procesal, sin embargo constituye una figura importante de analizar, así pues, litigio es el conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro. El litigio es presupuesto del proceso (más no a la inversa); es en si el desequilibrio o conflicto de los entes que integran toda sociedad, considerándose que carece de esencia procesal. Resulta importante hacer mención de esta figura, pues todo proceso presupone un litigio, pero no todo litigio desemboca en un proceso, es decir, el litigio no tiene esencia procesal, aunque siempre sea el contenido de todo proceso.

Así pues, el proceso viene a ser un instrumento para solucionar ciertos conflictos sociales, pues se pretende ver en el proceso un instrumento de solución de la conflictiva social, el cual permita el mantenimiento del equilibrio de las relaciones jurídicas contrapuestas, que si chocan amenazan la paz social.

El derecho como norma que determina la conducta social, presume que los destinatarios habrán de observarlo espontáneamente. Sin embargo, admite la posibilidad contraria y con ese motivo estructura el proceso, que es en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen no acatadas. Esta idea envuelve, por una parte la idea de continuidad, y por otra la procuración de la justicia y seguridad jurídica.

El Diccionario de la Real Academia, define al proceso entre otras cosas, como: "acción de ir hacia adelante, conjunto de fenómenos o acontecimientos que se suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinadas relaciones de solidaridad y vinculación".

Los estudiosos de la materia por su parte han sostenido:

Para Francesco Carnelutti, "proceso es el conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más personas desinteresadas".<sup>1</sup>

Piero Calamandrei sostiene que "proceso, es simplemente la serie de las actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional".<sup>2</sup>

De estas podemos encontrar que ambas definen el proceso como un conjunto de actos o actividades, sin embargo, de ninguna de ellas se deriva quién es el que va a ejercitar esos actos o actividades; por lo que hace a la definición que nos da Carnelutti, sostiene que consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más desinteresadas, debiendo haberlos nombrado como terceros ajenos al juicio; por lo que respecta a la definición de Calamandrei no se desprende que personas son las que van a intervenir en las actividades ni que actividades son las que van a desarrollar,

---

1 CARNELUTTI, Francesco. Instituciones de Proceso Civil, Volumen I, Traducción de la quinta edición italiana por Sentis Melendo Santiago, Argentina, 1959, pp. 21 y 22.

2 CALAMANDREI, Piero. Instituciones de Derecho Procesal Civil según el nuevo código, Volumen I, Traducción de la segunda edición italiana por Sentis Melendo Santiago, Argentina, 1962, p. 132.

careciendo de la figura de la acción, y manejando por lo tanto ambas una definición por demás ligera pues sólo se concreta a decir que debe llegar a obtener la providencia jurisdiccional, sin ni siquiera mencionar que se debe aplicar a un caso concreto.

Por su parte, Cipriano Gómez Lara sostiene que "proceso, es un conjunto de actos del estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo".<sup>3</sup>

De este concepto se deriva que proceso es el resultado de la suma procesal: acción, más jurisdicción, más la actividad de terceros, la cual se esquematizaría de la siguiente forma  $A + J + A + 3 o s = P$ .

Para poder entender la mencionada operación debemos comenzar por definir que la acción es el elemento fundamental e indispensable de todo procedimiento judicial, *condicio sine qua non* para que un sujeto de derecho provoque el ejercicio de la jurisdicción. En su ejercicio intervienen el actor (quién la ejercita), el demandado (o sujeto pasivo a quién se dirige el ejercicio) y el juez (quién declara el derecho). Por jurisdicción debemos entender la actividad soberana del Estado para la realización del orden jurídico, esto es, la realización de una serie de actos para solucionar una controversia aplicando la ley general a un caso concreto. Por último, los terceros procesalmente considerados son las personas formales ajenas a la relación substancial como lo son: los peritos, testigos y abogados.

---

3 GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, octava edición, Harla, México, 1990, p. 132.

Consideramos que la definición anterior es la más acertada, pues de ella se deriva que la jurisdicción y competencia se traducen en los actos del Estado como soberano, que los actos de las partes interesadas es lo que denominamos acción y, por último, los actos de los terceros a la relación son los actos de auxilio al juzgador o a las partes y que convergen, junto con la jurisdicción, competencia y acción (conceptos anteriormente analizados), dentro del mismo proceso para llegar a un fin: la sentencia. Así pues lo que origina el proceso es la necesidad de mantener la paz social, pues de no existir, los interesados intentarían obtener la satisfacción de sus derechos por la fuerza.

De lo anterior, también podemos concluir que el proceso tiene como finalidad la preservación del orden, como causa la ruptura del equilibrio social y por objeto solucionar la controversia, en este aspecto recordemos el hexágono de Alcalá Zamora y Castillo, quién trata de explicar “el proceso aludiendo:

- 1.- donde se encuentra -espacio del proceso-
- 2.- para que sirve -finalidad del proceso-
- 3.- cuando aparece -tiempo del proceso-
- 4.- quién interviene en él - partes del proceso-
- 5.- que es -naturaleza del proceso- y
- 6.-. como es -forma del proceso- oral o escrita”.<sup>4</sup>

Se contempla en el proceso un efecto preventivo que tiende a evitar que las partes se hagan justicia por su propia mano, mediante la intervención de un tercero imparcial para solucionar el conflicto y el represivo, que consiste

---

4 ALCALA ZAMORA-CASTILLO, Niceto. Proceso, autocomposición y autodefensa, segunda edición, UNAM, México, 1970, pp. 17 y 18.

en restaurar el orden jurídico transgredido por la lesión del derecho que ha dado el origen al proceso.

En lo que se refiere a las etapas del proceso, se encuentran la instrucción y el juicio; aquella contiene las fases postulatoria o de conocimiento, la probatoria (ofrecimiento, admisión, preparación y desahogo u ordenadas por el órgano jurisdiccional), la fase preconclusiva o conclusiva (alegatos y conclusiones); y la etapa del juicio no es otra cosa que la sentencia misma.

Resulta importante establecer una clasificación de los diferentes procesos y en este sentido podemos considerar los siguientes criterios:

1.- Por la rama del derecho a la que se refieren.

- a) civiles.
- b) mercantiles.
- c) penales (comprende también la justicia militar).
- d) fiscales.
- e) laborales.
- f) constitucionales.

2.- Por la naturaleza de la pretensión procesal.

- a) de cognición, que se subdividen en:
  - a.1 constitutivos.
  - a.2 declarativos.
  - a.3 de condena.
- b) de ejecución que se subdividen en:
  - b.1 de dación.
  - b.2 de transformación.

Otras formas de clasificación es la que atiende a la competencia: locales, federales o constitucionales; o al grado: de única, primera o segunda instancia.

Para concluir este tema es importante resaltar que no podríamos entender el proceso si no tomamos en cuenta que es un instrumento que sólo puede ser útil en manos de un hombre que juzga.

## **2. Procedimiento.**

Los términos proceso y procedimiento se emplean con frecuencia, incluso por procesalistas eminentes, como sinónimos o intercambiables, sin embargo resulta conveniente evitar la confusión entre estos, porque si bien es cierto, todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso.

Muy frecuentemente los términos proceso y procedimiento se confunden, al grado de llegarse a emplear como sinónimos, pero por el contrario más adelante veremos que no lo son, pues para poder definir la figura del procedimiento, haremos alusión a la diferencia entre estas dos figuras procesales sostenidas por diversos juristas.

Para Manuel Rivera Silva "la distinción entre los conceptos de proceso y procedimiento, no es precisamente una diferenciación que pueda considerarse bizantina".<sup>5</sup>

---

5 RIVERA SILVA, Manuel. El procedimiento penal, citado por Alcalá Zamora y Castillo, en Proceso, autocomposición y autodefensa, p.115.

Muy por el contrario, opinamos que su diferenciación o distinción y, la íntima relación existente entre tales conceptos, es un tema fundamentalmente de la ciencia procesal, no sólo desde un aspecto meramente teórico, sino también teniendo en cuenta implicaciones concretas y prácticas de distinción.

Para Niceto Alcalá y Zamora, "el proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento (que puede manifestarse fuera del campo procesal, cuando sucede en el orden administrativo o en el legislativo), se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo."<sup>6</sup>

Ambos conceptos coinciden en su carácter dinámico, reflejado en su común etimología, de *procedere*, avanzar; pero el proceso, además de un procedimiento como forma de exteriorizarse, comprende los nexos (constituyan o no relación jurídica) que entre sus sujetos (es decir, las partes y el juez) se establecen durante la substanciación del litigio.

Cipriano Gómez Lara sostiene que "el proceso, es pues el conjunto de procedimientos, entendidos éstos, como un conjunto de formas o maneras de actuar. Por lo anterior, la palabra procedimiento en el campo jurídico, no puede ser utilizada como sinónimo de proceso. El procedimiento se refiere a la forma de actuar, y en ese sentido hay mucho y variados procedimientos jurídicos, por ejemplo los procedimientos administrativos, notariales, registrales".<sup>7</sup>

---

6 ALCALÁ ZAMORA-CASTILLO, Niceto. Proceso, autocomposición y autodefensa, op.cit, pp. 115 y 116.

7 GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría general del proceso, op.cit., p. 47

Sin disentir de las dos anteriores definiciones, consideramos que el proceso como ya quedó anteriormente definido, es el conjunto de actos coordinados de las partes, del juez y de las actividades de terceros, conducentes a la aplicación de la ley general a un caso concreto y su finalidad que reside en el efecto jurídico de obtener una decisión o sentencia; el procedimiento es el conjunto de formalidades o reglas que debe observar el órgano jurisdiccional al desplegar actividad, sea por existir cuestión alguna entre partes, sea por no existir dicha cuestión es decir, es un conjunto de procedimientos, entendidos éstos como un conjunto de formas o maneras de actuar, de manera que puede haber un procedimiento administrativo que no conduzca a una resolución jurisdiccional.

El proceso laboral (materia del presente trabajo de investigación) según la clase del conflicto planteado se desarrolla mediante diversos procedimientos, de entre los cuáles podemos encontrar el procedimiento ordinario, el especial, procedimiento para conflictos de naturaleza económica o jurídica ante la Junta de Conciliación, de huelga, de ejecución.

Refiriéndose al proceso como procedimiento, Alcalá-Zamora y Castillo advierte "que una magistratura capacitada puede administrar una justicia impecable con un instrumento procedimental deficiente, y viceversa, que el mejor procedimiento sobre el papel, no impedirá los mayores abusos, si los funcionarios judiciales a quienes su manejo se encomienda son inmorales o ineptos. Advierte que si un mal procedimiento no es el peor enemigo de un buen proceso, si es un enemigo importante, el cuál puede hacer que se pierda la fe en la justicia, por ello postula una elevada preparación técnica, sean cuerpos o gremios animados por el más alto espíritu de caballerosidad



profesional".<sup>8</sup>

Resulta evidente que el proceso es un conjunto de procedimientos, pero también es cierto que todo procedimiento no es necesariamente procesal, sin embargo, un procedimiento es procesal cuando está eslabonado con otros, todos ellos ocurridos dentro del conjunto de actos configurativos del proceso, y que son actos provenientes de las partes, del órgano jurisdiccional y de los terceros ajenos a la relación sustancial, y los cuales se enfocan o proyectan, hacia un acto final de aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo.

### **3. Derecho Procesal del Trabajo.**

Conviene y resulta importante definir el Derecho Procesal, y para ello Eduardo García Maynez sostiene "que es el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del Derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de una determinada obligación, y en caso necesario, ordenen que se haga efectiva".<sup>9</sup>

A la que agregamos que este Derecho es autónomo y se desliga de otras ciencias, principalmente de las sustantivas por que su enfoque no es meramente descriptivo o analítico, sino rigurosamente científico e integral, ya que sin el, cualquier Derecho sustantivo carecería de eficacia.

---

8 ALCALA ZAMORA – CASTILLO, Niceto. Proceso, autocomposición y autodefensa, op.cit., pp. 117, 118 y 119.

9 GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del derecho, cuadragésima tercera edición, Porrúa S.A., México, 1992, p. 143.

Esta autonomía afirma la especificidad propia de los métodos, objeto de conocimientos, conceptos, teorías e instituciones de la ciencia del Derecho Procesal, así también es el producto de un largo proceso de la doctrina procesal. Durante muchos años se consideró el estudio de las normas procesales como un simple complemento, como un apéndice del estudio de las normas sustantivas; e incluso, el propio nombre de esta materia fue variando de acuerdo con el avance de este proceso evolutivo.

José Ovalle Fabela sostiene que "el Derecho Procesal en su sentido objetivo, se suele designar al conjunto de normas y principios jurídicos que regulan tanto el proceso jurisdiccional como la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo"<sup>10</sup>.

Entendemos esta definición como el conjunto de normas jurídicas que determinan de modo directo o indirecto la iniciación, tramitación y conclusión del proceso jurisdiccional. A diferencia del concepto anterior, esta última se refiere a la determinación en relación con la organización y competencia de los órganos del Estado, en función fundamentalmente de su intervención en el proceso jurisdiccional.

Concluyendo, el Derecho Procesal es la ciencia que estudia el conjunto de normas y principios que regulan tanto las condiciones que deben cumplir tanto el juzgador, como las partes y los demás participantes, para realizar los actos que les corresponda, y por los que inicia, desarrolla y termina el proceso, así como la competencia e integración de los órganos del estado, es decir, su objeto concreto, es precisamente el proceso.

---

10 OVALLE FABELA, José. Teoría general del proceso, Harla, México, 1991, p. 40.

Así pues, el Derecho Procesal es de carácter público en virtud de que resulta clara la participación protagonista del Estado en las relaciones jurídicas procesales; es de naturaleza preferentemente imperativa, ya que es claro que la tendencia predominante en el Derecho Procesal es que las normas sean, precisamente imperativas, sin perjuicio de que en algunas de sus expresiones específicas pueda predominar el carácter dispositivo; y por último es autónomo "en la medida que tienen una posición especial derivada del enlace continuo del interés general con el individuo"<sup>11</sup>, según señala Chioyenda.

Pero para poder llevar un análisis más detallado de cada concepto, principios e instituciones de carácter procesal, es conveniente dividir su estudio en dos partes: la primera de carácter general, denominado teoría general del proceso; y la segunda de carácter especial, en la que agruparemos las diversas disciplinas y las que será motivo de nuestro estudio.

- a) Derecho Procesal Civil.
- b) Derecho Procesal Penal.
- c) Derecho Procesal Administrativo.
- d) Derecho Procesal del Trabajo.
- e) Derecho Fiscal.
- f) Derecho Internacional.
- g) Juicio Constitucional o de Garantías.

Sobre el tema que nos ocupa, Alberto Trueba Urbina afirma que "el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas, que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y del proceso del trabajo, para el

---

11 CHIOYENDA, José. Principios de derecho procesal civil, Tomo I, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1980, p. 137.

mantenimiento el orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e inter-patronales".<sup>12</sup>

De la anterior definición se desprende que México en virtud de que cuenta con tribunales propios, la función jurisdiccional en materia laboral la ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional. Estos organismos son absolutamente autónomos del poder judicial aun cuando sus resoluciones puedan quedar sometidas a la revisión, sólo a efecto de tutela de las garantías constitucionales, ante los tribunales colegiados en materia de trabajo.

Para Mario de la Cueva el Derecho Procesal del Trabajo "contiene el método que deben seguir los tribunales laborales para cumplir la misión que se les asignó, la Declaración de Derechos Sociales de 1917, es decidir las controversias o conflictos entre el trabajador y el capital, de conformidad con los principios de la justicia social".<sup>13</sup> Para el mencionado tratadista mexicano a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y de las reformas de 1980 "el Derecho Procesal del Trabajo adquirió la función que le corresponde dentro de la idea general del Derecho Laboral: un derecho procesal de naturaleza social que ha superado un vez más la concepción individualista del derecho; un proceso que ya no quiere ser la contienda de las desigualdades por el triunfo del más fuerte y el mejor armado, sino, de conformidad con su esencia, el camino para la búsqueda apasionada de la justicia social".

---

12 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo, Porrúa S.A., México, 1971, p. 74.

13 DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Porrúa S.A., México, 1981, pp. XVII-XIX.

En nuestra opinión, el concepto del Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas que regulan el proceso por medio del cual se solucionan los conflictos derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo.

Dentro de esta disciplina, debemos distinguir tres tipos de normas que regulan el proceso del derecho del trabajo:

a) Las que contiene el apartado A del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, pues señala esta última la integración y competencia de los tribunales del trabajo y prevee los diversos procedimientos que se deben seguir ante los mismos. Estas normas se aplican fundamentalmente a los conflictos que se suscitan entre algunas empresas públicas como Pétroleos Mexicanos (PE.MEX.), la Comisión Federal de Electricidad, así como a algunos organismo descentralizados como son la Universidad Nacional Autónoma de México (U.N.A.M.) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.).

b) Las que contienen el Apartado B del citado artículo 123 y su ley reglamentaria, la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, que regula la integración y competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y regula los procedimientos que se deben seguir ante el mismo. Estas normas se aplican principalmente a los conflictos entre los poderes federales y los empleados públicos, entre algunas empresas públicas como las de banca y desarrollo y/o organismos descentralizados como el Instituto de Servicio y Seguridad Social para los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.).

c) Las que con base en lo previsto en la fracción V del artículo 116 constitucional expidan los órganos legislativos de los Estado, para regular las

relaciones de trabajo entre la autoridades estatales y municipales y los empleados públicos. Dichas leyes con vigencia dentro del territorio de cada Estado, deben contener las reglas sobre la integración y competencia de los tribunales estatales de conciliación y arbitraje.

El mencionar cuáles son las características del derecho procesal del trabajo es determinar, más allá de su naturaleza, método y sistemática, aquellos atributos que permiten distinguirlo de otra disciplina, por lo que resulta prudente no confundirlas con los principios que lo presiden, lo que vendría a expresar la política seguida por el legislador al dictar la normas procesales, en realidad las características que distinguen a este Derecho de otros derechos procesales, son en alguna medida, el resultado de esos principios vertidos ya en disposiciones concretas que atribuyen al derecho procesal del trabajo un modo de ser diferente, y que son: es derecho de una de las partes en el proceso; las resoluciones de los tribunales de trabajo no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral. Esto pone de manifiesto el propósito constitutivo de las denominadas sentencias colectivas que ponen fin a los conflictos colectivos de carácter económico; las autoridades laborales deben de apreciar los hechos en conciencia al dictar sus resoluciones y la integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial.

Otra característica sobre la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo es la definitividad de sus resoluciones, pues a diferencia de las jurisdicciones civil y penal, la laboral no admite otra segunda instancia, de tal manera que ni los acuerdos, ni las resoluciones interlocutorias, ni los laudos, ni sentencias colectivas admiten recurso alguno. Sin embargo, se aceptan ciertos recursos específicos, como lo son la aclaración de los laudos, revisión de los

autos de ejecución, los que han de resolver internamente las propias juntas sin intervención de la instancia superior.

#### 4. Prueba.

Debemos entender que la prueba no solo pertenece al trato del Derecho Procesal, sino con mucha mayor amplitud corresponde a la teoría del conocimiento buscado en el proceso científico. En tal virtud, es indispensable para el derecho procesal no únicamente el estudio de las pruebas, sino a caso con mayor enfoque, el método para probar con mayor efectividad.

Dentro de un proceso (figura procesal anteriormente definida), una vez fijada la controversia, para conocer la verdad sobre los puntos controvertidos puede el juzgador valerse de cualquier persona, sea parte o tercero, y de cualquier cosa o documento, ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero; sin más limitación que la de que las pruebas no estén prohibidas por la ley ni sean contrarias a la moral.

Resulta muy difícil definir lo que es prueba, pues algunas definiciones resultan imperfectas y en ocasiones incompletas, sin embargo, comenzaremos por decir que dentro de algunas de las múltiples acepciones gramaticales, el Diccionario, la define como "la acción y efecto de probar, razón con la que se demuestra una cosa, indicio o señal de una cosa".<sup>14</sup>

---

14 GARCIA Ramón y Gross Pelayo. Pequeño Larousse, ediciones Larousse, quinta edición, España, 1981, p. 728.

El Diccionario de la Real Academia la define como: "acción y efecto de probar; razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa; justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley".

Para Francesco Carnelutti el significado de prueba es "la demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales, o más brevemente la demostración de la verdad legal de un hecho".<sup>15</sup> Apuntando la distinción entre verdad material (a la que denomina verdad verdadera) y la verdad formal o jurídica, que se busca mediante reglas jurídicas y no sólo mediante reglas lógicas. Motivo por el cual podemos analizar de su concepto que al referirse a la prueba, lo haga también a la verdad legal de un hecho, pues la verdad que se obtiene a través de las reglas jurídicas sólo puede ser la que él denomina verdad formal o jurídica.

Para Rafael de Pina "la palabra prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto, de probar, y también la razón, argumento, instrumento otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".<sup>16</sup>

Esta definición desde nuestro punto de vista resulta imperfecta pues no contiene ninguna aportación personal del ya mencionado autor, ya que hace alusión a la palabra en su sentido gramatical sin aportar su punto de vista personal, pues solo vuelve a retomar la primera definición.

---

15 CARNELUTTI, Francesco. La prueba civil, Traducción de Alcalá Zamora-Castillo, Niceto, segunda edición, Palma, Argentina, 1982,p. 37.

16 DE PINA VARA, Rafael. Tratado de las pruebas civiles, Porrúa S.A., México, 1942, p.35.



Eduardo J. Couture sostiene "que la prueba tomada en su sentido procesal, es un medio controlador de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio",<sup>17</sup> con lo que alude a la verdad material, de lo que podemos desprender que la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación. Esta verdad de pleito que destaca este autor, tiene una amplia tradición con objeto de la prueba.

En Las Partidas encontramos que prueba es: *"Prueua es averiguamiento que se faze en juyzio, en razon de alguna cosa que es dubdosa", "Preguntas fazen los judgadores a las partes en juyzio, para saber la verdad del pleyto"*<sup>18</sup>, es decir, que la prueba tiende a fijar la certeza de los hechos o derecho, desvanecer las dudas, pero este concepto de averiguación corresponde a la verificación actual, porque se averigua lo que no se sabe y la prueba tiene que ser la respuesta a las afirmaciones o el porque de las falsedades.

Así podrían invocarse muchas definiciones, pero lo importante es destacar su valor instrumental como su finalidad la que a continuación abordaremos.

Demos considerar que la prueba ofrece diversos aspectos, como lo son la acción de probar y el efecto de la prueba, los medios o instrumentos de prueba y los órganos de la prueba. Con relación al efecto de probar Eduardo Pallares afirma que "probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho,

---

17 COUTURE, Eduardo J. Fundamentos de derecho procesal civil, tercera edición, editorial Nacional, U.N.A.M., México, 1973, pp. 100 y 125.

18 Partida III, Tomo XIV. Los códigos españoles concordados y anotados, Madrid, 1848, p.142.

o de la verdad o falsedad de una proposición".

Consideramos sumamente acertado lo sostenido por el jurista Hernando Devis Echandía quién afirma que "la finalidad de la prueba no es la verdad, porque la verdad es inalcanzable. Lo accesible es el convencimiento, la verdad subjetiva, estos es, la certeza que se adquiere de acuerdo con las pruebas rendidas por las partes en un juicio, de manera que si éstas le permiten el juzgador dictar sentencia, ya la finalidad de la prueba se ha obtenido porque el juzgador tiene elementos de convicción para dictarla, independientemente de que exista un error o una inadecuación con la verdad en su sentencia".<sup>19</sup>

De todo lo anterior, nos permitimos concluir que la institución jurídica de la prueba son los medios que aportan las partes con el objeto de que el juez adquiriera certeza sobre los hechos y derecho, no la verdad absoluta, esto en virtud de que en caso que el juzgador tuviera conocimiento de la verdad absoluta, nuestra legislación no la contemplaría y mucho menos regularía los medios de impugnación, pues ningún juez de alzada podría revocar la verdad absoluta.

La prueba es, pues, un juicio, una idea detonante de necesidad ineludible de demostración, verificación o investigación de la verdad de aquello afirmado en el proceso.

---

19 DEVIS ECHANDIA, Hernando. Diversa teorías sobre el fin de la prueba judicial, Breve antología procesal, Medina Lima Ignacio, U.N.A.M., México, 1973, p. 132.

## 5. Tipos de Prueba.

En el proceso las partes (actor, demandado), realizan una serie de actos procesales para pedir un fallo reconociente de sus respectivos derechos; pero para conseguirlo no solo basta o depende de sus manifestaciones contenidas en sus escritos de demanda o contestación; por el contrario, para que alguna de estas posiciones sea acogida, es necesario que alguna de ellas se vaya filtrando a través de la mente del juez y para ello, el éxito depende de la fuerza de convicción con que las razones hechas valer por una de las partes consiga suscitar adhesiones en la conciencia del juzgador, pero además para ganar el juicio, tratase de pruebas y no de buenas razones, debe resaltarse que ello dará al litigante la certeza de acreditar su posición con las pruebas apropiadas.

En nuestro sistema de Derecho Laboral vigente por lo que hace a la materia probatoria, adopta el enumerativo ejemplificativo, pues a pesar de que en el texto del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo se establecen que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho; nuestro legislador reglamenta varios medios probatorios, que son los que más comúnmente se emplean en los conflictos, tales como la prueba confesional, la prueba documental, la prueba testimonial, la prueba pericial, la de informe de autoridad, y la prueba de inspección ocular.

De todas las probanzas anteriores, se establecen en la ley laboral codificación reglas específicas, tanto en lo que hace en a su ofrecimiento, como por lo que hace a su recepción y desahogo, los que son considerados por los procesalistas sumamente interesantes, por las repercusiones que ello entraña desde el punto de vista práctico por los conflictos.

## **A) Prueba Confesional.**

Con respecto a esta prueba la Ley Federal del Trabajo en su artículo 786 establece que "cada parte podrá solicitar a su contraparte para que concurra a absolver posiciones". La confesión sin embargo, a que se refiere la Ley, consiste en la absolución de las posiciones, es decir, la respuesta a preguntas que implican la afirmación de un hecho controvertido, siendo así el objeto de estas posiciones el conseguir la confesión de la contraparte de los hechos controvertidos.

Conviene desde ahora advertir el error, en que a menudo se incurre, de equiparar la confesión con el interrogatorio, al grado de dar a éste no sólo la categoría de medio de prueba independiente, sino de subsumir dentro del mismo a la propia confesión; así pues el interrogatorio en sí no es medio de prueba ni prueba tampoco nada, dado que lo que realmente prueba es su resultado, sin embargo sin interrogatorio la confesión se puede dar, como ocurre frecuentemente en aquellos casos en que cualquiera de las partes confiesa espontáneamente; inversamente, a menudo sucede también, que aún formulándose el interrogatorio, el litigante guarde silencio y no confiese nada.

Esta prueba, también es considerada como provocada, pues consiste en someter a una de las partes en el proceso a un interrogatorio especial (denominada articulante), y al efecto a la parte a cuyo cargo se desahogará (se denomina parte absolvente), la que deberá ser citada personalmente por conducto de su apoderado, apercibida de que si no ocurre el día y hora señalados se le tendrá por confeso de las posiciones que se les articulen (artículo 788), con ello se destaca la posibilidad de citar en forma indiscriminada a los altos funcionarios de las empresas, directivos y miembros del Consejo de Administración.

Para la elaboración de dichas posiciones o a las que en su conjunto se les denominan pliego de posiciones se establecen reglas específicas como lo son: el que las cuestiones deben plantearse de forma rígida, deben contener solo un hecho, deben referirse a hechos propios del declarante y deben formularse de manera que el absolvente solo conteste si o no a la cuestión planteada.

En realidad la Ley Federal del Trabajo acepta tanto la confesión por medio de posiciones, la que reglamenta con amplitud; como las preguntas que mutuamente se puedan hacer las partes (artículo 781).

Por lo que hace a la prueba confesional a cargo del trabajador, se ha sustentado la tesis, de que cuando el trabajador absuelve posiciones que involucren no solamente hechos, sino conceptos jurídicos no debe dársele a su confesión valor, sino apreciarse en relación con sus demás pruebas que obren en autos. En cuanto a la confesional a cargo de la empresa, si bien es cierto que puede desahogarla por conducto de persona física que designe, está obligada a desahogarla por conducto de su representante o apoderado que acredite tener las facultades necesarias para ello; también es cierto que es improcedente que lo haga por medio de su apoderado en el juicio, toda vez que las posiciones deben absolverse por su contraparte, estableciéndolo así el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte el artículo 790 fracción III de la Ley Federal del Trabajo establece que el absolvente responderá sin la presencia de su asesor ni podrá ser asistido por conducto de su representante o apoderado bien instruido para evitar respuestas que perjudiquen a su contraparte.

Existe en materia laboral a demás la confesional denominada para hechos propios, la que se desahogará a cargo de las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, regulada en el artículo 787 de la Ley Laboral, lo mas interesante de esta prueba reside en la peculiar naturaleza jurídica de la misma, porque no es propiamente una confesional a cargo de la empresa, sino la confesión sobre los hechos propios, que por la relevancia del cargo puede obligar a la empresa.

La confesional para hechos propios refleja el principio contenido en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que las personas que ejerzan funciones de dirección y administración serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en su relación laboral con los trabajadores.

Por ello, el desahogo de la prueba confesional para hechos propios, debe limitarse a los hechos en que haya intervenido la persona que ejerce esas funciones, y se convierte en prueba testimonial cuando esa persona a dejado de desempeñar dichas funciones, pero la circunstancia de que su declaración no obliga a la empresa después de haber dejado de prestar servicios a la misma, puesto que los hechos ocurrieron cuando ejercía esas funciones.

Anteriormente la confesión fue considerada como la prueba reina, lo que a perdido eficacia rotunda hoy en día, por que el aleccionamiento de quienes tienen que rendirla desvirtúa la espontaneidad y veracidad de las declaraciones; lo anterior aunado a la desigualdad en la que se encuentra el trabajador del patrón, ya que el primero de ellos tiene que contestar posiciones que a veces entrañan conceptos técnicos y/o jurídicos, a diferencia del patrón que suele ser desahogada por conducto de su representante o bien apoderado,

que en ciertos casos suele ser la misma persona, el que esta instruido para evitar respuestas que perjudiquen a la empresa.

El alcance de la prueba confesional se refleja en casos tan importantes como es el de desvirtuar el carácter de una renuncia al trabajo, si un apoderado confiesa al absolver posiciones haber redactado el asunto de renuncia; lo que puede hacerse también extensivo cuando el documento lo hubiese redactado el gerente.

## **B) Prueba Documental.**

Una de las pruebas que no pueden faltar como medio probatorio en todos los sistemas del Derecho Procesal Laboral, lo es la prueba documental, por la eficacia probatoria que representa, pues es en los documentos en donde quedan fijados los hechos que se quisieron expresar en el momento de su creación, lo que evita el peligro de modificaciones o retractaciones posteriores, y, con ello, este medio se convierte en uno de los más confiables en el proceso, pues, llega al órgano jurisdiccional con la demostración en sí de los sucesos que consigna.

Lo anterior no significa que esta prueba sea admitida por la Junta sin ninguna restricción, o que se le atribuya siempre la misma fuerza probatoria, por el contrario depende de la mayor o menor probabilidad de su genuinidad. Ciertamente los documentos reflejan, por sus características una mayor seguridad si la comparamos con otras pruebas, como la testimonial, pero ello no significa, que siempre se le valore con mayor fuerza probatoria, pues a llegado a suceder en la práctica profesional la falsificación de documentos escrito.

