



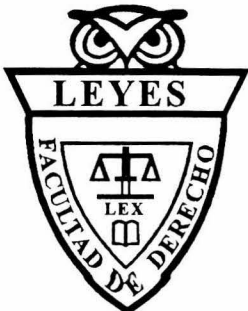
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**DESIGUALDAD PROCESAL DE LAS PARTES
EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

T E S I S

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



ASESOR: LIC. GERARDO VALENTE PÉREZ LOPEZ

MEXICO, D.F.

2004

M.329258



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Autorizó a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el
contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Rodríguez Olmos

Sandino Inés

FECHA: 18 marzo 09

FIRMA: [Firma]



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **SANDRA INES RODRÍGUEZ OLMOS**, con número de cuenta 94332384, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **“DESIGUALDAD PROCESAL DE LAS PARTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO”**, bajo la dirección del Lic. **GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La **Lic. LILIA GARCIA MORALES**, en el oficio con fecha 26 de marzo de 2004, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAYA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 10 de marzo del 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO

LIC. GUILLERMO HORA ROBAINA
Director del Seminario
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

A DIOS

Por haberme permitido nacer y enviarme
con la preciosa familia que tengo y permitirme
conocer las maravillas de la vida.

A MIS PADRES

Por todo el apoyo que me han brindado a lo largo de mi vida,
por ser mis modelos a seguir y transmitirme sus principios y valores,
creando en mí a una buena persona, gracias a todo su amor, cuidados y la
motivación para superarme y seguir creciendo como profesionalista y persona.

A MI PAPÁ

Por ser la persona que más
admiro en el mundo y que me ha
enseñado a ser honesta y responsable,
Gracias por inculcarme la pasión a esta carrera
Te Amo.

A MI MAMÁ

Por ser la mejor mujer que conozco,
por su sabiduría y consejos
por todo tu apoyo y comprensión,
Te Amo.

A LOLIN

Por ser la persona que siempre a
estado a mi lado y por la cual daría
mi vida, gracias por tus cuidados y
consejos, esperando que juntos le
sigamos dando más satisfacciones
a nuestra familia, y creciendo como
abogados.

A TODA MI FAMILIA

Por hacer de este mundo un lugar maravilloso para mi, por todo su apoyo y cariño, nunca tendré con que agradecer tantos momentos de felicidad.

A TODOS MIS AMIGOS

Le doy gracias a la vida y a Dios por haberlos puesto en mi camino, gracias por todas las risas y lagrimas que hemos compartido, con la esperanza de seguir juntos como hasta hoy.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

Con mi infinito agradecimiento, por permitirme desarrollarme como persona y profesionista, por la convicción que tengo de que es la mejor Universidad y por el orgullo que me da ser egresada suya, jurando dejar siempre su nombre en alto.

A LA FACULTAD DE DERECHO

Por permitirme estudiar con los mejores abogados de México, y cobijarme como mi casa; y en especial al Doctor Gerardo Valente, por ser un excelente profesor y transmitirme parte de sus conocimientos.

INDICE

Pag.

INTRODUCCIÓN	I
--------------------	---

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Derecho Procesal	1
1.2. Derecho Procesal del Trabajo	4
1.3. Derecho Procesal del Trabajo como parte del Derecho Social	8
1.4. Principios Procesales	11
1.4.1. De Publicidad	12
1.4.2. De Gratuidad	13
1.4.3. De Inmediatez	15
1.4.4. De Oralidad	17
1.4.5. De Instancia de Parte	17
1.4.6. De Sencillez	19
1.4.7. De Concentración	21
1.4.8. De Suplencia	22
1.4.9. Principio de la Carga de la Prueba	26
1.4.10. Laudo en Conciencia	28
1.5. Acción, Excepción y Defensa	29
1.6. Las Partes Procesales	39
1.6.1. El Actor	45
1.6.2.-El Demandado	45

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL

2.1. Juntas de Conciliación	51
2.2. Juntas de Conciliación y Arbitraje	53
2.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931	70
2.4. La Ley Federal Del Trabajo de 1970	72
2.5. Reforma de la Ley Federal del Trabajo de 1980	74

CAPÍTULO III

PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL

3.1. La Prueba en General	76
3.1.1. Ofrecimiento	78
3.1.2. Admisión	81
3.1.3. Preparación de las Pruebas	83
3.1.4. Desahogo	83
3.1.5. Valoración	85
3.2. Confesional	88
3.2.1. Ofrecimiento	90
3.2.2. Admisión	93
3.2.3. Preparación	95
3.2.4. Desahogo	96
3.2.5. Valoración	97
3.3. Documental	100
3.3.1. Ofrecimiento	104

3.3.2. Admisión	105
3.3.3. Preparación	106
3.3.4. Desahogo	107
3.3.5. Valoración	107
3.4. Testimonial	111
3.4.1. Ofrecimiento	113
3.4.2. Admisión	115
3.4.3. Preparación	115
3.4.4. Desahogo	116
3.4.5. Valoración	119
3.4.6. Testigo Único	124
3.5. Pericial	127
3.5.1. Ofrecimiento	129
3.5.2. Admisión	131
3.5.3. Preparación	131
3.5.4. Desahogo	132
3.5.5. Valoración	133
3.6. Inspección Judicial	138
3.6.1. Ofrecimiento	139
3.6.2. Admisión	140
3.6.3. Preparación	141
3.6.4. Desahogo	141
3.6.5. Valoración	143

3.7.	Presunciones	144
3.7.1.	Ofrecimiento	146
3.7.2.	Admisión	147
3.7.3.	Preparación	147
3.7.4.	Desahogo	147
3.7.5.	Valoración	147
3.8.	Instrumental de Actuaciones	148

CAPÍTULO IV

JUSTIFICACIÓN A LA DESIGUALDAD PROCESAL DE LAS PARTES

4.1.	La Desigualdad Procesal del Derecho del Trabajo ante la Realidad Social	150
4.2.	Propuestas de Solución a la Disparidad Procesal	153
4.2.1	La Inspección del Trabajo	159
4.2.2.	La Procuraduría de Defensa del Trabajo	162
4.2.2.	La Procuraduría de Defensa del Trabajo	164
4.2.3.	La Suplencia de la Demanda	166
4.2.4.	La Carga de la Prueba	168
4.2.5.	El Laudo en Conciencia	168
4.2.6.	Criterios Jurisprudenciales	173
	Conclusiones	187
	Bibliografía	192

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como finalidad el justificar la disparidad procesal en el derecho del trabajo en beneficio del sector laboral, atendiendo a la desigualdad que nace de una relación obrero patronal, de la manera más sencilla posible; esta investigación se divide en Cuatro Capítulos, de los cuales se desprenden los temas necesarios para la comprensión de la misma.

En el primer apartado se realiza un análisis de los conceptos básicos y fundamentales para entender el objeto de estudio de la presente tesis y así poder determinar la desigualdad de las partes en el derecho procesal del trabajo.

El siguiente Capítulo corresponde a los "Antecedentes del Proceso Laboral", en él se estudia la creación y evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como el Órgano Jurisdiccional encargado de la impartición de justicia en los conflictos laborales; también se observan las partes más importantes de las Leyes Federales del Trabajo que han estado vigentes en nuestro país y sus reformas procesales.

El tercer apartado, se desarrolla resaltando la importancia que tienen las pruebas dentro de todo proceso jurisdiccional, bajo el supuesto de que éstas son fundamentales para que el Juzgador se allegue de los elementos para dilucidar la verdad dentro de un conflicto obrero patronal y de esta manera poder dictar una resolución basada en la realidad y en derecho.

En el último Capítulo de esta investigación, encontramos las circunstancias que originan la desigualdad procesal de las partes dentro del Derecho Laboral, así como el estudio pragmático de la aplicación y sus soluciones de los principios procesales que caracterizan a esta rama procesal.

Se debe señalar que esta obra, fue realizada bajo el supuesto que en la realidad social, en una relación obrero patronal, existe disparidad económica y cultural en la que el patrón cuenta con todos los medios económicos y culturales necesarios para poder enfrentar posibles conflictos laborales con sus empleados, lo que provoca desigualdad con la clase trabajadora; en efecto, la falta de preparación o la carencia de medios monetarios, provoca una disparidad entre los litigantes, misma que debe ser subsanada, mediante la aplicación de los principios procesales del derecho del trabajo.

En estricto derecho, todos somos iguales ante la Ley, esta máxima jurídica es trasladada al campo del derecho procesal, en el cual las partes ante el proceso tienen los mismos derechos; sin embargo, atendiendo de manera directa, al derecho procesal del trabajo, y por las razones manifestadas con anterioridad, la primicia jurídica en cita se rompe, ya que el derecho procesal laboral está íntimamente relacionado con la Ley sustantiva laboral, que pertenece a la rama de Derecho Social, en la cual se pretende dar una protección a la clase con carencias de tipo económico o cultural, lo que se puede traducir en un trato desigual a partes desiguales; por ello en el derecho procesal del trabajo, se da un tratamiento preferente a la clase trabajadora.

Esta investigación trata de justificar, el afán tutelar del Derecho del Trabajo, aún en el ámbito procesal, esto desde un punto de vista social y jurídico, pues de la disparidad existente entre los sujetos de la relación laboral se desprende la necesidad de protección a los trabajadores en su actuar ante los Tribunales del Trabajo.

Finalmente, se anota que el objetivo de este trabajo es acreditar, con base a lo antes anotado, que el derecho procesal laboral debe permanecer en la tendencia de protección de la clase trabajadora, con la finalidad de equilibrar los factores productivos, por lo que el Estado debe velar por preservar la tutela del sector laboral, atendiendo a la realidad que se vive.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES

El presente capítulo tiene como finalidad introducir a los lectores de esta investigación, a los distintos conceptos que se van a manejar a lo largo de este trabajo y que son fundamentales para poder entender el mismo, ya que es necesario partir de una base que nos ayude a entender el concepto de desigualdad procesal en los conflictos laborales.

1.1. Derecho Procesal

Cuando dos personas tienen un conflicto, es decir, no encuentran un punto de acuerdo entre sus intereses, dado por el reclamo de una de éstas y el hacer o no hacer de la otra; nos encontramos con una disputa que muchas veces deriva su solución a los Tribunales, mismos que para dirimirla inician la tramitación de una serie de actos para llegar al fondo del asunto y resolver de acuerdo a derecho, es decir, de forma tal que las leyes no sean transgredidas.

Para que nazca un proceso le debe anteceder un conflicto de intereses, el cual en términos jurídicos se le denomina litigio, constituyéndose por la pretensión de una de las partes y la resistencia de la otra, cuyo conflicto deberá ser dirimido mediante un proceso, llevado a cabo frente a un órgano jurisdiccional del Estado.

El maestro Cipriano Gómez Lara, menciona, en su libro Teoría General del Proceso, que el proceso, “es sólo un medio de solución o de composición del litigio.”¹

Por lo anterior, podemos señalar que el proceso en un sentido amplio es un medio de solución, pero también hay que tomar en cuenta que el proceso es una cadena de actos derivados de la Ley, que tienen que ser llevados a cabo para poder encontrar la solución a la problemática planteada.

Lo anterior se refuerza con lo manifestado por Francesco Carnelutti, en su obra Instituciones de Derecho Procesal Civil, en la que expresa “en el lenguaje jurídico llamamos proceso por antonomasia a la serie de actos que se realizan para la composición del litigio”²

Atendiendo a que el vocablo “proceso” deriva de la palabra *procedere*, que significa avanzar, podemos expresar que el proceso es la manera de avanzar para encontrar una solución a los conflictos sometidos a los Órganos Jurisdiccionales encargados para dicha tarea.

Por otra parte, podemos decir que el Derecho, en sentido genérico, es un conjunto de normas de observancia general, creadas por el Estado y derivadas

¹ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Ed. Harla. 8va. ed. México. 1990. p. 12

² CARNELUTTI, Francesco. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Traducción y compilación de Enrique Figueroa Alfonso. Ed. Harla. Vol.5. México. 1997. p. IXVIII.

de la realidad social; asimismo, debemos observar que el Estado esta preparado para que en el caso de que dichas normas no sean acatadas, la solución de los conflictos que se susciten se lleve dentro del cauce legal y dentro del conjunto de normas denominado "Derecho Procesal".

En este sentido Guiseppe Chioventa manifiesta que cuando "la voluntad concreta de la ley debiera realizarse en primer lugar mediante la prestación del obligado, si ésta falta, se lleva a cabo su realización mediante el proceso... para declarar cual es la voluntad concreta de la ley y para actuarla"³

Al conceptuar al Derecho Procesal el profesor Miguel Bermúdez Cisneros, indica que el derecho procesal "es el conjunto normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado."⁴

De todo lo explicado con anterioridad podemos definir al Derecho Procesal como el conjunto de normas jurídicas tendientes a la regulación de los actos derivados de un proceso, del cual estará encargado el Órgano Jurisdiccional competente.

³ GIUSEPPE CHIOVENDA. Curso de Derecho Procesal Civil. Traducción y compilación de Enrique Figueroa Alfonso. Ed. Harla. Vol.6. México. 1997. p. 2.

⁴ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. 3ª.ed. México. 1997. p.18

1.2. Derecho Procesal del Trabajo

El Derecho Procesal del Trabajo es una de las ramas más jóvenes dentro de la ciencia jurídica, ya que en nuestro país, la misma se comenzó a regular como tal desde las importantes reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo en 1980.

Ahora bien, La Ley Federal del Trabajo en su artículo 2º establece: Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

De lo anterior se deriva que dentro del Derecho Procesal del Trabajo existen principios que lo regulan de una manera específica, ya que esta rama tiene una gran interrelación con la parte sustantiva de la Ley Laboral, ordenamiento que pertenece a lo que hoy conocemos como Derecho Social, por lo que el proceso que se sigue ante los Tribunales del Trabajo tienen características propias derivadas de los derechos tutelados por la Ley Federal del Trabajo, mismos que estudiaremos más adelante.

Los profesores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, manifiestan que “el derecho procesal del trabajo conoce de la actividad jurisdiccional en los

diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.”⁵

Por su parte Miguel Bermúdez Cisneros, señala que “Su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales”⁶

Asimismo, el profesor Trueba Urbina lo conceptualiza como “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interpatronales e interobreras.”⁷

De las acepciones transcritas, podemos encontrar puntos en común como son:

- La actividad jurisdiccional, es realizada por los Tribunales, en este caso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Los conflictos laborales, los cuales son derivados de una relación entre los sujetos de la relación de trabajo, o más allá como lo señala

⁵ TENA SUCK, Rafael. ÍTALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. 5ª ed. México. 1997. p. 17

⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op.cit. p. 19

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. 1982. p.74

el profesor Trueba Urbina, como son las relaciones interpatronales o interobreras.

- El mantenimiento del orden jurídico, debe de interpretarse, como lo señala Miguel Bermúdez, como el derecho sustantivo consignado en las leyes laborales.

En nuestro país el proceso laboral se regula en el Título Catorce **Derecho Procesal del Trabajo**, desde el artículo 685 hasta el 991, en los cuales se señala la forma y términos en los cuales se deberán de seguir los procesos concernientes a nuestra materia, y como deberán de ser resueltos los mismos.

Distintos autores nos dan diversas definiciones de lo que es el derecho procesal del trabajo, en las cuales se toma como base el tratamiento que se debe de seguir a los conflictos derivados de las relaciones laborales, y que deben de ser resueltos conforme a los derechos y obligaciones derivados de la Ley Laboral.

Sin embargo, podemos decir que una de las características principales del Proceso Laboral, que lo diferencia del proceso en general, es la Conciliación, la cual en términos de la Organización Internacional del Trabajo es: "Una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y

llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo”.

En términos más sencillos podemos explicar a la conciliación, como una forma de arreglo entre las partes en conflicto, mediando dicho arreglo un tercero.

De acuerdo al artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo el proceso ordinario se divide en tres etapas las cuales son:

- De conciliación
- De la demanda y excepciones, y
- De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La Conciliación queda a cargo de la Junta que tenga conocimiento, la cual exhortara a las partes para que lleguen a un acuerdo amistoso, en el cual se vean equilibrados los intereses de las mismas, y en dado caso de no ocurrir esto, se iniciara la siguiente etapa del proceso.

De todo lo anterior, concluimos que el Derecho Procesal del Trabajo es aquel que tendrá conocimiento de los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, en el cual se procurara un arreglo entre las partes en conflicto, y que en caso de que éste no suceda, el Órgano Jurisdiccional competente lo tramitará

con base a la legislación aplicable, resolviendo con fundamento a las normas laborales adecuadas al caso concreto.

1.3. Derecho Procesal del Trabajo como parte del Derecho Social

En el punto anterior se hizo notar que, el Derecho Procesal del Trabajo es parte de lo que se conoce como el Derecho Social, el cual tiene su justificación en la Justicia Social, la cual se refiere al problema de la igualdad en la vida social humana, y en el caso del Derecho Social por razones de equidad, se tendrá que dar un tratamiento desigual a los desiguales, siendo ésta una de las bases del Derecho del Trabajo.

El fundamento del Derecho Social, no son los derechos individuales del hombre, sino la protección a determinados sectores de la sociedad, los cuales se encuentran desprovistos de los medios necesarios para afrontar posibles vejaciones, por lo que dentro de este derecho, se derivan diversas ramas como son el Derecho Agrario, el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social.

El encargado de velar por estas clases desprotegidas, es el Estado, el cual tiene la responsabilidad de buscar los medios adecuados para el cuidado de las mismas, por lo que se han creado leyes que dando un trato más favorable a la clase trabajadora y campesina, busca poder dar una igualdad de

circunstancias ante los posibles conflictos derivados de la realidad en la cual vivimos.

Por lo anterior, y atendiendo más específicamente a nuestro tema, el Estado creó la Ley Federal del Trabajo, en la cual se pretende equilibrar la relación entre los trabajadores y sus patrones, sustentando normas en las cuales se pretende dejar a salvo los derechos de la clase obrera.

Tomando en cuenta que el Derecho Procesal Laboral de nuestro país se encuentra inserto en la Ley sustantiva laboral, sus principios y características, son regidos por las mismas normas de Derecho Social, para poder dar un tratamiento equitativo a las partes en conflicto, y de esta manera no permitir un abuso por parte de la clase patronal, que tiene una ventaja ante sus trabajadores.

Reforzando nuestras apreciaciones nuevamente nos remitimos a la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 2° y 3°, que a la letra señalan:

ARTICULO 2°. “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

ARTICULO 3°. “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”

De los artículos transcritos, podemos apreciar la intención del legislador de procurar un trato decoroso a la clase trabajadora de nuestro país, procurando un equilibrio entre el capital y el trabajo, lo que nos lleva a que en el Derecho Procesal del Trabajo, se pretenda dar un tratamiento justo a los conflictos derivados de la relación obrero-patronal, creando preceptos jurídicos para llevar acabo el fin de esta rama jurídica, como es el ejemplo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra señala:

ARTÍCULO 685: “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

Del artículo en cita, podemos apreciar, como se dictan principios procesales totalmente acorde al principio del Derecho Social de dar un trato desigual a los desiguales, que podemos traducir en que la disparidad

económica y cultural entre los trabajadores y patrones, se compensara con un tratamiento nivelador ante el proceso de la clase más desprotegida.

Reforzando las manifestaciones vertidas con antelación, Alberto Trueba Urbina, señala que “la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de justicia social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud, el derecho procesal del trabajo realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: **impartir justicia social en los conflictos laborales**”⁸

1.4. Principios Procesales

Los principios procesales del derecho adjetivo laboral, se desprenden de los artículos 685 al 688 de la Ley Federal del Trabajo, más específicamente en el primer artículo en mención, mismos que enunciaremos y trataremos de explicar en el presente apartado, de los cuales se crea la primicia de dar un trato justo a los trabajadores de nuestro país, de acuerdo a la realidad social.

⁸ Ibidem. p. 76

1.4.1. Principio de Publicidad

El Principio de Publicidad al que nos referiremos en el presente punto, se desprende del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

La publicidad dentro del proceso laboral, debe de interpretarse como el derecho que tiene toda persona para presenciar todas las audiencias que se siguen a lo largo de los procesos del trabajo.

Dicho principio fue creado para que se de la seguridad de que el conflicto será resuelto de una manera justa y limpia, y de esta manera evitar la posible corrupción entre el Juzgador y las partes.

“La Historia Jurídica consigna que esta característica nació como consecuencia de la arbitrariedad de las autoridades de siglos pasados que llevaban los procesos en secreto, pues se piensa que al poder presenciar cualquier persona los actos del procedimiento la autoridad obrará imparcialmente y será más justa al pronunciar el fallo.”⁹

⁹ CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Practica Forense Laboral. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1997. P. 9.

No obstante lo anterior del artículo 720 de la Ley de la Materia se desprende una excepción al presente principio ya que señala de manera expresa:

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

Por lo que se desprende que si podrán llevarse a cabo audiencias a puerta cerrada cuando la Autoridad lo juzgue conveniente, pero en la práctica cotidiana ante las Juntas la única Audiencia que se lleva a puerta cerrada es la discusión y votación del laudo.

1.4.2. Principio de Gratuidad

Con relación al principio en comento, debemos de manifestar que el mismo se desprende fundamentalmente del artículo 17 Constitucional en su segundo párrafo que a la letra señala:

Artículo 17:...

“Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por Tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.”

De lo anterior podemos señalar que la impartición de justicia en nuestro país es gratuita para las partes del proceso, lo cual es trasladado al artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo en el cual se señala:

ARTICULO 19. "Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno."

Asimismo es necesario hablar del principio de economía procesal, el cual va dirigido a la parte trabajadora, en la cual se pretende ayudar a la misma en caso de que tenga que erogar un gasto con relación a la litis del caso controvertido, siendo que esta es la parte desprotegida económicamente, por lo que dentro de los preceptos procesales de la Ley Laboral, se previene lo relativo a las pruebas periciales que puedan ser ofrecidas por los trabajadores, ya que atendiendo al Derecho Social y tomando en cuenta que la mayoría de los casos la clase obrera no cuenta con los medios monetarios necesarios para pagar un perito, en el artículo 824 fracción III de la Ley en comento, se señala:

ARTICULO 824. "La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquier de los siguientes casos:

III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes."

De esta manera se puede apreciar el sentido social del proceso laboral, al tratar de facilitar en los diferentes supuestos la gratuidad del negocio que se presente.

1.4.3. Principio de Inmediatez

El principio de inmediatez, es el que se refiere a que los juzgadores y en este caso los miembros de la Junta estén presentes en todas las fases procesales del caso controvertido, y de esta manera tener una apreciación real de lo que acontece y así dictar un laudo basado en la realidad que están confrontando.

Una de las funciones más importantes de este principio se da dentro del ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas, ya que de esta manera el Juzgador puede interpretar la reacción de los testigos, las partes y los peritos y poder así tener una idea más clara de la verdad.

A pesar de que el principio en comento obliga a la presencia directa de los juzgadores, en la práctica, no se lleva acabo dicha primicia procesal, ya que el único funcionario que está presente en todas las etapas del procedimiento laboral es el Secretario de Acuerdos, y en la mayoría de los casos las mecanógrafas de las Juntas son las que levantan y llevan las audiencias por si

solas, utilizando formatos, lo cual rompe totalmente el espíritu del legislador con relación a la apreciación directa de lo que acontece en las contiendas laborales.