José Castillo y Rafael de Pina sostienen que "al limitar la noción del documento a las manifestaciones escritas que tiene por contenido una expresión de voluntad o la narración de un hecho carece de justificación",<sup>20</sup> pues éstos autores al igual que el jurista Chiovenda, "documento en sentido amplio, es toda representación material destinada e idónea para reproducir una cierta manifestación del pensamiento: como una voz grabada".<sup>21</sup>

Por el contrario Eduardo Pallares indica que "el documento consiste en cualquier cosa que tenga algo escrito en sentido inteligible, aunque para precisar el sentido sea necesario acudir a los peritos traductores, no importa en la materia en la que escriba, bien sea en papel, piedra e incluso los ladrillos como se acostumbraba entre los asirios, cuyas bibliotecas estaban formadas por una cantidad enorme de esos documento hechos en arcilla".<sup>22</sup> Es por esta circunstancia, que no le es lógico asimilar los documentos como las fotografías, los discos de fonógrafo, películas de cine que no contengan nada escrito.

En relación y sin menos preciar la anterior definición, considero que resulta poco convincente, y por lo tanto los argumentos que él ya mencionado autor sostiene y que vincula al concepto de documento con las cosas que contienen algo escrito con sentido inteligible, siendo con ello muy rigorista.

Por el contrario la definición sostenida por José Castillo y Rafael de Pina resulta acertada, pues deja dislumbrar el concepto de materia y de signos

---

20 CASTILLO LARRAGAÑA, José y DE PINA, Rafael. Instituciones de derecho procesal civil, Porrúa S.A., México, 1950, p. 268.

21 CHIOVENDA, Giuseppe. Derecho procesal civil, Tomo II, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1979, p. 369.

22 PALLARES, Eduardo. Derecho procesal civil, Porrúa, México, 1961, p. 402.



del documento para incluir las contraseñas, pues si bien la mayoría de los documentos ofrecidos en los procesos civiles son escritos, también lo es que en gran número existen otros objetos que sin contener el texto por escrito, contienen mayor fidelidad que el escrito, no olvidando que el Código de Procedimientos Civiles vigente para el Distrito Federal en su artículo 289 establece que son admisibles como medio de prueba aquellos elementos que puedan producir convicción en el ánimo del juzgador acerca de los hechos controvertidos o dudosos, por lo que se debería incluir en los códigos y leyes el concepto de documento no escrito, diferenciando a las especies a fines, pero distintos.

Ahora bien, atendiendo al origen y funciones de quien expida los documentos tendremos que diferenciar entre lo que son los documentos públicos y cuales son los privados.

Al respecto, el artículo 327 del Código de Procedimientos Civiles vigente para el Distrito Federal hace una enunciación de cuales son los documentos públicos, a la que agregamos que son todos aquellos expedidos por un órgano de autoridad en el ejercicio legítimo de sus funciones; el artículo 334 del cuerpo de leyes anteriormente citado establece que documentos privados son todos aquellos que no son públicos y que por tanto son producidos o elaborados por los particulares. Se consideran documentos privados los vales, pagarés, libros de cuentas, cartas y demás escritos firmado o firmados por la parte o de su orden y que no están autorizadas por escribanos o funcionarios competentes.

El artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo define que son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en el ejercicio

de sus funciones; y harán fe en el juicio sin necesidad de legislación. Documentos privados son los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior (artículo 796).

El artículo 812 de la Ley Federal del Trabajo establece "que cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, solo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento". Por otra parte, al hacer referencia al valor probatorio de los documentos públicos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que "aun cuando los documentos públicos hacen prueba plena, ello debe entenderse respecto de las manifestaciones que hacen las autoridades en ejercicio de sus funciones y no respecto de cuestiones que les son ajenas".

Los artículos 796 y 797 de la Ley Laboral establecen; que son "documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior"; y "que los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder, si estos se objetan en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada que obre en autos"; respectivamente.

Pero que sucede con los documentos expedidos por las instituciones paraestatales que son dirigidas por funcionarios habitualmente nombrados por el propio Presidente de la República, que carecen de fe pública, y que sin embargo, no pueden ser considerados como simples particulares, ya que sus actos están dotados por las leyes orgánicas que los rigen, ejemplo de ello es el I.M.S.S. y en ese sentido la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado jurisprudencia en el sentido de que si un trabajador esta inscrito ante dicho

Instituto, no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia la constancia médica que consigna la enfermedad que padece, sino la expedición del certificado de incapacidad médica para laborar, otorgada por dicho Instituto, a menos que se pruebe que el trabajador solicitó el servicio y éste le fue negado. Con relación a lo anterior se le otorga en cierta medida a los certificados de incapacidad expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social la categoría de documentos públicos, pues éstos no requieren de ratificación para concederles valor pleno, es decir, no pueden ser impugnados.

Los documentos tienen una gran importancia para el derecho como medios de prueba. En particular los documentos importan desde el punto de vista jurídico, en cuanto sean representativos de hechos jurídicamente relevantes. Se distinguen de ellos dos elementos: el material, que está dado por el papel sobre el cual se trazan los signos; y el contenido, intelectual o figurativo, que consiste propiamente en la representación del hecho jurídico.

En la práctica los documentos con que más frecuencia se usan en función probatoria son los escritos: una carta, un testamento, un contrato, etc., pero son documentos también las fotografías, el dibujo o el plano de un lugar y así sucesivamente.

### **C) Prueba Testimonial.**

Uno de los medios de prueba más antiguos, utilizado en el proceso, es el testimonio de terceros, mediante el cual se puede representar cualquier hecho, así pues el testimonio, es el acto de una persona que declara, a la que en lo sucesivo denominaremos testigo.

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

Para José Castillo Larragaña y Rafael de Pina, "testigo es la persona que comunica al juez, el conocimiento que posee acerca de un determinado hecho o hechos, cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso".<sup>23</sup>

De esta definición podemos ver que la calidad de la persona es un elemento determinante de la idoneidad o veracidad del testimonio; y que en el proceso laboral mexicano, las tachas a la prueba testimonial, tienden a invalidar a un testigo y como consecuencia de ello, su testimonio también.

La prueba testimonial tiene como finalidad acreditar ante la autoridad los hechos dudosos o controvertidos, relacionados con el conflicto en un proceso, mediante la declaración de testigos que son terceros ajenos, a quienes les consten los hechos sobre lo que se les examina. Esta declaración de terceros ajenos a la relación del proceso, se les hace por medio de preguntas contenidas en interrogatorios, los cuales formula la parte que ofrece el testigo.

El testigo debe ser conocedor directo de las preguntas materia del cuestionario sobre el que se interroga, además de tener la característica de la imparcialidad, esto significa, que no debe tener interés particular en el negocio,

---

23 CASTILLO LARRAGAÑA, José y DE PINA, Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil, op.cit., p. 302.

y no tener relación íntima o de enemistad, con algunas de las partes en el juicio.

Resulta evidente que no se pueda impedir la previa preparación de los testigos, lo que puede oscilar desde un ejercicio de memoria, tratando de que recuerden juntos los puntos principales que deberán exponer, hasta un ejercicio de mentira, construyendo una declaración que no esté respaldada por su propia experiencia. Puede darse que los hechos sobre los que versa esta prueba sean ciertos aunque a los testigos no les consten, pero ello no altera la falsedad de su testimonio, aunque pueda justificarse en alguna medida, si la otra parte funda su defensa en hechos evidentemente falsos.

La Ley Federal del Trabajo establece que los testigos serán examinados separada y sucesivamente, sin que pueda presenciar uno de ellos las declaraciones de los otros. Cuando no fuere posible terminar el examen de los testigos en un solo día, la diligencia se suspenderá, para continuarse al día siguiente (principio de indivisibilidad).

Así pues, cada testigo debe ser examinado por separado, el testigo que haya sido interrogado no debe tener relación o contacto con el testigo que aún está por examinarse lo anterior, en virtud de que un testigo que ya declaró con relación a lo que le fue preguntado, le manifestaría al testigo o testigos por examinar sobre que se le ha estado interrogado y que ha contestado, lo cual desvirtuaría la esencia del valor de la prueba testimonial, la cual radica en que los testigos sean contestes y conformes en su declaración; de lo contrario, si los testigos al ser interrogados sobre los mismos hechos, difieren radical y substancialmente, su testimonio no será válido.

Algunos testigos deberán separarse, pero no sólo entre sí, sino también de los representantes y de la parte por la que declaran (artículo 815 fracción III de la Ley Federal del Trabajo). En la práctica el control de la separación suele ser escaso en virtud del espacio tan reducido con el que cuentan los locales de la Junta, así como de los espacios para los litigantes, apoderados y representantes.

El testigo, una vez interrogado por la parte que lo presentó, por regla general, deberá someterse a un interrogatorio de la contraparte, a lo que se le denomina repregunta, esta permite, descubrir si el testigo dijo la verdad en sus primeras declaraciones, es decir, en lo contestado a las preguntas formuladas por la parte que la ofreció, y a *contrario sensu* quizá esta se robustezca, en cuanto a que la repregunta permite enfatizar la concordancia entre las declaraciones de uno y otro testigo.

La Ley Federal del Trabajo establece que solo se podrán ofrecer 3 testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar (artículo 813) reflejando así un claro propósito de cumplir con las exigencias técnicas en la práctica de muchos años; la parte que los ofrezca deberá indicar el nombre y domicilio de los testigos, manteniéndose con esto la carga de las partes con relación a la presentación de sus testigos, si bien se autoriza que se solicite de la Junta que los cite, pero debiendo señalar la causa o motivo justificado que le impida presentarlos directamente; si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo, y de no hacerlo se declarará desierta dicha probanza, así mismo deberá exhibir copias del interrogatorio, las que pondrá a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la

Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio y, por último, no se admitirán las preguntas que lleven implícita la respuesta.

Contrario a la primera regla establecida con anterioridad, existe una excepción la que se traduce en que un solo testigo (denominado testigo singular) podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara; si fue el único que se percató de los hechos; si su declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obren en autos y si concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

La prueba testimonial no tiene otro objeto que el de conocer la verdad de los hechos, es por ello que la autoridad ha tomado ciertas medidas para evitar en lo mejor posible la declaración mentirosa, y para ello advierte al testigo de las penas en que incurrir los testigos falsos, y por si fuera obligado a mentir se le toman sus datos personales a efecto de facilitar su localización y de ser necesario su captura, para cuyo caso la Ley Federal del Trabajo en su artículo 1006, establece que "a todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte días de salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana".

La declaración de un testigo debe ir respaldada de su firma. La que se hará al margen de las hojas que contengan su testimonio, en caso de que no supiera leer ni escribir el secretario de acuerdos le leerá su declaración y estampará la huella digital del testigo.

Conforme avanza el progreso en la escritura y en la civilización de los pueblos, el testimonio ha ido perdiendo terreno en la preferencia de su utilización en proceso, en grado tal, que hoy por hoy la casi absoluta mayoría de los tratadistas la repudian por considerarla peligrosa e insegura en la búsqueda de la verdad y la justicia. Y es que no son confiables del todo las personas deponentes en el proceso sobre hechos supuestamente conocidos, ya que con frecuencia los testigos concurren audazmente a la instancia declarando hechos no concordantes con la realidad, para tratar de confundir de plano o engañar al juzgador, aunado a que se conducen con la finalidad de beneficiar o perjudicar, según el caso e intereses del testigo, a alguna de las partes en el fallo definitivo que se dicte en el proceso.

Pero muy a pesar de su mala fama, en la vida de los negocios existen infinidad de conflictos, que sólo pueden dirimirse o resolverse a través de la prueba testimonial por ser la única probanza existente, en cuyo caso la autoridad debe valorar la prueba testimonial, ya que para restarle o negarle validez, tiene que valerse de razonamientos que se deriven del propio desahogo de la prueba o de las circunstancias especiales que rodean al testigo, más no de razonamientos metajurídicos, por que las Juntas ciertamente son autónomas para fijar hechos, pero siempre y cuando esos hechos se encuentren en el expediente. Tan es importante la prueba testimonial a pesar de su desprestigio, que al declarar como testigo de acuerdo con nuestro Sistema de Derecho Vigente, es una obligación de orden público y un deber de todo ciudadano.

#### **D) Prueba Pericial.**

Es frecuente encontrar en el proceso laboral situaciones mismas que se deben dilucidar y explicar a través de saberes especializados para llegar a la



verdad, como no es posible suponer la existencia de una Junta de Conciliación y Arbitraje poseedora de todos los conocimientos, se hace indispensable la concurrencia de peritos en esas ramas del saber, para que dictaminen sobre la ciencia o arte que dominen.

Néstor de Buen acertadamente dice, "que en el proceso se pueden plantear situaciones que requieran, para su debida apreciación, de la opinión de expertos. Es claro que los jueces y los representantes que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben conocer el derecho o las particularidades de la actividad laboral en el campo de su representación. Pero hay otras cuestiones que obviamente les son ajenas y que, de todas maneras tienen que ponderar, para resolver sobre determinada cuestión".<sup>24</sup> Razón por la cual nos permitimos decir que la prueba pericial consiste en que un perito, persona que sin ser parte en el juicio, emite con la finalidad de crear convicción en el juzgador, declaraciones sobre datos que habian adquirido ya índole procesal en el momento de su capacitación, para crear o producir un medio de prueba, es por esto que se les denominan auxiliares del juez o de los representantes de las Juntas.

Esta probanza es la más técnica de todas, y por su propia naturaleza conserva una dualidad, por que a la vez que puede ser un medio de prueba del que disponen las partes para el esclarecimiento de la verdad, puede ser también un auxiliar de la administración pública, ya que la autoridad puede recurrir en todo momento a esta probanza.

---

24 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del trabajo, Porrúa S.A., México, 1988, p.467.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo, "los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte, sobre el cual deba versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conformen a la ley".

Las conclusiones a las que llega el perito se le denomina, dictamen pericial, este por regla general contiene una opinión técnica referida a determinados asuntos y de ello se deriva que habrá tantos especialistas como ramos científicos y actividades prácticas existan.

Esta prueba generalmente suele ser calificada como prueba colegiada, porque el tribunal aprecia respecto de cada cuestión controvertida, dictámenes de peritos que son nombrados por cada una de las partes, si esos dictámenes coinciden, el juez ya no tendrá que nombrar otro perito, pero en el caso de que los dictámenes no coincidan, la Junta se verá en la necesidad de designar a un perito denominado tercero en discordia, que viene a ser el que entraña un elemento de equilibrio entre los dos designados por las partes y que se contraponen con relación a sus dictámenes.

Esta probanza guarda una enorme similitud con la prueba testimonial, al grado que se le ha llegado a confundir, al afirmar que el perito es en esencia un testigo *postfactum*, por lo que resulta importante determinar las diferencias substanciales entre perito y testigo, porque a la vez que se delimita la naturaleza y ubicación substancial de cada una de las pruebas, se van precisando las características y matices propios de la prueba pericial. Así pues el testigo declara sobre hechos pasados y el perito sobre presentes y aún sobre aquello que puede sobrevenir, cosa que nunca hace el testigo; las declaraciones del testigo no se fundan en conocimientos esenciales que

tengan sobre los hechos que son motivo de la prueba, sino en percepciones sensoriales y en la memoria, lo que no sucede con el perito; pues la prueba pericial se elabora durante el proceso, mientras que las declaraciones de los testigos tienen un punto de apoyo en el pasado y fuera del proceso; el testigo no es auxiliar de la justicia, mientras que el perito sí lo puede ser; y por último el juzgador puede y debe forzosamente analizar y valorar lo declarado por los testigos, pero no puede valorar el peritaje fundándose en razones de peso.

Francesco Carnelutti "sostiene que la diferencia entre perito y testigo técnico no se funda en la experiencia técnica de la persona que desempeña la función, sino la existencia de un cargo del juez, pues entonces deja de ser testigo para convertirse en auxiliar de éste. Agrega que la función del perito en el campo de la deducción, y las reglas de experiencia que aporta, aparece no como una fuente de prueba, sino como un medio de integración de la actividad del juez".<sup>25</sup>

Con relación a esta prueba surgieron dos cuestiones: una consiste en que sea planteado la conveniencia de simplificar la prueba pericial, reduciéndola a un solo perito designado por la Junta, ya que siempre se producen dictámenes opuestos por cada uno de los peritos de las partes, e invariablemente la Junta acude a la designación de un perito tercero, cuyo criterio suele ser determinante; la otra cuestión se refiere a desechar la práctica de la aceptación casi automática del dictamen pericial, sin que el juzgador intervenga en el interrogatorio al perito, y sobre todo sin hacer un debido análisis del peritaje del laudo.

---

25 CARNELUTTI, Francesco. La prueba civil, op.cit., p. 145.

La prueba pericial no se impone a la Junta, en el sentido de que se deba observar necesariamente lo que dicen los peritos, por el contrario se trata solo de un instrumento de convicción, criticable y analizable por las Juntas, que podrán valorar según su criterio sin hacer abstracción del dictamen; ya que los peritos solo auxilian a las Juntas, pues su objeto es dar visión especializada del alcance de los datos que han adquirido índole procesal en el momento de capacitación.

Por último, aclararemos que la prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la cual debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia simple para cada una de las partes en el juicio, criterio que han sostenido algunos Tribunales Colegiados de Circuito y las Juntas de Trabajo, ya que de no hacerlo así, la prueba será desechada por no cumplir con los requisitos formales en su ofrecimiento, esta interpretación ha llegado a imponer la obligación de que el interrogatorio aparte de que sea escrito deberá ser por separado.

La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, si no hiciera nombramiento de perito; si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva y rendir su dictamen y cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes (artículo 824).

#### **E) Prueba de Inspección.**

Una de las funciones jurisdiccionales de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es llegar a conocer los hechos cuestionados en el proceso, para fallar con justicia. Actualmente en el orden jurídico, bajo ciertas reglas, se permite al legislador arribar al conocimiento fáctico, mediante la percepción, con sus propios sentidos, de las cuestiones materiales que deban probar. Se piensa

que el resultado de la prueba será más certero, pues el tribunal se encuentra más próximo a recibir con sus sentidos, inmediatamente y sin intermediarios, lo que se trata de demostrar. Surge así reconocimiento judicial, como una de las formas de examinación directa más segura en el logro de conocimientos ciertos.

Tal reconocimiento es el acto probatorio realizado por el magistrado, de acuerdo con las formalidades prescritas por la ley, mediante el cual somete a su personal a observar determinadas situaciones requirentes de demostración en el proceso. Se trata, en esencia, de un medio de producción de probar factiblemente.

La palabra inspección proviene del latín *in spicere*, que significa examinar. Esta prueba en materia laboral guarda solo un parentesco con la prueba de inspección judicial que regulan los códigos de procedimientos civiles. La judicial, aunque la ley no lo exprese de una manera clara, "tiene por objeto, el examen de lugares, si bien también el de objetos, al grado que se menciona la posibilidad de levantar planos o sacar vistas fotográficas", como lo indican los artículos 164 del Código Federal de Procedimientos Civiles y 355 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Una característica particular de la inspección regulada por los códigos civiles es que, necesariamente, debe hacerla personalmente el juez: de ahí el nombre de inspección judicial.

A diferencia de la judicial, la inspección laboral, queda a cargo de los actuarios y no de los representantes de la Junta, su práctica (artículo 829 Ley Federal del Trabajo), lo que no les impide a los representantes, el poder asistir a la diligencia respectiva, de acuerdo a el derecho que tienen para participar

en las pruebas que les otorga el artículo 782 del cuerpo de leyes anteriormente citado.

La prueba de inspección constituye el examen directo que la Junta debe efectuar sobre ciertos documentos, objetos o lugares, constituyéndose en el lugar donde se encuentran con el fin de formar su convicción. A esta prueba se le denomina también Reconocimiento Judicial.

La Junta, en la audiencia de recepción de pruebas, podrá ordenar entre otras cosas, que se practique la inspección si lo estima conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Esta prueba puede desahogarse en el propio local de la Junta, si las cosas o personas objeto de ese examen directo pueden ser llevados a la vista del juzgador, pero puede suceder que los juzgadores tengan que salir de los locales del Tribunal e ir al lugar en donde dichas cosas deben ser examinadas; como en el caso de que el objeto de la inspección judicial sea un inmueble en estado ruinoso, o bien un terreno de cultivo agrícolas, o animales que por su tamaño no puedan ser llevados al local mismo del Tribunal.

Cabe advertir que es susceptible de materia de esta prueba todo aquello que no requiera para su apreciación, su observación de conocimientos especiales, porque entonces entraríamos en el terreno de la prueba pericial.

Esta prueba a la que los procesalistas le dan poca importancia, en realidad es una prueba muy relevante y trascendental en el juicio laboral. Se ha discutido mucho diciéndose que ésta no debe considerarse como una verdadera prueba, y al respecto han sostenido algunos juristas que:

De acuerdo con la concepción de Jaime Guasp, "se trata de una verdadera prueba y de las más eficaces, pues tiende mediante la actividad que en ella se desarrolla, a convencer al juez de la existencia de datos procesales determinados, sin que tenga relevancia jurídica las distinciones, a veces propuestas entre convicción y persuasión del juez, o entre pruebas que al juez le convengan o de las que el juez se convenciere".<sup>26</sup>

Por el contrario Eduardo Pallares indica "que en si misma no es una prueba, sino un medio de producir prueba acerca de los hechos controvertidos, aclarando que tanto la ley como los abogados no la distinguen claramente de los resultados que por medio de ella se obtienen".<sup>27</sup>

Con respecto a esta opinión, lo sostenido por este autor, de manera personal lo estimamos correcto, pues esta prueba tiende a recabar una información, cuyo resultado es lo que constituye la prueba, pues no es el acto de la inspección lo que constituye la prueba, sino el objeto de la inspección en virtud de que ya no se trate de lugares o de objetos de imposible traslado, o de documentos constantes en libros, expedientes o legajos que deban compulsarse, el actuario recabará copias, o cotejará las presentadas o hará un resumen de los datos que aparezcan a la vista que son los que constituyen la prueba, siendo la inspección el medio para llevarla a los autos.

Se tiene que distinguir de la documentación que se refiere al trabajador, en cuyo caso deberá exhibirlo directamente el patrón ante la Junta; y aquella que comprenda a varios o todos los trabajadores de la empresa, ya que ésta

---

26 GUASP, Jaime. Derecho procesal civil, Tomo I, Breve antología procesal, Medina Lima, Ignacio. U.N.A.M., México, 1970, p. 410.

27 PALLARES, Eduardo. Derecho procesal civil, op.cit., p. 423

tendrá que mantenerla el patrón en las oficinas de la empresa, para que cumpla con ellos sus obligaciones de carácter general; y, por tanto, su examen deberá ser materia de inspección.

## **F) Prueba Presuncional Legal y Humana.**

La prueba presuncional que antiguamente tenía poca importancia, esta adquiriendo actualmente mayor relieve en materia laboral, por la inseguridad que ofrecen las otras diferentes pruebas, de las que anteriormente ya hablamos; en virtud de que en ocasiones la habilidad con que son manejadas por los litigantes conducen al juzgador a una oscura convicción.

El estudio de las presunciones han producido vastos escritos procesales que han tratado de entenderla y definirla desde los más diversos puntos de vista, lo que ha originado que tenga una serie de versiones fraccionadas sobre el tema, lo que impide unificarlas en un solo concepto.

Estas dispersiones han producido que los autores procesalistas coincidan en afirmar que la llamada prueba presuncional no constituye en esencia un medio probatorio, existiendo la duda si es o no humana en algunos casos y legales en otros, si de un hecho conocido se pasa a otro por conocer, y la distinción entre la presunción y el indicio.

Ante esta complejidad comenzaremos por establecer que la palabra presunción viene del latín *presumptio, tionis*, que significa suposición que se basa en ciertos indicios, denota también la acción y efecto de presumir, ésta a su vez proviene de la voz latina *praesumere* que significa sospechar o juzgar por inducción, o igualmente conjeturar una cosa por tener indicios o señales para ello.



Por su parte la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 830 que "presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido". Así pues la presunción será la operación crítico - lógica que el juzgador establece a partir de un indicio (hecho conocido) no tanto para averiguar la verdad sobre otro desconocido sino, para inferir la verdad posible, de acuerdo a la experiencia. De este concepto se desprende que tiene por cierto algo, a partir de una determinada situación jurídica, sin preocuparse por averiguar la verdad.

Para Cipriano Gómez Lara, "indudablemente la presunción no tiene materialidad, no está en ninguna parte físicamente, y entraña un mecanismo de razonamiento del propio juzgador mediante el cuál por deducción o por inducción, se llega al conocimiento de un hecho primeramente desconocido, partiendo de la existencia de un hecho conocido".<sup>28</sup>

Podríamos afirmar y coincidir con este autor, en que esta prueba constituye una excepción a la necesidad de probar, razón por la cual nos encontraríamos frente a la llamada presunción *iuris et de iure*, es decir que no admite prueba en contrario; pero frente al supuesto en el que se admitieran pruebas en contrario, estaríamos frente a la llamada presunción *iuris tantum*, también puede derivar de un simple razonamiento lógico del juzgador, a lo se le denomina presunción humana.

Las presunciones se clasifican en legales y humanas, las primeras son reglamentadas específicamente por la Ley, las segundas son las que sin ser reglamentadas específicamente por la Ley pueden ser utilizadas por el juzgador dentro de una sana lógica - jurídica en su función de juzgar.

---

28 GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría general del proceso, op.cit., pp. 363 y 364.

La prueba presuncional se encuentra regulada en los artículos 830 al 834 de la Ley del Trabajo, distinguiendo de la presunción legal de la presunción humana y ambas admiten prueba en contrario. Pero contrario a lo que establece la Ley diremos que existen por una parte, una presunción *iuris et de iure*, que es la que se encuentra regulada en el artículo 474 "que considera accidente de trabajo (sin prueba en contrario), los que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel"; y por la otra, es la prevista por el artículo 476, que dispone " que serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513".

El artículo 834 del ordenamiento ya citado, establece que "las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicaran en que consiste y lo que se acredita con ella", requisito que no siempre se toma en cuenta para la aceptación de la prueba. En una ponencia aprobada en la V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en Hermosillo, en junio de 1980, define a la prueba presuncional como la interpretación de los hechos de acuerdo con las leyes de la razón.

Al igual que la prueba anterior, se ha cuestionado si constituye o no la presunción un medio probatorio, Devis Echandía sostiene "que no son prueba las presunciones y afirma que el error de los que piensan diferente radica en que confunden presunción con indicio".<sup>29</sup>

Totalmente de acuerdo con este autor hacemos notar que las presunciones no constituyen propiamente medios de prueba, sino que son

---

29 DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría general de la prueba judicial, Breve antología Zavallia Victor P., quinta edición, Argentina, 1981, p. 696.

las deducciones o inducciones que el juzgador hace de un hecho conocido para llegar a la demostración de otro hecho desconocido, aunado a que la Junta de Conciliación y Arbitraje al resolver un conflicto no considera a la presunción judicial como un medio de prueba, pues como ya dijimos la prueba es algo externo del juzgador como de las partes, en cambio la presunción es un proceso intelectual que toma como punto de partida varios indicios para presumir una verdad no comprobada fehacientemente.

### **G) Prueba Instrumental Pública de Actuaciones.**

A esta prueba la Ley Federal del Trabajo la define como "el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio", es decir consiste en todos los documentos y demás elementos de convicción que obran en el expediente en cuanto favorezcan a la parte que la ofrece.

Esta clase de prueba al igual que la presuncional legal y humana, no cuentan con una regulación para su desahogo, pues la ley establece que se desahoga por su propia naturaleza y la Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio. Su carácter de no prueba, si es que vale la expresión, se confirma con lo dispuesto en el artículo 835, que pone de manifiesto que no es necesario ofrecerla, pues la Junta "estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio".

Sin embargo, no hay litigante que no la ofrezca, en cuanto favorezcan a sus pretensiones, con lo que dice algo que no se tomará en cuenta, ya que es obligación de la Junta apreciar todo lo actuado independientemente de que favorezca a una o u otra parte.

La prueba instrumental corresponde al principio de aportación procesal, en virtud las pruebas rendidas por una de las partes que pueda aprovechar a todas las demás, lo que equipara la instrumental pública de actuaciones, ejemplo de ello es que la Junta tiene la obligación de tener por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio (artículo 794).

## **6. Juntas de Conciliación.**

Las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje, fueron reguladas y creadas por necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, por que no trascendían los límites de la jurisdicción.

La jurisdicción constituye la diferencia entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje de las de Conciliación. Aquella es la facultad exclusiva del Estado, de administrar justicia pública, señala con ello que no es sólo un poseer del Estado, sino también un derecho y un deber que se cumple mediante el proceso (ya visto anteriormente) y por conducto de los órganos oficiales creados oficialmente para este fin, conocidos, según corresponda, con los nombres de jueces, tribunales, Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje, las cuales conforman el Poder Judicial Federal.

La función jurisdiccional no trata solamente del interés de las partes, sino de que exista un interés social por parte del Estado en cumplimiento de la ley, y no sólo en el sentido negativo de evitar las perturbaciones sociales, sino

también dentro de una proyección afirmativa, la jurisdicción tiene como finalidad además garantizar la paz social, la realización de la justicia, especialmente en el Derecho Laboral. La jurisdicción, como ya quedó establecida, es una función pública como atributo de la soberanía del Estado para resolver conflictos litigiosos juzgando y haciendo ejecutar lo ejecutado, así pues, la función jurisdiccional no se puede dividir. Sin embargo, en la jurisdicción puede haber un número de ramas de ésta, conforme a los órganos que la administran (se diversifican sólo los órganos, la jurisdicción no). Así pues, es que existe jurisdicción civil, laboral, penal, administrativo.

Otro punto importante a saber y diferenciar es la jurisdicción de la competencia pues constituyen dos conceptos que actualmente pueden confundirse.

La jurisdicción es la potestad de declarar el Derecho por parte del órgano del Estado en los casos concretos que se le plantean por el tutelar del interés jurídico lesionado, y hacen efectiva la tutela mediante la ejecución. Por el contrario, la competencia es esa misma facultad jurisdiccional de que está investida el juzgador, pero referida a límites, limitado a la parcela de jurisdicción que se le confía. Por lo anterior, todos los jueces tienen jurisdicción, pero no todos tienen competencia para conocer de un determinado asunto.

Regresando al tema que nos ocupa, y habiendo quedado definida la jurisdicción, la Junta de Conciliación es el órgano jurisdiccional laboral que se diversifica a lo anterior en razón de la competencia por razón del territorio, pues sólo será la del lugar donde el trabajador prestó sus servicios, a diferencia de los órganos jurisdiccionales, civil, penal y aún de las Juntas o Tribunal de Conciliación y Arbitraje, las primeras no pueden ejecutar sus

resoluciones en virtud de que no emiten, pues de su propia denominación podemos ver que sólo están facultados para conciliar a las partes.

En nuestro país la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado "A", establece y regula la existencia de la Junta Federal de Conciliación y las Juntas Locales de Conciliación.