“Asimismo, este principio atañe a la comparencia personal de las partes, que actualmente es obligatoria en la etapa conciliatoria, ya sean personas físicas, o si se trata de personas morales, por medio de representantes o apoderados facultados para llegar a una solución conciliatoria que obligue a su representada, según previene el artículo 876, sancionándose, si no comparecen, conforme a lo dispuesto en el artículo 879. Y el artículo 713 establece que todas las audiencias que se celebren se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario.”¹⁰

De lo anterior podemos apreciar, que el principio de inmediatez, además de tener relación con la comparencia de los representantes de la Junta, también tiene relación con las partes en conflicto, es decir con el actor y el demandado, por lo que podemos concluir que dicho principio tiende a sostener la necesaria presencia de las partes, para que se pueda llevar a cabo en primer término una conciliación que les sea favorable a las misma, y en caso de que esto no acontezca, la resolutora pueda dictar un laudo (resolución) de acuerdo a la verdad que se aprecie a lo largo de la contienda laboral.

¹⁰ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge. México. 1989. p.p.84,85

1.4.4. Principio de Oralidad

Dentro del proceso del trabajo, de acuerdo a la Ley laboral, deberá ser predominantemente oral, lo cual no quiere decir que no se podrá hacer uso del sistema escrito, que es el más utilizado dentro del proceso civil, ya que en la práctica estos dos sistemas son utilizados.

El principio de oralidad se encuentra íntimamente vinculado con el principio de inmediatez ya que teniendo la comparencia directa de las partes y de las autoridades, se pretende una mayor comunicación entre estos y así evitar la lentitud en el procedimiento y dotarlo de celeridad.

Las promociones por lo general se llevan acabo de forma escrita, pero sin embargo las aclaraciones o modificaciones a la demanda, la impugnaciones, los incidentes, replicas e interrogatorios suelen ser de forma oral, lo que da una mayor fluidez al procedimiento.

1.4.5. Principio de Instancia de Parte

Este principio, también es conocido como dispositivo, el cual tiene como característica que la Autoridad no puede actuar por si sola, sino que necesita ser incitada por las partes para poder actuar, lo cual inicia con la presentación

de la demanda, en la cual se ejercitan las acciones de la actora, para poner a funcionar el Órgano Jurisdiccional.

En la mayoría de los procesos, este principio es el utilizado para poder incitar a la autoridad que deberá tener conocimiento del caso controvertido, por lo que el juzgador solo actúa a petición de los promoventes, lo cual los romanos decían **nemo iudex sine actore**: no hay juez sin parte.

Pero dentro del Proceso Laboral, este principio no es del todo rígido, ya que dentro de la Ley existen normas de impulso procesal oficioso que constituyen excepciones al mismo, como lo son los artículos 771 y 772 primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, los cuales a la letra disponen:

ARTICULO 771: “Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.”

ARTICULO 772: “Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.”

De lo anterior, se desprende que el Presidente de la Junta tiene como obligación el no permitir que el procedimiento se detenga; con el fin de evitar la **inactividad procesal** se previene a la parte actora para que siga la tramitación

del mismo, ya que si no continúan con las promociones necesarias para la continuación del juicio en un término de seis meses, se tendrá por desistida toda acción, por lo que podemos concluir que de igual manera la demandante tiene que hacer que el procedimiento siga activo.

1.4.6. Principio de Sencillez

En cuanto al principio de sencillez, tendremos que señalar, que el mismo va dirigido a la Autoridad responsable de llevar el proceso laboral, ya que está obligada a dotar al procedimiento de la mayor sencillez posible evitando todas las formalidades que entorpezcan el mismo, para que sea lo más expedito posible, es decir, el proceso debe darse alejado de reglas rígidas y formalismos.

Este principio como el de oralidad y de inmediatez, están íntimamente ligados, ya que el fin de ellos es darle el menor formalismo posible al procedimiento, para dotarlo de celeridad, para lograr que la clase trabajadora pueda tener mayor facilidad de estar al tanto y entender que sucede dentro del mismo.

El legislador en la exposición de motivos de la reforma procesal del trabajo, en la parte conducente estableció que “el desterrar ciertas solemnidades y rigidez en el procedimiento, no implica que éste se desarrolle en forma anárquica y superficial. Los tribunales son órganos integrados por

concedores del Derecho, y las partes en cualquier caso deben ajustarse a las normas que rigen el curso de los juicios laborales, desde la demanda hasta el laudo que resuelva el conflicto, por lo que tendrán que llenar un mínimo de requisitos legales que darán unidad y congruencia a todo el procedimiento.”¹¹

Por lo anterior, podemos concluir que dentro del procedimiento laboral, el hecho de que se trate de dar sencillez al mismo, para lograr su celeridad no quiere decir que se tiene que incurrir en un desorden legal que no permita dar una congruencia a los actos procesales, ya que los mismos deben constar en autos, y tendrán que ser permitidos por el Secretario de Acuerdos de la Junta que tenga conocimiento.

Es importante señalar dentro de este punto, lo tendiente al Principio de Informalidad, el cual consiste en evitar, dentro del proceso del trabajo, la utilización de frases retóricas y rimbombantes; Hay que tomar en cuenta que una de las partes es un trabajador mismo que no se encuentra suficientemente preparado culturalmente, por lo que se pretende que tanto su escrito de demanda, como las demás promociones no tengan forma determinada, con la salvedad de que si deberán precisar lo que piden.

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 428

La presente promesa tiene su fundamento en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

ARTICULO 687. "En las comparencias, escritos, promociones, alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios."

1.4.7. Principio de Concentración

Dado que la naturaleza del proceso laboral es totalmente social, se requiere que los problemas obrero patronales sean resueltos de la forma más rápida posible, por lo que el presente principio estriba en que se lleven acabo el mayor número de etapas procesales en la menor cantidad de audiencias posibles, por lo que con las reformas laborales de 1980, establecieron en el procedimiento ordinario únicamente dos audiencias las cuales son:

- La audiencia de: conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y la de
- desahogo de pruebas

No obstante lo anterior, es necesario apuntar que la etapa de desahogo de pruebas, muchas veces por la cantidad de las mismas se señalan diversas fechas para llevar a cabo la Audiencia, retrasándose así el procedimiento; Por

lo que la Junta debe siempre provocar la concentración de la etapas procesales.

De la misma manera dentro de la legislación laboral en cuanto a la concentración se señala que: Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley (artículo 761); cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá (artículo 763).

De lo anterior podemos concluir que los incidentes que se promuevan tendrán que ser resueltos de la manera más pronta posible y así no entorpecer el procedimiento, evitando de esta manera la dilación del mismo y de la resolución.

1.4.8. Principio de Suplencia

Este principio ha causado gran controversia desde su nacimiento, ya que en éste se basa sustancialmente la desigualdad de las partes en el proceso laboral, rompiendo con el principio universal de la igualdad procesal.

De la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 685, párrafo segundo y 873, párrafo segundo, se desprenden dos situaciones que estudiaremos a continuación.

ARTICULO 685.

“Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

ARTICULO 873.

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

En el supuesto del artículo 685, la Junta tiene la obligación de subsanar la demanda del trabajador, en cuanto a incorporar prestaciones que éste no haya hecho valer dentro de la misma, siempre y cuando se desprendan de los hechos aducidos en el escrito inicial de demanda, para que en caso de que el laudo sea favorable al trabajador, dichas prestaciones sean tomadas en cuenta como consecuencia jurídica de las disposiciones legales aplicables al caso concreto.

Este punto ha sido muy criticado, manifestándose argumentos de que la Junta se convierte en Juez y parte, aseveración que no tiene sentido alguno, dado que con la subsanación de la demanda no se prejuzga la procedencia de la acción, sino que va dirigido a la pretensión o derecho material que se hace valer, tomando como base los hechos expuestos en la demanda, por lo que la Junta no sustituye al trabajador en la exposición de los hechos, limitándose a aplicar las consecuencias derivadas de la Ley, puesto que no se dan argumentos que no hayan sido manifestados por el trabajador.

Del segundo supuesto se deriva que si se estima por parte de la Junta que la acción intentada es incongruente con los hechos expuestos en la demanda, o no se expresa la acción, dándose la oscuridad de la misma, nos encontramos frente a una irregularidad, y en consecuencia la Autoridad apercibirá al actor para que aclare su escrito inicial de demanda, para que sea éste quien cambie la acción o subsane su omisión, y no la Junta.

Como medida de protección la legislación aplicable, no permite la existencia del error en las demandas de los trabajadores, por lo que se obliga a la Junta a intervenir, cuidando que se subsanen las irregularidades por el propio trabajador.

Una vez que la Junta tiene conocimiento de las deficiencias de la demanda, se le deben de dar a conocer al trabajador, para que subsane las

mismas en un término de tres días, y en el caso de que este no cumpliera con los requisitos omitidos o no subsanara los errores señalados, de acuerdo al artículo 875 fracción II, la Junta lo prevendrá para que lo haga en la etapa de demanda y excepciones. En el caso de que de que el actor no atendiere la prevención citada con anterioridad, la Junta resolverá sobre la acción correspondiente a los hechos expuestos, y en caso de que se ejercitarán acciones contradictorias, se resolverá tomando en cuenta la acción que hace valer un bien jurídico superior.

De lo anterior podemos apreciar que la Junta no toma la postura de Juez y parte ante el proceso, dado que el sentido del laudo, se da por los hechos expuestos por ambas partes, que los mismos se acrediten por medio de pruebas contundentes, y la aplicación de la Ley al caso concreto, dándose un resultado ya sea favorable al trabajador o absolutorio al patrón, partiendo del supuesto de dar la razón a quien la tenga.

El objeto teórico de este principio nace de la realidad social, dada la notoria desigualdad económica y cultural del trabajador, ante el empresario, por lo que se han creado normas jurídicas procesales de carácter social, opuestas al derecho privado, tratando de compensar las condiciones entre estas partes, con preceptos legales protectores de los sujetos más débiles ante en proceso laboral.

1.4.9. Principio de la Carga de la Prueba

Para poder entender qué es la carga de la prueba tomaremos el concepto de los profesores Rafael Tena y Hugo Ítalo Morales que nos dicé “La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en el juicio”¹²

Uno de los principios generales del proceso establece “el que afirma tiene la obligación de probar”, situación que no tiene cabida en el derecho procesal del trabajo, ya que con esto, si el patrón negare todas los hechos y prestaciones aducidos por el trabajador en su demanda, este quedaría en un total estado de indefensión, situación prohibida por el Derecho Social, por lo que el legislador previniendo dicha situación en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala que:

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

I.- Fecha;

II.- Antigüedad del Trabajador;

III.- Faltas de asistencia del trabajador;

IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo;

¹² TENA SUCK, Rafael. Hugo Ítalo Morales, Op.cit. p.114

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

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

VII.- EL contrato de trabajo;

VIII.- Duración de la jornada de trabajo;

IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios;

X.- Disfrute y pago de las vacaciones;

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

XII.- Monto y pago del salario;

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

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

Lo anterior tiene su fundamento en que el patrón cuenta con los medios idóneos de prueba, y no así el trabajador, por lo que no se le puede obligar a probar sus afirmaciones, sino que el que niega tiene la obligación de probar, ya que en la mayoría de los casos el patrón es el que niega tanto los hechos como las prestaciones hechas valer por el trabajador, ya que de acuerdo con el artículo 804 este tiene la obligación de conservar los documentos en los cuales conste su dicho.

También es necesario hacer notar que dicho principio se rompe, ya que la jurisprudencia laboral manifiesta que cuando el patrón niega la relación laboral con el trabajador, éste es el que tiene que probar la relación laboral, situación que en muchos casos deja al trabajador en estado de indefensión, en el supuesto de que efectivamente existió una relación laboral, sin la formalidad de un contrato de trabajo, y se haya pagado sin expedir recibo alguno, se

transgrede el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo en el cual se señala que la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 (contrato individual o colectivo de trabajo) no priva a los trabajadores de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad.

1.4.10. Laudo en Conciencia

Este principio es uno más que le da un carácter especial al proceso del trabajo ya que se rompe con los formalismos que se exigen en las demás ramas procesales, puesto que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 841 señala: "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 apoyan."

Lo anterior significa, que se deberán valorar las pruebas sin ninguna regla específica, lo que da libertad total al juzgador para darle valor a las mismas, no obstante que existe jurisprudencia en la cual se le obliga a la Junta a determinar por que le da cierto valor a cada prueba, además de que existe Jurisprudencia en la cual se le da un valor determinado a cada prueba de acuerdo a las circunstancias específicas de las mismas y que tiene que ser tomadas en cuenta al momento de dictar el laudo correspondiente, además deberá realizar dicho estudio de acuerdo con los hechos aducidos durante el juicio y con las apreciaciones que su conciencia le dicte, tomando en cuenta en

todo momento las desventajas dentro de una relación laboral, lo cual nos remite al espíritu totalmente social del Derecho del Trabajo.

Reforzando nuestro dicho la propia Ley en comento en su artículo 18 nos expresa: “En la interpretación de las normas de trabajo se tomará en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º. y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”

No obstante, la Junta tiene la obligación de manifestar en su resolución, las causas y razonamientos por los cuales les da cierto valor a cada prueba, siendo esto derivado de lo establecido en la siguiente tesis de jurisprudencia **PRUEBAS, APRECIACIÓN EN CONCIENCIA DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**, así como las pruebas aportadas por las partes para desentrañar la verdad en juicio, y así poder dictar una resolución a pegada a la realidad y al derecho.

1.5. ACCIÓN, EXCEPCION Y DEFENSA

Existen numerosos estudios que tratan sobre tres vocablos procesales, por lo que en primer lugar analizaremos el concepto de “ACCIÓN”, siendo nuestro cometido el explicar de una manera sencilla este tema.

En primer término, al realizar esta investigación, se precisó que existen dos tendencias doctrinarias que explican a la acción; la tradicional y la moderna.

La primera tendencia tradicionalista o también llamada la Escuela de la Exégesis, postulaba que la acción es lo mismo que el derecho sustantivo, ya que la acción es el mismo derecho sustantivo puesto en acción, situación con la cual no concordamos por las explicaciones que iremos estudiando más adelante.

La segunda escuela que es la moderna, surge a raíz de una polémica entre dos autores alemanes llamados Windscheind y Muther y de la cual se desprende la autonomía de la acción, la cual iremos tratando en el presente punto y con la cual concordamos.

De acuerdo a la teoría moderna, la acción es comúnmente confundida con la pretensión, lo cual resulta incorrecto, puesto que la pretensión va directamente conectada con un derecho sustantivo violado, y por el cual la persona afectada quiere su resarcimiento, a lo anterior Carnelutti manifiesta que la pretensión se define como "la exigencia de la subordinación de un interés ajeno a un interés propio"¹³, creándose así un derecho sustantivo material.

Por lo anterior, se desprende que una persona al ver uno de sus derechos violados, pretende el resarcimiento del mismo, y dado que en la mayoría de los casos no se encuentra una solución entre el afectado y el autor de dicha transgresión, se busca otra vía para su reparación, el cual es llevado

¹³ CARNELUTTI, Francesco. Op.cit. p.132

acabo por los Órganos Jurisdiccionales, pero la actuación de dichos Órganos no puede realizarse más que previa petición de una parte, siendo ésta la manifestación de la voluntad de un particular, por lo que a esta manifestación se le llama acción, misma que es llevada acabo a través de una demanda judicial.

Chiovenda nos dice que la acción es "el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la Ley"¹⁴

Es decir que la acción es el derecho que tiene toda persona para poner en movimiento la maquinaria judicial. A este derecho Carnelutti lo llama un derecho sustantivo procesal.

De lo anterior podemos deducir la autonomía de la acción, ya que no es lo mismo la pretensión que la acción, dado que la primera es la sustancia de la demanda, es decir la enunciación de los derecho violados y por los cuales pretendemos una reparación, mientras que la acción es el derecho que tenemos para hacer valer dicha demanda ante los Tribunales competentes y obtener un resultado. "La acción es un derecho autónomo dirigido al Estado"¹⁵

A mayor razonamiento, puede decirse que la acción tiene tres elementos los cuales son:

¹⁴ CHIOVENDA, Giuseppe. Op.cit. p. 12

¹⁵ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios. 4a ed. México. 1977. pp. 403

- Los sujetos: los cuales son el sujeto activo (actor), al cual le corresponde el derecho de obrar, y el pasivo (demandado) frente al cual corresponde el poder de obrar (personae); es decir, que el demandante es el que ejercita la acción, y el demandado es la persona en contra de la cual se ejercita el derecho de acción.
- La causa de la acción; la cual es un estado de hecho y de derecho, se vuelve la razón por la cual corresponde una acción, y que por regla general se divide a su vez en dos elementos: una relación jurídica y un estado de hecho contrario al derecho (causa petendi); es decir, que la causa de la acción es el hecho o el acto jurídico que origina la acción; y
- El objeto: el cual es el efecto al cual tiende el poder de obrar lo que se pide (petitum). Es decir la realización de un determinado acto, el cual va dirigido hacia el Estado, y hacia el responsable del daño jurídico; entendiendo esto como el elemento de naturaleza económica, patrimonial de la acción, aunque también puede ser de naturaleza moral.

También podemos hablar que podemos ejercer la acción sin que exista el derecho subjetivo material, lo cual da por lo general una resolución

desfavorable al demandante o actor, la cual es llamada sentencia desestimatoria.

Ahora bien, la acción es un derecho subjetivo público, en el sentido de que es personalísimo, sólo el particular lo puede o no ejercitar, y va dirigido en contra del Estado, solicitándole su intervención.

De lo anterior podemos concluir que la acción, es un derecho subjetivo público, que se ejerce frente al Estado, para que este actúe a través de los Órganos Jurisdiccionales, y dicte una resolución de acuerdo a los intereses deducidos en juicio.

La acción puede clasificarse de acuerdo a lo que pide el actor o demandante, y que pueden a su vez ser el pronunciamiento del juez en la sentencia, las cuales son:

- **Acciones de Condena:** las cuales se dividen en acciones de dar o en acciones de hacer.

Este tipo de acciones en el Derecho del Trabajo pueden ser en el primer caso, la reclamación del pago de salarios, mientras que las segundas puede ser la obligación del patrón de extender la certificación de antigüedad en el empleo.

- **Acciones Constitutivas:** estas son las que se ejercitan cuando se busca la actuación de la Ley por medio de la actividad del órgano Jurisdiccional.

Tienden a crear, modificar o ratificar una relación jurídica entre las partes sujetas al conflicto, por ejemplo, el despido.

- **Acciones Declarativas:** En estas se hace constar la existencia de una relación jurídica de cuya certeza se duda.

Por ejemplo el vínculo entre un trabajador y sus beneficiarios, en caso de muerte del primero, para que se les otorgue la pensión ya sea por viudez u orfandad.

De lo anterior, podemos señalar que la diferencia entre la Escuela de la Exégesis y la Escuela Moderna Alemana, es que la primera postula que la acción y la pretensión es lo mismo, mientras que la segunda se basa en que la acción es el derecho que tienen los gobernados para hacer funcionar la maquinaria Jurisdiccional para defender sus derechos violados, y la pretensión son esos derechos sustantivos trasgredidos, y por los cuales ejercitamos la acción, para solicitar el resarcimiento de los mismos.

Una vez que hemos hablado de lo que es la acción, a continuación tocaremos la otra cara de la moneda siendo esta la excepción y la defensa.

Así como la persona que ve alguno de sus derechos violados tiene la posibilidad de ejercer una acción frente al Estado para poner en funcionamiento el Órgano Jurisdiccional competente para que tenga conocimiento de su pretensión, la persona que a juicio del actor transgredió su esfera jurídica, tiene el derecho de comparecer ante dicho órgano para hacer valer su derecho de defenderse en contra de la acción y la pretensión de su contraria, siendo este derecho la excepción y la defensa.

“La excepción consiste, en la reacción a la acción, es accionar en sentido inverso”¹⁶. Lo que en palabras de Chiovenda se puede traducir en un contraderecho frente a la acción.

No obstante lo anterior, también debemos tener en cuenta que la excepción es la oposición que se da a la demanda por parte del demandado.

Las excepciones se pueden clasificar como perentorias y procesales o dilatorias, las cuales algunos autores señalan que a su vez se subdividen de fondo y forma.

¹⁶ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. p. 35

Las **excepciones procesales** son aquellas que atacan el modo en que se ejercita la acción, es decir que únicamente afectan la acción, por lo que detienen o retardan el procedimiento, y se deben de resolver antes de las cuestiones de fondo, este tipo de excepciones son entre otras, las de falta de personalidad, incompetencia, litispendencia o acumulación y sustitución patronal, asimismo en otras ramas se hace valer la de oscuridad de la demanda, pero no así en el derecho procesal del trabajo, por las apreciaciones hechas en el inciso del principio de suplencia.

De lo estudiado con anterioridad, Néstor de Buen señala “que la acción y la excepción, ésta en sentido restringido de “dilatatoria”, constituye un derecho subjetivo público que autoriza, bien para poner en marcha la maquinaria jurisdiccional, bien para detenerla...De esa manera la acción se satisface con la puesta en marcha del proceso y la excepción, con su paralización”.¹⁷

Por otra parte, las **excepciones perentorias** son las que atacan el fondo de la acción, afectando la pretensión por cuestiones que la desintegran, siendo estas excepciones de pago, subrogación, cumplimiento de la obligación, prescripción de pago, etc, por lo que éstas se resuelven al momento de dictar resolución (laudo).

¹⁷ DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. 10ª. ed. México. 2001. p 262.

La distinción entre unas y otras, es el como afectan a la acción, por lo que no estamos de acuerdo en que se pretenda subdividir a esta figura jurídica, en excepciones dilatorias de fondo y forma y a las excepciones perentorias de la misma manera.

En otro orden de ideas y en relación a las excepciones y defensas, se presenta el problema de que no se tienen bien delimitados a estos términos y se utilizan sin una distinción en la mayoría de los casos, por lo cual trataremos de diferenciar las mismas de una manera sencilla.

Armando Porras López, señala que “la defensa es el género y la excepción es la especie; toda excepción es defensa, pero no toda defensa es excepción”¹⁸, concepción con la que no comulgamos, por las argumentaciones que daremos a continuación.

La mayoría de la doctrina señala que la diferencia entre la excepción y la defensa es tendiente a que la primera va dirigida a poner un obstáculo a la actividad del Órgano Jurisdiccional, y la defensa va dirigida en contra de la pretensión.

En conclusión, las excepciones dilatorias se les conoce únicamente como excepciones y a las perentorias se les denomina defensas, así, la

¹⁸ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Op.Cit. P. 145

excepción es el genero y la defensa la especie, situación que se refuerza en términos de Couture al señalar “el concepto de excepción es muy amplio y abarca tanto la defensa como la excepción”¹⁹

No obstante Nestor de Buen, al citar a Guasp, nos dice que “El contraataque a la pretensión, puede ser de dos manera, la primera se afirma que no son ciertos los hechos en que se funda la pretensión. En la segunda se acepta que son ciertos esos hechos pero se invocan otros que los destruyen.