Las Juntas Federales de Conciliación actuarán como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; y actuaran como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario mínimo vigente en esa región, y las demás que le confieren las leyes (artículo 591), funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que éste instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y cuando la importancia de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no ameriten el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una Accidental.

a) Las Juntas Federales Permanentes de Conciliación tienen como facultades y obligaciones: procurar un arreglo de los conflictos de trabajo; recibir las pruebas que los trabajadores o patrones juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días; recibir las demandas que le sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial que éste designada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que le encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas

Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje; denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicio que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o a varios de sus trabajadores; y de ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

- Integración de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación.

Se integrarán con un representante del gobierno nombrado por la Secretaría del trabajo y previsión Social, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y no de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres. Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se designará un suplente.

- Integración de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales.

Se integrarán y funcionarán, cada vez que sea necesario, en aquellos lugares en que hayan existido Juntas Permanentes de Conciliación, debiendo para tal efecto concurrir los trabajadores o patrones ante el Inspector Federal del Trabajo o ante el Presidente Municipal. Estas Juntas tienen la mismas facultades y obligaciones que las Juntas Locales de Conciliación.

b) Las Juntas Locales de Conciliación funcionarán en las entidades Federativas y se instalarán en los municipios y zonas económicas que determine el Gobernador. No funcionarán las Juntas de Conciliación en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación

•Integración de las Juntas de Conciliación Accidentales Federales y Locales.

Se observarán las siguientes: el Inspector Federal del Trabajo o el Presidente Municipal prevendrá a cada una de las partes para que dentro del término de 24 horas designe su representante y les dará a conocer el nombre del representante del Gobierno. El Inspector Federal del Trabajo, cuando sus actividades lo permitan, podrá presidir la Junta y si alguna o las dos partes no designa su representante, el Inspector Federal del Trabajo o el Presidente Municipal hará las designaciones, las que deberán recaer en los trabajadores o patrones.

## **7. Juntas de Conciliación y Arbitraje.**

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades jurisdiccionales que en sus respectivas jurisdicciones, aplican las normas de trabajo. La fracción XX del artículo 123 constitucional establece la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que tienen un doble fuero, local y federal establecido en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional, y los artículos 523 al 529 de la Ley Laboral, según corresponda; sus integraciones orgánicas y administrativas derivan de los Gobiernos federales o estatales. Estas Juntas, sirven para resolver las controversias, según corresponda a cada uno de los fueros ya anotados. Consecuentemente en nuestro país tenemos Juntas Locales y una Junta Federal, ambas de Conciliación y Arbitraje.

### **a) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

En términos del artículo 2º del Reglamento Interior de Trabajo de 1980 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena



jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión 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 ligados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones, cuyo monto no exceda del importe de 3 meses de salario, su competencia está determinada por la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

- Órganos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

De conformidad con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, los órganos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, son los siguientes:

- el Pleno;
- las Juntas Especiales;
- el Presidente de la Junta;
- los Presidentes de las Juntas Especiales;
- los Secretarios Generales de la Junta Federal del Conciliación y Arbitraje.

A su vez, el Reglamento de la Junta incorpora los siguientes órganos:

- Secretaría general de acuerdos;
- Secretaría general de consultoría jurídica y documentación;
- Secretaría general de coordinación administrativa;
- Secretaría general de huelgas;
- Secretaría auxiliar de huelgas estalladas;
- Secretaría auxiliar de conflictos colectivos;
- Secretaría auxiliar de amparos;
- Secretaría auxiliar de distribución de diligencias;
- Centro de microfilmación;
- Auxiliares;
- Secretarios;

- Personal.

Como resultado de la reforma de noviembre de 1983 se agregaron las siguientes secretarías:

- Secretaría auxiliar de información técnica.
- Secretaría auxiliar de diligencias, dependiente del Secretario general de acuerdos.
- Secretaría auxiliar de evaluación, programación y presupuesto.
- Secretaría auxiliar de recursos humanos, materiales y servicios.
- Secretaría auxiliar de control procesal y codificación.

El funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, puede ser en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiera la convocatoria expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sólo cuando requieran las necesidades del trabajo y el capital; las facultades del Pleno de la Junta Federal aparecen en el artículo 614 de la Ley Laboral.

El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y patronos.

Podrán establecerse Juntas Especiales fuera de la capital de la República, y quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal comprendidos en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y con los respectivos representantes de los trabajadores y patrones.

Las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje son 58, las que se listan a continuación: en la Ciudad de México funcionan las Juntas de la 1, 2, 3, 3 bis, 4, 5, 6, 7, 7 bis, 8, 8 bis, 9, 9 bis, 10, 10 bis, 11, 12, 12 bis, 13, 14, 14 bis, 15 y 16; en Guadalajara, Jalisco la 17 y 18; en Guadalupe, Nuevo León, la 19 y 20; en Mérida, Yucatán la 21; en Jalapa, Veracruz la 22; en Hermosillo, Sonora la 23; en Aguascalientes, Ags. la 24 ; en Saltillo, Coahuila la 25; en Chihuahua, Chih. la 26; en Durango, Dgo. la 27; en Guanajuato, Gto. la 28; en Toluca, Edo. de México la 29; en Morelia, Mich. la 30; en Cuernavaca, Morelos la 31; en Oaxaca, Oax. la 32; en Puebla, Pue. la 33; en San Luis Potosí, S.L.P. la 34; en Culiacán, Sinaloa la 35; en Villahermosa, Tabasco la 36 y 36 bis; en Cd. Victoria, Tamaulipas la 37; en Coatzacoalcos, Veracruz la 38; en Tampico, Tamps. la 39; en Ensenada, B.C.N. la 40; en Hidalgo del Parral, Chih. la 41; en Torreón, Coah. la 42; en Acapulco, Gro. la 43; en Poza Rica, Veracruz la 44; en Veracruz, Ver. la 45; en Tlaxcala, Tlax. la 46; en Cananea, Sonora la 47; en Campeche, Camp. la 48; en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas la 49 ; en Querétaro, Qro. la 50; en Pachuca, Hidalgo la 51; en Ciudad del Carmen, Campeche la 52; en Guadalupe, Zacatecas la 53; en Orizaba, Ver. la 54; en Ciudad Juárez, Chih. la 55; en Cancún, Quintana Roo la 56; en Colima, Col. la 57; y en la Paz, B.C.S. la 58.

•Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Establece el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos

de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La integración y funcionamiento de la Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las mismas disposiciones de la Junta Federal, 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 Jefe del Gobierno del Distrito Federal respectivamente.

En cada Estado o, inclusive, en el Distrito Federal, si las necesidades del trabajo y el capital lo requieren, se podrán establecer varias Juntas de Conciliación y Arbitraje, en su caso los Gobernadores y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal fijarán el lugar de su residencia y su competencia territorial.

## **8. Integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.**

### **a) Integración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integrará con un representante del gobierno, con un representante de los trabajadores y uno de los patrones designados por las ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente. Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y patrones.

El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es nombrado por el Presidente de la República y debe percibir los mismos emolumentos correspondientes a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Sin embargo, la equiparación solo es en relación a su sueldo pues en su nombramiento no queda sometido a la aprobación de la Cámara de Senadores como dispone el artículo 96 constitucional respecto a los ministros de la Corte.

Los requisitos legales para poder ser nombrado Presidente son:

- ser de nacionalidad mexicana, ser mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la fecha de adquisición del título;
- haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y previsión social;
- no pertenecer al estado eclesiástico;
- no haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal.

Sus funciones se precisan en el artículo 617 de la Ley Laboral.

Cuando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje opere en Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones. Tendrán como facultades y obligaciones las de conocer y resolver de los conflictos de trabajo cuando afecte a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; uniformar los criterios de la resolución de la Junta, cuando

las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias; cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzguen conveniente para su mejor funcionamiento; informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y las demás que confieren y regulan los artículos 607 y 614 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Integración de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Su integración se rigen por las mismas normas aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la diferencia de que 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 de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente.

c) Integración de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes.

Se integrarán con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expedida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

d) Integración de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales.

Se integrarán y funcionarán cada vez que sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV sobre los impedimentos y excusas, del título catorce relativo al Derecho Procesal del Trabajo, para tal efecto véanse los artículos 707 al 711 de la Ley Federal del Trabajo.

e) Integración de las Juntas Locales de Conciliación.

La Juntas Locales de Conciliación se integrarán con un representante del gobierno nombrado por el gobernador de la Entidad Federativa de que se trate que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida el propio Gobernador. Solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Del estudio de la Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, se desprende su composición tripartita, pues contiene un sentido democrático al admitir en su composición a los representantes de los factores de producción, con la salvedad de que nos permitimos proponer que la designación de los representantes de los sectores obrero y patronal recaiga en personas que reúnan un mínimo de requisitos profesionales, ya que fungen como jueces colegiados en materia laboral.

Hasta aquí hemos contemplado una visión y análisis jurídico de todos y cada uno de los conceptos generales que se utilizarán a lo largo de la presente investigación, partiendo desde el significado de lo que es proceso hasta la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con único el fin de formar en el lector una clara noción de los mismos.

## CAPITULO II. MARCO HISTORICO DE LA CREACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y DE LAS PRUEBAS EN GENERAL.

En la investigación histórica se plantea siempre el problema sobre la determinación del período que se intenta estudiar, pero si esa investigación se vincula a una determinada institución el problema se complica aún más porque, por regla general, nada aparece en la historia que no sea el resultado de una larga transformación. En el caso de los tribunales del trabajo ocurre lo mismo, ya que en rigor cuestiones que hoy calificaríamos de laborales fueron objeto de conocimiento por parte de tribunales del orden común e incluso de tribunales penales.

José Dávalos Morales sostiene que "el Derecho del Trabajo nace con la movilización creciente de los hombres de las fábricas en los albores de Europa del siglo XIX; es la respuesta que dan al liberalismo y al capitalismo los trabajadores fraternizados en el dolor y en la justicia".<sup>30</sup>

El motivo de hacer un pequeño estudio sobre la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de las pruebas para mejor proveer, es consecuencia de su reciente creación, pues la decisión de los conflictos obrero patronales era encomendada a los jueces del orden común, quienes bajo una influencia puramente civilista quedaban muy lejos de impartir con equidad la justicia laboral y verdadera.

---

30 DAVALOS, José. Derecho del trabajo, sexta edición, Porrúa S.A., México, 1996, p. XXII.



En la medida en que el Derecho del Trabajo fue cobrando autonomía y específicamente en el aspecto procesal, era también indispensable, se encargase el conocimiento de tales conflictos, a autoridades específicas con requisitos propios que garantizaran una mejor actuación y con ello se pudiesen satisfacer las necesidades jurisdiccionales tanto de los trabajadores como las de los patrones.

El antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo encontramos en las leyes yucatecas del Salvador Alvarado del 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915, posteriormente incorporadas al texto constitucional por el Constituyente de 1917, como a continuación lo veremos.

#### **1. Leyes Yucatecas de Salvador Alvarado de 14 mayo y 11 de diciembre de 1915.**

Para que el Derecho del Trabajo pudiera ser regulado fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbará el imperio absoluto de la empresa. El Derecho del Trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social; en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales que impone la dignidad de la persona humana.

Donde quiera que surgieron los conflictos de trabajo, las partes tuvieron una autoridad jurisdiccional preconstituida, a la que correspondía según la legislación ordinaria, el conocimiento y decisión de aquellas controversias.

Un organismo integrado por una comisión de obreros y patrones, creado mediante el acuerdo común, amplió en los primeros días la función de hacer justicia en los conflictos de trabajo. Pero como el organismo carecía de imperio, se tenía la necesidad de ocurrir a los tribunales comunes para la ejecución de sus discusiones, cuando la parte condenada se resistía al cumplimiento voluntario de las obligaciones impuestas por aquél órgano.

Las leyes de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales del Estado de México y de accidentes del trabajo del Estado de Nuevo León, de 1904 y 1906, respectivamente, abordaban tácitamente, la problemática de la autoridades encargadas de la aplicación de dichas leyes. Ambas dieron al poder judicial las atribuciones correspondientes, la primera de ellas para conocer el juicio sumario, en oral con ciertas modalidades y la segunda de los problemas que se plantearan con motivo de su aplicación.

El legislador del Estado de México, a proposición del gobernador José Vicente Villada dictó una ley el 30 de abril de 1904, en la que se establecía la obligación de prestar la atención médica requerida, y a pagar el salario a los trabajadores hasta por 3 meses en caso de accidentes por riegos de trabajo.

Otra ley sobre la misma materia se expidió en el Estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906 la que contemplaba solo un riesgo de trabajo, que era el accidente de trabajo, y lo definió como aquel que ocurría a los empleados y/o operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de el

y fijó indemnizaciones que alcanzaban en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario.

A través del decreto expedido por Francisco I. Madero, el 26 de noviembre de 1911, se creó el Departamento del Trabajo, entre otras cosas, para intervenir en los conflictos de trabajo como amigable componedor y en todo caso para promover el arbitraje entre las partes. Con ello Madero demostró su notable preocupación por la suerte de los trabajadores desde la perspectiva del trato que merecían.

El 26 de marzo de 1913 en la Hacienda de Guadalupe, del Estado de Coahuila, Venustiano Carranza gobernador constitucional de ese Estado, reúne a sus jefes y oficiales y los incita a escribir un plan redactado entre él y el capitán Breceda, su secretario. Pero Carranza no quería que desde su inicio la revolución que llamaría constitucionalista, planteara cuestiones que pudieran, al definir una tendencia ajena al derrocamiento del usurpador, provocar una prolongación excesiva del movimiento armado. Motivo por el cual las objeciones fueron vencidas y el documento aprobado en los términos del Proyecto otorgándosele a Venustiano Carranza el nombramiento de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista en la lucha en contra de Huerta, bajo la condición de que, al triunfo, se encargaría interinamente del Poder Ejecutivo y convocaría a elecciones generales, una vez que quedara consolidada la paz. Así nació el Plan de Guadalupe, cuya expedición marca el principio de una etapa prodigiosa en orden a la paulatina integración de los derechos sociales en nuestro país. Los jefes militares y sus asesores, muchos desconocidos, en la marcha hacia el sur irían dictando leyes sobre trabajo en las que más allá de cualquier irregularidad formal hay que admirar el propósito formidable de poner remedio a los graves males sociales del país.

Para Néstor de Buen Lozano la realidad ideológica de Venustiano Carranza "aceptaba las reformas favorables a la clase trabajadora... en sus dos discursos pronunciados en Matamoros, Tamaulipas el 29 de noviembre de 1915, y en San Luis Potosí, San Luis Potosí el 26 de diciembre de ese mismo año, se ha querido encontrar la Doctrina Carranza. Ninguno de ellos la expresa, ya que son meras referencias a las causas del movimiento armado y al lugar que México ha de ocupar en el concierto de las naciones".<sup>31</sup>

Entre las disposiciones que contemplaba el Plan de Guadalupe, podemos ver de alguna manera lo que constituyen antecedentes de los tribunales laborales como son: el 15 de julio de 1914, el general Huerta abandonó el poder cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decretó fijando los salarios mínimos, se redujo a 8 horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz; en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez expidió un decretó sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio, y vacaciones.

El 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decretó que merece el título de "Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista"

---

31 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del trabajo, op. cit., pp. 316 y 317.

substituido y superado por la del 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición de trabajo de los menores de nueve años de edad, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la "Ley del Trabajo del Estado", cuya resonancia fue muy grande en toda la República y que regulaba entre otras cosas: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salarios mínimos, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella entidad federativa la primera ley de asociaciones profesionales de la República por Agustín Millán.

Pero no fue sino hasta el año de 1914, en donde encontramos los primeros intentos de establecer los tribunales de trabajo en la leyes del 7 de octubre de 1914 promulgada por el General Manuel Aguirre Berlanga en el Estado de Jalisco y la ley del 19 de octubre del mismo año promulgada por Cándido Aguilar del Estado de Veracruz. La primera de ellas estableció las Juntas Municipales para resolver los conflictos entre trabajadores y patronos; tres juntas debieron existir en cada Municipio: una para la agricultura, otra para la ganadería y una más para las demás industrias.

En Veracruz el 4 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero, implantó el descanso semanal y el 19 del mismo mes y año se expidió la Ley del Estado, por Cándido Aguilar, que estableció la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección de trabajo, la

organización de la justicia obrera y la organización de tribunales de trabajo denominados Juntas de Administración Civil, que sustituyeron a los jefes políticos, pues se trataba, de un organismo nuevo en materia política, al que se sumó la facultad de dirimir los problemas de trabajo.

Posteriormente el 6 de octubre de ese mismo año también en el Estado de Veracruz, se expide la Ley de Agustín Millán, quién reconoce las asociaciones profesionales, y que para Alberto Briceño Ruiz constituye “el antecedente de los sindicatos”<sup>32</sup>. Otorgó Millán a estas asociaciones personalidad jurídica y fomentó la organización gremial.

Mario de la Cueva dice que la Ley promulgada por Cándido Aguilar “tuvo enorme resonancia y sirvió para preparar la legislación futura”.<sup>33</sup> De sus disposiciones destacaba además de las ya mencionadas la obligación a los patrones de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad derivara de conducta viciosa y a los que fuesen víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y salario, así mismo imponía a los patrones la obligación de crear escuelas primarias, laicas, cuando no existiesen escuelas públicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros.

El 12 de abril de 1915 la Secretaría de Gobernación elaboró el proyecto sobre Ley de Contrato de Trabajo que se conoce con el nombre de Ley Zubirán, la que regulaba la necesidad de una jornada máxima de trabajo de ocho horas, que los menores de 16 años tendrán derecho a una jornada de

---

32 BRICEÑO RUIZ. Derecho individual del trabajo, Harla, México, 1985, p. 83.

33 DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del trabajo, Tomo I, op. cit., p. 45.

de seis horas; prevé la creación de un organismo que determine el salario mínimo por regiones o zonas económicas del país.

El decreto 59 de Salvador Alvarado estableció el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje (Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista) del Estado de Yucatán de 14 de mayo de 1915, indicaba que era necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgieran entre el capital y el trabajo, que era indispensable dar margen para que patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo, así se establecería un acercamiento racional y pudieran entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio como hasta hoy. Con base en ello se crea un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje integrado con cuatro miembros de planta y dos accidentales del que cuatro miembros de planta serían elegidos, a la mitad por "los comerciantes, hacendados y por propietarios, industriales y demás patronos" y los otros dos por "los comités, sindicales y demás agrupaciones obreras".

Las funciones de estos comités eran, esencialmente, de carácter conciliatorio. Sin embargo, el Consejo quedaba facultado para dictar una resolución que de no ser apelada en veinticuatro horas ante el tercero en discordia, quedaba firme. La resolución del tercero, en su caso, era inapelable (artículo 8o.).

En la Ley de Trabajo del Estado de Yucatán (Decreto numérico 392 del General Salvador Alvarado, Gobernador y Comandante militar del estado, promulgada el 11 de diciembre de 1915. Derogó el Decreto 59 antes citado), se establecen las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje. "Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio (artículo 25) se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y

amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación". Esta organización, en esencia, constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas, que siempre son nocivas para los intereses de todos.

Las Juntas se establecieron por distritos industriales, con cuatro representantes por cada sector, 2 titulares y 2 suplentes, por lo que se refiere al distrito de Mérida (artículo 28) y por un titular y un suplente para los demás (artículo 29).

La Ley ordenó la expedición de un reglamento interior para las Juntas y estableció su aparato administrativo, integrado por un secretario encargado del Registro y un escribiente, auxiliados por un cuerpo de inspectores (artículo 31).

De no prosperar la conciliación en el expediente se pasaba al Tribunal de Arbitraje, al que la ley atribuyó el poder de decidir sin apelación en los asuntos que sean presentados, excepto en el caso en que tenga que ir más allá de lo prescrito en la ley (artículo 54).

El Tribunal de Arbitraje se integraba con 3 miembros: un representante de los trabajadores, electo por todas las uniones de trabajadores del Estado; un representante de los patrones electo por todas las uniones y de patrones del Estado y un juez presidente que será nombrado por las Juntas de Conciliación, las que se reunirán en Mérida una vez al año en la última decena del mes de diciembre. Si en dicha reunión no se llega a un acuerdo sobre este nombramiento el Ejecutivo del Estado lo designará.



Al tribunal se le concedían las facultades más amplias para conocer de las discordias que se le presentaran, pudiendo citar a los testigos y apercibiéndolos bajo pena de multa; entrar libremente en todos los establecimientos, fábricas, barcos y demás lugares en donde se ejerza una industria, se ejecutará algún trabajo o se hiciera o se haya motivado una demanda; podía exigir la presentación de libros, documentos, papeles y escritos relativos al asunto que las partes puedan retener o de que puedan poseer testimonio (artículo 48).

Se establecía un máximo de 30 días para el trámite, a partir de la recepción del expediente de la Junta de Conciliación, con exclusión de domingos y días de fiesta nacionales (artículos 50 y 51). Los fallos del Tribunal de Arbitraje dictados con fuerza de convenio industrial eran aplicables y obligatorios también para los patrones y para las uniones industriales que comiencen sus trabajos o que se organizan estando un fallo en vigor, exceptuando las cosas en que los fallos hayan sido expresamente limitados a un distrito industrial distinto de aquel en que funcionen los nuevos patrones y uniones industriales.

Tanto este Tribunal como las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado, constituyeron organismos paritarios que ejercían las funciones de avenimientos en las circunscripciones territoriales en que se dividía el Estado de Yucatán.

El 11 de diciembre de 1915 el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto estas leyes que se conocen con el nombre de "Las Cinco Hermanas", y que comprenden: la Ley Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo; creadas con el propósito de una socialización de la vida y

contribuir a la transformación del régimen económico. La Ley del Trabajo reconoció y declaró entre otros algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 constitucional como son: el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; así estas normas establecían los beneficios mínimos a que tienen derecho los trabajadores. Estos principios debían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos que dictaba el Tribunal de Arbitraje.

La Ley Alvarado reglamentó las instituciones colectivas como son: las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. También reglamentó el derecho individual del trabajo: la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal, el salario mínimo y menores; la higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, para que conocieran y resolvieran los conflictos individuales y colectivos, económicos y jurídicos, y les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios y aplicarían las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos.

Por decreto número 428 de 7 de enero de 1916, el General Alvarado suspendió los efectos de los artículos 28 (relativo a la integración de las Juntas de Conciliación) y 44 (relativo a las facultades otorgadas al Tribunal de Arbitraje para decidir sin apelación) pero sólo en cuanto a la forma de elegir a los representantes que serían designados por el ejecutivo estatal. Es justo destacar los nombres de quienes por encargo del General Alvarado formularon la Ley del Trabajo, los abogados Calixto Maldonado Rosado, Amado Cantón

Meneses, José A. Braun, el Coronel José Domingo Ramírez Garrido y el abogado del Gobernador era Arturo Salas Díaz.

Según menciona Mario de la Cueva "la Ley del Trabajo prevé la participación del Estado en el fenómeno económico social, con el objeto de lograr la liberación de toda las clases sociales, de asegurar iguales oportunidades para todos y de promover, sustituyéndose a la actividad privada, todo aquello que fuese necesario al bienestar colectivo".<sup>34</sup> En la capital de la República existió un proyecto de Ley del Contrato del Trabajo, de abril de 1915, para regular los contratos individuales y colectivos de Trabajo; a estos últimos se les concibió como contratos normativos. El proyecto fue elaborado por una comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarrán Capmany.

## **2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.**

Para la reforma de la Constitución de 1857, Venustiano Carranza, promulgó el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reforma al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente, en el que tanto en el Distrito Federal como los Estados tendrían derecho a nombrar a un diputado propietario y un suplente por cada 60,000 habitantes o fracción que excediera de 20,000, como base en el censo de 1910, Los estados y territorios que no alcanzarán el mínimo, podían de todas maneras, nombrar un diputado propietario y un suplente.

---

34 Ibidem. p. 106.

En el dictamen de la comisión de 12 de diciembre de 1916, sobre el artículo 5º de la Constitución, se habla por primera vez, pero sin determinar su composición, de la creación de los comités de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos de trabajo. La iniciativa que dio origen a la consideración del problema del trabajo dentro del texto de este artículo fue de los diputados Aguilar, Jara y Gongora, y fueron ellos quienes propusieron la creación de aquellos comités, y quienes pedían además la modificación del artículo 123 de la Constitución, para que en el mismo se incluyera a la Junta de Conciliación y Arbitraje, como un tribunal de arbitraje junto a los tribunales del fuero de guerra y para ello copiaron el modelo de la Ley de Yucatán.

En el discurso que Carranza realizó el 1º. de diciembre de 1916, con el que inauguraba las sesiones del Congreso, recordó su promesa hecha al Plan de Guadalupe, de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857; en el que destacó la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, y en la que se lograría implantar después todas las instituciones del progreso social y en favor de la clase obrera, con la limitación de las horas y trabajo, de manera que el operario no agotara su energía y tuviera tiempo para su descanso y para atender el cultivo de su espíritu y frecuentara el trato de sus vecinos; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros por los casos de enfermedad y vejez, con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir las necesidades primordiales del trabajador; de su familia; y de asegurar y mejorar su situación.

En realidad el Proyecto de Reformas no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5º, que establecía que el contrato, de trabajo sólo obligaba a prestar el servicio convenido por un

período que no excediera de un año y no podría extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menos cabo de los derechos políticos y civiles.

En el artículo 5º, los redactores del proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja Constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En las sesiones del 26, 27 y 28 de diciembre catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen del artículo 5º. en la que la única oposición fue la de Fernando Lizardi quien en su discurso sostuvo que las adiciones del artículo en comento estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo, asegurando que "la jornada máxima de trabajo obligatoria no excedería de ocho horas, le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo, y la razón es perfectamente clara: habíamos dicho que el artículo 4º. garantizaba la libertad de trabajar y éste garantizaba el derecho de no trabajar; si éstas son limitaciones a la libertad de trabajar, era natural que se hubiera colocado también en el artículo 4º. que en el artículo 5º.; en caso de que se debieran colocar; pero en el artículo 4º. ya están colocadas, porque se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode".<sup>35</sup>

Pero la mayoría de los diputados temió que se trataba de una maniobra para impedir que la asamblea discutiera las cuestiones sociales. Después de algunas breves intervenciones, abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Su discurso es la prueba de que la idea del derecho del trabajo brotó de la vida mexicana, como un grito de rebeldía de quienes

---

35 Diario de los debates del constituyente de Querétaro, tomo I, p. 972.

habían sido las víctimas del contrato de arrendamiento de servicios.

De hecho Victoria podía invocar la experiencia yucateca: "si en el Estado de Yucatán estamos palpando todos estos beneficios, si allí los trabajadores no le besan la mano a los patrones, si ahora los tratan de tú a tú, de usted a usted, de caballero a caballero: si por efecto de la Revolución los obreros yucatecos se han reivindicado", diría en apoyo a sus exigencias.

En las palabras de Victoria se encuentra la idea del artículo 123, es decir, que la Constitución debía de señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes de trabajo, para que de este modo, los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos. Victoria pensaba que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Las leyes del trabajo debían ser generales, con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria.

En las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, se abordó el problema del trabajo con toda amplitud. Muchos de los constituyentes hicieron referencia a la Juntas, Comités, Comisiones de Conciliación y Arbitraje: Tribunales de Trabajo, Juntas de Avenencia, sin precisar su composición. Quién tocó con toda claridad esos problemas fue el diputado José Natividad Macías, quién se refirió al problema de la composición con estas palabras. "estas Juntas tienen que componerse forzosamente de representantes de los trabajadores y representantes de los capitalistas en cada rama de las industrias".

José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho del trabajo.

La discusión condujo, después de las intervenciones de Francisco I. Mújica, Gersayn Ugarte y Froylán Manjarrez a la integración de una comisión que presidida por Pastor Rouaix se hizo cargo de la formulación de un proyecto de capítulo exclusivo sobre el trabajo. Menciona Alberto Trueba Urbina, "que además de la comisión oficial, en sus trabajos intervinieron el Gral. y Lic. José Inocente Lugo, director de la Secretaría de Fomento. Participaron el Ingeniero Victoria Góngora, el Gral. Esteban Banca Calderón, Silvestre Dorador, Jesús de la Torre, Alberto Torrones Benitez, Antonio Gutiérrez, José Alvarado, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa, Porfirio del Castillo, Dionisio Zavala, Carlos L. Gracidas, Rafael Martínez de Escobar y otros diputados muy especialmente, el guanajuatense, José Natividad Macías, autor principal de la exposición de motivos".<sup>36</sup>

El resultado fue el proyecto concluido el 13 de enero, apoyado además por 46 firmas de diputados que con una exposición de motivos substancialmente redactada por José Natividad Macías propuso la redacción del Título VI de la Constitución. Allí apareció la fracción XX de lo que sería el artículo 123 con el siguiente texto: "las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje

---

36 DE LA CUEVA. Mario. El nuevo Derecho mexicano del trabajo, Tomo I, op. cit., pp. 88 y 99.

formado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno”.

Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final, el cual le fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

Las legislaturas y las autoridades de los Estados que integran la Federación Mexicana, tomaron partido desde el primer momento frente a la controversia suscitada entre patrones y trabajadores, con motivo de la aplicación del artículo 123 de la Constitución. Las leyes de los estados que reglamentaron la fracción XX del artículo 123 de la Constitución, instituyeron las Juntas de Conciliación y Arbitraje con funciones jurisdiccionales. Las decisiones de las Juntas fueron conceptuadas como verdaderas sentencias, aunque los textos les dieran el nombre de laudos. Esta posición sostenida por las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje, no llevaba más propósito que el de aplicar los mandatos constitucionales en materia de trabajo, ya que no existía otro organismo que tomara a su cargo esa tarea.

La forma de redacción que se utilizó en la creación de los tribunales de trabajo, aunado a las discusiones que sobre ese punto aportaron los constituyentes, en gran parte fue lo que contribuyó a que en un principio las Juntas tanto por la doctrina, como en la práctica, no fuesen consideradas como Tribunales de Trabajo.



### **3. Reformas de 1924 a la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.**

El artículo 11 transitorio de la Constitución dispone que las bases de trabajo y agrarias serán puestas en vigor, desde luego, aunque las leyes reglamentarias no se expidan. Fue por virtud de este mandato que a raíz de haberse promulgado la Constitución de 1917, surgiera entre patrones y trabajadores del país, la primera y fundamental controversia. Las posiciones eran claras y definidas; la trabajadora pugnó por la aplicación inmediata de los preceptos constitucionales y la patronal, por el diferimiento de esa aplicación.

Frente a este conflicto, las Junta de Conciliación y Arbitraje a que se refiere el artículo 123 fracción XX eran las únicas autoridades que podían obligar los patrones a acatar la vigencia de las bases constitucionales. Así los trabajadores se detuvieron frente al texto gramatical del precepto, pidieron la intervención de las Juntas, ocurrieron a ellas para dar vida a los mandamientos constitucionales, abocándose aquellas al conocimiento de los conflictos de trabajo, sin hacer distinción alguna entre ellos; hicieron declaraciones y condenas; en contra de esas decisiones, y los patrones echaron mano del juicio de amparo aduciendo que las Juntas no eran Tribunales; sino autoridades, cuya función era conciliar, avenir, intentar en todo caso el sometimiento del conflicto al arbitraje, pero siempre que las partes se manifestaran conformes con ese sometimiento.