Es importante anotar que en lenguaje habitual se denomina “defensas” a los primeros y “excepciones” a los segundos.”²⁰

En este sentido podemos apreciar que en términos del autor en cita, se da un total deslinde entre lo que es una excepción y una defensa, dejando a las primera como perentoria, y a la segunda solamente como la negación a todo lo afirmado por el demandante en su pretensión.

Una de las mayores importancias que tiene la excepción y defensa dentro del proceso, es que una vez que el demandado las hace valer se fija la litis del caso a resolver, es decir que se conocen las cuestiones sobre las cuales

¹⁹ Citado por CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. p.39

²⁰ DE BUEN L., Néstor. Op. Cit. 263

en este caso la Junta correspondiente tendrá que decidir en el laudo, por supuesto con relación a las pruebas aportadas por las partes.

1.6. Las Partes Procesales

La importancia el vocablo “partes”, es sustancial en razón de que sin ellas no existiría un proceso; en el tema que nos ocupa, es básico el entender tal palabra como un concepto procesal dado que en ella descansa la desigualdad procesal dentro del Derecho Procesal del Trabajo.

Las personas que intervienen en el proceso laboral son: el trabajador y empleador, en los conflictos individuales; asociaciones sindicales, representaciones unitarias, organismos empresariales, en los conflictos de carácter colectivo; asegurados, beneficiarios, en conflictos de carácter de seguridad social; las cuales se constituyen como partes dentro de un proceso laboral.

Por “partes” debemos entender al protagonista y antagonista de una situación jurídico adjetiva, que se constituyen por el ejercicio de la acción, y la oposición de excepción y defensa; en ellos se centra todo el proceso, es decir que la acción como un acto unilateral es lo que determina a la persona que la ejercita y la persona contraria a quien se dirige la acción, y que puede ser afectada por la pretensión, se constituyan como parte, destacando que

debemos tener en mente el derecho de contradicción de esta, es decir la oportunidad de defensa que tiene.

Las generalidades con las que podemos estudiar a las partes son las siguientes:

- La Dualidad: ésta se da en el entendido de que dentro del proceso habrá dos posiciones contrapuestas, independientemente de que en cada posición pueda comparecer y actuar una pluralidad de sujetos.

- Posición Contradictoria de las Partes: es la posibilidad de audiencia ante el Órgano Jurisdiccional de cada una de las partes. La contradicción, exige ofrecer a las partes la posibilidad de ser oídas; por lo que la no comparecencia no contrae la paralización del proceso.

- Igualdad de las partes: las partes principales de la relación procesal deben ostentar facultades y cargas equivalentes en el curso del proceso. Este trato paritario induce a un inexcusable neutralidad por parte del Órgano Jurisdiccional, limitándose a aplicar el derecho al caso concreto, dando la razón al que le asiste desde un punto de vista de la norma sustantiva.

Es necesario manifestar que este último punto, dentro del contexto del derecho social, se rompe, ya que dentro de la jurisdicción del trabajo, se pondera la desigualdad social que se produce entre las partes dentro de las

relaciones laborales; en efecto, las relaciones de subordinación existentes en el seno del trabajo, y la función básicamente tuitiva que en este ámbito posee el ordenamiento laboral van a influir en el sentido y orientación de ciertas instituciones procesales en lo laboral, y en particular en la desigualdad procesal de las partes, en las que el Tribunal del Trabajo es un órgano compensador e igualador.

Lo anterior tiene su razón de ser en una tendencia de cierta protección de aquellos individuos o grupos más desfavorecidos socialmente, siendo lícita la imposición de mayores o menores cargas a una de las partes en el ámbito procesal laboral, pero estos “rompimientos” a la igualdad deben venir justificadas directamente por las dificultades que se le presentan a una de las partes por su situación de desigualdad frente a la otra. Las reglas de compensación tan sólo serán admisibles en los casos en los que la igualdad formal sea ficticia y en esta medida vayan encaminadas a asegurar una efectiva igualdad de las partes en el desarrollo dentro del proceso del trabajo

Es importante señalar que la parte que inicia el ejercicio de la acción debe de tener un interés jurídico, entendiendo a este como una idea sustantiva, en la que la persona al verse afectada en sus derechos sustantivos por una situación de hecho, pretende restablecer los mismos a la misma manera en que los venía disfrutando o buscar una situación de compensación de los mismos;

por lo que el interés jurídico acredita la titularidad de la acción, lo que a su vez da legitimación para ejercitarla.

Si la pretensión tiene como base una relación laboral, ya sea un relación individual, por contrato colectivo, asociación profesional, son partes las mismas personas que lo son en las relaciones sustantivas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 689, nos menciona quienes pueden ser parte en el proceso del trabajo, y a la letra señala:

ARTICULO 689. "Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones."

Asimismo, el artículo 692, nos señala que "las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, lo cual no hace a las personas que se presenten como apoderados o representantes, ser parte dentro del proceso, ya que las mismas no se verán afectadas con la resolución que dicta la Autoridad competente."

Todas las personas que sostengan una relación de trabajo, son capaces para comparecer a juicio, no importando que los trabajadores sean menores de 18 años, dado que el Artículo 691 señala que estos tienen esta capacidad procesal, y en el caso de no estar asesorados la Junta competente solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto y

tratándose de menores de 16 años dicha Procuraduría les designará un representante.

Armando Porras y López conceptualiza a las partes de la siguiente manera: “Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexas o accesorias para la actuación de la Ley”²¹

De lo anterior se deriva otra figura jurídica llamada tercería, que son los sujetos que se pueden ver afectados en su esfera jurídica por la resolución que se dicte dentro del conflicto que se entablo entre las partes, estos sujetos pueden ser terceros coadyuvantes o excluyentes.

Por lo que podemos deducir que la tercería es el género y los terceros la especie.

Los terceros coadyuvantes pueden ayudar ya sea al actor o al demandado, para obtener un fin común, pero no pueden modificar la demanda o contestación, ni hacer valer excepciones que el demandado no haya opuesto, dado que si éste pretende ejercer una acción u oponer excepciones en el juicio al que pretende adherirse, ya no se hablaría de una tercería, sino de una acumulación de acciones, reconvención o litisconsorcio.

²¹ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Op.Cit. P. 203

Los segundos pueden ser excluyentes de pago o de dominio, ya que tiene una preferencia en el pago o bien por que uno de los bienes que se disputen sea de su propiedad, por lo que según el autor anteriormente citado las tercerías se deben considerar como verdaderas partes dentro de la relación procesal.

Al respecto el artículo 690 de la Ley de la materia señala que “Las personas que puedan ser afectadas por las resoluciones que se pronuncien en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.”

De lo anterior, en nuestra concepción, no se debe tomar a las tercerías o terceros como parte en los juicios, ya que en realidad, son sujetos ajenos a éstos; si bien es cierto que deben probar un interés jurídico para intervenir, esto no les da el carácter de parte, ya que aquel se deriva, de la interposición de la demanda y en contra de quien va dirigida, siendo el tercero un sujeto que va a defender sus derechos, pero que no puede intervenir en cuanto al fondo de la litis planteada, y que dentro del Derecho Procesal del Trabajo, se da muy poco, ya que en sí, las contiendas laborales por lo general solamente se dan entre las personas de las cuales se deriva una relación de trabajo.

Por lo que acordamos más con la definición que nos da Jesús Castorena: “Son partes en un proceso obrero las personas físicas o morales sobre quienes

recaen los resultados de los laudos²²; ya que el laudo únicamente se concreta a las partes en juicio, siendo estas el actor y el demandado.

1.6.1. El Actor

Por lo anteriormente manifestado, por actor debemos entender a la persona dentro del proceso que inicia el mismo mediante el ejercicio de la acción, haciendo valer sus pretensiones, convirtiéndose así en parte dentro del proceso instaurado por la misma con la presentación de la demanda ante la Junta competente, pudiendo ser esta de Conciliación y Conciliación y Arbitraje, ya sea Local o Federal.

Al actor, dentro del lenguaje coloquial que se utiliza entre los abogados, también se le conoce como demandante o accionante, y que por lo general en el proceso del trabajo son los trabajadores, o sus beneficiarios.

1.6.2. El Demandado

Como demandado debemos entender a la persona contra la cual se ejercita la acción en concepto de pretensión, y que se ve afectado por la misma, teniendo su derecho de defensa en contra de la acción intentada, ejercitando

²² CASTORENA, J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. p.105

las excepciones y defensas necesarias para desvirtuar la misma, así como las pretensiones que conlleva.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL

En el presente capítulo tocaremos dos temas importantes, el primero es relacionado a una de las estructuras más relevantes del derecho procesal del trabajo, y que es la encargada de la administración de justicia en materia laboral, nos referimos a la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, como segundo lugar, señalaremos lo más importante de las Leyes Federales de Trabajo que han regido en nuestro país y sus grandes reformas en cuanto al proceso.

Con relación a lo anteriormente anotado, consideramos, es necesario hacer un breve recorrido histórico a cerca de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México.

Dentro del artículo 123 de nuestra Carta Magna, se dio un paso trascendente en cuanto al derecho social que se estaba gestando en nuestro sistema legal, a través de la incorporación de lo que es hoy la fracción XX del apartado "A" que establecía la forma de una Junta de Conciliación y Arbitraje integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

En el mismo año en que inició su vigencia el artículo 123 constitucional, el Presidente Venustiano Carranza expidió su primera norma reglamentaria: la Ley que establecía la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, aunque ya existían para entonces Tribunales de Trabajo en distintas Entidades Federativas.

La Ley de referencia establecía en su artículo primero que:

“Los gobernadores del Distrito Federal y de los Territorios Federales (actualmente ya no existen Territorios, porque se han convertido en Entidades Federativas); dentro de sus respectivas jurisdicciones, procederá desde luego a citar a los obreros y empresarios, para que nombre unos y otros un representante por cada industria, dentro de los tres días siguientes, nombrando dichas autoridades en el mismo plazo el representante dentro del término citado; lo nombrará el Gobernador del Distrito Federal o Territorios.”²³ De lo anterior podemos observar que estas Juntas tenían la composición tripartita y el procedimiento era sumamente expedito.

El 9 de Marzo de 1926, el Presidente Plutarco Elías Calles promulgó el “Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal”, norma complementaria de la Ley Carranza y en cuyo texto encontramos disposiciones que fueron recogidas en las leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970.

El origen de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra en las circulares de 28 de abril de 1926 y de 5 y 18 de marzo de 1927, dirigidas por

²³ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. p. 61.

la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a los gobernadores de los Estados, que para el maestro Trueba Urbina son “notoriamente inconstitucionales”²⁴, por cuanto que tuvieron por objeto sustraer del conocimiento de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje determinados asuntos: ferrocarriles, petróleos, minas, hilados y tejidos, industria textil.

De lo anterior, se deriva que mediante decreto promulgado el 17 de Septiembre de 1927, el cual se dictó con apoyo en lo previsto en la fracción I del Artículo 89 Constitucional, el Presidente Plutarco Elías Calles acordó establecer la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con el referendo del Secretario de Industria, Comercio y Trabajo Luis N. Morones, connotado líder de la CROM y hombre de la total confianza del Presidente Calles.

Nuevamente el profesor Trueba Urbina nos menciona que “El decreto que dio vida a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, derivado de las circulares mencionadas, implica notorio quebrantamiento del régimen constitucional, toda vez que el Presidente de la República carece de facultad para legislar en materia de Trabajo; además, dicho decreto violaba la soberanía de los Estados.”²⁵

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 262

²⁵ *ibidem*. p. 263

En cambio Mario de la Cueva justifica la creación de las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje de la siguiente manera “nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción.”²⁶

El Decreto, contenido en cinco breves artículos, ordenó el establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en la ciudad de México y las Regionales de Conciliación que fueren necesarias, determinando su competencia para conocer de asuntos:

- En las zonas federales.
- En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal.
- En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados, o un Estado y las zonas federales.
- En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un Estado y en otros de la República.