En el periodo comprendido entre los años 1917 y febrero de 1924, la Suprema Corte de Justicia de la Nación negó a la Junta de Conciliación y Arbitraje la calidad de Tribunales; fundando esa tesis en que la fracción XX del artículo 123 de la Constitución debía interpretarse en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sólo podían intervenir en "conflictos de trabajo actuales, de trabajo presente, en que la dificultad surge por el hecho a

la negativa de una de las partes contratantes, que no cumple con sus compromisos sin que pueda extenderse su intervención a las consecuencias de un contrato que haya expirado y que deben exigirse ante los Tribunales ordinarios"; en virtud, de este punto de vista se encontraba corroborado lo que disponía la fracción XXI del propio artículo 123, en la que se faculta a patrones y trabajadores para no someterse al arbitraje de la Junta, lo que de una manera clara y terminante revela el pensamiento del legislador de que las Juntas mediasen solo en los conflictos que ocurrieren sobre el cumplimiento de un contrato de trabajo, en ejecución, como ocurre en los casos de huelgas, paros de trabajo, sabotajes, boicotajes, y otros medios de represalias usados por patrones y trabajadores a que alude el propio artículo 123 en sus fracciones XVI y XIX.

En virtud de lo anterior, el Constituyente no pudo en manera alguna establecer un órgano jurisdiccional diverso del Poder Judicial, ya se tratase del Federal o del Local, pues la Carta Fundamental atribuía a las autoridades judiciales de la Federación y de los Estados la función de la tesis anterior. Esta tuvo el efecto de resolver el conflicto en términos de diferir la aplicación de las bases constitucionales de trabajo. Si las Juntas no eran Tribunales, sus decisiones eran conculcatorias de garantías.

La clase trabajadora no intentó siquiera ocurrir a los Tribunales comunes, no obstante que el máximo Tribunal lo remitía a ellos, por considerarlos fuera de todo ambiente para aplicar, en caso de violación del artículo 123 de la Constitución, los preceptos de aquél. Las decisiones de la Suprema Corte se sucedían una a otra sustentando aquél criterio. Las organizaciones de trabajadores no abandonaron por un sólo momento su posición; siguieron ocurriendo a las Juntas y estas continuaron conociendo y haciendo las declaraciones de absolución o de condena.

Así ocurrieron siete años, periodo durante el cual fue realmente aplazada la aplicación del artículo 123 de la Constitución.

A partir del 1° de febrero de 1924, en la Ejecutoria denominada "La Corona" la Suprema Corte de Justicia expresó un punto de vista diferente atribuyendo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la competencia necesaria para resolver no sólo los conflictos colectivos de trabajo sino también los individuales, sin que ello pudiera implicar la violación de lo ordenado por el artículo 13 constitucional que prohíbe juzgar a través de tribunales especiales.

Alberto Trueba Urbina afirma que la Ejecutoria que en forma precisa y mejor elaborada contiene esos argumentos fue la dictada el 21 de agosto de 1924 por el Pleno de la Corte, en el amparo en revisión "Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza del pueblo, S.A."

Los puntos importantes que sirvieron de fundamento para verificar el cambio de jurisprudencia fueron:

a) las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades administrativas, que como tales tienen facultades jurisdiccionales bien determinadas, ya que tienen como función decidir cuestiones de Derecho entre partes, de conformidad con lo que dispone el artículo 123, fracción XX de la Constitución; que no es nada extraño que una autoridad administrativa tenga funciones judiciales o que la judicial las tenga administrativas, y que la administrativa las tenga legislativas, pues la división de Poderes no es de manera alguna absoluta;

b) el propósito del legislador fue establecer las Juntas precisamente para mejorar la situación de la clase trabajadora; en esa virtud las Juntas vienen a constituir verdaderos tribunales encargados de resolver las

cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien colectivamente, bien en forma individual, siendo decisivo que las diversas fracciones del artículo 123 de la Constitución hacen alusión de patrón o de obrero, individualmente considerados;

c) es inadmisibile el criterio de que todas las acciones se ejercitan ante las Juntas y todas las prestaciones que se demandan puedan reducirse al pago de los tres meses de salario de que habla la fracción XXI del artículo 123 constitucional, pues este precepto hablaba, además, de la responsabilidad del conflicto y tratándose de accidentes de trabajo, la fracción XIV del propio artículo;

d) las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen, además, autoridad para ejecutar los laudos que pronuncien, en virtud de que la Constitución les dio el carácter de autoridades encargadas de aplicar la ley, en relación con los contratos de trabajo, y les ha conferido la potestad de decidir o declarar el derecho en las cosas individuales relacionadas con esos contratos, en los cuales actúan como tribunales; que no ha sido la intención del legislador constituirlos en organismos consultivos, en cuyo caso no estarían facultadas para decidir el Derecho y resolver las controversias que se les planteen.

#### **4. Reformas de 1929 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

El surgimiento de los conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y que, por lo mismo, no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales; y de conflictos que afectaban

directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer la Junta Federal de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

A partir de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero traducido en una gran cantidad de leyes de trabajo expedidas por los Estados; el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores; la realización de huelgas y la celebración de contratos colectivos.

Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros y petroleros en las fábricas y en los talleres: fue noble y oportuna la solución de la Asamblea de Querétaro, decía el rumor, pero la República es un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negociación del principio democrático de la igualdad de derecho y beneficio. Aunado a esto el artículo 27 constitucional concedía a la Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por las autoridades federales. Las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas, muchas veces comprendían a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlos, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

La Secretaría de Industria giró una serie de circulares, entre las que se encuentran: la de 28 de abril de 1926, previniendo que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo, otra circular fue la del 5 de marzo de 1927, dispuso que dado que el artículo 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, los conflictos que se suscitaban entre trabajadores y patrones de dicha industria, se resolverían por la Secretaría de la Industria;

una última circular de 18 de marzo del mismo año, dispuso que, con objeto de uniformar la aplicación de un contrato-ley firmado entre trabajadores y patrones de la industria textil, el Departamento de Trabajo de la Secretaría resolvería todos los conflictos derivados de dicho instrumento.

Todas estas circulares llevaron al Ejecutivo de la Unión a expedir, el 27 de septiembre de 1927, un Decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación; decreto reglamentario de las leyes de Ferrocarriles, Petróleo y Minería, las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales.

La legitimidad constitucional de estas disposiciones fue largamente combatida, pero el debate quedó clausurado al federalizarse la expedición de la Ley del Trabajo y distribuirse las competencias entre las Junta Federales y las Locales.

El Presidente provisional, Emilio Portes Gil, formuló una solicitud a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión para que convocara a un período extraordinario de sesiones en el que habrían de analizarse las reformas de los artículos 73 y 123 de la Constitución Federal. Señalaba el presidente Portes Gil que la diversidad legislativa en materia laboral solo causaba perjuicios tanto al trabajador como al capitalista, que generaban conflictos constantes que preocupaban hondamente al Estado e impedían la paz y el adelanto del país.

En el anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo los aspectos más importantes en el orden procesal que conviene destacar son:

a) la separación de tres etapas del proceso laboral que obliga a celebrar una audiencia de conciliación, otra de demanda y excepciones y una

o varias audiencias de prueba. En rigor se establecía una sola audiencia de ofrecimiento, desahogo de pruebas y alegatos, pero se admitía el señalamiento de otra fecha, si por la naturaleza del negocio no fuere posible recibir las pruebas en una sola audiencia;

b) la regularización de los conflictos del orden económico general;

c) la admisión de la insumisión al arbitraje, en todo tipo de conflicto, por cualquiera de las partes y;

d) la ejecución de los laudos a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Néstor de Buen Lozano afirma que "cualquiera que hubiere sido los defectos importantes que impidieron que el anteproyecto de 1928 se convirtiese en ley, de lo que no cabe duda es del mérito extraordinario de quienes lo hicieron posible, política y técnicamente y desde el punto de vista de los sectores, nadie podrá poner en tela de juicio que allí se encuentran las sólidas bases de nuestro procedimiento laboral actual".<sup>37</sup>

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución original de una sola Ley del Trabajo unitaria, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia incluida en la misma reforma. De este modo, se

---

37 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del trabajo, op. cit., p. 131.

iniciaron los proyectos para la expedición de la Ley Federal del Trabajo que puso fin a todas las irregularidades ya expuestas.

## **5. Ley Federal del Trabajo de 1931.**

El presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esta fecha el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley de Trabajo. Dentro de ese propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una Asamblea Obrera-Patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un Proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional, e inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero encontró una fuerte oposición en las Cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo y porque consigno la Tesis del Arbitraje Obligatorio de las huelgas, al que disfrazo con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales.



Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suarez, y al que ya no se dio el nombre de Código, si no de Ley. Fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido, y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

En la parte orgánica de la Ley de 1931 se adoptaron las disposiciones del anteproyecto de Portes Gil, estableciéndose que la elección de los representantes del capital y del trabajo quedaba a cargo de convenciones (artículo 367) reunidas el día 1° de diciembre de los años pares (artículo 380), designándose representantes obreros y patronales titulares y suplentes, por cada grupo especial de las Juntas (artículo 368). La propia Ley declinaba en Reglamentos a expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento (artículo 401).

El título noveno de la Ley (artículos 440 al 648, inclusive) señaló el procedimiento ante las Juntas, y a ese efecto se dividió en los siguientes capítulos:

Capítulo I. Disposiciones Generales (artículos 440-485).

Capítulo II. De las Recusaciones (artículos 486-499).

Capítulo III. De la Conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación (artículos 500-510).

Capítulo IV. De los Procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje (artículos 560-565).

Capítulo V. De las providencias precautorias (artículos 566-565).

Capítulo VI. De las tercerías (artículos 566-569).

Capítulo VII. De los conflictos de orden económico (artículos 570-583).

Capítulo VIII. De la ejecución de los laudos (artículos 584-648).

Las reglas del procedimiento ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje se contemplaban en la Ley de 1931, la celebración de una primera audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones. La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto (artículos 512, 513 y 514), pero en el caso de que no compareciera, había que señalar una segunda audiencia de Demanda y Excepciones, con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario de no presentarse tampoco en la segunda ocasión (artículo 515).

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, la Junta debía recibir el negocio a prueba. Lo mismo hacía si las partes lo pedían o en el caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. A tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 522). En el artículo 524 se preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas, e inclusive, a desahogar diligencias fuera de su propio local.

En el artículo 531 se otorgaba a las partes un término común de cuarenta y ocho horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y trabajo 24 horas para que, en su caso, solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pudiéndose ordenar con ese motivo, la práctica de nuevas diligencias (artículo 532).

Concluida la tramitación se formulaba por el auxiliar del presidente de cada grupo especial un dictamen, que proponía la solución del conflicto (artículo 535), mismo que se sometía a discusión pudiendo los representantes formular votos particulares (artículo 538 al 540). Con el acta correspondiente

se turnaban los autos al Secretario para él engrosarse del laudo, firma de los representantes (artículo 549) y se procedía a la notificación de las partes.

Los laudos debían dictarse a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, apreciando los hechos según los miembros de la Junta, lo creían debido en conciencia (artículo 550) y de manera clara, precisa y congruente con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio (artículo 551).

La etapa final quedaba a cargo de los Presidentes de las Juntas, a quienes se imponía conforme a la vieja fórmula la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos (artículo 584). Otorgándoles la Ley la facultad de secuestro, de utilización de avalúos fiscales (artículo 625) y de remate.

Es importante hacer notar que la Ley Federal del Trabajo de 1931 rigió por cuarenta años la vida económica y social de México, pese a sus errores e insuficiencias, pero dentro de sus aciertos, es la primera en la que se encuentran las instituciones fundamentales del derecho Individual y colectivo del trabajo, tan avanzado en su tiempo influyó en la legislación laboral de otros países latinoamericanos.

La Ley de 1931 supo recoger la tendencia de la vida nacional y armonizarla con la idea de la justicia de la Declaración de Derechos Sociales de 1917 y consignar las estructuras básicas que yacen en el fondo del derecho del Trabajo que actualmente nos rige.

A la Ley de 1931 deben asociarse nombres importantes, pues fue el Presidente Pascual Ortiz Rubio quién la promulgó, pero a Aarón Saenz,

entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo corresponde el mérito de haber sabido llevar a un buen puerto una nave que encontró aguas difíciles. El trabajo de gabinete lo harían Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, tres especialistas en derecho con posterior destino importante en la política, la administración laboral y la universidad. Fue para ello básico el anteproyecto de Portes Gil enriquecido por la Comisión Mixta designada por la Convención de 1928.

La exposición de motivos de la Ley de 1970 y Mario de la Cueva, hacen un cumplido elogio a su antecesora “los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado al progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios ... hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción”<sup>38</sup>.

Para Néstor de Buen Lozano la Ley Federal del Trabajo de 1931, “en su momento fue importante para el derecho iberoamericano del trabajo. Muchas de sus disposiciones pueden reconocerse en las leyes del trabajo vigentes en países múltiples de América Latina”.<sup>39</sup>

---

38 DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho procesal del trabajo, Tomo I, op. cit., pp. 54 y 55.

39 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del trabajo, op. cit., p. 132.

## 6. Ley Federal del Trabajo del Trabajo de 1970.

La vigente Ley del trabajo tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación.

El primero de ellos fue el resultado del trabajo del entonces Presidente Adolfo López Mateos, quién en el año de 1960 ordenó la integración de una comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo, la que integró con el Secretario de Trabajo y Previsión Social, el Lic. Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federal como Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano y con el maestro Mario de la Cueva, sin duda el laborista de mayor rango en América Latina, con el objeto de que se iniciara una investigación y se estudiaran las reformas que debieran hacerse a la legislación del trabajo. Este anteproyecto exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXI y XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución, pues de otra suerte no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a catorce años de edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

Con relación a las fracciones XXI y XXII reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en su empleo, la Suprema Corte de Justicia había dado una

interpretación equivocada, error que era urgente corregir; finalmente había que definir con mayor precisión la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. En el mes de diciembre de 1961, se envió al poder revisor de la Constitución la iniciativa presidencial, la que quedó aprobada en el mes de noviembre del año siguiente.

En el año de 1962, el Presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa de reforma consecuente de la Ley del Trabajo de 1931, y en el mes de noviembre de ese mismo año fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

El segundo antecedente lo encontramos al iniciarse 1967, en el que el nuevo Presidente de la República, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas mencionadas anteriormente y con el Lic. Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto, quienes en los primeros días de 1968, el Secretario del Trabajo pudo informar al Presidente que el nuevo proyecto estaba concluido. Fue entonces cuando el titular del Poder Ejecutivo decidió que se enviaría una copia del que se llamó anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularán las observaciones que juzgasen convenientes. Así transcurrieron los cuatro primeros meses del año; fue abundante la documentación que remitió la clase trabajadora, pero en contraste con ella, la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. Después del 1º de mayo de ese mismo año y por acuerdo del propio Presidente de la República, invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto y que presentaría al Poder Legislativo.

La clase patronal, por conducto de sus organizaciones, designó a un grupo de abogados para que la representara en las conversaciones con la comisión. Ignoramos si los empresarios les dieron instrucciones concretas, pero lo cierto es que su postura fue totalmente negativa, pues no solo hicieron una crítica inconsciente de las ideas y principios generales del anteproyecto, sino que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores, ejemplos de ello fue: el memorándum inicial que presentó al grupo de abogados, en donde se objetó la definición de la jornada de trabajo aduciendo que "no correspondía a la realidad", lo que era cierto, pues su propósito era corregir los abusos que se cometían, y sobre todo, evitar que en el futuro se prolongaran las horas de trabajo para compensar interrupciones no imputables a los trabajadores; se opusieron a la prima por trabajo en día domingo, desconociendo que esa actividad privaba al trabajador de la compañía de sus hijos, que en ese día no concurren a la escuela; en algunas negociaciones se trabaja en 2 o 3 turnos y ocurre con frecuencia que al terminar uno de ellos no se presenta el trabajador al turno siguiente sin que se le pueda reemplazar, porque ningún otro trabajador posee los conocimientos suficientes; por lo tanto, el trabajador del primer turno debe continuar trabajando en el turno siguiente, en suma, 16 horas continuas; desconocieron en esa ocasión que una empresa bien organizada debe tener la precaución de adiestrar a un trabajador para que sustituya al faltista por enfermedad o accidente; se opusieron al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso; rechazaron la idea de que los periodos de vacaciones coincidieran con los convenios de la organización Internacional del Trabajo, y que se concediera a los trabajadores una prima que les permitiera disfrutar sus vacaciones con independencia de sus gastos diarios; desecharon la idea de un aguinaldo anual; en el problema de las habitaciones llegaron a la conclusión de que no debería de reglamentarse la obligación constitucional, por lo que se negaron hacer

cualquier sugerencia; y entre otras muchas cuestiones más, manifestaron que la Ley del Trabajo no debía proteger las invenciones de los trabajadores.

En resumen, en un documento del 8 de julio de 1968, concluyeron expresando que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley Federal del Trabajo de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

Por su parte, los representantes de los trabajadores acudieron a la comisión con sus observaciones y propuestas. Su postura fue esencialmente distinta, la que puede comprobarse de la lectura de la publicación de la Confederación de Trabajadores de México Titulada: Reformas y Adiciones del Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo; partieron de la tesis de que si bien la Ley de 1931 había sido una aplicación magnífica, la idea de justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigían un ordenamiento que generalizaba las conquistas obreras y elevara a los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de producción y distribución de los bienes; aceptaron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse.

Entre las reformas que señalaron merecen destacarse: en primer lugar, la federalización de la justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los estados, la que se hacía sentir en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no podía realizarse la reforma sin una modificación en los textos constitucionales, lo que no estaba previsto en esos momentos; pidieron la reducción de las horas de trabajo en la semana, a 40, pero se llegó a la conclusión de que los sindicatos podían



realizar la reducción de la jornada en la contratación colectiva, sin necesidad de reformar la Constitución. De conformidad con algunas observaciones el anteproyecto se modificó entre otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio de derecho de huelga.

Con las observaciones de los trabajadores y de los empresarios, y con las sugerencias que habían recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final al que hizo preceder de una exposición de motivos. En el mes de diciembre de 1968, el presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Fue entonces cuando se escenificó ante las comisiones unidas de diputados y senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes; otra vez desfilaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con mayor libertad.

Al concluir las reuniones con los representantes de los trabajadores y de los empresarios, los diputados y senadores invitaron a la comisión redactora del proyecto a un cambio de impresiones. Es indudable que los miembros del Poder Legislativo habían estudiado cuidadosamente la iniciativa, así como también les formularon diversas interrogantes, a las que respondieron con el propósito de poner en relieve los lineamientos generales del proyecto, y procuraron se mantuviera su unidad: la iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero si se analizaron en su conjunto las modificaciones que introdujo el poder Legislativo, y llegaron a la conclusión de que si se había logrado una armonía mayor entre los preceptos que se encontraban dispersos y la precisión de otros.

Así su aprobación fue publicada en el Diario oficial de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

El proceso de formación de la Ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad. Sin duda, el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la Comisión redactora y ante la cámara legislatadora, contienen las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del derecho del trabajo, pero unas y otras se confrontaron con la realidad viva y se propusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, de quienes se proponen sincera y noblemente la erradicación de la miseria.

En esta Ley se le atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en juego cuyo monto no excediera de 3 meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se integraran Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos Estados de la República. Con el mismo espíritu los gobernadores de los Estados y de los territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para evitar las constantes desintegraciones de las Juntas por ausencia de los representantes, lo que solía ser el resultado de maniobras interesadas, se determinó que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes, aunque si para la resolución de los conflictos.

Las normas procesales generales ratificaron la moralidad predominante, no exclusiva, de los juicios laborales. Hicieron más fáciles las notificaciones, aligeraron los trámites de los incidentes; aumentaron el plazo de la caducidad de 3 a 6 meses para evitar perjuicios a los trabajadores; se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria, que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

El procedimiento ordinario intento cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de Conciliación y de Demanda y Excepciones. Se introdujeron mejoras en orden a propiciar el impulso procesal con base en el otorgamiento de facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer.

En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, prueba que fue omitida por la Ley Federal del Trabajo de 1931 y se facilitó el desahogo de las pruebas periciales.

Una novedad interesante derivó de la inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento, Admisión y Desahogo de Pruebas, Alegatos y Laudo.

En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución.

La ley de 1970 introdujo la característica de apartar el Derecho Laboral de la doctrina civilista, por ser esta desfavorable para los trabajadores, en

cuanto a que el inmovilismo del contrato de trabajo operaba en favor de los patronos; y dio paso a la institución de la relación de trabajo, a fin de que prevaleciera la realidad de las condiciones de trabajo sobre el formalismo del contrato escrito, lo que implica un cambio fundamental en la perspectiva del Derecho Laboral, que irradió hacia todos sus aspectos. Por otra parte, atribuyó a los sindicatos la facultad para que contasen con trabajadores que prestaren sus servicios a un patrón o patronos determinados, la representatividad para exigir la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, bajo el principio democrático de la mayoría obrera, de manera que la pérdida de la mayoría, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la titularidad del Contrato Colectivo, implantando una regulación jurídica para dirimir las controversias sobre la titularidad del mismo.

“La Ley nueva no es, ni quiere ser, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar la condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta el final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización”.<sup>40</sup>

---

40 DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del trabajo, Tomo I, op. cit., p. 61.

## **7. Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.**

El 18 de diciembre de 1970, el Presidente José López Portillo presentó a consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una Iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, que implicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la Ley que fijaban el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación con la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. El proyecto elevó el número de artículos de la Ley de 1970, de 891 a 1010. Pero lo importante no era el número de los preceptos, sino su contenido. Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal. Por primera vez aparecía, en el Derecho Adjetivo, la idea tutelar que caracteriza al Derecho Individual del Trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un supuesto para convertirse en una meta. Fue hasta el 4 de enero de 1980 cuando las reformas fueron publicadas en el Diario oficial de la Federación y entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año.

No debe dejar de mencionarse el nombre de los principales protagonistas de la reforma: Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y Previsión Social, a quién se le considero como el motor esencial de la iniciativa en la que no era difícil encontrar aspiraciones políticas a corto plazo. La mano del jurista lamentablemente fallecido, Jorge Trueba Barrera quién llevó a cabo la elaboración del anteproyecto en el que aparecen claramente definidas las ideas de su ilustre padre, el maestro Alberto Trueba Urbina. No puede dejarse de mencionar la intervención del Subsecretario "A" del Trabajo, Guillermo González López y de quien era entonces Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Trabajo, el maestro Pedro Cervantes Campos, quien

publicaría después una monografía interesante "Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral".

La Ley de 1931 y 1970 no reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Por el contrario las mantuvieron alejadas de la antorcha de justicia social. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes del proceso.

El proceso estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores, pues entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenían los patrones.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo. Pero en todo caso la nota de mayor trascendencia estaría dada por la tutela que a partir de la reforma ejercen las Junta de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquéllos, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor a la debida.

Ahora en la ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional, como lo es en las normas procesales a las que al fin se le han dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

Mucho puede decirse de positivo y negativo de las reformas procesales de 1980. El establecimiento de una calificación previa de la procedencia de la huelga, que puede detener su tramitación (artículo 923), se inscribe entre las notas más criticables. Sin embargo, el conjunto no es malo y a unos cuantos años de su vigencia, iniciada el 1º de mayo de 1980 (promulgada el 30 de diciembre de 1979 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980) puede decirse que ha sido útil. A pesar de sus errores y no obstante las críticas feroces que de ambos lados de la lucha de clases han enderezado en su contra.

En el presente capítulo hemos realizado un breve recorrido histórico, del cómo y el por qué fue necesaria la creación de una ley que reglamentara principalmente las relaciones obrero - patronales (relación en la que los primeros se encontraban en total desventaja frente a los segundos). Así como los principales antecedentes sobre la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local según sea el caso que corresponda, y como consecuencia de ello las normas que regularán y normarán el procedimiento del trabajo, con el fin de dirimir esas controversias, entre las cuales se encuentran las pruebas para mejor proveer materia del presente trabajo de investigación. Recorrido que nos ha servido de base para poder entender su evolución.

### CAPITULO III. MARCO LEGAL DE LAS PRUEBAS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Primeramente se analizará y distinguirá el término conflicto del de conflicto de índole laboral. De acuerdo con el diccionario de la Real Academia de 1970, al conflicto lo define como la voz latina *conflictus*, que significa “lo más recio de un combate. Punto en que aparece incierto el resultado de la pelea”. Guillermo Cabanellas expresa que “el termino conflicto tiene mucha similitud con colisión, sin embargo no deja de ser frecuente en lo laboral hablar de un conflicto para un problema planteado con aspereza entre las partes, más o menos irreductibles, y relegar el uso de colisión para acontecimientos concretos de los trabajadores o contra ellos”.<sup>41</sup>

Gramaticalmente hablando, la palabra conflicto se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. Este vocablo es sinónimo del término colisión, de colisión, derivado verbal de *coligere* que significa chocar, rozar.

La expresión conflicto no es única, pues en el mismo campo del derecho suelen emplearse, además, otras de significado análogo. Guillermo Cabanellas menciona las voces colisión, que define “como el choque material entre individuos o núcleos y controversia”<sup>42</sup>. De ésta dice que constituye “la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas”. En la fracción XX del apartado “A” del artículo 123 constitucional se menciona también como

---

41 CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los conflictos laborales, bibliográfica Omega, Argentina, 1966, p. 44.

42 Idem.



sinónimo a las "diferencias entre el capital y el trabajo".<sup>43</sup>

En su acepción jurídica encontramos una gran variedad de definiciones de lo que es un conflicto, sin embargo, no hay mayor dificultad para entender el significado de conflicto. En rigor los conflictos constituyen el hecho real o aparente que exige una solución jurisdiccional. "Por ello mismo no deben confundirse los conflictos con las vías para resolverlo, pues los primeros corresponden a un fenómeno social; y los segundos, por mas que sean identificados habitualmente con la naturaleza de los conflictos, en realidad constituyen una pluralidad de actos procesales. En cambio los conflictos, además de jurídicos pueden ser también económicos e inclusive técnicos", tal y como lo sostiene Couture.<sup>44</sup>

Entre las principales definiciones acerca de lo que son los conflictos de trabajo encontramos que, para Mario de la Cueva "los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo, así mismo señala que los conflictos laborales tienen dos características fundamentales; primeramente, una de las personas que interviene en el conflicto, por lo menos debe ser sujeto de una relación de trabajo; y en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto deberá estar regida por las normas del derecho del trabajo".<sup>45</sup>

---

43 Idem.

44 COUTURE, Eduardo, "Algunas nociones fundamentales del derecho procesal del trabajo". Derecho Procesal del Trabajo. Universidad del litoral, Santa Fe, 1941, pp. 120, 121, 166.

45 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, op.cit, p. 510.

Eugenio Pérez Botija gramaticalmente y sin duda alguna ha definido los conflictos laborales, indicando que "con el nombre de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo, este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las fricciones de un Ley Laboral que no atacan las empresas o a los trabajadores. Aclarando que estas fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo pueden manifestarse desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados".<sup>46</sup>

Las anteriores definiciones anteriormente transcritas de los distinguidos maestros, son discutibles. En primer término, porque el Derecho Laboral es algo más que un derecho regulador de las relaciones de trabajo, no obstante el nombre comprometedor de la disciplina, resulta evidente que hay otro tipo de relaciones que también contempla y de las que derivan conflictos, ejemplo de éstas son las relaciones sindicales, es decir, las que se producen entre dos o más patrones entre sí a efecto de determinar situaciones o responsabilidades solidarias; las relaciones en que interviene el Estado con sindicato y empresario. En segundo término, porque, no necesariamente alguna de las personas que interviene en los conflictos es sujeto de una relación de trabajo, verbigracia, en el caso de un conflicto intersindical o entre un sindicato y un patrón. Es claro que esta observación no sería válida si se usara la expresión con un mayor ámbito de aplicación como lo es relación laboral.

---

46 PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso del Derecho del Trabajo, sexta edición, Tecnos, España, 1960, p. 265.

Es importante agregar, que los tribunales de trabajo en nuestro país no solamente conocen de conflictos laborales y no obstante el sentido restringido de la fracción XX del apartado "A", del artículo 123 constitucional, que somete al conocimiento de las Juntas solo los conflictos entre el capital y el trabajo, pues la Ley del Seguro Social en su artículo 275, indica que las "controversias entre sus asegurados o sus beneficiarios y el Instituto, sobre las prestaciones que esta Ley otorga, podrán ventilarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje", de la que se deriva que los conflictos de trabajo, aún cuando no tengan habitualmente ese origen, se trata simplemente de conflictos derivados de la seguridad social.

Los conflictos de trabajo son sin lugar a dudas manifestaciones de lucha de clases, al constituir la más clara y rotunda contradicción entre la clase desposeída en contra de la clase poseedora de la riqueza que en la actualidad es la minoritaria.

Existen en la doctrina laboral constantes referencias a la clasificación de las formas de solución de los conflictos, sin embargo solamente tomaremos la que hace Néstor de Buen Lozano al clasificar los medios de solución comunes a los conflictos de trabajo de la siguiente manera:

"Solución directa entre las partes.

- Pago o satisfacción.
- Transacción (relacionada con el cumplimiento de obligaciones previas).
- Convención (relacionada con el establecimiento de nuevas condiciones).

Solución con intervención de terceros.

- Conciliación.
- Mediación.
- Arbitraje:

- Voluntario.
- Forzoso.

Solución mediante juicio.

- Ante jueces ordinarios.
- Ante jueces especiales.
- Ante Juntas de Conciliación y Arbitraje”.<sup>47</sup>

De todas las soluciones anteriores a los conflictos de trabajo, por lo que hace a este capítulo solo nos ocuparemos de la clasificación marcada bajo el inciso c.3) pues la jurisdicción constituye la vía de uso más frecuente. En realidad la intervención del organismo estatal de integración tripartita, es decir, la Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene el valor que le da el hecho de ser la vía de más fácil acceso. Por otra parte, asume también una cierta vocación conciliatoria, si bien no tan manifiesta como podría entenderse de su propio nombre.

Cabe hacer mención que ya Montesquieu ha señalado la importancia del poder jurisdiccional en la democracia sosteniendo que: “no hay libertad si el poder de juzgar no está bien delineado del poder legislativo y del poder ejecutivo. Si no está separado del poder legislativo, se podría disponer arbitrariamente de la libertad y de la vida de los ciudadanos; es decir, el juez sería legislador. Si no está separado del poder ejecutivo, el juez podría tener la fuerza de un opresor”.<sup>48</sup>

---

47 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, op. cit., p. 93.

48 MONTESQUIEU DE SECONDANT, Carlos. El Espíritu de las Leyes, Universitaria, Universidad de Puerto Rico, Río Piedros, 1964, impreso en español, p. 26.

Es obvio que la Juntas de Conciliación y Arbitraje difícilmente podrían escapar de las observaciones de Montesquieu. Pues teóricamente éstas son autónomas y tienen, una clara vinculación con el poder ejecutivo. Esto resulta motivo de inquietud, por el riesgo de que los tribunales laborales se conviertan en juez y parte, resultando ser una de nuestras cómodas realidades.