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. 6ª. ed. México. 1980. p.52

- En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción del Gobierno Federal.

La legitimidad constitucional de estas disposiciones fue largamente combatida, pero el debate quedó clausurado con la expedición de la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931, y de esta manera se distribuyó la competencia de las Juntas federales y locales.

2.1. Juntas de Conciliación

Las Juntas de Conciliación, se componen por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno. En consecuencia estos órganos están estructurados tripartitamente, y pueden ser federales o locales, dependiendo de la rama de la Industria que se trate. Las Juntas de Conciliación, se establecen en los lugares de la República en donde no haya Juntas de Conciliación y Arbitraje y en Municipios que por el cúmulo de los negocios se hace necesario su funcionamiento.

La legislación laboral prevé la integración y funcionamiento de Juntas Accidentales de Conciliación, para aquellos lugares que no ameriten establecer una Junta Permanente, por el poco movimiento de asuntos laborales.

El artículo 592 nos señala de manera expresa las funciones que tendrán las Juntas Federales de Conciliación, y en consecuencia las Locales también.

ARTÍCULO 592. "Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

- I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;
- II.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV; y
- III.- Las demás que le confieran las leyes."

Tanto las Juntas Locales y Federales de Conciliación, estarán regidas por las mismas reglas, con la diferencia de que en cada una se tramitarán los asuntos de su competencia. Estos Órganos fueron *creados* "a fin de favorecer a los trabajadores para que presenten sus quejas y demandas en sus lugares de trabajo donde no haya Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se establecieron las de Conciliación. En el artículo que se comenta se amplía la función conciliatoria de las Juntas Federales de Conciliación, facultándolas para resolver jurisdiccionalmente los conflictos del trabajo que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salarios, esto es, cuando se trate de conflictos de pequeña monta."²⁷

Dichas Juntas de Conciliación quedaron suprimidas por acuerdo publicado en el Diario Oficial del 13 de Septiembre de 1982, ya que en casi

²⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por TRUEBA URBINA, ALBERTO. Ed. Porrúa. 62ª. ed. México. 1990. p. 317.

todas las entidades federativas de nuestro país existen Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que las mismas ya no tienen razón de ser.

2.2. Juntas de Conciliación y Arbitraje

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se dividen según su competencia en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en las Locales de Conciliación y Arbitraje.

La competencia federal de la Juntas de Conciliación y Arbitraje se da por excepción, de acuerdo al Artículo 123 fracción XXXI de la Constitución de nuestro País, que a la letra estipula:

ARTICULO 123...

“XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundación de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;

- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo AUTOPARTES mecánicas y eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.-Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o lambrado, o de envases de vidrio;
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y
- 22.- Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato de concesión federal y las industrias que les sean conexas, y
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente."

El Dr. Climent Beltrán al respecto manifiesta: "se ha ido ampliando la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, atendiendo a

criterios pragmáticos basados en la importancia que fueron adquiriendo las nuevas ramas industriales incorporadas a la competencia federal.”²⁸

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fue creada para tener conocimiento de los conflictos de trabajo que se den entre trabajadores y patrones, o sólo entre trabajadores o entre patrones, derivados de la relación de trabajo o de hechos relacionados con ella, y así decidir la resolución de los mismos. Este conocimiento se da con relación a las ramas de la Industria o a las actividades de competencia federal, mismas que señalamos con anterioridad.

Las Juntas tienen una composición tripartita, dado que en el artículo 605 de la Ley de la Materia se señala que: “La Junta se integrará por un representante del Gobierno, y con los representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.”

El funcionamiento de la Junta de Federal de Conciliación y Arbitraje se da en Pleno o en Juntas Especiales, según las ramas de la industria y de las actividades señaladas.

Las Juntas Especiales se establecerán cuando sean necesarias, señalando su residencia y competencia territorial, serán creadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y cuando sean establecidas fuera de

²⁸ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. p. 77.

la capital de la República, quedarán supeditadas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, teniendo conocimiento de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades federales, así como de su resolución, con relación a la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos.

“El establecimiento de éstas responde a la necesidad de aproximar la administración de justicia laboral a los lugares donde se susciten los conflictos, para evitar el desplazamiento a la Ciudad de México de los trabajadores, patrones y litigantes”²⁹

El Pleno es el órgano rector de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Cuando surja una controversia que afecte a dos o más ramas de la industria o actividades representadas en la Junta, esta se integrara por su presidente y los representantes patronales y obreros de dichas ramas en conflicto, dado que son a las actividades involucradas a las únicas que beneficiadas o afectadas en juicio.

²⁹ idcm

Las Juntas Especiales en su caso se integrarán por el Presidente de la Junta Especial para los casos individuales, y los representantes del trabajo y el capital; en caso de conflictos colectivos el Presidente de la Junta sustituirá al Presidente de la Junta Especial.

El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje de acuerdo al Artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo tiene las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;
- II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;
- III. 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;
- IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.
- V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;
- VI. 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
- VII.- Las demás que le confieran las leyes.”

Del Artículo 616 de la multicitada Ley se desprenden las facultades y obligaciones de las Juntas Especiales siendo estas las siguientes:

- I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;
- II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;

- III. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;
 - IV. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;
 - V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.
- Decretando el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y
- VI. Las demás que le confieran las leyes.”

De los artículos en cita, podemos ver claramente las facultades conferidas al Pleno de la Junta Federal y las designadas a las Juntas Especiales, mismas que en la actualidad se encargan de cada una de las ramas de la Industria de materia federal y actividades federales.

A continuación enlistaremos las Juntas Especiales que actualmente existen en el Distrito Federal encargadas de estas tareas, y en el interior de la República mismas que tramitan sobre la totalidad de las materias federales.

Junta Especial No. 1	Ferrocarriles.
Junta Especial No. 2	Ferrocarriles, transportes y servicios aéreos
Junta Especial No. 3	Transporte de carga marítimo, fluvial y terrestre sujeto a contrato o concesión federal; servicio público en maniobras de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, acarreo, almacenaje o transbordo de zona federal, y

empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales.

Junta Especial No. 3 Bis Transporte marítimo, fluvial y terrestre de pasajeros, sujetos a contrato o concesión federal.

Junta Especial No. 4 Ferrocarriles.

Junta Especial No. 5 Industria eléctrica; empresas de comunicaciones eléctricas que operen por concesión federal en cables, teléfonos, radiodifusoras, televisoras y otras similares.

Junta Especial No. 6 Industria textil en todas sus ramas.

Junta Especial No. 7 Industrias de hidrocarburos y petroquímica (PEMEX)

Junta Especial No. 7 Bis. Industrias de hidrocarburos y petroquímica (PEMEX)

Junta Especial No. 8 Instituto Mexicano del Seguro Social.

Junta Especial No. 8 Bis Instituto Mexicano del Seguro Social.

Junta Especial No. 9 Instituto Mexicano del Seguro Social.

Junta Especial No. 9 Bis Instituto Mexicano del Seguro Social.

Junta Especial No. 10 Industria azucarera y hulera sujetas a los contratos –ley; conflictos que afecten a dos o más entidades federativas y empresas de la industria papelera que actúen en virtud de

contrato o concesión federal, o que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

- Junta Especial No. 11 Industria maderera, tabacalera, vidriera y cinematográfica. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Cooperativas y Distribuidoras Conasupo. Empresas de la industria forestal que operen por contrato o concesión federal y productoras de sosa, sales y sodio.
- Junta Especial No. 12 Industrias de Hidrocarburos y petroquímica (PEMEX)
- Junta Especial No. 12 Bis Industrias de Hidrocarburos y petroquímica (PEMEX)
- Junta Especial No. 13 Industrias minera, metalúrgica y siderúrgica; cemento y calderas.
- Junta Especial No. 14 Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, e industrias conexas; empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal y obligaciones que en materia educativa correspondan a los patrones

- Junta Especial No. 14 Bis Universidades e Instituciones de educación superior autónomas.
- Junta Especial No. 15 Industrias automotriz, química farmacéutica y medicamentos; celulosa y papel.
- Junta Especial No. 16 Industrias de aceites y grasa vegetales; productos de alimentos empacados, enlatados o envasados; elaboradoras de bebidas o enlatadas
- Junta Especial No. 17 Guadalajara, Jal. Estado de Jalisco
- Junta Especial No. 18 Guadalajara, Jal. Estado de Jalisco
- Junta Especial No. 19 Guadalupe, N. L. Estado de Nuevo León
- Junta Especial No. 20 Guadalupe, N. L. Estado de Nuevo León
- Junta Especial No. 21 Mérida, Yuc. Estado de Yucatán
- Junta Especial No. 22 Jalapa, Ver. Todas las ramas de la industria de competencia federal de los municipios de Acajete, Acatlán, Actopan, Camarón de Tejeda, Alto Lucero de Gutiérrez Barrios, Altotonga, Apazapan, Atzalan, Tlatetela, Ayuhualulco, Banderilla, Carrillo Puerto, Coahuatlán, Coatepec, Colipa, Comapa, Cosautlán de Carvajal, Chiconquiaco, Chontla, Emiliano Zapata, Huatusco, Ixhuacán de los Reyes, Jalacingo, Xalapa, Jalcomuco,

Jamapa, Xico, Julotepec, Juchique de Ferrer, Landero y Coss, Manlio Fabio, Altamirano, Miahuatlán, Las Minas, Noalincó, Ozuluama, Pánuco, Paso de Oveja, Perote, Las Vigas de Ramírez, Pueblo Viejo, Puente Nacional, Rafael Lucio, Sochiapa, Soledad de Doblado, Soteapan, Tampico Alto, Tatatila, Tempoal, Tenampa, Tenochtitlán, Teocelo, Tepetlán, Tepetitla, José Azueta, Tlacolulan, Tlacotepec de Mejía, Tlanelhuayocan, Tlapacoyan, Tonayán, Totutla, Vega de Alatorre, Villa Aldama, Yecuatlán, Zentla, Agua Dulce, EL Higo, Nanchital de Lázaro Cárdenas, Tres Valles del Estado de Veracruz.

Junta Especial No. 23 Hermosillo, Son. Estado de Sonora, con excepción de los municipios que son jurisdicción territorial de la Junta Especial No. 47.

Junta Especial No. 24 Aguascalientes, Ags. Estado de Aguascalientes

Junta Especial No. 25 Saltillo, Coah. Estado de Coahuila con excepción de los municipios que son

- jurisdicción territorial de la Junta Especial No. 42.
- Junta Especial No. 26 Chihuahua, Chih. Estado de Chihuahua, con excepción de los municipios que son jurisdicción territorial de la Junta Especial No. 55.
- Junta Especial No. 27 Durango, Dgo. Estado de Durango, con excepción de los municipios que son de la jurisdicción territorial de la Junta No. 42.
- Junta Especial No. 28 Guanajuato, Gto. Estado de Guanajuato.
- Junta Especial No. 29 Toluca, Edo, de México. Estado de México
- Junta Especial No. 30 Morelia, Mich. Estado de Michoacán.
- Junta Especial No. 31 Cuernavaca, Mor. Estado de Morelos.
- Junta Especial No. 32 Oaxaca, Oax. Estado de Oaxaca
- Junta Especial No. 33 Puebla, Pue. Estado de Puebla.
- Junta Especial No. 34 San Luis Potosí, S.L.P. Estado de San Luís Potosí, con excepción del municipio de Ciudad Valles, que es jurisdicción de la Junta Especial No. 39
- Junta Especial No. 35 Culiacán Sin. Estado de Sinaloa.
- Junta Especial No. 36 Villahermosa, Tabasco. Estado de Tabasco
- Junta Especial No. 36 Bis Villahermosa, Tabasco. Estado de Tabasco

- Junta Especial No. 37 Cd. Victoria, Tamps. Estado de Tamaulipas, con excepción de los municipios que son jurisdicción territorial de las Juntas Especiales 39 y 60.
- Junta Especial No. 38 Coatzacoalcos, Ver. Todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Acayucán, Catemaco, Coatzacoalcos, Chinameca, Cosoleacaque, Las Choapas, Jaltipan, Ixhuatlán del Sureste, Jesús Carranza, Mecayapan, Minatitlán, Moloacán, Oteapan, Pajapan, Sayula de Alemán, Soconusco, Soteapan, Tejixtepec, Zaragoza, Oluta e Hidalgotitlán del Estado de Veracruz.
- Junta Especial No. 39 Tampico, Tamps. Todas las ramas de la industria de competencia federal de los municipios de Altamira, Cd. Madero, Gómez Farias, González, El Mante, Tampico y Xicoténcatl del Estado de Tamaulipas, Chontla, Pánuco, Pueblo Viejo, Tampico Alto, Tempoal y Tepetzintla del Estado de Veracruz y Ciudad Valles del Estado de San Luis Potosí.

- Junta Especial No. 40 Ensenada, B. C. Estado de Baja California con excepción de los municipios que son jurisdicción territorial de la Junta No. 59
- Junta Especial No. 42 Torreón, Coah. Todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Francisco I. Madero, Matamoros, San Pedro, Sierra Mojada, Torreón y Biseca del Estado de Durango, Gómez Palacio, Lerdo, Mapimi y Tlahualilo del Estado de Coahuila.
- Junta Especial No. 43 Acapulco, Gro. Estado de Guerrero.
- Junta Especial No. 44 Poza Rica, Ver. Todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Amatlán, Benito Juárez, Cazanes, Cerro Azul, Citlaltépetl, Coatzintla, Coxquihui, Chalma, Chiconamel, Chicontepec, Coyutla, Chinampa de Gorostiza, Chumatlán, Espinal, Filomeno Mata, Gutierrez Zamora, Huayacocotla, Ilatatlan, Ixcatepec, Ixhuatlán de Madero, Martínez de la Torre, Mecatán, Mizantla, Nautla, Papantla, Platón Sánchez, Poza Rica de Hidalgo, Tamiahua, Tancoco, Tantima, Tantoyuca, Tamalín, Castillo de

Teayo, Tecolutla, Tempache, Texcatepec, Tihuatlán, Tlachichilco, Tuxpan, Zacoalpan, Zozocalco de Hidalgo y Zontecomatlán del Estado de Veracruz.

Junta Especial No. 45 Veracruz, Ver. Todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Amatlán, Acula, Alvarado, Ángeles Rodríguez, Cabada, La Antigua, Boca del Río, Cosamaloapan,, Cotaxtla, Chacaltianguis, Huayapan de Ocampo, Ignacio de la Llave, Isla, Ixmatahucán, Juan Rodríguez Clara, Lerdo de Tejada, Otatitlán, Playa Vicente, San Andrés Tuxtla, Santiago Tuxtla, Medellín, Salta Barranca, San Juan Evangelista, Tesechoacán, Tierra Blanca, Tlacojalpan, Tlacotalpan, Tlaixcoyan, Ursulo Galván Tuxtilla y Veracruz del Estado de Veracruz.

Junta Especial No. 46 Tlaxcala, Tlax. Estado de Tlaxcala.

Junta Especial No. 47 Cananea, Son. Todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Cananea, Agua Prieta, Arizpe, Altar, Atil, Bacoachi, Banamichi, Bacerac, Bavispe, Benjamín Hill, Cucurpe, Cumpas, Caborca,

- Fronteras, Huasabas, Huachinera, Hépec, Jimuris, Magdalena, Nacozari de García, Naco, Nogales, Opodepe, Oquitoa, Puerto Peñasco, Sáric, Santa Ana, Santa Cruz, San Felipe de Jesús. Trincheras, Tubutama, Villa Hidalgo, San Luis Río Colorado del Estado de Sonora.
- Junta Especial No. 48 Campeche, Camp. Estado de Campeche con excepción del municipio de Cd. Carmen.
- Junta Especial No. 49 Tuxtla Gutierrez, Chis. Estado de Chipas.
- Junta Especial No. 50 Querétaro. Estado de Querétaro.
- Junta Especial No. 51 Pachuca, Hgo. Estado de Hidalgo.
- Junta Especial No. 52 Cd. Del Carmen, Camp. Municipio de Ciudad del Carmen, Campeche
- Junta Especial No. 53 Zacatecas, Zac. Estado de Zacatecas.
- Junta Especial No. 54 Orizaba, Ver. Todas las rama de la industria de competencia federal en los municipios de Acutzingo, Alpatláhuac, Amatlán de los Reyes, Aquila, Astacinga, Atlahuilco, Atoyac, Atizacan, Calchualco, Camerino Z. Mendoza, Coetzala, Córdoba, Coscomatepec de Bravo, Cuichapa, Cuitláhuac, Chocamán, Fortín, Huiloapan de Cuauhtemoc, Ixtuatlán del Café, Ixhuatlancillo, Ixtaczoquitlán, Magdalena,

Maltrata, Mariano Escobedo, Mixtla de Altamirano, Naranjal, Nogales, Omealca, Orizaba, Paso de Macho, La Perla, Rafael Delgado, Los Reyes, Río Blanco, San Andrés Tenejapa, Soledad Atzompa, Tehuipango, Tepatlaxco, Tequila, Texhuacán, Tezonapa, Tlaquilpa, Tlilapa, Tomatlán, Xoxocotla, Yanga y Zongolica del Estado de Veracruz.

- Junta Especial No. 55 Cd. Juárez, Chih. Todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Ahumada, Ascensión Buenaventura, Casas Grandes, Galeana, Guadalupe, Ignacio Zaragoza, Janos, Juárez, Nuevo Casas Grandes, Praxedis G. Guerrero del Estado de Chihuahua
- Junta Especial No. 56 Cancún, Q.R. Estado de Quintana Roo
- Junta Especial No. 57 Colima, Col. Estado de Colima.
- Junta Especial No. 58 La Paz, B.C.S. Estado de Baja California Sur.
- Junta Especial No. 59 Tijuana, B.C. Todas las rama de la Industria de competencia federal en los municipios de Mexicali, Playas de Rosario, Tecate y Tijuana, del Estado de Baja California.

Junta Especial No. 60 Reynosa, Tamps. Todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordas, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo y Valle Hermoso del Estado de Tamaulipas.

Junta Especial No. 61 Tepec, Nay. Estado de Nayarit.

En cuanto a las Juntas Locales de Conciliación, estas tienen a su cargo el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal.

Dichas Juntas funcionarán en cada una de las Entidades Federativas, y cuando lo requiera la carga de trabajo, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, que actualmente es el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, podrán establecer una o más Juntas Locales fijando su residencia y competencia territorial.

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje será la misma que la de la Junta Federal.

2.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931

En el Sexenio del Presidente Emilio Portes Gil se inició con el proyecto de la primera Ley Federal del Trabajo en nuestro país.

En 1928 se nombró una Comisión mixta de obreros y patrones que tenía a su cargo la formulación del proyecto definitivo para enviarlo a las Cámaras. Dicho anteproyecto no prosperó, no obstante fue tomado en cuenta para dicha Ley, que fue promulgada en 1931 por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, la cual rigió por 40 años.

En cuanto a la parte procesal dicha Ley, podemos señalar, que el proceso laboral se encontraba estipulado en su Título Noveno, dividido en los siguientes capítulos:

“Capítulo I. “Disposiciones generales” (arts. 440-485).

Capítulo II. “De las recusaciones” (arts. 486-499).

Capítulo III. “De la conciliación ante las Juntas Municipales y Federal de Conciliación” (arts. 500-510).

Capítulo IV. “De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje” (arts. 511-559)

Capítulo V. “De las providencias precautorias” (arts. 560-565)

Capítulo VI. “De las tercerías” (arts. 566-569).

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

Capítulo VIII. "De la ejecución de los laudos" (arts. 584-648).³⁰

El procedimiento se basaba en una primera audiencia de conciliación, otra de demanda y excepciones, en donde se obligaba al demandado a contestar en el mismo acto, en caso de no comparencia, se señalaba nueva fecha para llevar acabo una segunda audiencia, bajo el apercibimiento de que en caso de no acudir se le tendría contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Una vez que las partes hubiesen llegado a un acuerdo o no, y se hubiese contestado o no la demanda, se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, así como la recepción inmediata de las mismas y la última de desahogo de pruebas.

Por lo que podemos concluir que existían cuatro audiencias, la primera de conciliación, la segunda de demanda y excepciones, la tercera de ofrecimiento y admisión de pruebas y la cuarta de desahogo de pruebas.

Después del desahogo de las pruebas se les otorgaba a las partes un término de 48 horas para alegar por escrito. Se les concedía a los representantes de los trabajadores y patronos 24 horas para que en su caso, si

³⁰ DE BUEN L., Néstor. Op. Cit. P. 132

así lo determinaban, solicitaran pruebas para mayor proveer, y de esta manera se daba por terminada la tramitación.

Concluida la tramitación anterior, se debía formular por el auxiliar del presidente de cada grupo especial un dictamen, que proponía la solución del conflicto, el cual se sometía a discusión. Con el acta se mandaba el expediente al secretario para el engrose del laudo, firmado por los representantes y se le notificaba a las partes.

“Los laudos habrían de dictarse “a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia” (art. 550) y de manera clara, precisa y congruente “con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio” (art. 551).”³¹

La ejecución del laudo estaba a cargo de los presidentes de las Juntas, teniendo las facultades de secuestro, de avalúos fiscales y remate.

2.4. La Ley Federal del Trabajo de 1970

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos ordenó la integración de una Comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la

³¹ *ibidem* p.133

Ley Federal del Trabajo, dicho anteproyecto nunca fue presentado a las Cámaras.

En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó los trabajos y este fue el que promulgó la nueva Ley el 2 de Diciembre de 1969, la cual entró en vigor el 1° de mayo de 1970.

Con las reformas procesales se intentó dotar de celeridad el procedimiento y quitar vicios que con la práctica se habían generado. Siguió predominando el sistema oral, en los conflictos individuales se estableció una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en comparación a la Ley anterior que la dividía en una Audiencia de Conciliación y otra de demanda y excepciones; se hizo más fácil el desahogo de las periciales y se incluyó la prueba de inspección; aumentaron la caducidad para la interposición de la demanda de tres meses que era en la Ley anterior a seis.

Se incluyó el procedimiento especial para asuntos urgentes, en el cual se lleva a cabo una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

2.5. Reforma de la Ley Federal del Trabajo de 1980

La gran reforma en materia procesal laboral se dio en el sexenio de José López Portillo misma que fue promulgada el 30 de Diciembre de 1979 y publicada el 4 de enero de 1980, entrando en vigor en el mismo año, en la cual se modificaron los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, así como la disminución de Audiencia de tres a dos, además de una adición sustancial a la parte final de su Artículo 47, con relación al aviso de despido señalando las causas del mismo.

Las características más notables de dicha reforma procesal son los Principios procesales que ya hemos estudiado en el capítulo anterior (PRINCIPIO DE PUBLICIDAD, PRINCIPIO DE GRATUIDAD, PRINCIPIO DE INMEDIATEZ, PRINCIPIO DE ORALIDAD, PRINCIPIO DE INSTANCIA DE PARTE, PRINCIPIO DE SENCILLEZ, PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN, PRINCIPIO DE SUPLENCIA, PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA, LAUDO EN CONCIENCIA), así como la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, la representación legal, y el impulso procesal a cargo de la autoridad.