Por lo que hace a las alternativas de la intervención jurisdiccional diremos: que la Junta de Conciliación y Arbitraje o solamente de Arbitraje no pertenecen al poder judicial, pero tienen funciones jurisdiccionales con facultad, inclusive, para imponer por sí mismas el cumplimiento de sus resoluciones, y específicamente es en relación a esta última que comenzaremos a desarrollar nuestro capítulo.

## **1. Fundamentos legales de los procedimientos laborales.**

Comenzaremos a desarrollar este punto partiendo de que el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus fracciones XX y XXII establecen que: "las diferencias o conflictos entre el capital y el 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" y; "el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al

trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Del contenido de la primera de las fracciones anteriormente transcritas se desprende, que es en ella donde se encuentra el fundamento legal de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ello significa que por mandato constitucional las diferencias obrero-patronales tienen que ser resueltas por aquellas, formadas por igual número de representantes de ambas clases y por uno del Gobierno, constituyendo así organismo administrativo con facultad jurisdiccional; de la segunda fracción se desprende el derecho a la estabilidad en el empleo, imponiéndole al patrón la reinstalación obligatoria a favor del trabajador despedido injustificadamente, eliminando la facultad patronal de no someterse al arbitraje de la Junta, en consecuencia, se establece como regla general el derecho a la permanencia en el empleo, salvo las excepciones que se establecen en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. La razón por la que consideramos se incluye en un párrafo de esta fracción que "la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización", se debe a que las relaciones de trabajo, implican frecuentemente, un contacto personal y directo entre el trabajador y el patrón, y una cierta convivencia entre los dos, tal es el caso del servicio doméstico, pequeña industria, secretarías privadas, empleados de confianza, y otros, en donde resulta imposible obligar al empresario al cumplimiento de la relación jurídica, por que equivaldría a imponerle la convivencia forzada con otra persona, situación que contraría la idea de la libertad humana y, por último, de

su contenido se precisa que el patrón que despida a un trabajador sin causa justificada debe reinstalarlo o indemnizarlo quedando la opción a decisión del trabajador.

Otro artículo que funda el procedimiento ordinario es el 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 con las reformas de 1980, que a la letra sostiene: "el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

Del texto de este artículo se desprende la facultad que tiene el trabajador de optar entre la reinstalación o la indemnización al formular su demanda, lo que resulta contradictorio, pues la fracción XXII apartado A del artículo 123 constitucional no establece dos acciones distintas, sino la obligación que tiene el patrón de cumplir con el contrato o el pago de una indemnización en los casos de despido injustificado, razón por la cual una vez resuelta la cuestión principal de saber si ocurrió o no un despido justificado o injustificado, será después cuando el trabajador elija que se le reinstale o se le indemnice, y si bien es cierto que del artículo 48 de la Ley en la materia se desprende que el trabajador tiene derecho a elegir cualquiera de las dos acciones también es cierto que no señala el momento procesal en que se deba hacer.

Por su parte, el artículo 870 del ordenamiento ya referido establece "las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos

individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta ley".

Del anterior precepto se desprenden dos clases de sujetos de la acción laboral, que son el individual y el colectivo, siendo el individual el que tiene por objeto que cada trabajador exija el cumplimiento de los derechos que conforme a la ley y el contrato le correspondan; y el colectivo que es la que ejercita un sindicato con el objeto de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, su revisión o modificación, estableciéndose así nuevas condiciones colectivas de prestación de servicio.

Así pues el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, la que la turnará al Pleno o a la Junta Especial que le corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores.

## **2. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.**

El proceso tradicionalmente se ha dividido en dos períodos: el de instrucción o de ordenación procesal, como también se ha denominado y el cual comprende las fases postulatoria y probatoria; y el período de decisión, que comprende la función de la actividad jurisdiccional al dirimir la controversia, mediante la aplicación de la norma jurídica al caso concreto, para la eliminación de incertidumbre del derecho. En nuestro sistema de Derecho Laboral Mexicano, dentro del primer período encontramos las siguientes fases: la de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de



pruebas y Alegatos; y el segundo engloba la llamada audiencia de resolución o laudo.

En el procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, únicamente cuando no se haya señalado en la Ley Federal del Trabajo una tramitación específica, tal como lo dispone el artículo 870 del ordenamiento antes referido, es decir, constituyen los primeros la regla general, y las excepciones son tramitadas en procedimientos debidamente especificados por la Ley, como lo serían los procedimientos especiales, de huelga, colectivos y de naturaleza de económica.

El juicio ordinario laboral podría ser calificado como el juicio de mayor cuantía en comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad es un procedimiento de carácter general, esto quiere decir, que preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una cuestión especial.

Los laudos emitidos por las Juntas dentro del procedimiento ordinario no crean condiciones nuevas de trabajo como las que se dictan en los laudos en los procedimientos de conflictos económicos, pue solo aplican las disposiciones legales establecidas al caso concreto, tratando de dirimir la controversia planteada por las partes.

En el presente capítulo y siguiente analizaremos pormenorizadamente cada una de las fases del proceso laboral con todas las implicaciones que se presentan en la práctica, destacando las particularidades distintivas de la materia de que se trata, de todos y cada uno de los actos jurídicos, su diferenciación con otras materias; las innovaciones que introdujo la Ley

Federal del Trabajo de 1970 en relación a la de 1931 y el criterio sostenido por nuestras autoridades federales de amparo con relación a la suplencia de la queja, así como las reformas procesales de 1980.

- **Presentación de la demanda.**

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda en la dependencia que la Ley denomina Oficialía de Partes o también denominada Unidad Receptora (artículo 871 de la Ley Laboral). La demanda, debe formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados y, si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones, pero no se tendrán por ofrecidas sino hasta que sea ratificada en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, lo anterior en razón del principio de oralidad que rige el proceso laboral, a diferencia del proceso civil que no señala este requisito.

Cabe señalar que en el derecho procesal del trabajo no se exige forma determinada en la comparecencia ni en las promociones dada la flexibilidad y sencillez del mismo; sin embargo, la demanda exclusivamente deberá formularse por escrito. En este escrito se deberán expresar cuando menos, los hechos en que se funden las peticiones.

La oficina receptora deberá remitir de inmediato la demanda al Pleno o a la Junta Especial que sea competente el mismo día, antes de que concluyan las labores de la Junta. Dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, se dictará un acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el

escrito inicial de demanda, tal como lo dispone el artículo 873 de la Ley en la materia.

La notificación de las partes se deberá hacer, cuando menos diez días antes de la fecha señalada para la audiencia, entregando al demandado copia simple y cotejada de la demanda. En todo caso se notificará al demandado con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Una práctica eficaz de la Junta de Conciliación y Arbitraje ha sido la de sugerir que la demanda la presente quien tiene facultades para recibir notificaciones. Al momento de presentarla, se dicta el acuerdo de admisión y se notifica de inmediato a la persona autorizada, ahorrando con ello un trámite que alargaba innecesariamente los juicios. Por otra parte, si la demandada tiene representantes legales que asisten diariamente a la Junta, también de inmediato se les notificará.

En el acuerdo de admisión la Junta podrá subsanar el escrito inicial de demanda solo por cuanto hace a las prestaciones que de acuerdo con la Ley Laboral deriven de la acción intentada o procedente, pero en el caso de que la Junta notará que existe una irregularidad, o si estuviese ejerciendo acciones contradictorias, es decir, que fuere obscura o vaga, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días hábiles.

La falta de notificación a alguno de los demandados obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia de ley, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las

acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados (artículo 874 primer párrafo). Sin embargo, puede ocurrir que se haya notificado a alguna de las partes pero que no hayan transcurrido entre la notificación y la audiencia, los diez días que marca el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en ese caso, siendo válida la notificación, la Junta tendrá que señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia.

Las partes que concurran a la audiencia que deba diferirse por falta de notificación a otra parte, quedarán notificadas en el momento de señalarse la nueva fecha. Las que fueron notificadas y no concurrieron, independientemente de que la notificación hubiere sido extemporánea, serán notificados de nuevo por boletín o a través de los estrados de la Junta; las que no hubieren sido notificadas personalmente, ordenará se haga la notificación de esa manera.

• **Audiencia de conciliación y demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.**

De acuerdo con el principio de concentración en la primera audiencia del juicio ordinario se deben llevar a cabo las tres etapas que son las de conciliación y demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas sin embargo, esto no siempre fue así, pues durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al momento de recibir la demanda se citaba para una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, que debía verificarse a más tardar, diez días después de la primera (artículo 511); celebrada la de demanda y excepciones, se señalaba otra audiencia para el ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 521).

A diferencia de lo anterior en la Ley Federal del Trabajo de 1970 se concentro la primera parte de una sola audiencia de conciliación, demanda y

excepciones (artículo 752), con la característica especial que si no concurría ninguna de las partes, se archivaba el expediente hasta una nueva promoción (artículo 756).

Dada la división de estas tres etapas, la ley prevé que no obstante en la audiencia inicial, cualquiera de las partes que se presente, bien antes de concluir una etapa ya iniciada sin ella, o bien al momento de empezar la siguiente, será aceptada su comparecencia e intervención, siempre y cuando la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente. En caso contrario, cualquier manifestación de las partes será irrelevante en el juicio, en virtud de que en el derecho laboral prevalece el principio de que las juntas no pueden revocar sus propias determinaciones y una vez que se ha puesto la frase "LA JUNTA ACUERDA", precluye el derecho de las partes para hacer cualquier manifestación en dicha etapa procesal, y marca la terminación e iniciación de las etapas procesales.

#### **A. Etapa de Conciliación.**

De conformidad con los diccionarios de la lengua, el término conciliación, implica acción de conciliar, es decir entre otras de sus acepciones, está la de poner de acuerdo, conformar doctrinas al parecer contrarias o atraer la benevolencia. Los diccionarios jurídicos definen a la conciliación, como la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre partes que acerca de sus derechos en un caso concreto se contraponen y de las cuales una trata de entablar un pleito con la otra. Esta definición ya ha sido superada, porque según advierten los procesalistas, para que exista conciliación, no únicamente se requiere que sea una de las partes la que pretenda demandar a la otra, porque también dicha figura, funciona

cuando ambas partes quieran demandarse mutuamente y porque además la conciliación no sólo se concibe en forma previa al juicio, sino que en la mayoría de las legislaciones se desarrolla una vez iniciado éste.

Francisco Ross Gamez, quién sostiene que “la conciliación como una figura jurídica autocompositiva de litigio, o bien como una formula de avenio intentada antes de la controversia, encontramos un acto complejo en el que concurren anímicamente las voluntades de las partes, con o sin la intervención de un tercero, para lograr un objetivo concreto y determinado que satisfaga sus respectivos intereses. Al amparo de nuestras leyes procesales vigentes del derecho laboral, la conciliación efectivamente es un período previo al del arbitraje”.<sup>49</sup>

Coincidimos con la anterior definición, pues de esta se desprende que en dicho procedimiento, se advierte con claridad la participación decidida de las partes y de la autoridad para la solución del conflicto sometido a la actividad jurisdiccional. Lo interesante de la conciliación es su objetivo primordial que es el de evitar un pleito futuro, o bien termina uno presente por mutuo acuerdo y sin necesidad de la intervención jurisdiccional decisoria, de parte de la autoridad.

En el derecho del trabajo, cuya principal característica en relación con los conflictos, es el de ser un derecho profundamente humano, la conciliación se encuentra en un nivel de preminencia en el aspecto procedimental, a grado tal que se eleva al rango de solemnidad, pues no es posible seguir el trámite de cualquier conflicto, sin antes agotar la instancia conciliatoria. Tanto en la

---

49 ROSS GAMES, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Reimpresión, Cárdenas, México, 1991, p. 267.

teoría como en la práctica, así como por su consignación jurídica en las leyes que nos rigen, la conciliación ha sido considerada como un verdadero presupuesto procesal necesario, e indispensable, pues en el supuesto caso de que no se intentase no puede integrarse, y por lo anterior no podría desarrollarse válidamente la relación jurídico procesal.

En nuestro sistema laboral vigente, la conciliación se practica tanto por las autoridades administrativas del trabajo como por las jurisdiccionales. Aun más, tanto en el aspecto individual como colectivo, son las autoridades del trabajo administrativas, las que de una manera eficaz llevan a cabo la realización de tal figura compositiva del litigio, desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con su cuerpo de conciliadores, hasta los Departamentos del Trabajo en las entidades federativas, conciliadores e inspectores locales de trabajo, éstos últimos con una participación mucho muy activa en los conflictos individuales.

De conformidad con las leyes de la materia, las autoridades jurisdiccionales encargadas de llevar a cabo dicha fase del procedimiento, son las Juntas Federales y Locales de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con todas sus Juntas Especiales en toda la República, así como las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 876 de la ley en la materia expresa, con suficiente claridad los mecanismos de la celebración de la etapa conciliatoria el que a la letra dice: "en la etapa conciliatoria, o de avenimiento, se deberán observar las siguiente normas:

I.- Comparecencia de las partes personalmente, sin abogados, asesores o apoderados, es decir, el patrón o el trabajador; en personas morales, el

administrador único o el presidente del consejo de administración, o cualquier persona a la que se le hubiese delegado la representación legal de la sociedad.

II.- La junta intervendrá y exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, ya que constituye un principio fundamental prácticamente de todo el procedimiento laboral y una función importantísima de las autoridades del trabajo.

III.- Si las partes llegarán a un arreglo, se terminará el conflicto, la junta en su caso lo aprobará y dicho convenio surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

IV.- La junta, por una sola vez y a petición de las partes de común acuerdo, suspenderá la audiencia, a fin de conciliarse y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha (reformas de 1980).

V.- De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

VI.- Si no concurren las partes a la conciliación, además del apercibimiento decretado, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa. Demanda y Excepciones".

Con relación a lo anterior, podemos decir, que la fracción I del artículo anteriormente citado, contiene una innovación muy especial al destacar en forma solemne la importancia de la etapa conciliatoria, ya que impone la obligación de que las partes comparezcan personalmente a la junta sin



abogados patronos, asesores o apoderados, con el objeto de darle una mayor eficacia a dicha institución. Es indudable la bondad de la intención del precepto por virtud de la cual la comparecencia por conducto de apoderado, asesor o abogado patrono a la instancia conciliatoria, a sido criticable por la doctrina, al sostenerse que la conciliación debe de realizarse con el carácter de un acto personalísimo, porque los apoderados, asesores o abogados patronos, normalmente alejan a las partes de la conciliación.

Las juntas han interpretado este concepto en el sentido de que si las partes no se presentan a la conciliación deberán presentarse al arbitraje, igualmente sin abogados, asesores o apoderados, lo cual constituye una violación a las garantías individuales y una conciliación obligatoria, coercitiva y anticonstitucional en detrimento de esta libre figura procesal de acercamiento de las partes en conflicto. Lo anterior es irregular ya que no puede existir una conciliación condicionada a una sanción evidentemente antijurídica.

Con respecto a la conciliación concluiremos que existe una marcada diferencia de tal acto con la materia civil, pues en materia laboral se eleva al rango de solemnidad, siendo desde el punto de vista práctico y doctrinario, indispensable en el derecho colectivo y muy primordialmente en el derecho de huelga, que también se convierte en un derecho indispensable dentro de la fase del período de prehuelga, a grado tal que si no concurre la parte trabajadora, no correrá el término o lo que es lo mismo, se tendrá por desistido al sindicato o coalición de su acción colectiva, y si no comparece la parte patronal, se le podrá hacer comparecer por medio de la fuerza pública. No está por demás recomendar, que se acentué la conciliación administrativa en la fase anteprocesal, por que en la práctica diaria se ha demostrado que en la audiencia de conciliación del procedimiento ordinario, en la mayoría de los casos y si no es que la totalidad, nunca se solucionan por la vía conciliatoria, y

lo curioso del caso, es que en la fase interprocesal, con posterioridad a esa audiencia, es cuando las partes por cansancio o por temor, concilian sus intereses.

## **B. Etapa de Demanda y Excepciones.**

Dentro del período contencioso y una vez integrada la relación jurídico procesal, después de la conciliación, la siguiente fase del proceso ordinario que se contempla en el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, es la de demanda y excepciones.

Tomando en cuenta el principio de lógica jurídica, si se habla de la etapa de demanda y excepciones, tenemos que inferir necesariamente que para que pueda integrarse dicho período, es indispensable la existencia del acto jurídico de demanda. Lo anterior en virtud de que en nuestro sistema mexicano de derecho laboral en aras del principio dispositivo que informa que en el proceso, no es posible que el órgano estatal actúe por sí mismo en el ejercicio de la jurisdicción, pues para ello se requiere como requisito *sine quaon* la petición de parte interesada, esto quiere decir, que se necesita la existencia de la provocación de la actividad jurisdiccional, para poder iniciar la secuela procesal y ello se hace normalmente a través del escrito inicial de demanda.

Precisar el concepto de demanda no ha sido tarea fácil, ya que ha sido una de las instituciones más controvertidas. Tomando en consideración que para Francisco Ross Gamez es "aquel acto formal mediante el cual el actor ejercita su acción ante el poder jurisdiccional a fin de que la Ley proteja el

derecho invocado",<sup>50</sup> es importante establecer los elementos esenciales que debe contener una demanda y que son:

I.- El nombre del actor, pues en el caso específico del Derecho Procesal del Trabajo, el actor podrá ser la parte obrera así como la parte patronal, ambos en forma individual o colectiva a través de las organizaciones de carácter sindical. Existen casos en los que aparte del nombre del actor, es necesario establecer el nombre del representante y muy primordialmente en los casos en que la capacidad del ejercicio del actor se encuentra restringida, pues en ellos también habría que consignar el nombre del legítimo representante, así como su carácter con el cual comparece en el juicio.

Tan indispensable es el nombre del actor en su demanda, que en no pocas ocasiones se han perdido conflictos ante las juntas, por no consignar el nombre correcto del actor, lo que ha provocado negativas en la existencia de la relación obrero-patronal, que producen la absolución del demandado ante la imposibilidad de poder probar que la persona que demandó con nombre equivocado, sea la misma persona que integró la relación obrero-patronal.

II.- El nombre del demandado, aun cuando en la materia laboral, dicho requisito no se considera indispensable, pues una de las innovaciones que se consideraron de las más positivas en la Ley Federal del Trabajo de 1970, refrendadas con las reformas de 1980 a la misma, en su artículo 712, fue la de haber consignado en precepto expreso de la ley, el criterio jurisprudencial que existía, con relación a la no obligación del precisar el nombre y apellido correcto del patrón, porque siendo precisamente la parte obrera la que más comúnmente figura como parte actora en los conflictos obrero patronales,

---

50 Ibidem, p. 291.

resultaba en esencia injusto que por no conocer el nombre de su patrón o su calidad jurídica, quedase imposibilitado del ejercicio de sus acciones. De ahí que se consignará expresamente que "cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón o de la denominación o razón social de la empresa, deberán precisar en su escrito inicial la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón por lo menos".

III.- El objeto de la demanda y que jurídicamente se traduce en las acciones ejercitadas. Esto viene a constituir un elemento esencial en la demanda, ya que si no son consignadas estas en el escrito, simplemente con oponer la excepción de obscuridad en la demanda sería más que suficiente para que produjese la absolución a el demandado, y si esto sucede inclusive con acciones deficientes o mal consignadas, a mayoría de razón cuando ni siquiera se precisan. Sin embargo pueden darse supuestos en los que el actor se reserve en su escrito inicial, su derecho para ejercitar la acciones correspondientes en la audiencia inicial en su etapa de demanda y excepciones, lo que es perfectamente factible y jurídico de acuerdo con nuestras leyes, iniciándose en consecuencia la relación jurídico procesal y obligando al demandado a comparecer a la audiencia respectiva.

IV.- Señalar la autoridad competente, requisito que se considera importante, pues resulta indispensable para poder integrar válidamente el proceso, tal elemento se estima así, en virtud de que la jurisdicción no puede desenvolverse por sí sola, toda vez que requiere de la petición de parte interesada, de ahí que resulte indispensable que tal acto formal, se dirija ante la autoridad a la cual le solicita la aplicación del derecho; siendo esta la única manera para que el poder jurisdiccional pueda legitimar su intervención y poner en movimiento la maquinaria respectiva.

Específicamente en la materia laboral, tal señalamiento cobra mayor relevancia, muy específicamente en virtud del criterio competencial funcional, que rige a las autoridades encargadas de la impartición de la justicia obrero patronal.

En la práctica se han dado casos en los que por equivocación, la parte promovente ha presentado ante una junta local escritos que van dirigidos a la junta federal o viceversa, y en esos casos las autoridades han tenido que declinar el trámite del negocio basados en la autoridad competente, que como requisito esencial de la demanda y de fondo se encierra.

V.- La expresión de los hechos y fundamentos de derecho. Por la misma razón que si no se precisan los hechos fundatorios de tal objeto, produce necesariamente la extinción del derecho ante el planteamiento de la excepción de *inepto libelo* o de obscuridad en la demanda.

Al igual que los demás requisitos, la expresión de los hechos del conflicto en la demanda, como requisito de fondo se infieren por la más elemental lógica jurídica y sentido común, pues si se dice algo ante la autoridad es necesario conocer el cómo, por qué y para qué se pide, pues de otra manera, la actividad jurisdiccional queda imposibilitada para la aplicación de la norma jurídica al caso concreto; independientemente de que también sea legitimada, para poder valorar en el momento dado, si existe o no objeto de la demanda, a través de sus elementos.

El artículo 685 de la ley en la materia, en su párrafo segundo establece: "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 oscura o vaga se procederá en los términos previstos por el artículo 873 de la Ley”.

Por su parte el artículo 878 en su fracción II establece: “el actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando sus puntos petitorios. Si el promovente siempre que se trate del trabajador, no cumpliere con los requisitos omitidos o no subsanaré 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”.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo de 1970 con las reformas de 1980 estableció como obligación de la Junta las modalidades para el tratamiento de las demandas que se presenten a su consideración, razón por la cual la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en unión a la diversidad de criterios que existían, estableció la figura de la “modificación a la demanda”, y que son:

I.- Demandas insuficientes por el ejercicio incompleto de acciones. En este caso la junta deberá hacer valer aquellas prestaciones que se deriven de los hechos narrados por el trabajador o, analizando la acción principal, determinar si todas las prestaciones que de ella deriven están reclamadas.

II.- Demandas irregulares. Se prevendrá la actor, notificándole personalmente, para que subsane o aclare con los elementos necesarios su demanda, concediéndole el término de tres días y haciéndole saber que de no cumplir con la prevención podrá satisfacerlo en la etapa de demanda y excepciones. La junta esperara a que transcurra el término para señalar día y

hora para la celebración de la audiencia respectiva, corriendo traslado a la demandada, con el escrito inicial de demanda como con el acuerdo en que se hizo la prevención al actor y en su caso con la respuesta de éste, o bien haciéndole notar que la prevención no fue desahogada.

Como lo hicimos notar anteriormente el pleno de la junta o la junta especial una vez recibida la demanda deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda, apercibido el demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho para ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

El artículo 878 de la Ley Laboral marca con precisión los diferentes momentos de la etapa de demanda y excepciones, un capítulo definitivo que vale la pena estudiarlo por separado.

- **Reconciliación.**

Se inicia la etapa con una exhortación del presidente de la junta especial que, debe entenderse ésta, dirigida a que las partes se arreglen, aunque la ley no lo diga de manera tan clara (art. 878 fracción I “el presidente hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda”). De no lograrse tampoco el arreglo, se iniciará desde luego la fijación de la controversia.

- **Exposición de la demanda por el actor.**

De hecho y de derecho en ese momento el actor formula su demanda. Claro está que puede hacerlo ratificando el escrito inicial, lo que ocurre casi siempre, haciendo las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que le pudiere hacer la junta. Pero también puede modificar lo dicho antes, introduciendo nuevas peticiones y dejando sin valor algunas de las planteadas anteriormente.

En caso de que el actor no hubiere atendido las indicaciones de la junta a propósito de ciertas irregularidades señaladas por ésta, la junta deberá advertirle que lo haga. Puede ocurrir que en ese momento el actor se de cuenta de que la junta, dando cumplimiento al mandato del artículo 685, incrementó las prestaciones señaladas, o en función de los hechos invocados, incluyó nuevas prestaciones.

- **Contestación a la demanda.**

En una evidente violación de garantías individuales de los demandados, específicamente en los casos en que el actor modifica su demanda, se indica que el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito.

Es claro que si la demanda no es cambiada, el demandado tendrá que contestarla de inmediato. Pero en el caso de que el actor la modifique, cual quiera que sean los elementos de cambios introducidos, la junta deberá suspender la audiencia en esa etapa y conceder a la parte demandada el plazo mínimo previsto en el artículo 873 de la ley (diez días), para que la conteste, sin obligarlo, por otra parte, a contestar la versión, ya que puede haber contradicciones notables entre ambas. De no hacerlo así y no obstante la expresión legal que no menciona la posibilidad de diferencias en esa hipótesis,



se estará violando la garantía de legalidad prevista en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional, cuya reglamentación hace el artículo 159 de la Ley de Amparo, que considera violadas las leyes del procedimiento y que afectan a las leyes del procedimiento.

- **Contenido de la contestación.**

La fracción IV del artículo 878, es en sí misma, compleja y admite divisiones por razones de sistemática, pues al establecer que “en su contestación podrá oponer 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”.

Por descuido u omisión el demandado puede dejar de referirse a ciertos hechos de la demanda. La regla general es rotunda “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”.

Puede darse el caso de que el demandado se limite a negar, simple y sencillamente el derecho alegado, sin aludir a los hechos. Esta situación importa la confesión de los hechos, si bien no ocurre lo mismo en la situación inversa. La confesión de los hechos no importa la aceptación del derecho.

- **Réplica y contraréplica.**

Dice la fracción VI del artículo 878 “que las partes podrán por una sola vez replicar y contrareplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren”. Lo anterior para evitar la tríplica y contraríplica en

beneficio de la celeridad procesal, pues no se trata de formular alegatos, sino de fijar claramente la *litis contestatio*.

Con relación a que estas dos figuras (réplica y contraréplica), claramente constituyen la facultad de las partes de aducir razonamientos o alegaciones para aclarar, esclarecer o corroborar lo expuesto en la demanda o contestación de la misma, respectivamente pero sin variar la litis, por lo que, si se incurriese en esa variación, ya no se contemplaría jurídicamente la figura de la réplica, sino la de la modificación o ampliación de la demanda, fuera del momento procesal oportuno; y del mismo modo si la contraréplica planteara hechos o situaciones jurídicas no cuestionados en la demanda resultaría inconducente.

- **Reconvención.**

Si el demandado reconviene al actor, este podrá 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. La misma situación debe prevalecer al demandado si le modifican o amplían la demanda.

El mayor problema, se produce cuando el actor no está presente, y consecuentemente, no puede pedir la diferición de la audiencia, por lo tanto, y aplicando los términos de la regla general, se debería tener por contestada la reconvención en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Pero en la práctica, las juntas ordenan la suspensión de la audiencia, si el actor no se encuentra presente, para darle oportunidad en otra fecha, de contestar la reconvención.

- **Conclusión de etapa.**

Al terminar la etapa de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y sólo el derecho es materia de controversia, se declarará cerrada la instrucción (artículo 878 fracción VIII), turnándose los autos al período de resolución, previos los alegatos de cada una de las partes, toda vez que en este supuesto no existen hechos controvertidos, sólo el derecho, y éste no es objeto de prueba, sólo de decisión jurisdiccional.

- **Ausencia de las partes.**

Si el actor no comparece a la etapa de demandada y excepciones, se tendrá por ratificado de oficio su escrito inicial de demanda, pero puede ocurrir que le actor estime conveniente hacer algunas aclaraciones a su demanda o eliminar contradicciones; en este caso si el actor no las hizo en el término de tres días, es evidente que el requerimiento de la junta implicará la comprobación irremediable de defectos en la demanda, que no tendrá más remedio que ratificar la junta al dictar el laudo.

Por otra parte, la ausencia del actor le impedirá objetar los términos de la contestación a la demanda y oponer cualquier excepción de prescripción a la acción del despido.

El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "si el demandado no concurre, 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 trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda", es decir

este precepto dispone que al no concurrir la demandada a la audiencia de conciliación, demanda, excepciones se le debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, y en tales condiciones, las pruebas ofrecidas por la demandada sólo tenderán a acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, tal como lo dispone el artículo en comento; por consiguiente, si las pruebas de la demandada se refieren a que el trabajador fue despedido de su trabajo por faltar injustificadamente al mismo en más de tres ocasiones dentro del término de 30 días, la junta no tiene que ocuparse de tales pruebas, ya que las mismas solo tienen por objeto probar una excepción que no fue opuesta.

Caso contrario lo era el artículo 756 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que indicaba que si ninguna de las partes concurría a la audiencia de demanda y excepciones, se archivaría el expediente hasta nueva promoción. Ahora, con las nuevas disposiciones, la incomparecencia de las partes no impide que la audiencia se lleve a cabo, ya que la demanda se ratifica de oficio.

### **C. Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.**

En todas las ramas del Derecho Procesal en general, después del período de demanda y excepciones que es la etapa o período donde se establece la *litis contestatio*, el siguiente paso del proceso es el período probatorio, salvo las excepciones de allanamiento de los hechos, en los que por no haber controversia, resulta ocioso el sometimiento del conflicto a la prueba. En el sistema del Derecho Mexicano y específicamente en la rama del Derecho Procesal Laboral, nuestras leyes vigentes señalan que al concluir la

etapa de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, salvo el caso del allanamiento previsto en el artículo 878 fracción VIII de la ley laboral.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento de pruebas introdujo reformas substanciales en consideración, en relación con la Ley de 1931. En efecto la ley anterior, en sus artículos 521 y 522 establecían: "si las partes no están conformes con los hechos, o estándolo se hubieren alegados otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba si las partes así lo piden o se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto, se señalará una audiencia para el ofrecimiento y recepción de las pruebas, la que tendrá verificativo dentro de los quince días siguientes"; "en esa audiencia las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan sean desahogadas por la junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hallan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen. Pasado el período de ofrecimiento, la junta o el grupo especial, en su caso, a mayoría de votos, declarará cuales son las pruebas que se admiten y desechara las que estime improcedentes o inútiles. Concluido el período de ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no se admitirán más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer contra los testigos"; respectivamente.

De lo anterior se infiere con claridad que hasta antes de 1970, la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se llevaba a cabo con la recepción de pruebas en un solo acto, ya que la Ley Laboral de 1931 establecía una sola audiencia que encerraba tres fases, la de: ofrecimiento, recepción o calificación y desahogo. Desde el punto de vista práctico, la

experiencia enseñó que tal circunstancia chocaba con el principio de posibilidad material, resultando que necesariamente tuviese que multiplicarse la audiencia de referencia en varias de ellas, al no ser posible que todas se llevasen en un solo acto. Por ello, la Ley Laboral de 1970 con una visión más congruente de la realidad, estableció que la audiencia de ofrecimiento y admisión o calificación de pruebas se llevará a cabo en un solo acto y que la audiencia de recepción se llevará a cabo en un acto totalmente aparte para efectuarse en una fecha diferente.

Por su parte, la ley actual con las reformas de 1980 estableció que la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se llevará junto con la de conciliación, demanda y excepciones al considerarla como una etapa de un solo evento jurídico.

En efecto el artículo 875 de ley en vigor textualmente establece: "La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas: a) de conciliación; b) de demanda y excepciones y c) de ofrecimiento y admisión de pruebas", es decir las etapas de conciliación y arbitraje constituyen un solo procedimiento, pues basta relacionar entre sí los artículos 865, 866, 875 y 877 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, para advertir, sin género de duda, que estas etapas en una controversia laboral no constituyen procedimientos distintos sino uno solo, en que la primera de ellas tiene como fin primordial dar oportunidad a la partes de conciliar sus intereses y la segunda componer, con la intervención de la autoridad del estado, lo que voluntariamente no se compuso, lo que implica que nada impide que lo que se consiente en la primera de estas etapas puede producir efectos en la segunda que se ven como se ve con estos tres actos a los que se refiere el artículo en comento, se llevan a cabo en una sola audiencia, que a diferencia de la Ley Laboral de

1970 comprendía dos, ampliando en consecuencia un estado procesal más que es el de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro de la audiencia, existen dos fases claramente identificables, tanto a lo que hace a su naturaleza como por lo que respecta al momento procesal oportuno en que se llevan acabo; siendo el primer período el de ofrecimiento, que concluye con la resolución de parte de la autoridad de declarar cerrado y concluido tal acto jurídico; para posteriormente desarrollar el siguiente y segundo periodo, que es el de admisión o calificación de las pruebas, acto realizado exclusivamente por la autoridad que interviene en el caso que nos ocupa por la junta.

Es importante la división que se hace de la audiencia en cuanto al momento procesal oportuno y muy primordialmente por que si las partes, cualquiera de ellas llega ante la junta una vez declarado cerrado el período de ofrecimiento, jurídicamente no existe la posibilidad de que pueda ofrecer pruebas, atento al contenido a la primera parte del artículo 881 de la ley laboral en vigor.

En esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, al igual que en la anterior, también establecen diferentes que conviene diferenciar:

I.- Orden de ofrecimiento. Dispone el artículo 880 de la ley laboral que el actor ofrecerá sus pruebas en primer término "en relación con los hechos controvertidos", esta condición implica dos cosas, en primer lugar, que las pruebas deberán relacionarse con los hechos controvertidos; y en segundo término, si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, no teniendo hechos controvertidos, el actor no tendrá que ofrecer pruebas. Si no comparece el demandado, será innecesario que las ofrezca en virtud de la

confesión ficta de la demandada. Y si comparece el demandado, será el quién ofrezca pruebas en contrario, en primer término y podrá hacerlo después el actor, si así conviene a sus intereses.

En un orden normal, el demandado propondrá sus pruebas pertinentes al concluir el ofrecimiento del actor.

II.- Objeción de las pruebas del contrario. La objeción constituye un acto procesal por virtud de la cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento, lo que en el lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio; es decir son los obstáculos o razones jurídicas por las cuales no debe admitirse una prueba, bien por ser ociosa o intrascendente; por no estar ofrecida conforme a derecho, o bien porque un documento se objetare en cuanto a su autenticidad de contenido y firma.

En toda caso, en el transcurso de la etapa ofrecimiento de pruebas, generalmente antes de ofrecerlas, aunque la ley no lo exija, el demandado formulará la objeción de las pruebas del actor y en su turno el actor objetará las del demandado. Además ambas 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.

III.- Pruebas del actor relacionadas con hechos desconocidos. Cuando de la contestación de la demanda se desprendan hechos desconocidos para el actor, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de ese plazo las pruebas correspondientes a tales hechos (fracción II del artículo 880). Esto constituye



una novedad de las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

El concepto de hecho desconocido debe verse con cuidado, pues podría consistir, sin embargo, en una precisión no invocada, verbigracia, en el aviso de despido o en un hecho ciertamente ajeno al actor pero de repercusiones en el juicio. En todo caso la junta deberá ponderar si es o no un hecho desconocido, porque también puede tratarse de una maniobra del actor o de su representante para conseguir más tiempo.

La suspensión de la audiencia debe entenderse solo respecto de los "hechos desconocidos", esto quiere decir que la audiencia se llevará a cabo en un orden normal y sólo se suspenderá hasta ese momento, una vez ofrecidas y objetadas, en su caso, las pruebas.

IV.- Admisión y desechamiento de las pruebas. Concluido el período de ofrecimiento, la junta deberá dictar inmediatamente un acuerdo, resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. No obstante, en ocasiones, tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que pueden requerir estudio detenido, las juntas suelen pasar por alto las exigencias de la ley y dictan un acuerdo reservándose para un mejor análisis, la resolución definitiva con relación a la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes.

V.- Nuevas pruebas. Después de cerrada la etapa respectiva, sólo se aceptarán nuevas pruebas si se refieren a hechos supervenientes o de tachas a los testigos.

La fracción IV del artículo 880 establece "concluido el ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche". Esta corresponde en parte a la anterior fracción IX del artículo 760 de la Ley Laboral de 1970, desprendiéndose dos supuestos: primero, el acto procesal de ofrecimiento que corresponde a las partes que hacen uso de ese derecho en la audiencia respectiva; y segundo, la disposición de la autoridad para resolver sobre la admisión o desechamiento de las pruebas.

El primero de los supuestos mencionados presenta un problema de mucha trascendencia tanto desde el punto de vista jurídico como práctico y que es el de saber cuando concluye la etapa de ofrecimiento de pruebas. Si partimos de la base de que las dos partes comparecen normalmente a la celebración de la audiencia a hacer valer su derecho, obviamente concluirá el ofrecimiento en el momento en que ambas ofrezcan sus pruebas. La situación se complica enormemente en aquellos casos en que no comparece una de las partes a tiempo a la audiencia y llegan en el momento procesal oportuno en el que después de declarar cerrado y concluido el período de ofrecimiento la autoridad se presta para dictar resolución. Atendiendo a la redacción del artículo anterior 880, fracción IV, así como a lo dispuesto por el 881, mientras no se pronuncie la resolución sobre la admisión o desechamiento de las pruebas cabe la posibilidad de que las partes puedan hacer uso de su derecho de ofrecimiento, interpretación ésta que a *contrario sensu* se deriva del precepto 881, porque la conclusión de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas termina con la resolución pronunciada por la junta diciendo cuales pruebas admite y cuales desecha y mientras dicho acto jurídico no se lleve a cabo, no ha concluido la etapa, por tanto se podrán ofrecer otras pruebas aún cuando se refieran a hechos supervenientes o tachas, por así permitirlo expresamente la ley y su interpretación jurídica.

Si las partes están conformes con los hechos debatidos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia inicial, se otorgará a las partes el uso de la palabra para formular alegatos y se dictará el laudo correspondiente, ya que los hechos admitidos y el derecho no están sujetos a prueba, en virtud del principio procesal de la confesión expresa, relevo de prueba, (artículo 882 de la ley laboral en vigor).

#### **D. Desahogo de las pruebas.**

En nuestro sistema de Derecho Laboral vigente en materia probatoria, se adopta que son admisibles todos los medios de prueba, y en relación a esto, también es cierto que nuestro legislador reglamenta varios medios probatorios, que son los que más comúnmente se emplean en los conflictos, tales como la prueba confesional, la prueba documental, la prueba testimonial, la prueba pericial, la de informe de autoridad, así como la prueba de inspección ocular que se infiere del artículo 827 y siguientes de la ley actual.

Al dictar el acuerdo de admisión de las pruebas, la junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y tomará las medidas que sean necesarias para su celebración, como son: girar oficios para recabar informes o copias, exhortos, exhibir persona ajena a juicio que haya solicitado el oferente tal como lo dispone el artículo 883 de la ley en la materia, pero esto resulta un objeto pocas veces conseguido, ya que en aquellas en que el volumen de los asuntos no permite otra cosa, la celebración de las audiencias puede señalarse para muchos días después de los diez días siguientes; así mismo resulta difícil el cumplimiento de la segunda medida procesal ya citada, ya que las juntas han seguido la práctica anterior de señalar diversas audiencias para

el desahogo de pruebas, aunque con cierta concentración, porque la realidad no les permite acatarlo con exactitud.

Por último, la junta deberá tomar las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido. En esta disposición podemos encontrar una ilusión procesal, ya que la junta no cuentan con los medios suficientes para obligar a otras autoridades a que rindan informes o acompañen copias, salvo poner el hecho en conocimiento del superior inmediato exhortado, o del funcionario que deba expedir el documento o copia, solicitando se le aplique al incumplido las sanciones correspondientes.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la junta considere que no es posible desahogarse en una sola audiencia, en el mismo acuerdo se señalarán las fechas en que deban desahogarse aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas y se procurará, ya que es una práctica usual, recibir primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá de exceder de treinta días (artículo 883 de la ley laboral vigente).

Las reglas específicas para la celebración de las audiencias de desahogo de pruebas aparecen señaladas en el artículo 884 de la ley en la materia, de los que se desprenden tres reglas:

I.- Desahogo de pruebas debidamente preparadas.- Se deben desahogar en la audiencia las pruebas preparadas, procurando que se reciban, en primer término, las del actor y después las del demandado o, en su caso aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha, la interpretación jurídica de este artículo es poco clara, ya que evidentemente se

refiere a las audiencias especiales y no a la audiencia general de desahogo de pruebas.

No siempre se pueden recibir las pruebas debidamente preparadas, por ejemplo, cuando no comparecen los testigos que si fueron citados, en cuyo caso resulta necesario señalar nuevo día y hora para el desahogo de dicha probanza y hacer efectivos los medios de apremio decretados con anterioridad.

II.- Pruebas no preparadas.- Cuando no se pueda celebrar la audiencia porque la prueba no fue debidamente preparada, se tiene que señalar nuevo día y hora para su desahogo y prepararla debidamente, para tal caso, señala la ley que se lleve a cabo dentro de los diez días hábiles siguientes, aunque en la práctica y por el mismo exceso de trabajo de las juntas de Conciliación y Arbitraje no se pueda cumplir con tal disposición.

III.- Expedición por otra autoridad de copias o documentos.- Si las únicas pruebas que faltan por desahogar son copias o documento que hayan solicitado las partes, la audiencia no se suspenderá. En esos casos la junta debe requerir a la autoridad o funcionario omiso para que le remita los documentos solicitados, y si no cumpliera con la obligación, se pondrá el hecho en conocimiento de su superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

Por lo que se refiere al desahogo de cada una de las pruebas, reguladas por la Ley Federal del Trabajo, ya en el primer capítulo de la presente investigación se hablo de manera específica de cada una de ellas, motivo por el cual a continuación se hará referencia a las reglas que imperan en cada una de éstas para su buen desahogo en el proceso laboral.

- **Prueba Confesional**

Posterior a los trámites del ofrecimiento y previo al desahogo de la prueba confesional, en la audiencia respectiva, se procederá a su correspondiente expedición ante la autoridad jurisdiccional bajo los siguientes requisitos, que deberá observar la junta. Primeramente, la parte que se presente a absolver posiciones, deberá legitimarse como tal, es decir, se deberá identificar fehacientemente o en su defecto ser reconocida plenamente por la parte contraria como la persona a quien por su nombre fue citada para absolver posiciones. Todo aquel que se presente a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar que tiene poder bastante para ello.

Las posiciones que son las afirmaciones que formula el ponente deberán ser claras y concretas, no contendrán más de un hecho y deberán versar sobre puntos controvertidos que se refieran a la actuación personal del absolvente o de su representada.

La junta desechará las posiciones que no tengan relación con los hechos controvertidos, así como las que juzgue indisiosas, pero deberá fundar su resolución. Se entienden por indisiosas aquellas posiciones que se dirijan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, con el objeto de obtener una confesión contraria a la verdad.

El absolvente responderá por si mismo de palabra, sin la presencia de su abogado o asesor. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la junta después de tomar conocimiento de ello, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.

Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que pida la junta. Si se niega a responder, la junta lo apercibirá, de tenerlo por confeso si persiste en su negativa. Si las respuestas son evasivas, la junta de oficio o a instancia del articulante, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso.

Cuando alguna posición se refiera a hechos que no sean personales del absolvente, podrá negarse a contestarla. No podrá hacerlo cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deban serle conocidos aun cuando no sean propios.

En el supuesto caso de que la persona que deba de absolver posiciones no concurra a la Junta, si la que concurra en representación de una persona moral no tiene poder bastante para absolver posiciones, la junta hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Para Marco Antonio Díaz de León, "la confesión mantiene caracteres propios de validez, ante todo, se debe de tomar en cuenta que por la miseria y grados de atraso cultural de los trabajadores, éstos resultan presa fácil para los abogados patronales que se les articulen posiciones de las que, por éstas razones, se obtienen confesiones que no llevan en sí el pleno conocimiento y conciencia de los absolventes por no haber comprendido a ciencia cierta lo que contestaron, dado que al confesar, por ley, se encuentran sin la explicación de sus propios abogados, pues en la audiencia no pueden estar asistidos de ellos".<sup>51</sup>

---

51 DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso laboral, Tomo II, Porrúa S.A., México, 1990, p. 642.

Por otra parte, resulta que debido al problema procedimental de esta rama, media algún tiempo entre las audiencias de ofrecimiento y desahogo de las pruebas, razón por la cual los patrones con mayor tiempo se preparan para confesar perfectamente aleccionados para ello pues, que en la fría práctica, dicha prueba ciertamente, no es la más idónea para llegar a la verdad".

Sin embargo, queda en manos de la junta y de las reglas de su sana crítica tomar en cuenta esta prueba, concediéndole o no en justicia, el valor probatorio más comprensivo que al caso corresponda.

- **Prueba Documental.**

Una de las pruebas que no pueden faltar como medio probatorio en todos los sistemas del Derecho Procesal Laboral lo es la prueba documental.

Las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970 con reglamentación de la prueba de que se trata, viene a representar un verdadero avance legislativo en relación a las leyes anteriores, ya que la ley actual contiene todo un amplio capítulo que reglamenta a la prueba documental desde el artículo 795 hasta el artículo 812 inclusive, estableciendo todas y cada una de las reglas procesales de la probanza que se han estimado indispensables para evitar situaciones conflictivas de interpretación tanto por las partes en conflicto como por la autoridad. Recoge prácticas inveteradas ante las juntas que han dado más facilidad y elasticidad a las partes en el ofrecimiento, conservando la seguridad de las pruebas y su rescate para diversas utilidades o fines. Ejemplo de ello lo es la compulsión o cotejo de las copias cuyo documento original no está en poder del oferente, protegiendo su derecho de defensa. Establece la obligatoriedad para los terceros de exhibir los documentos y recoge el criterio jurisprudencial de que las pruebas



documentales privadas en su desahogo, se equiparán con la prueba testimonial, pudiendo la contraparte preguntar en relación con el contenido del documento. Evita el desmembramiento de las pruebas cuando formen parte de los legajos, libros, exhibiendo la copia para su compulsión, así como también, define lo que debe entenderse por suscripción refrendando que lo importante de la prueba documental es su autenticidad.

La Ley Laboral en vigor establece con relación a esta prueba, reglas procesales que regulan su producción en el juicio, así en su artículo 797 indica "que los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar su devolución del original, previa copia certificada en autos". Del texto de este artículo se desprende que los originales de los documentos privados presentados por la parte oferente que los tiene en su poder, hacen prueba aún sin haber ofrecido medio de perfeccionamiento, cuando no son objetados por la contraria; pero si son objetados por ésta en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, podrá el oferente de la prueba ofrecer los medios necesarios para su perfeccionamiento, ya que para tal objeto se dejarán en autos esos documentos, y en su caso, se recibirán las pruebas para objeciones en la audiencia a que se refiere el artículo 811 del cuerpo de leyes anteriormente citado.

El artículo 798 por su parte establece que: "si el documento privado consistente en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original; para este objeto la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre". Para dar

una mayor interpretación de este precepto sirve como apoyo la Tesis Jurisprudencial, que a la letra dice:

**"Copias fotostáticas, valor probatorio de las. Requisito de forma.** No se le puede conceder valor probatorio alguno a las pruebas documentales fotostáticas cuando son objetadas, si al ofrecerlas no se cumple con los requisitos de forma, como son el que se acompañen con su original; a falta de este último, el que se ofrezca su cotejo con su original; a falta del citado cotejo, el que la propia documental fotostática se encuentre certificada por un funcionario con fe pública que manifieste haber tenido el original a la vista y manifieste que ambos concuerdan en todas sus partes.

Informe 1983. Cuarta Sala. p. 7."

Por su parte los artículos 799 y 800 establecen: "si el documento original sobre el cual debe practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de un tercero éste estará obligado a exhibirlo"; y " cuando un documento que prevenga de un tercero ajeno a juicio, resulta impugnado deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 7423 de esta Ley", respectivamente. Del contenido de este segundo precepto se desprende que si bien es cierto que cuando una documental privada proveniente de terceros no es ratificada se equipara a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, también lo es que cuando este tipo de documentos se ratifican por quienes lo suscriben equivale a una testimonial rendida en términos de ley, por lo que su valor depende del resultado del interrogatorio a que son sometido los ratificantes.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella

digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse como prueba idónea y del señalado en artículo 33 de esta ley". Cabe aclarar que este artículo no se refiere a la aprobación de la Junta, sino a la ratificación del documento por el suscriptor, el cual debe desahogarse ante la junta, aunque estimamos que si en el juicio laboral fuese objetado un documento en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, por el trabajador; el patrón estaría en posibilidad de ofrecer la prueba pericial, pero también la falta de requisito en este precepto establece una presunción en favor del trabajador.

En relación al ofrecimiento, desahogo y valoración, de esta prueba, cada parte exhibirá desde luego, en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, los documentos y objetos que ofrezca como pruebas para que obren en autos, pero si se tratasen de informes o copias cuya expedición deba hacer alguna autoridad, la junta deberá solicitarlos directamente. Sin embargo cuando uno de los litigantes ofreciere como prueba copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación constantemente ha reiterado su criterio en el sentido, de que si no se pide la ratificación o reconocimiento de un documento privado, basta su simple objeción por la contraria, para que se le niegue todo valor probatorio. De igual manera se ha dicho que cuando se solicita la ratificación y reconocimiento de firma y contenido, y el ratificante reconoce su firma, pero desconoce el contenido, implícitamente se le tiene por reconocido dicho documento, en toda su extensión obligándose el ratificante a probar la falsedad de la declaración o contenido del documento.

Cuando los documentos se presenten en idioma extranjero, deberán acompañarse de su traducción. Esto resulta obvio, ya que no existe ninguna obligación por las partes o de la junta de que conozcan o entiendan idiomas extranjeros, por lo cual, ésta de oficio nombrará de inmediato traductor oficial, quién presentará y ratificará bajo protesta de decir verdad la traducción que haga dentro de un término de cinco días hábiles, que podrá ser ampliado según el caso por la junta, cuando a su juicio se justifique.

Cuando los documentos provengan del extranjero, se deberán presentar debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas; sin este requisito, la prueba no hará fe en la República.

Cuando los documentos se encuentren en el lugar donde se promueva el proceso, y estén en poder de la contraparte, autoridades o terceros, podrán ser objeto de cotejo o compulsión a solicitud del oferente, por conducto del actuario. Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la junta, que se hallen en cualquiera de los supuestos antes señalados, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda. Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, copia del documento, para que por medio de éste deba ser perfeccionado.

De acuerdo a las reglas procedentes las copias hacen presumir la existencia de los originales; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron siempre y cuando así se haya ofrecido.

De la prueba documental lo relativo a su autenticidad, resulta lo de mayor trascendencia que podemos analizar, así pues, cualquier documento público será auténtico, pero un documento privado podrá ser o no auténtico, y por lo mismo constituir o no prueba plena. La autenticidad del documento deriva concretamente en la identificación del continente con el contenido, tomando en cuenta que el acto de la declaración es cosa de la declaración misma (la declaración es el contenido, mientras que el documento es el continente), de ahí que el documento pueda ser verdadero y la declaración falsa, o viceversa; y el documento puede ser hecho por persona diversa de la que hace declaración como sucede en las escrituras públicas.

La valoración de los documentos se basa en la regla general que establece que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

- **Prueba Testimonial.**

La prueba testimonial es apta para acreditar hechos, cuando los testigos hayan estado en contacto directo, con las partes en el juicio; cuando sean varios, cuando coincidan en el hecho fundamental, aun cuando no sobre las circunstancias y cuando no medien tachas que tengan el efecto de invalidar su declaración.

Las reglas que rigen el ofrecimiento de la prueba testimonial se encuentran consignadas en el artículo 813 que establece: "la parte que ofrezca la prueba testimonial deberá cumplir con los siguientes requisitos:

I.- Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar; es decir reduce a tres el número de testigos para cada hecho controvertido, limitación que no existía anteriormente, pues en la práctica se admitían hasta cinco, lo que congestionaba el desahogo de dicha probanza;

II.- Indicará los nombres y domicilios de los testigos, cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitar a la junta que los cite, señalando las causas o motivos justificados que le impidan presentarlos directamente; esto no constituye un requisito esencial, pero resulta necesario para la seguridad jurídica localizar a los testigos, en virtud de que en la práctica profesional se ha incurrido en el abuso de la utilización de testigos falsos, y en congruencia con esta opinión el Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito ha sustentado la tesis de que debe desecharse la prueba testimonial cuando se omite señalar el domicilio de los testigos (Informe 1981. Tercera parte. p. 207);

III.- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, el interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Así mismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; esto constituye una nueva modalidad habiéndose suprimido la facultad de formular preguntas directas ante la autoridad exhortada, contenida en la fracción VII el artículo 760 de la Ley Laboral de 1970, lo que propiciaba un exceso de repreguntas que podían provocar confusiones en los testigos

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

En las reglas relativas a la recepción de la prueba testimonial podemos observar, primero que el oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813 y la junta procederá a recibir su testimonio; el testigo deberá identificarse ante la junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la junta le concederá el término de tres días para ello; los testigos deberán ser examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos; los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de la ley laboral; después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar de origen; y a continuación se procederá a tomar su declaración; las partes podrán formular sus preguntas en forma verbal y directamente, la junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación; primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras; los testigos están obligados a dar la razón de su dicho y la junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí. El testigo enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario de Acuerdos; sino sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá el testigo su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en lo substancial ni en la redacción.

La prueba testimonial en su desahogo no puede suspenderse ni tampoco podrán comunicarse los testigos entre sí, por lo que no pueden ofrecerse dos testimoniales diferentes para probar el mismo hecho, porque ello obviamente le restaría eficacia y validez a la probanza. Si no se presenta el interrogatorio tratándose de aquellos que tengan que desahogarse por exhorto, la prueba no se admitirá por ser legalmente improcedente ante la carga procesal que expresamente se establece para tal efecto.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, las tachas se formularán al concluir la recepción de la prueba y deberán ofrecerse las pruebas al momento de plantear el incidente respectivo, pues de lo contrario se puede perder la efectividad del incidente, toda vez que una vez planteado éste, la junta señalará día y hora únicamente para el desahogo de las pruebas incidentales respectivas.

Las tachas de ley, son consideradas como todas aquellas situaciones externas o internas que afectan la credibilidad del testigo y que tienen relación íntima con el interés, amistad o parentesco. El hecho de que el testigo declare falsamente, implica necesariamente tacha legal; el que el testigo sea trabajador de la empresa o dependa económicamente del patrón, para los efectos laborales no implicaría tacha legal, como lo sería para los efectos civiles.

Por último, respecto a la prueba testimonial, la Ley Laboral en vigor reglamentó el testimonio singular en su artículo 820, recogiendo en parte el criterio jurisprudencial que invariablemente se había estado sosteniendo para darle validez. Pues para que pueda tener eficacia jurídica dicha probanza deberá ser el único que se percató de los hechos, de tal suerte que si se ofrece una prueba testimonial múltiple que por azares del destino y deserción de los



testigos se llega a su desahogo con uno de ellos, dicha probanza no tendrá la más mínima validez en aras del precepto mencionado.

- **Prueba Pericial.**

La prueba pericial tiene como objetivo primordial acreditar hechos del dominio de una ciencia o de un arte. Se requiere por lo tanto, del concurso de quienes poseen esa ciencia o ese arte para que establezcan cual es o puede ser la verdad, conforme a las leyes de una o las reglas del otro. Esta probanza es la más técnica de todas, y por su propia naturaleza conserva una dualidad, por que a la vez que puede ser un medio de prueba del que disponen las partes para el esclarecimiento de la verdad, constituye la figura de ser un auxiliar para la administración pública, ya que la autoridad puede recurrir en todo momento a esta probanza.

En virtud de constituir una prueba técnica requiere forzosamente que la persona que la lleve a cabo sea aquella que posea conocimientos especiales en una ciencia o arte. Ejemplo de esta prueba se da cuando un trabajador demanda por haber sido injustificadamente despedido, y la empresa se excepciona sosteniendo que el trabajador nunca fue despedido, sin embargo firmó su renuncia voluntariamente, por su parte el trabajador contesta que fue obligado a firmar hojas en blanco como requisito para poder ingresar a laboral al servicio de dicha empresa, en tal caso los miembros de la junta carecen de los conocimientos necesarios para decidir cual de las dos afirmaciones es cierta, y en este caso no queda más solución, que la de recurrir al consejo de la ciencia, es decir la prueba pericial en materia documentoscópica para que los peritos establezcan, según su leal saber y entender, si existe cruzamiento en la firma que calza la supuesta renuncia voluntaria del trabajador que le afecta.

Las reglas específicas sobre el ofrecimiento y desahogo de la prueba pericial se encuentra establecidas en los artículos del 821 al 826 de la Ley Laboral, por lo que una vez ofrecida la prueba: la oferente debe designar perito indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes y presentarlo para que acepte el cargo y proteste su fiel desempeño. Así mismo del texto de estos preceptos se desprende que no es necesario proporcionar el nombre del perito al ofrecerla, pues se puede presentar al momento del desahogo de dicha probanza, con la particularidad de que esta prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo que se trate del designado por el trabajador, en cuyo caso la junta señalará nuevo día y hora para la celebración de dicha audiencia y dictará las medidas necesarias para que comparezca.

Se dará a la parte contraria plazo para que designe a su vez un perito y lo presente, también para que acepte y proteste el cargo, la junta nombrará perito que correspondan al actor, sino hiciera nombramiento de perito; si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen y; cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes (artículo 824).

Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen.

La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo que no compareciera en la audiencia respectiva a rendir su dictamen el perito propuesto por el trabajador, la junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito.

La junta y las partes podrán hacer las preguntas que juzguen convenientes a los peritos y en caso de existir discrepancia en los dictámenes rendidos por el perito de cada una de las partes, la junta designará un perito tercero.

Producido el dictamen del perito tercero en discordia, se señalará día y hora para la recepción de la prueba, éste ratificará su dictamen y las partes y los representantes de la junta le podrán formular las preguntas que estimen convenientes en relación con la cuestión debatida, debiendo el perito producir su contestación a cada una de las cuestiones planteadas.

La prueba pericial es en ocasiones la única idónea para decidir la controversia, y muy primordialmente en aquellos casos de riesgo profesional para definir el grado de aquel.

- **Prueba de Inspección.**

Por medio de las reformas procesales de 1980, a la Ley Laboral de 1970, se establecieron las reglas para regular la inspección, en un capítulo aparte, en razón de la importancia que dicha probanza representa, por ser una de las más socorridas en el proceso laboral, son el 827, 828 y 829 los artículos relativos a la reglamentación de esta prueba. Para el ofrecimiento y desahogo de esta prueba, la parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos o documentos que deban ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma (artículo 827).

Así encontramos que del texto de este artículo se desprenden claramente los requisitos que debe contener el ofrecimiento de la prueba en comento, respecto del señalamiento de la materia, lugar, períodos que deba abarcar, su objeto y los documentos sobre la que deba versar, ofreciéndose con ello un marco de precisión, concreción y límites a la misma, aunado a que esta prueba debe ofrecerse en sentido afirmativo para evitar divagaciones en su sentido.

Con relación a esta prueba existe una discrepancia en relación a los documentos laborales a que está obligado el patrón a presentar en juicio, conforme a lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Laboral en vigor. En la práctica profesional cuando se trata de una solicitud hecha por el trabajador, aunque sea pretendido que los patrones exhiban esos documentos ante la Junta, se ha llegado al criterio de que deben examinarse mediante la inspección en las oficinas de la empresa, por que no se puede imponer al patrón el riesgo de su pérdida, además de que le pueden ser útiles para trámites administrativos. Pero en caso de que sea el patrón el que solicitaré el desahogo de dicha probanza, por corresponderle la carga de la prueba, entonces deberá aportarlos directamente ante la Junta, salvo que exista algún impedimento, siempre y cuando versen sobre los que se especifican en el artículo citado.

Admitida la prueba de inspección por la junta, esta 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 para que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos que se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

En el desahogo de esta prueba, el actuario se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la junta, requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes 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 (artículo 829).

En opinión personal, la Ley Federal del Trabajo en vigor y al regular que esta prueba deberá ser practicada por el actuario resulta conflictivo, pues no le hace justicia a la importancia de la probanza, al delegar en el actuario su desahogo, pues con esta disposición no se hizo otra cosa, que el de no poder llegar el convencimiento de la junta en forma objetiva, en inmediato contacto y sin intervenciones de intermediarios con el lugar u objeto a inspeccionar. Con ello puede pensarse que se cambia radicalmente la esencia de la prueba, y la convierte en una prueba documental, dado que al valorarla la junta sólo tiene a la vista el documento donde se hizo constar.

- **Prueba Presuncional.**

La Ley Laboral actual reglamentó a la prueba presuncional en sus artículos 830 al 834, lo que resulta un poco intrascendental, ya que a esta clase de prueba se le ha cuestionado sobre su verdadera naturaleza, pues en la realidad jurídica constituye las consecuencias lógicas de deducción que hacen las autoridades al valorar los hechos y medios probatorios aportados por cada una de las partes en el juicio, lo anterior aunado a que la junta esta obligada a establecer juicios lógicos de valoración y apreciación, aun cuando las partes no la ofrezcan como prueba de su parte.

Con relación a la prueba presuncional, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 830 establece que: "presunción es la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

Para la apreciación de la prueba presuncional, es necesario observar, por un lado que se encuentren probados los hechos de los cuales se derivan las presunciones y, por otro, que exista un enlace más o menos necesario entre la verdad conocida y la que se busca.

El artículo 834 por su parte establece que "las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste y lo que se pretende acreditar con ella". Con relación al requisito que establece la ley laboral para que pueda ser admitida esta prueba por la junta resulta por demás innecesario, ya que por virtud de este no se exime de la obligación que tiene la junta de analizar la litis planteada y las pruebas ofrecidas y desahogadas en el juicio.

- **Prueba Instrumental.**

La prueba instrumental la reglamenta la Ley Federal del Trabajo en vigor en sus artículos 835 y 836, preceptos que al igual de los que reglamentan la prueba presuncional resultan por demás intrascendentes, en virtud de que si no es ofrecida por algunas o por ambas partes la autoridad esta obligada a tomarla en cuenta.

## **E. Alegatos.**

Una vez concluido el desahogo de las pruebas, el penúltimo

período de la fase del proceso lo constituyen los alegatos.

Por alegato debemos entender el razonamiento y manifestación que hace cada una de las partes, en relación con sus acciones, excepciones y defensas, y en el que a la vista del resultado de las pruebas, se esfuerzan los argumentos de su demanda o de lo contenido en la contestación a la misma, tratando de inducir en el juzgador al convencimiento de una determinada resolución para el conflicto.

No se debe confundir el término alegato con el escrito inicial de demanda y de contestación a la misma, pues en ellas se presumen de ciertos los hechos que se relatan; y en el primero se argumenta la certidumbre de esos hechos con relación a las pruebas ya desahogadas.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 531 prevenía que los alegatos podían ser orales o por escrito, mientras que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 770 de la Ley Laboral de 1970 los alegatos tendrían que ser presentados forzosamente por escrito. La Ley en vigor a partir de las reformas de 1980, al parecer vuelve a retomar lo dispuesto en la Ley de 1931, pues elimina la disposición de que los alegatos forzosamente sean presentados por escrito, y es así que en su artículo 884 fracción IV establece que "desahogadas las pruebas, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos", del texto de este precepto se deriva que ello no excluye que se hagan por escrito y, en consecuencia, el particular podrá hacer todo aquello que la Ley no prohíba expresamente, y por regla general no se establece término para los alegatos, pues dispone que una vez desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos, y muy excepcionalmente se otorga a alguna de las partes o a ambas un término para alegar, si al concluir la etapa de admisión de pruebas, se advierte que las

partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida aún punto de derecho, sin requerirse el desahogo de prueba alguna.

Una vez concluido el desahogo de cada una de las pruebas y formulados los alegatos por las partes, y con base en una certificación que extienda el Secretario de acuerdos, estableciendo que no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes se formulará por escrito el proyecto de resolución en forma del laudo (artículo 885), aunque en la práctica esta función se le ha encomendado a un auxiliar dictaminador.

#### **F. Laudo.**

Debemos entender por resoluciones de los tribunales labores: los acuerdos, si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio; autos incidentales o resoluciones interlocutorias, cuando resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente; y por laudos cuando decidan sobre el fondo de un conflicto.

En cuanto a los laudos a que se refiere la fracción III del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, es de referirnos que son las resoluciones laborales que deciden sobre el fondo del conflicto son de carácter definitivo. La definitividad se encuentra consignada en el artículo 848 del mismo ordenamiento, el cual dispone "que las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso", lo que hace solo procedente la vía del juicio constitucional.

La Ley Federal del Trabajo en vigor establece que el proyecto de laudo debe contener:



I.- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contraréplica; y en su caso de la reconvencción y contestación de la misma;

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos;

III.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas, se deriven en su caso, de lo alegado y aprobado; y

V.- Los puntos resolutivos.

Una práctica fundada es que los auxiliares dictaminadores estén en contacto frecuente con los presidentes de las juntas especiales, de manera que los dictámenes reflejen su parecer. Pero puede darse el caso de que el presidente se pronuncie en contra del dictamen, e inclusive puede formular voto particular.

Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar dictaminador, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la junta, los cuales dentro de los cinco días hábiles al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Una vez que haya transcurrido el término concedido a los integrantes de la junta o desahogadas las diligencias que se hubieren solicitado tanto en pruebas para mejor proveer como las no diligenciadas por causas no imputables a las partes, el presidente de la junta citará a una audiencia para la discusión y votación del dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los diez

días siguientes, en esta audiencia se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes, posteriormente el presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y terminada la discusión, se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado.

Si alguno o todos los representantes bien sea de los trabajadores o patrones, que concurran a la audiencia o diligencia se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el secretario quién les indicará las responsabilidades en que incurren si no lo hacen. Si persiste la negativa, el secretario levantará un acta circunstanciada, a efecto de que se sometan a la autoridad respectiva con el fin de que se determine la responsabilidad en que hayan incurrido.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin modificaciones ni adiciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros integrantes de la junta, pero puede ocurrir que al proyecto se le hagan modificaciones o adiciones por los miembros de la junta, y en ese caso el secretario procederá a redactar un laudo de acuerdo con lo aprobado, y se hará constar en acta.

Engrosado el laudo el secretario recogerá las firmas de los miembros de la junta que votaron en el negocio, y una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

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

El artículo 840 de la Ley Laboral en vigor establece que "el laudo contendrá:

I.- Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;

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

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

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

V.- Extracto de alegatos;

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

VII.- Los puntos resolutivos".

Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Cabe hacer mención que si la junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia de la junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes (artículo 891). Esta disposición en la práctica jurídica, en muy escasas ocasiones se aplica, si es que alguna vez se ha aplicado y, por otro lado, consideramos que la multa a que hace referencia este artículo es muy baja, con

motivo de la cuantía a que hace referencia.

### **3. Procedimiento Especial ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.**

Se denominan procedimientos especiales atendiendo a su fundamento jurídico material, es decir, es la naturaleza u objeto de la pretensión deducida, la que determina la especialidad procesal.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no regulaba esta clase de procedimiento, solo regulaba uno solo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No obstante en materia de riesgos profesionales, hoy denominados de trabajo, se insinuaba una cierta mecánica propia dirigida a la designación de los beneficiarios del trabajador fallecido. Así en su artículo 299 se establecía que el pago por indemnización, en caso de muerte debía ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje y, fijaba ciertos criterios para apreciar la relación de hijo y esposa sin sujetarse a las pruebas legales que conforme a derecho común acreditan el parentesco, reconociendo el valor de lo asentado en las actas del Registro Civil, y finalmente disponía que las resoluciones de la Junta, al ordenar el pago de la indemnización, no producía otros efectos legales, lo que ponía de manifiesto que se trataba de obviar trámites facilitando el cobro por parte de quienes, desde el punto de vista laboral, tenían derecho a recibir la indemnización.

Así también esta ley obligaba a los patrones a dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en su defecto al Presidente Municipal o al Inspector

Federal del Trabajo, en caso de alguno de sus trabajadores sufriera algún riesgo profesional, en el mencionado escrito debían proporcionar los datos de la víctima, las circunstancias del accidente, las condiciones de trabajo y el nombre de los beneficiarios reconocidos por la junta, y quedando el patrón liberado de tal obligación.

Por el contrario, es en la Ley de 1970 que serían incorporados los procedimientos especiales que no prevenía la Ley de 1931, así pues, la exposición de motivos de la primera de estas, se refiere a estos procedimientos en los siguientes términos, cuyos preceptos son aplicables en lo conducente a la ley vigente: Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un período breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien por que las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782 a 788 (actualmente artículos 892 al 899).

El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación y demanda y excepciones, de ofrecimiento y rendición de pruebas y de resolución. El artículo 787 (896 actual), emplea intencionalmente los términos actor y promovente, porque se consideró que en ocasiones, no se intenta una acción contra una persona determinada, como puede ocurrir en los riesgos de trabajo”.

Esta clase de procedimientos se tramitan mediante procedimientos sumarios que se encuentran previstos en el artículo 892 y siguientes de la Ley Laboral en vigor. Del contenido de este precepto se desprende por la índole de los asuntos, la agilidad y rapidez en el trámite que caracterizan estos

procedimientos. Su fundamento se encuentra en la protección de los intereses de los trabajadores, pero se desvirtúan en ocasiones para convertirse en medios para dirimir rivalidades de supremacía sindical, que se traducen en represalias para los trabajadores adheridos al sindicato derrotado.

El artículo 892 de la Ley Laboral establece "las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º., fracción III; 28, fracción III; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción IV; 210; 236, fracción II y III; 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, II y IV; 434, fracciones I, III y V; 439; 503; y 505 de esta ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios".

Es importante precisar a clase de conflictos se refieren cada uno de los artículos citados anteriormente:

I.- Artículo 5º, fracción III, jornadas inhumanas, por notoriamente excesivas.

II.- Artículo 28, fracción III, deposito y aprobación por la junta de conciliación y arbitraje, de los escritos que contengan las condiciones de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos, fuera de la República Mexicana.

III.- Artículo 151, habitaciones que se dan en renta a los trabajadores.

IV.- Artículo 153-X, conflictos derivados de las reglas de capacitación y adiestramiento.

V.- Artículo 158, determinación de la antigüedad de los trabajadores en caso de discrepancia con la resolución de la comisión mixta.

VI.- Artículo 162, pago de la prima de antigüedad.

VII.- Artículo 204, fracción IX, repatriación o traslado al lugar convenido de los trabajadores de los buques.

VIII.- Artículo 209, fracción V, repatriación de los trabajadores de los buques y al pago del salario cuando por apresamiento o siniestro, se dan por terminadas las relaciones de trabajo.

IX.- Artículo 210, fijación de bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubiesen realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque o de su carga.

X.- Artículo 236, fracciones II y III, pago a los miembros de las tripulaciones aeronáuticas del traslado, en caso de cambio de base de residencia y de la repatriación, en caso de que se destruya o inutilice la aeronave.

XI.- Artículo 389, conflictos de titularidad respecto de un contrato colectivo de trabajo.

XII.- Artículo 418, administración por un sindicato, de un contrato-ley.

XIII.- Artículo 424, fracción IV, modificación de un reglamento interior de trabajo.

XIV.- Artículo 427, fracciones I, II y IV, causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

XV.- Artículo 434, fracciones I, III y V, causas de terminación colectiva de las relaciones de las relaciones de trabajo.

XVI.- Artículo 439, modernización y terminación de las relaciones de trabajo por la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos.

XVII.- Artículo 503, designación de beneficiarios de los trabajadores que sufren riesgos de trabajo.

XVIII.- Artículo 505, oposición de los trabajadores respecto a la designación de los médicos de una empresa.

XIX.- Cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salarios.

Resulta importante hacer notar, que el procedimiento especial puede tener variantes, específicamente tratándose de los conflictos inter-sindicales por la titularidad de un contrato colectivo o de la administración de un contrato-ley y de la designación de beneficiario con motivo de un accidente de trabajo; también es importante resaltar que esta clase de procedimiento constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal, ya que en la audiencia única se celebran las etapas de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento, admisión de pruebas y resolución, dentro de un plazo de quince días contados a partir de la presentación de la demanda.



El procedimiento especial se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con 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 en caso de que se trate de juicios en que se designen beneficiarios de los trabajadores que sufren un riesgo de trabajo y muerte, tal como lo establece el artículo 503 de la Ley en la materia vigente.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma, y las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

#### **A. Etapa de Conciliación.**

En esta etapa al igual que en el procedimiento ordinario, las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados. Por su parte, la Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

Si las partes llegaren a un arreglo, se dará por terminado el conflicto, en el convenio respectivo aprobado por la Junta, por virtud del cual se producirán todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse, y la Junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su

reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

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

## **B. Etapa de Demanda y Excepciones.**

La Junta al citar al demandado lo apercibirá que para el caso de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo 895 de la Ley Federal del Trabajo, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

De no existir conciliación, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones, ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas (artículo 895 fracción III de la Ley Laboral), es decir, que en ese mismo acto, se recibirán testimonios, peritajes aunque, en caso de tachas a los testigos o si se necesitará un peritaje tercero en discordia, se convocara a otra u otras audiencias tantas como sean necesarias, interrumpiéndose la resolución final.

Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial. Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios a que se refiere el artículo 503 de la Ley Laboral se suspenderá la audiencia, y se señalará nueva fecha para su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes

puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

### **C. Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.**

En este procedimiento el actor puede ofrecer desde su escrito inicial de demanda las pruebas que desde luego juzgue convenientes con relación a los hechos, escrito que deberá ratificar y reproducir en todas y cada una de sus partes desde la etapa de demanda y excepciones. Para el caso de se ofrezca como prueba el recuento de los trabajadores, la Junta deberá señalar el lugar, día y hora en que deba efectuarse, y por otra parte será necesaria una diligencia especial sometiéndola a las reglas a que se refiere el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Posteriormente el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, y a su vez acto seguido el actor podrá objetar las del demandado.

Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, siempre y cuando no se haya cerrado la etapa respectiva. Así mismo, en caso de que el actor necesitare ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse dentro de los diez días siguientes a fin de preparar las pruebas correspondientes.

Si el problema consiste en la designación de beneficiarios para los efectos del artículo 503 de la Ley Laboral, la Junta solicitará del patrón le proporcione los nombres y domicilios que de ellos tuviere y, en su caso,

registrados ante él y ante las instituciones oficiales, además podrá ordenar la practica de cualquier diligencia y emplear los medios de comunicación que estime oportunos con el objeto de convocar a las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la Junta.

Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, y una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas a los testigos.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo se señalará día y hora en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado, período que no deberá exceder de treinta días.

#### **D. Etapa de Resolución.**

Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos, una vez formulados y previa certificación del Secretario de Acuerdos de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el Auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y en ese momento se deberá dictar resolución.

Generalizando, para el trámite de los juicios especiales, la Junta se integrará con el Auxiliar, salvo en los casos en que se refieren a la titularidad de un contrato colectivo (artículo 389); a la administración de un contrato ley (artículo 418); a la modificación de un reglamento interior de trabajo (artículo 424 fracción IV); a la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo

(artículo 427 fracciones II, III y IV); a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo (artículo 434 fracciones I, III y V); y a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos (artículo 439). Casos en los que deberá integrarse con el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo y mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse a cualquiera de los representantes de las partes.

En lo que sean aplicables, se observarán las disposiciones que regulan las pruebas y el procedimiento ordinario que, a esos efectos, deben entenderse como complementarias y no supletorias del procedimiento especial.

En el capítulo que nos ocupa se detallaron las formas y las reglas en que operan los presupuestos procesales que se aplican al proceso laboral; las partes que interviene en él, bien se trate del ordinario o del especial, su distinción; las reglas que operan para la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes; y por último el estudio de la etapa del laudo, en el que inciden las modalidades del proceso laboral, así como las cuestiones relativas a la equidad y buena apreciación de las pruebas para que la Junta pueda dictar un laudo a verdad sabida y buena fe guardada.

## **CAPITULO IV. LAS PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.**

### **1. De las pruebas para mejor proveer.**

Terminado el juicio, la Junta puede acordar la práctica adicional de cuantas pruebas estimen necesarias, que se denominan diligencias para mejor proveer, así pues cerrada la instrucción y dentro de los 10 días hábiles siguientes, el Auxiliar de la Junta formulará el proyecto de resolución en forma de laudo, al que también se le denomina dictamen, entregando una copia a cada miembro de la Junta.

A los cinco días de entregado el proyecto de laudo, plazo dentro del cual los miembros que integran la Junta podrán pedir que se practiquen las diligencias o se desahoguen las pruebas que no se hubiesen llevado a cabo y que consideren convenientes para llegar al cabal conocimiento de la verdad, o que no se practicaron por causas ajenas a las partes, el Presidente de la Junta citará dentro del plazo de los 10 días siguientes a los integrantes de la misma para la discusión y votación del laudo.

Para el caso de que se hubieren practicado nuevas diligencias o pruebas por parte de la Junta, una vez desahogadas éstas, se hará la citación ante la referida para votar el laudo, acto en el cual se da lectura al proyecto de resolución, a las observaciones de las partes y a las pruebas practicadas; procediéndose después a la discusión y votación del laudo.

Si el proyecto no es objetado, ni se emite voto particular, se convierte en laudo. Si se hubieren hecho objeciones al proyecto, el secretario se encargará de redactar un nuevo proyecto tomando en cuenta las objeciones formuladas por los miembros de la Junta.

Una vez aprobado el laudo, se engrosará al expediente, el secretario recogerá la firma de los miembros de la Junta y se turnará al actuario para que de inmediato realice la notificación personal a la partes.

De la regulación anterior que hace la Ley Federal del Trabajo, se desprende que las diligencias para mejor proveer, son por tanto una actividad probatoria, cuya característica específica consiste en que no procede de un acto de parte, sino de la Junta de Conciliación y Arbitraje quien es la que las ordena. Su justificación para ordenar el desahogo de dichas probanzas se encuentra en la necesidad que tiene el proceso laboral, de arbitrar mecanismos dependientes del poder directivo de la Junta, Juez o Tribunal que posibiliten una visión completa de los hechos objeto del litigio. De esta forma, el trámite y desahogo de las pruebas para mejor proveer se conecta directamente con la finalidad del proceso laboral, el que consiste en la búsqueda de la verdad sobre los hechos controvertidos, a cuyo fin deben ser también exhaustivos en la introducción de material probatorio, utilizándolas, si fuera preciso.

La práctica de las diligencias para mejor proveer deben llevar aparejado el máximo respeto a los principios de contradicción e igualdad procesal de las partes, debiéndosele dar audiencia a las partes y poniéndoles de manifiesto el resultado de dichas diligencias a efecto de que realicen por escrito sus alegaciones con relación al alcance o importancia de éstas.

La Junta puede acordar todos los medios de prueba, ejemplo de ello, si la diligencia consiste en la confesión judicial de una parte, y esta no comparece sin causa justificada en el plazo que se haya fijado, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba practicada; si lo que se pide es la presentación de un documento, y ésta no se verifica, sin justificación, dentro del plazo concedido, el efecto es el mismo.

Con relación al plazo fijado para adoptar la providencia que ordena la realización de tales diligencias, y del cual ya hablamos al principio de este capítulo, véase página 169, la Junta debe determinar el plazo dentro del cual haya de practicarse la o las pruebas que estime convenientes, debiendo comunicárselo a las partes para las alegaciones oportunas.

## **2. Importancia del desahogo de las pruebas para mejor proveer en el procedimiento laboral.**

Sabemos que para llegar a la justicia no ha bastado ni basta tener la razón, pues se requiere, saberla exponer y probarla para que el juzgador la pueda entender; y sólo de este modo, en la sentencia la podrá otorgar. Por lo anterior, la prueba es fundamental e ineluctable para el proceso.

Para poder desarrollar el tema que nos ocupa, es necesario primeramente recordar cuál es el objeto de la prueba, y en ese sentido el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo establece que "las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos"; pero agrega, "cuando no hayan sido confesados por las partes". La primera parte de este concepto establece con precisión el objeto de la prueba; sin embargo, la segunda resulta completamente innecesaria, puesto que si algún hecho ha sido confesado por alguna de las partes ya no es controvertido y, por tanto, ya no es objeto de prueba. Al determinarse el objeto de la prueba por los hechos controvertidos, quedan excluidos de la prueba, por consiguiente los hechos confesados o admitidos expresamente, o aquellos que no hayan sido controvertidos o negados en forma explícita.



Pero el objeto de la prueba se delimita no sólo por los hechos discutidos, sino también, como lo ha puntualizado Niceto Alcalá-Zamora<sup>52</sup> por los hechos discutibles; es decir, sólo son objeto de prueba los hechos que sean a la vez discutidos y discutibles. Por esta razón, el Código Federal de Procedimientos Civiles en su artículo 88 y el Código de Procedimientos Civiles vigente para el Distrito Federal en su artículo 286, así como la Ley Orgánica del Tribunal de lo Contencioso y Administrativo del Distrito Federal en su artículo 66, excluyen el objeto de la prueba a los hechos notorios. En términos generales, tampoco son objeto de prueba los hechos imposibles o notoriamente inverosímiles.

Invariablemente todos los litigios sometidos a la decisión del juzgador, en el proceso sólo encuentran solución por medio de la prueba; así pues aquella en el proceso, constituye el único medio, a través de la cual se posibilita la reconstrucción de los hechos y la construcción de la verdad, y al final la posibilidad de aplicar justamente el derecho.

Durante el desarrollo de esta investigación, pretendemos dar contestación a la pregunta: ¿hasta dónde se puede afirmar, que la Junta de Conciliación y Arbitraje, aplica en realidad su facultad de despachar pruebas a su arbitrio?, ciertamente en el proceso penal se habla de investigación e indagación, como potestad otorgada al juzgador para llevar los medios de probar que estime necesarios al juicio, sin necesidad de excitación de las partes, por considerar al derecho sustantivo penal eminentemente público.

Anteriormente eran los litigantes a quienes les correspondía demostrar las aseveraciones vertidas en el proceso, no obstante ello, la Junta de Conciliación y Arbitraje podía, para mejor proveer, intervenir en el desarrollo

---

52 ALACALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Estudios de Derecho Probatorio, Concepción Chile. Universidad de Concepción. Chile. 1965. pág. 96.

probatorio o bien ordenar la ampliación y práctica de cualquier diligencia que se considerase pertinente, con el objeto de que aun sin la excitación de las partes, puedan ordenar el desahogo de las pruebas que estimen conducentes para conocer la verdad.

Por lo que hace a la manera en que se desahogan, una vez formulado el dictamen se deberá entregar copia del mismo a cada uno de los miembros integrantes de la Junta, los que dentro de los cinco días hábiles siguientes de haberla recibido podrán solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubiesen llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que estime conveniente para el esclarecimiento de la verdad; en cuyo caso la Junta está obligada a señalar día y hora para su desahogo con citación de las partes dentro de un plazo de 8 días, lo anterior en términos de lo dispuesto por los artículos 782 y 886 de la Ley en la Materia.

De esta forma el trámite aludido se conecta directamente con la finalidad del proceso laboral, que consiste en la búsqueda de la verdad material; concluyendo que en un proceso social como lo es el laboral, los órganos judiciales han de estar especialmente comprometidos en el descubrimiento de la totalidad de la relación jurídico material debatida, a cuyo fin deben ser también exhaustivos en la introducción de material probatorio, utilizando, si fuera preciso, las diligencias para mejor proveer a fin de obtener dicha plenitud de la verdad sobre los hechos controvertidos.

La lógica jurídica nos enseña que el poder jurisdiccional, dentro de la trílogía de la relación jurídico procesal laboral, debe conservar imparcialidad en la aplicación del derecho, y de que ante una controversia de los hechos expuestos por las partes en apoyo de sus acciones, defensas y excepciones, se requiere que las pretensiones de ambos contendientes se demuestren, para que la autoridad pueda mediante el razonamiento deductivo, aplicar la norma al

caso concreto. De lo contrario, la autoridad tendría necesariamente que prejuzgar constituyéndose en juez y parte, lo que distaría mucho de ser una real y verdadera aplicación de la justicia.

Lo anterior nos da una idea más o menos exacta de la importancia del capítulo que analizar, pues la etapa probatoria, es la de mayor trascendencia en el procedimiento, en virtud de que el éxito o fracaso de los conflictos deriva esencialmente de un alto porcentaje de las pruebas; significando con ello, que el objeto de la prueba, es lo que se debe probar, es decir, son los hechos o lo afirmado por las partes en la instancia, lo que se puede interpretar en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra disponen:

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

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

Preceptos que ya fueron analizados anteriormente, en el primer capítulo, véase página 171.

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

De este precepto se deriva la facultad que le es otorgada al actor para acompañar a su escrito inicial de demanda las pruebas que considere pertinentes con el objeto de demostrar sus pretensiones, razón por la cual

resultaría violatorio de garantías, el acuerdo por medio del cual la Junta tendría por perdido su derecho para ofrecer pruebas, sin tomar en consideración las ofrecidas junto con su escrito inicial de demanda.

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

Por hechos supervenientes debemos entender aquéllos que ocurren o se conocen después de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas; por lo tanto no rige ningún término para ofrecerlas y mucho menos para la admisión de pruebas relacionadas con tales hechos, siempre y cuando esto suceda antes de que se declare cerrada la instrucción en el juicio laboral.

### **3. Facultad Discrecional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de practicar diligencias para mejor proveer.**

El Diccionario<sup>53</sup> define como "discrecional que se hace libre y prudencialmente. Se dice de la potestad gubernativa en las funciones de su competencia que no están reguladas. Facultad discrecional, potencial o virtud, licencia, permiso o autorización, libertad que uno tiene para hacer alguna cosa".

---

53 GARRONA, José Alberto. Diccionario Abeledo – Perrot. Tomo I. Editorial Abeledo – Perrot. Argentina. 3 de noviembre de 1986. Pág. 256.

Para el Instituto de Investigaciones Jurídicas <sup>54</sup>, “facultad discrecional es el poder de libre apreciación que la ley reconoce a las autoridades administrativas sobre el contenido de sus actos o de sus acciones. Esta libertad, autorizada por la ley, puede ser de mayor o menor rango y resulta visible cuando la autoridad tiene la elección entre dos decisiones”.

Para entrar en el análisis del tema que nos ocupa, debemos comenzar por no confundir lo que es la discrecionalidad de la arbitrariedad; pues antigua fue la idea que sostuvo como concepto de discrecionalidad, la de poder de arbitrio, hoy totalmente abandonada; así pues, discrecionalidad es la acción que deriva de la ley, como respuesta al régimen de legalidad que la origina, en cambio, arbitrariedad es la acción realizada totalmente fuera del margen de todo texto legal. Así pues ejercer poder discrecional por parte de las autoridades laborales (Juntas de Conciliación y Arbitraje), es actuar dentro del marco de la ley; hacer uso de poder arbitrario significa no partir de fuente legal alguna.

En virtud de lo anterior corresponde a la Ley Federal del Trabajo fijar el poder discrecional, a través de señalamiento de una o más condiciones para su ejercicio, en fin, establecer la medida de su ejercicio.

En consecuencia, cuando la ley es omisa y no establece las bases del proceder de las autoridades, no se está en presencia de un poder discrecional por indeterminación reguladora, independientemente de que las decisiones de la autoridad tomadas bajo esta situación están también sujetas al control de los tribunales.

---

54 Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Universidad Nacional Autónoma de México. Tomo II. Porrúa S.A. México 1987. pp. 1409, 1410 y 1411.

Dominó por mucho tiempo la idea de que el poder discrecional de la administración, por definición, era un poder fuera de control jurisdiccional, fruto principal de la timidez de los tribunales que se negaban así mismos competencia. Las mismas leyes de lo contencioso administrativo agrupaban actos de la administración fuera del control de los tribunales por el hecho de ser actos discrecionales.

En principio, el control jurisdiccional de poder discrecional consiste en controlar los límites en que debe ejercerse, lo que se traduce en un control de legalidad puesto que ese poder controlado nace de la ley. Pero el control debe ir más allá de su estricta concepción formal, la de comprender al poder en sí mismo, y en ese terreno es correcto decir que los límites del poder discrecional llegan hasta donde lo permitan la audacia del juzgador.

En ese orden de ideas, resulta importante resaltar que el papel del juzgador es no sólo regresar el poder discrecional al dominio de la legalidad, estrictamente, sino también controlar las apreciaciones que tomó en cuenta la administración para ejercer su poder discrecional.

Bien afirma Jean Claude Venezia<sup>55</sup> que "desde hace algunos años se viene desarrollando un control aplicado sobre el ejercicio del poder discrecional. Las soluciones jurisprudenciales relativas a este control, se ordenan en torno a la idea de que un acto de la autoridad administrativa habría podido tomar en virtud de su poder discrecional debe ser anulado cuando esa autoridad, por la forma en que ha procedido, se ha colocado en la imposibilidad de hacer una sana apreciación de su oportunidad o ha renunciado al ejercicio de su poder discrecional. Este control no busca, anulando, suprimir el poder discrecional de la administración, sino por el

---

55 Instituto de Investigaciones Jurídicas. op.cit., pág. 1411.

por el contrario garantizar a los administradores que de él se ha hecho un uso normal".

Con ese alcance, a que se refiere Venezia, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha concebido el control jurisdiccional que sobre el poder discrecional de la administración se ejerce a través del juicio de amparo, en los términos siguientes:

**"FACULTADES DISCRECIONALES. APRECIACION DEL USO INDEBIDO DE ELLAS EN EL JUICIO DE AMPARO.** El uso arbitrario o de la facultad discrecional que se concede a la autoridad administrativa puede censurarse en el juicio de amparo, cuando se ejercite en forma arbitraria o caprichosa, cuando la decisión no invoca las circunstancias que concretamente se refieren al caso discutido, cuando éstas resultan alteradas o son inexactos los hechos en que se pretende apoyar la resolución, o cuando el razonamiento de la misma en que se apoya es contrario a las reglas de la lógica.

Tesis 396, Apéndice al S.J.F. 1917-1975. Tercera parte. Segunda Sala, Pág. 6453".

**"FALCULTADES DISCRECIONALES. SU CONTROL EN EL AMPARO.** El ejercicio de la facultad discrecional está subordinada a la regla del artículo 16 de la Constitución Federal, en cuanto este precepto impone a las autoridades la obligación de fundar y motivar los actos que puedan traducirse en molestias a la posesión y derechos de los particulares. Aunque dicho ejercicio implica un juicio subjetivo del autor del acto que o puede ni debe sustituirse por el criterio del juez, sí está sujeto al control de este último, por lo menos cuando este juicio subjetivo no es racional sino arbitrario y

caprichoso, y cuando es enteramente injusto o contrario a la equidad; y puede añadirse que dicho control es procedente cuando en el aludido juicio no se hayan tomado en cuenta las circunstancias de hecho, o sean alteradas injustamente, así como en los casos en que el razonamiento sea lógico o contrario a los presupuestos generales del derecho.

Amparo en revisión 6489/55. Compañía de las Fábricas de papel San Rafael y Anexas, S.A., 16 de octubre de 1957, Unanimidad de 4 Votos, Ponente: Felipe Tena Ramírez. (S.J.F., sexta época, volumen IV, tercera parte, p. 120)".

#### **4. Límites jurisprudenciales de la facultad discrecional de las Junta de Conciliación y Arbitraje.**

Para entrar al estudio del tema que nos ocupa, resulta importante saber que los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo establecen:

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 conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

Artículo 886.- "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 hubiesen llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier 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 practica de diligencias solicitadas”.

Por su parte el artículo 774, de la Ley Federal del Trabajo de 1970 anterior a las reformas procesales de 1980, disponía:

Artículo 774.- "La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.- Se dará lectura al dictamen;

II.- La Junta, a petición de cualquiera de sus miembros, podrá acordar que se practiquen las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes. Las diligencias se llevarán acabo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 766 y siguientes. Podrá también ordenar, señalando día y hora el desahogo de aquellas pruebas que no se llevó a cabo por causa no imputables al oferente;

III.- El Presidente pondrá a discusión el negocio y el resultado de las diligencias practicadas de conformidad con lo dispuesto por la fracción anterior; y

IV.- Terminada, la discusión, se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado”.

Así pues, limitando nueva e indebidamente lo establecido en los artículos 782 y 886 de la Ley vigente, las tesis contenidas en las ejecutorias que se transcriben, sostienen:

“PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 774, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, las diligencias que las Juntas estimen conveniente

practicar para el esclarecimiento de la verdad, deben estar relacionadas con las pruebas rendidas por las partes, y ello es así, por que la autoridad laboral no está facultada para suplir las deficiencias de las partes en materia de pruebas, ni está en aptitud de ordenar la admisión o desahogo de aquéllas que a los propios interesados le corresponde aportar al juicio, para comprobar los hechos fundatorios de la acción deducida o de las defensas opuestas.

Amparo directo 4620/72. Gilberto Juárez Luna. 11 de abril de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete".

**"DILIGENCIAS PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD.**

Las diligencias que se juzguen convenientes practicar para el esclarecimiento de la verdad, deben estar relacionadas con las pruebas rendidas por las partes. Las Juntas no están facultadas ni menos obligadas, para suplir las deficiencias en que incurran las partes al no aportar al juicio las pruebas necesarias para demostrar los hechos fundatorios de la acción deducida o de las defensas opuestas.

Amparo directo 4650/84, Instituto Mexicano del Seguro Social, 27 de marzo de 1985.

Unanimidad de 4 votos. Ponente; María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

(Dos precedentes en el mismo sentido)

Informe 1985, Cuarta Sala, p. 28.

Del análisis del texto del artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, así como de las ejecutorias anteriormente transcritas, se desprende que

en los artículos 782 y 886 actuales establecen importantes modalidades sobre las diligencias para mejor proveer, que difieren grandemente del correlativo a aquellos dos. La primera consiste en que los miembros de la Junta tenían que proponer la práctica de esas diligencias inmediatamente después de la lectura del dictamen, en tanto que la Ley actual dispone que se entregará una copia del proyecto del laudo a cada uno de los miembros de la Junta, a fin que dentro de los cinco días hábiles siguientes puedan solicitar la práctica de tales diligencias, con lo que disponen de tiempo suficiente para el estudio del mismo; por otra parte la disposición anterior limitaba la facultad de la Junta a que esas nuevas diligencias se relacionasen con las pruebas rendidas por las partes, por lo que no podían sustituir a las mismas, en tanto que la actual no contiene esa restricción, pues incluye claramente cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Estimamos que las dos ejecutorias en comento pretenden que actualmente predomine el criterio anterior regulado por el artículo 774 de la Ley de 1970, el limitaba indebidamente la facultad legal que tienen los miembros que integran la Junta y que regulan los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Otras tesis aisladas y jurisprudencias que serán motivo de comentario, son las siguientes:

**"DILIGENCIA PARA MEJOR PROVEER. COMO DEBEN LLEVARSE A CABO.** En la misma forma que las promovidas por las partes, por lo que si se solicita por algún representante el examen de los testigos, debe darse a la contraria la oportunidad para repreguntarlos.

D-9243/48, Ángel Cabrera Bernal, 6 de octubre de 1945".

**"DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO.** El artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo determina que, formulados los alegatos, el Presidente auxiliar preguntará a los otros representantes, dentro de las veinticuatro horas siguientes, si necesitan mayor instrucción para mejor proveer; que en caso afirmativo, podrán acordar, por mayoría de votos, la práctica de cualesquiera diligencias que estimen necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad, y que se llevarán a cabo diligencias en la misma forma que las promovidas por las partes, entendiéndose continuada la diligencia para tal objeto, exclusivamente, sin que la Junta pueda acordar, con posterioridad, la recepción de ninguna otra prueba. Ahora bien, el espíritu que animó al legislador para establecer esa regla procesal, fue el de que los integrantes de las Juntas tuvieran a su alcance todos los medios indispensables para ilustrar su criterio y poder estar en posibilidad de emitir sus votos, con conocimiento de causa, y por lo mismo, cualesquiera diligencias o clase de pruebas que se mandan practicar por esas Juntas a petición de uno de sus representantes, ya sea del capital o del trabajo, y con el carácter de para mejor proveer, no están sujetas a la actividad o inactividad de los interesados, y por tal motivo, una vez acordada por esas Juntas, el desahogo de pruebas de la calidad antes dicha, están obligadas a esperar sus resultados, haciendo, en todo caso, uso de los medios de apremio para conseguir su objeto. Por tanto, cuando los peritos médicos nombrados por las partes, no produzcan sus dictámenes dentro del término concedido por la Junta respectiva, esta debe conminarlos para que acaten su decisión, y obtenidos esos dictámenes, tomarlos en cuenta en su laudo; pues si la aludida Junta, indebidamente no espera el resultado de esa prueba pericial, antes de dictar su

laudo, con ello ocasiona un daño a la parte agraviada, que trae consigo una violación de garantías individuales, que hace procedente el amparo, para que se aprecien los referidos dictámenes, a virtud de la determinación para mejor proveer.

Amparo directo en materia de trabajo 861/48. Ma. vda. de Ruiz Lucía. 7 de octubre d 1948. Unanimidad de cuatro votos. Ausente : Antonio Islas Bravo. La publicación no menciona el nombre del ponente".

Esta tesis limita la facultad con que cuentan las Juntas, pues dentro de la práctica procesal laboral, los litigantes saben que ninguno de los tres representantes que integran una Junta de Conciliación y Arbitraje en tan solo 24 horas pueden determinar si necesitan mayor instrucción, ya que actualmente para que la Junta emita el dictamen correspondiente a un juicio, este tarda al rededor de seis meses, en virtud de que la carga de la trabajo con que cuenta. Por si lo anterior no fuese poco, dentro de esta tesis se encuentra el origen del artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que limitaba el desahogo de las pruebas para mejor proveer para que sólo se llevarán a cabo en la misma forma que las promovidas por las partes; y así mismo el hecho de que uno de los miembros integrantes de la Junta pidiera su desahogo, dicha decisión se ponía a votación de los otros dos integrantes, y una vez que se obtuviera mayoría se desahogaría, y en caso contrario éstas no se desahogaría.

**"PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER, NO SE REQUIEREN FORMALIDADES PARA SU RECEPCION Y DESAHOGO.** La segunda parte del artículo 279 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, autoriza al Juez para que, en la práctica de las diligencias que decreta para mejor proveer, obre como estime procedente para obtener el mejor resultado de ellas;

lo que quiere decir que el juzgador no está obligado a proceder observando las formalidades establecidas para la práctica de las pruebas que son ofrecidas por las partes, cuando tales pruebas son decretadas para mejor proveer pues en este caso, solo debe oír a las partes interesadas, y tratar a éstas con igualdad.

Octavo Tribunal Colegiado en materia Civil del Primer Circuito.

Amparo Directo 141/96. Luis Palos Macías. 20 de junio de 1996.

Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo. Secretaria: María Concepción Alonso Flores".

Del contenido de esta tesis aislada, encontramos que por una parte resulta atinada, ya que faculta, bien sea al juez o a los miembros de la Junta para obtener el mejor resultado del desahogo de las pruebas para mejor proveer, sin observar las formalidades establecidas para la práctica de las pruebas en comento, y que sean ofrecidas por las partes; en cambio no estamos de acuerdo con que sólo se deba oír a las partes interesadas, pues éstas durante el desarrollo de las etapas de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y en especial durante el período de alegatos, ya fueron oídas en juicio, es decir, ya ejercitaron su garantía de audiencia ya que las pruebas para mejor proveer solo deberán desahogarse, desde nuestro punto de vista, de tal manera que solo se encuentren los miembros que integran la Junta, pues éstas probanzas son las idóneas para llevarlos al conocimiento de la verdad sobre hechos controvertidos.

**"JUNTAS, INDEBIDA APRECIACION DE PRUEBAS QUE NO SON OFRECIDAS.** Si después de evacuado el trámite a que se refiere el artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo, los representantes del capital y del trabajo que integran la Junta responsable, manifestaron no necesitar mayor instrucción para mejor proveer, y después de concluida la tramitación del conflicto,

sin que se hubiera ofrecido por una de las reclamantes, en la audiencia de pruebas y alegatos, la copia certificada que contiene la resolución por virtud de la cual se dio por concluido el juicio de divorcio necesario promovido por el trabajador fallecido, en contra de otras de las reclamantes, la Junta tomó en cuenta dicha copia, estimándola y apreciándola como si hubiera sido ofrecida en tiempo, para considerar que de la misma se presumía que la esposa, o sea la otra de las reclamantes, en el juicio laboral, ya no dependía económicamente del trabajador cuando falleció, puesto que había planteado el divorcio; es claro que con lo anterior se violaron los artículos 522, 524, 550 y 551 de la Ley Federal del Trabajo, por que la Junta estimo como prueba las que no fueron ofrecidas como tales, en el momento oportuno dentro del procedimiento, o sea, en la audiencia de pruebas y alegatos.

Amparo directo en materia de trabajo. 1496/46. Villar viuda de Hurtado Mercedes. 16 de enero de 1948. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Roque Estrada. La publicación no menciona el nombre del ponente".

De esta tesis asilada se desprende que aun cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje tenga la facultad discrecional de poder ordenar el desahogo de las pruebas para mejor proveer en materia de trabajo, esta limita la debida apreciación y valoración de las pruebas ofrecidas, pues con ello viola lo dispuesto por los artículos 840 y 841 de la Ley de la materia, que establecen que el laudo se dictará a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia y sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas; pretendiéndose con ello llegar al esclarecimiento de la verdad.

"PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER, CARÁCTER DE LAS. Las pruebas para mejor proveer son de carácter potestativo para las Juntas, de modo que si alguno de los representantes ofrece alguna y no es admitida, las partes no pueden alegar violación de garantías individuales.

Amparo directo en materia de trabajo 6889/41. Petróleos Mexicanos. 27 de marzo de 1942. Unanimidad de cinco votos. Ponente : Eduardo Vasconcelos".

En este caso el criterio sostenido por los magistrados del Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo consideramos es erróneo, ya que en el supuesto caso de que alguna de las partes promoviera el juicio de amparo tendría que concedersele, ya que no existe motivación ni fundamentación alguna, para que una prueba para mejor proveer, que tiende a hacer luz sobre hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse, tenga que ser desechada, razonamiento con el cual estamos en total desacuerdo, pues ante la total negativa de obtener el fin de las pruebas para mejor proveer, no encontraríamos el esclarecimiento de la verdad.

"PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DE TRABAJO. Las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros de las Juntas para mejor proveer, en uso de la facultad que la ley les concede, deben ser aquellas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión, y no las que debieron ser aportadas por las partes, cuyas omisiones y negligencia no pueden ser subsanadas por los integrantes del tribunal a pretexto de que necesitan mayor instrucción.

Quinta Epoca :



Amparo directo 3608/38. Palafox Ma. de Jesús y coag. 13 de enero de 1941. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 10742/42. Romo Ma. del Carmen. 18 de noviembre de 1943. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 8045/43. Ferreiro Francisco. 13 de marzo de 1944. Cinco votos.

Amparo directo 4809/49. Alcaráz Díaz Enrique. 20 de abril de 1950. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 149/51. Martínez Díaz José Dionisio. 26 de agosto de 1952. Cinco votos.

NOTA: los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, regulan la facultad para mejor proveer en términos más amplios que los establecidos en la tesis".

En resumen podemos concluir que en aplicación a las últimas disposiciones y tesis aisladas en comento, el juzgador utilizaba su facultad después de haber citado a las partes para oír sentencia; en lo concerniente a la extensión sobre la cual recaía su materia, así pues, las diligencias para mejor proveer se reducían al allegamiento de las probanzas que limitativamente se relacionasen con las aportadas por las partes, razón por la cual a las diligencias para mejor proveer de antaño se les consideraba como simples facultades que los juzgadores podían realizar o no, lo que nos lleva a establecer que los términos contenidos en estos preceptos, puede y podrán, deben ser entendidos en otro contexto, con el cual quede evidenciada la superioridad mencionada.

Entendiéndose así estos términos, a través de los cuales se comprende que la actividad impuesta al juzgador en las mencionadas disposiciones, se apega más a la idea de deber e incluso de obligación, que a una mera facultad discrecional, en el entendido de que habrá un matiz más cercano a la idea de

una verdadera obligación, cuando el tema de prueba se relacione con aspectos adjetivos, tales como el emplazamiento y los presupuestos procesales, pues del acreditamiento de estos puntos dependerá la validez del procedimiento, o bien, con cuestiones sustantivas, como cuando el debate verse sobre hechos irrenunciables, pues la importancia de estas materias hace importante la necesidad de contar con una adecuada demostración.

## **5. Propuesta para reformar los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo.**

Para entrar de lleno en la propuesta materia de esta tesis, comenzaremos por recordar transcribiendo lo que al respecto establecen los artículos:

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".

886.- "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 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 causa no imputables a las partes, o cualquiera de las diligencias 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 practica de las diligencias solicitadas”.

Del contenido de los artículos antes citados, se desprende el concepto fundamental que rige el derecho procesal del trabajo, por el que, mediante los procedimientos señalados previamente, se busca la aplicación de una justicia objetiva, acorde con la realidad de los hechos debatidos en el conflicto, para decidir sobre la justificación de las pretensiones alegadas por las partes. Esto significa que aun cuando estas convengan en que se falle el asunto sin necesidad de prueba, pueda acordarse de oficio la práctica de algunas diligencias de esta naturaleza, ya que se permite a los miembros de la Junta, preguntar a los testigos, y a las personas que intervengan en la audiencia, examinar documentos, objetos y lugares; hacerlos reconocer por peritos y, en general, practicar cualquier diligencia que a su juicio sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad; por último, se establece claramente que los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de las juntas lo crean debido en conciencia.

Ahora bien, entrando al análisis y crítica del contenido de los anteriores artículos en comento, se desprende que del artículo 886 en su segundo párrafo, al disponer que: “Dentro de los cinco días hábiles siguientes al haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros representantes de los trabajadores o de los patrones, podrán solicitar que se practiquen las diligencias...”, resulta erróneo, en virtud de que, ubicándonos en el caso de que con la resolución que emita la Junta, denominado laudo, bien sea condenatorio o absolutorio para alguna de las partes, solo los representantes del trabajo o del capital, verían afectados los intereses que representan, razón por la cual sólo

cualquiera de ellos dos podría ordenar el desahogo de dichas probanzas, aunque en la practican éstas no se realicen nunca.

En razón de lo anterior, y al disponer el párrafo del artículo en comento, que cualquiera de los miembros que integran la Junta de Conciliación y Arbitraje cuentan con la facultad discrecional para ordenar que se desahoguen las pruebas que habiendo sido ofrecidas, bien sea por una de las partes o ambas, no fueron desahogadas, o bien para la práctica de las diligencias para mejor proveer, lo que significa que ubicándonos dentro del esquema de la práctica del Derecho Procesal del Trabajo, y en especial dentro de la experiencia de los litigantes en esta materia, consideramos que el primer supuesto no es bien visto, pues en el caso de que el representante del gobierno, que integra una Junta, ordene el desahogo de alguna diligencia para mejor proveer, se entendería que aquél guarda cierto tipo de interés en que alguna de las partes se beneficie con la resolución dictada en el juicio, razón por la cual en este trabajo y sin olvidar que la labor del legislador, al realizar reformas a una ley o bien derogar una por la entrada en vigor de otra mejor, debe estar acorde con la manera en que evoluciona la sociedad, dentro de la cual pretende regular las relaciones que los une, y en el caso que nos ocupa principalmente la obrero - patronal. Resultando desde nuestro punto de vista correcto lo dispuesto por el artículo 532 de la Ley de 1931 al establecer que la facultad de poder ordenar "instrucción para mejor proveer", correspondía solo a los miembros del capital o del trabajo, pues consideramos que actualmente el representante del gobierno solo debe fungir como un mediador entre los miembros que ven afectados sus intereses.

Por lo que hace al contenido de los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, ambos contienen una laguna procesal muy grande, ya que dentro de un orden de tiempo podemos ver que tratándose de procedimientos ordinarios y especiales, los que quedarán debidamente diferenciados en el

capítulo anterior, veáanse páginas de la 107 a la 167, el momento en que se dicta la resolución denominada laudo es distinta para cada uno de ellos.

En el segundo de los artículos en comento, el procedimiento ordinario contempla que dentro de los cinco días posteriores al de haber recibido la copia del proyecto de resolución cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar el desahogo de cualquier prueba para mejor proveer, no pudiéndose hablar del mismo tiempo procesal por lo que hace al procedimiento especial, en razón de las reglas procesales que lo regulan, y aunque en la práctica sabemos que no muy comúnmente en la única audiencia de ley, se dicte la resolución correspondiente, también lo es que el legislador no contempló que el término de cinco días a que se hizo referencia en los artículos citados, no se puede aplicar para esta clase de procedimientos, ya que es en estos, en donde las partes quedan debidamente notificadas de la resolución teniendo, solo el juicio de amparo para impugnarla es decir, no existe proyecto de laudo para que pueda ser estudiado por lo integrantes de la Junta.

En ese orden de ideas, propondríamos que el segundo y tercer párrafo del artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo, fueran reformados en el sentido de diferenciar el término en el que los miembros de la Junta podrán solicitar el desahogo de las pruebas para mejor proveer en tratándose de procedimientos ordinarios y especiales debiendo establecer, a nuestro criterio que: "Dentro de los cinco días hábiles siguientes al haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros representantes del capital y/o de los trabajadores, podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad, entratándose del procedimiento especial.

La Junta, solo con citación de las partes, señalará en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días para la práctica de las diligencias solicitadas".

Ahora bien, por lo que hace al desahogo de las pruebas que siendo admitidas por aquella autoridad, y que no fueron desahogadas en su momento procesal oportuno, podrán desahogarse dentro del período regulado para las pruebas para mejor proveer; lo anterior, en teoría, se podría traducir en que el legislador va más allá del principio que anteriormente regía, y que establecía que cuando una de las partes sufría una violación procesal y era consentida esa falta, no podía ser recurrible tal resolución; entendiéndose con ello, que se evitaría la tramitación de juicio de garantías por esa violación. Actualmente, este criterio en la práctica procesal laboral, ya no opera, y aunque en ese sentido nuestros Tribunales Colegiados han evolucionado en su criterio, también lo es que no es muy reciente, lo que se puede comprobar del contenido de la siguiente jurisprudencia:

**"PRUEBAS. INEXISTENCIA DE VIOLACION PROCESAL CONSENTIDA, EN CASO DE NO INSISTIR EN EL DESAHOGO DE LAS.** Una mayor meditación sobre el derecho que asiste a las partes en un juicio laboral sobre las pruebas que ofrecen, es el de que la Junta, una vez que las ha admitido, se obliga no sólo a fijar el día y hora para su recepción, sino también, a dictar las medidas necesarias y conducentes a efecto de que puedan desahogarse, según se desprende de lo dispuesto por el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo; de ahí que con independencia del interés y diligencia que las partes deban poner en la prosecución de un juicio, no puede admitirse el consentimiento de la falta de desahogo de una prueba por la omisión del interesado de insistir en su desahogo, por ser una obligación que corre a cargo de la autoridad que conoce el juicio.

Amparo directo 1409/95.- Fermín Larios Estrada y otros.- 15 de febrero de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.- Secretario: José Morales Contreras.

Amparo directo 1359/95.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 15 de febrero de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez.- Secretario: José Juan Ramos Andrade.

Amparo directo 2029/95.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 8 de marzo de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez.- Secretario: Francisco Orozco Vera.

Amparo directo 7569/95.- José Javier Cruz Vera.- 16 de agosto de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.- Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 7889/95.- Roberto Bahena Ruiz y otros.- 30 de agosto de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez.- Secretario: José Juan Ramos Andrade.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Epoca, Tomo II, Octubre de 1995, p. 448".

Lo anterior en la realidad procesal no ocurre así, pues aun cuando todo abogado litigante, sabe que la carga de trabajo que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, bien sea local o federal, es inmensa, en virtud de que el personal que se encuentra laborando en ella, no es suficiente razón por la cual la emisión de los acuerdos, reservas, laudos bien sean incidentales o definitivos son tardíos; también lo es que la ley en la materia es muy clara al disponer que los laudos se dictaran a verdad sabida, apreciando lo hechos en conciencia, disposición que en la mayoría de los casos no opera así, pues los auxiliares (dictaminadores), bien sea por la presión de realizar cierto número de proyectos de resolución en un mes, no se cercioran realmente si existe o no, prueba pendiente para su desahogo, así mismo, los jurídicamente obligados para hacerlo que en este caso son los miembros que integran la Junta, mucho menos lo realizan, pues si no se encuentran presentes cuando se declaran abiertas las audiencias estando supuestamente integrada la Junta, ya que sólo se presentan a la Junta un día a la semana, resulta imposible que se tomen la

molestia de leer, poner a discusión y mucho menos a votación el proyecto de resolución, pues sólo se dan a la tarea de aprobarlos y firmarlos.

Por lo anterior consideramos, que si se desprende de autos, el proveído dictado por la Junta por medio del cual manda agregar los alegatos exhibidos por las partes y ordena turnar el expediente al auxiliar, para efectos de que este realice el proyecto de resolución, sin que de las actuaciones posteriores se desprenda, que el referido auxiliar haya interrogado a los miembros de la junta para ver si solicitaban alguna diligencia de prueba para mayor instrucción, esta circunstancia implicaría el otorgamiento del amparo al quejoso que lo promueve, para el efecto de que la responsable (Junta) subsane ese trámite y posteriormente pronuncie el laudo que corresponda.

En razón de lo anterior, en este trabajo de investigación proponemos que la facultad discrecional que la ley en la materia le otorga a la Junta, sea una verdadera obligación, cuando de las costancias de autos se derivará una obscuridad para llegar al conocimiento de la verdad, imponiéndoseles a los miembros integrantes de la Junta una sanción por su incumplimiento, pues solo de esa manera, evitaríamos más tramitaciones de juicios de amparo por violaciones procesales cometidas en contra de alguna de las partes, lo que traería como consecuencia menos carga de trabajo en la Secretaria de Amparo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, bien sean locales o federales.

Por lo que que hace a que si existieran pruebas que no se llevaron a cabo por causas no imputables a las partes los miembros de la Junta estarán obligados, con citación de las partes, a señalar, dentro de los cinco días siguientes, día y hora para su recepción, así como a dictar las medidas necesarias y conducentes a efecto de que puedan desahogarse; y para el caso de que la Junta no ordene el desahogo de dichas probanzas, y solo lo haga en caso de dar cumplimiento a una ejecutoria que así se lo ordene, se le



impondrán a los miembros de la Junta una sanción equivalente a la que se refiere el artículo 636 de la esta Ley.

Al artículo ya citado proponemos se le adicione otro párrafo del cual se desprenda la obligación que deba tener el auxiliar de hacer constar en autos a través de una certificación, de la que se desprenderá si los representantes del trabajo y del capital necesitaron de mayor instrucción para poder emitir su fallo, lo que desde un punto de vista personal indica que si no existiese la mencionada certificación se desprendería que no ejercitaron el derecho que les corresponde a solicitar la recepción de pruebas para mejor proveer u ordenar el desahogo de las pruebas pendientes, ya que finalidad perseguida por el legislador, al fijar las normas del derecho procesal del trabajo, las cuales tienden a establecer el predominio que requiere la verdad frente a los hechos sociales, a veces en contradicción con la constancia formal para responder necesariamente al propósito de hacer justicia como concepto regulador de las actividades sociales.

En conclusión, y por lo que respecta a la finalidad de las diligencias para mejor proveer, esta se traduce en la simple aclaración de los hechos, ya que actualmente se permite que los juzgadores ejerciten en todo tiempo, el poder en materia probatoria con el que cuentan y la materia sobre la que recae esta potestad es amplísima, dado que pueden decretar la práctica de cualquier diligencia probatoria; así en su ampliación, se pueden valer de cualquier persona, sea parte o tercero; de cualquier documento o cosa, ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero, es decir, la finalidad que se persigue con el ejercicio de esta potestad probatoria es el conocimiento de la verdad sobre los puntos controvertidos.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. En la ley del 14 de mayo de 1925, se establece la creación de las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, constituyendo así, este último un órgano específico de trabajo, cuya composición crea por primera vez en México, las bases de la integración tripartita.

SEGUNDA. El fundamento constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje aparece en la fracción XX del artículo 123 constitucional; así mismo en la fracción XXXI, se establece la facultad de las autoridades federales respecto de la aplicación de las leyes laborales.

TERCERA. De las ejecutorias de la Corona y de la Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla S.A., emitidas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, se desprende la competencia necesaria con que cuentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver no solo de conflictos colectivos, sino también de los conflictos de carácter individual.

CUARTA. El principal antecedente sobre la reglamentación de las pruebas para mejor proveer lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 531, el que disponía que posterior a los alegatos se concedía de inmediato a los representantes del capital y del trabajo 24 horas para que los miembros de la Junta pudieran solicitar mayor instrucción.

QUINTA. Uno de los aspectos mayormente positivos, que introdujo la Ley Federal del Trabajo de 1970 fueron las innovaciones en materia competencial, en relación con la Ley de 1931 e impugnación y los criterios para

fijar la competencia por razón de territorio e introduciendo nuevo criterio, por cuantía.

**SEXTA.** Las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970 situó en primer plano la importancia del proceso laboral y puso de manifiesto que este no podía considerarse dentro de los lineamientos tradicionales del Derecho Civil, sino que debería estar influido por los principios que conforman el Derecho del Trabajo, inclusive tiene expresiones que no pueden entenderse dentro del esquema de un procedimiento individual, como la huelga, donde no se ejercita un derecho de acción, sino un derecho de presión.

**SEPTIMA.** A las pruebas para mejor proveer, la Ley Federal del Trabajo de 1931 le denominó "instrucción para mejor proveer" en su artículo 532, las que se efectuaban antes del dictamen. Por el contrario la Ley Laboral de 1970 modificó el orden dando oportunidad a que los miembros de la Junta pudieran solicitar las prácticas de las diligencias que juzgarán convenientes para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionaran con las pruebas rendidas por las partes, durante la audiencia de discusión y votación del laudo. Con las reformas procesales de 1980 a la Ley de 1970, se estableció que deberá ser cualquier diligencia que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

**OCTAVA.** La principal distinción entre los términos prueba, efecto de la prueba y medio de prueba radica en que el primero es la razón, argumento con que se pretende llegar a la justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio; el segundo consiste en producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho o de la verdad o falsedad de una proposición y; el

último se entiende como todas aquellas cosas, personas o actos de éstos que legalmente sirven para probar todo aquello que sea útil a ese fin y además autorizado por el legislador.

**NOVENA.** Las pruebas para mejor proveer son la actividad probatoria, por parte del órgano judicial que las ordena, sin embargo, esto no significa que con motivo de dicha facultad discrecional, los representantes de las Juntas se substituyan a las partes en sus cargas procesales, pues las pruebas que con ese objeto se alleguen, deben contraerse a las que hagan luz sobre hechos que, aportados, por las partes, no hayan sido acreditados con toda claridad o precisión, mas no tender a suplir las omisiones o negligencias de los interesados.

**DECIMA.** Los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo regulan las pruebas para mejor proveer, por lo que hace a las personas que tiene derecho a solicitar su desahogo y el tiempo en que debe hacerse, también es cierto que dichos preceptos son vagos e imprecisos ya que ninguno contempla la obligación que consideramos debe tener el auxiliar de hacer constar a través de una certificación, de la que se desprenda si existe necesidad o no de los representantes de los trabajadores o del capital de mayor instrucción para fallar, pues en caso contrario eso significaría el no ejercicio del derecho que le corresponde de solicitar la recepción de pruebas para mejor proveer, requisito sin el cual no puede turnarse el expediente para dictamen.

**DECIMA PRIMERA.** La diferencia de la audiencia de ley para el desarrollo del procedimiento tanto ordinario como especial radica, en que en el segundo se deben desahogar las pruebas, a menos que la Junta considere que requieren preparación especial, acto seguido se abre el período para alegatos y se dicta la resolución correspondiente. Así pues la Ley Federal del Trabajo en

sus artículos 782 y 886 resulta totalmente inaplicable por lo que hace al momento procesal en el que los representantes podrán solicitar el desahogo de pruebas para mejor proveer, ya que en el procedimiento especial, es en esa misma audiencia en que la Junta notificará a las partes que comparecieron de la resolución, por lo que resultan los citados artículos, vagos e imprecisos.

**DECIMA SEGUNDA.** Consideramos que la Ley Federal del Trabajo, por lo que respecta a las pruebas para mejor proveer, debe ser reformada en razón de la manera en que evoluciona la sociedad, en especial la manera en la que en la realidad se desarrolla la práctica en los juicios laborales, debiéndose únicamente ordenar el desahogo de dichas pruebas en caso necesario, los representantes de los trabajadores o patronos según vean afectados sus intereses y, pasando a ser un mediador el representante del gobierno.

## BIBLIOGRAFIA

- ALCALA ZAMORA – CASTILLO, Niceto. Estudios de Derecho probatorio, Universidad de Concepción, Chile, 1965.
- ALCALA ZAMORA – CASTILLO, Niceto. Proceso, autocomposición y autodefensa, segunda edición, U.N.A.M., México, 1970.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo, tercera edición, Claridad, Argentina, 1989.
- CALAMANDREI, Piero. Instituciones de Derecho procesal civil según el nuevo código, volumen I, traducción de la segunda edición italiana por Santiago Sentis Melendo, Argentina, 1962.
- CARNELUTTI, Francesco. Instituciones de Proceso Civil, volumen I, traducción de la quinta edición por Santiago Sentis Melendo, Argentina, 1959.
- CARNELUTTI, Francesco. La prueba civil, Trad. Niceto Alcalá – Zamora Castillo, segunda edición, Palma, Argentina, 1982.
- CASTILLO LARRAGAÑA, José y Rafael de Pina. Instituciones de Derecho procesal civil, Porrúa S.A., México, 1950.
- COUTURE, Eduardo. Algunas nociones fundamentales de Derecho Procesal del Trabajo, Universidad del Litoral, Santa Fe, 1941.
- COUTURE, Eduardo. Fundamentos de Derecho Procesal Civil, tercera edición, U.N.A.M., México, 1973.
- CHIOVENDA, José. Principios de Derecho Procesal Civil, tomo I, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1980.
- CHIOVENDA, José. Principios de Derecho Procesal Civil, tomo II, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1980.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, Harla, México, 1985.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa S.A., México, 1988.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, Porrúa S.A., México, 1981.

DE PINA VARA, Rafael. Tratado de las pruebas civiles, Porrúa S.A., México, 1942.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. Diversa teorías sobre el fin de la prueba judicial, breve antología procesal por Ignacio Medina Lima, U.N.A.M., México 1973.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría general de la prueba judicial, breve antología por Víctor Zavala, quinta edición, Zavala, Argentina, 1974.

DIAZ DE LEON, Antonio. La prueba en el proceso laboral, tomo II, Porrúa S.A., México, 1990.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del Derecho, cuadragésima tercera edición, Porrúa S.A., México, 1992.

GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría general del proceso, octavo edición, Harla, México, 1990.

GUASP, Jaime. Derecho procesal civil, tomo I, breve antología procesal por Ignacio Medina Lara, U.N.A.M., México, 1970.

MONTESQUIEU DE SECONDANT BARON, Charles Lous. El espíritu de las leyes, Universidad de Puerto Rico, impreso en español, Puerto Rico, 1822.

OVALLE FABELA, José. Teoría general del proceso, Harla, México, 1991.

PALLARES, Eduardo. Derecho procesal civil, Porrúa S.A., México, 1961.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso del Derecho del Trabajo, sexta edición, Tecnos S.A. de C.V., España, 1960.

RIVERA SILVA, Manuel. El procedimiento penal, citado por Niceto Alcalá Zamora – Castillo en proceso, autocomposición y autodefensa.

ROSS GAMES, Francisco. Derecho procesal del Trabajo, reimpresión, Cárdenas, México, 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho procesal del Trabajo, Porrúa S.A., México, 1971.

## LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, centésima trigésima segunda edición, Porrúa S.A., México, 2000.

Código Federal de Procedimientos Civiles, septagésima quinta edición, México, 2000.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, quincuagésima quinta edición, México, 2000.

Ley Federal del Trabajo, Departamento del Distrito Federal, Dirección General de Gobernación, México, 1970.

Ley Federal del Trabajo, décima edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1993.

## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, tomo II, U.N.A.M., Porrúa S.A., México, 1987.

GARCIA Ramon y Pelayo Gross. Pequeño Larousse, quinta edición, Larousse, España, 1981.

GARRONA, José Alberto. Diccionario Abeledo – Perrot, tomo I, Abeledo – Perrot, Argentina, 1986.