Dichas reformas tienen un contenido social en si mismas, al deber que tienen la Juntas de suplir las deficiencias de las demandas de los trabajadores,

“pues es necesario repetir una vez más que todas las disciplinas sociales, entre éstas, el Derecho del Trabajo y su Derecho Procesal son protectoras, tutelares y reivindicatorias de los trabajadores y económicamente más débiles. Y hacia estos tiende la reforma procesal de 1980”³²

Por lo estudiado en el presente capítulo, podemos concluir que el nacimiento de las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, y su integración, es derivado de la conciencia social que imperaba en México en las primeras décadas del siglo XX, creando de esta manera Tribunales de impartición de Justicia Social; de la misma manera desde la Primera Ley Laboral promulgada en México en 1931, se empezaron integraron ciertas primicias procesales con fundamento en el Derecho social, como son los Laudos en conciencia e incorporar las pretensiones deducidas en el negocio, con posterioridad con la Ley Federal del Trabajo de 1970, se doto de celeridad al proceso laboral, reduciendo el número de audiencias y la incorporación de un procedimiento especial, y finalmente en las reformas procesales de 1980, se incluyeron los principios procesales que nos rigen en la actualidad, de los cuales el más relevante es el suplir las deficiencias de las demandas de los trabajadores.

³² TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 423

CAPÍTULO III

PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL

En el presente capítulo estudiaremos lo concerniente a las pruebas en el proceso laboral, siendo un tema de gran relevancia, dado que las mismas son fundamentales para que el Juzgador pueda tener los elementos suficientes para deducir la verdad del caso concreto en las controversias de carácter laboral, y así poder dictar un laudo apegado a la realidad y conforme a derecho.

3.1. La Prueba en General

En primer lugar se analizará el concepto genérico de prueba, posteriormente los aspectos procedimentales de la misma como son su ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración; finalmente se hará el estudio de las pruebas en particular.

Eduardo Pallares expresa que la prueba “es 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 de que, probar es evidenciar algo, esto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales. En otras palabras

es el establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma".³³

Rafael de Pina manifiesta que "La palabra prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".³⁴

Sáenz Jiménez y López Fernández de Gamboa, definen la prueba diciendo "que es aquel material introductorio que se aporta al proceso a fin de que en su día sea valorado por el juzgador y a su vista dictar el pronunciamiento que corresponda con arreglo a Derecho a la realidad de los hechos demostrados".³⁵

Por lo anterior, podemos deducir, que la prueba es la manera por la cual los litigantes, van a tratar de demostrar al juzgador la veracidad o falsedad de los hechos controvertidos, a través de los medios probatorios que cada rama del derecho contempla.

³³ ROOS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, 2ª. ed. México, 1986.p.334

³⁴ DE BUEN, Néstor. Op. Cit., P.397

³⁵ SANZ TOME, Federico. La Prueba en el Derecho Procesal Laboral, Tomo I. Ed. Lex Nova. Valladolid; 1990. p.5

Al tomar en cuenta la conclusión a la que hemos llegado y atendiendo al artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, podemos afirmar que los medios probatorios que la misma admite son:

“Todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

Enseguida, trataremos como es el ofrecimiento, admisión, desahogo preparación y valoración, de las pruebas en general dentro de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que dentro de cada prueba en particular se estipulan reglas específicas para cada una, mismas que analizaremos en el punto concerniente a cada prueba.

3.1.1. Ofrecimiento

El ofrecimiento de las pruebas es un acto procesal de gran trascendencia, ya que si éstas no se ofrecen conforme a derecho pueden ser desechadas, teniendo consecuencias adversas a la parte oferente, ya que

mediante las mismas los litigantes tratarán de comprobar su acción y pretensiones o en su caso sus excepciones y defensas.

El ofrecimiento deberá llevarse a cabo dentro de la primera audiencia del proceso ordinario laboral llamada Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y más precisamente en la tercera etapa de dicha audiencia, concerniente en el Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; con excepción de aquellas que versan sobre hechos supervenientes o que tengan como fin probar las tachas de los testigos.

Las pruebas pueden ser ofrecidas de forma oral o escrita, en la etapa procesal oportuna, con relación a esta última forma de ofrecimiento, debe de ser firmado por el oferente, ya que si no sucediera esto, el escrito sería anónimo y carente de autenticidad por falta de firma del supuesto interesado.

Para poder ofrecer pruebas, las partes tendrán que comparecer personalmente o a través de su apoderado legal a la audiencia, y en caso contrario se les tendrán por no ofrecidas las mismas, precluyendo su derecho; se afirma lo anterior con base al siguiente criterio sustentado por el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito:

“El artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, que determina el procedimiento a seguir en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, establece en su fracción primera: <<Si concurre una sola de las partes, ofrecerá sus pruebas de

conformidad con las fracciones siguientes...>>El dispositivo anterior, al utilizar el verbo concurrir, está significando: comparecer, y con ello establecer la carga procesal para las partes de presentarse personalmente por sí o por apoderado a la citada audiencia; la connotación anterior se comprende más fácilmente si se asocia con la frase final con que concluye la fracción que se analiza: <<... ofrecerá sus pruebas de conformidad con las fracciones siguientes...>> Esto es, que la parte que concurra personalmente por sí o por apoderado, ofrecerá sus pruebas. Por el contrario, la parte que no <<concurra>>, que no asiste personalmente por sí o por apoderado, no podrá ofrecer pruebas, lo que equivale a concluir que esa parte tendrá como sanción la pérdida del derecho correspondiente”

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO

Amparo directo laboral 677/75. Emidgio Esquivel Guerrero. Unanimidad de votos.

Ponente: Gustavo García Romero

Boletín S.J.F., No. 36, p. 96

Al ofrecer las pruebas, se deberá hacer una relación entre las mismas y el hecho que se pretende acreditar, siempre y cuando esos hechos no hayan sido confesados por las partes, situación procesal que se desprende del Artículo 777 con relación al 880 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

“Lo anterior resulta de la primicia procesal que señala “A confesión de parte, relevo de prueba”. Por economía procesal, resultaría inútil desahogar pruebas para acreditar hechos confesados”³⁶

El artículo 880 de la Ley de la Materia señala la forma en la cual se desarrollará el acto de ofrecimiento de pruebas, siendo ésta la siguiente:

³⁶ RAMIRES FONSECA, Francisco. La prueba en el Procedimiento Laboral. Ed. Pac. Editores. 8ª. ed. México. 1991. p.115

- El actor ofrecerá sus pruebas e inmediatamente después el demandado ofrecerá las suyas y podrá objetar las de su contraparte y el accionante podrá objetar las de su contraparte.
- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas que se relacionen con las ofrecidas por su contraria y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.
- Si el actor necesita ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda por un término de diez días para reanudarse, con el fin de poder presentar las pruebas relacionadas a tales hechos.
- Las partes para poder ofrecer sus pruebas deberán hacerlo observando las disposiciones del Capítulo XII del Título Catorce de Derecho Procesal del Trabajo.
- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

3.1.2. Admisión

En cuanto a la admisión de las pruebas, atenderemos a lo expresado en la Ley Federal del Trabajo, por lo que a continuación haremos las siguientes consideraciones.

Una vez cerrada la etapa de ofrecimiento, inmediatamente se abrirá la de admisión de las mismas.

La Junta para admitir o desechar las pruebas, deberá contemplar lo considerado en la Ley Federal del Trabajo, en su Capítulo XII, De las Pruebas, Sección Primera, de Reglas Generales que, en resumen, señalan: Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho (776); las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes(777); la Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Una vez cerrada dicha etapa, solamente se podrán admitir las pruebas que se refieran a hechos supervenientes o de tachas (Art. 881).

De lo anterior, podemos concluir que la admisión de las pruebas, es potestad exclusiva de la Junta, la cual deberá tener cuidado antes de admitir las mismas, como es el hecho de que deben tener relación con la litis o que no ayuden a desentrañar la verdad o falsedad de los hechos.

Es necesario comentar que es común dentro de la práctica que los Secretarios de acuerdos se reserven para dictar con posterioridad el acuerdo

por el cual deben de admitir y desechar las pruebas, contraviniendo de esta manera el principio de concentración procesal.

3.1.3. Preparación de las Pruebas

La preparación de las pruebas, debe de entenderse como las medidas que deben tomar los oferentes, para presentar sus pruebas, el día y hora fijados para la audiencia en la cual se desahogaran las mismas.

3.1.4. Desahogo

El desahogo de las pruebas se lleva acabo en la segunda audiencia dentro del Procedimiento Ordinario Laboral, que lleva el mismo nombre.

En el acuerdo en el cual se admiten las pruebas, se deberá señalar el día y hora para la celebración de a segunda audiencia, que deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya sido solicitado por la oferente, con los apercebimientos señalados en la Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido (883).

Cuando la Junta determine que por la naturaleza de las pruebas admitidas, éstas no podrán ser desahogadas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalara los días y horas en que deberán desahogarse, en un periodo que no exceda de treinta días; el desahogo no se llevará en un orden específico, únicamente se procurará que se reciban primero las del actor y después las del demandado (883).

El artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo establece como debe desarrollarse la Audiencia de desahogo de pruebas, y a la letra indica:

ARTICULO 884. "La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

- I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;
- II. Si faltare por desahogarse alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuar dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;
- III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y
- IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos."

Cuando no queden más pruebas por desahogar, y se hubiesen hecho los alegatos o sin ellos, se declarará cerrada la instrucción.

3.1.5. Valoración

Existen tres sistemas de valoración de pruebas:

- Sistema libre: es aquel que establece una libertad absoluta para la apreciación de las pruebas, sin más límite que la razón y el criterio jurídico del juzgador.
- Sistema legal o tazado: es aquel por medio del cual el juzgador carece de libertad para valorar la probanza, pues son las leyes las que establecen su alcance valorativo, convirtiéndose el juez en un mero aplicador de la Ley, esto es, que poco importa la conciencia y el criterio jurídico del que decide, debiendo de ajustarse necesariamente a las pautas establecidas en las propias legislaciones.
- Sistema mixto: es aquel que sin la excesiva rigidez del sistema legal y sin la incertidumbre del sistema libre el juzgador, aplicando su criterio jurídico y las reglas de la lógica, decide los conflictos, pero no es libre para razonar en forma arbitraria y discrecional.

En el Derecho Procesal del Trabajo, se adopta el Sistema Libre de valoración de las pruebas, ya que el artículo 841 de la Ley Laboral establece: “los laudos son dictados a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas.”

No obstante lo anterior, nosotros sostenemos que la valoración hecha por la Junta corresponde al sistema mixto, dado que al dictar su resolución deberá señalar los razonamientos lógico jurídicos del valor que le de a cada prueba de acuerdo a su apreciación, ya que el hecho de que tenga la facultad de valorar las pruebas libremente, no quiere decir que podrá darle cierto valor de manera arbitraria, además de que debe tomar en cuenta la Jurisprudencia aplicable al caso correspondiente con relación a las pruebas en general y particular, para darle el alcance necesario .

El comentario anterior se respalda con los siguientes criterios Jurisprudenciales:

PRUEBAS. APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Aunque el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las Juntas para dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, ello no las faculta para omitir el estudio de dichas pruebas, las cuales deben analizar pormenorizadamente, con expresión de las razones que han tenido en cuenta para llegar a la conclusión respectiva, para que la parte afectada pueda conocerlas y controvertirlas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 120/91. David Antonio Tapia Fregoso. 24 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández. Secretario: Secundino López Dueñas.

Amparo directo 198/91. Relacionado con el amparo directo 199/91. Financiera Nacional Azucarera, S.N.C., Sindico de la Quiebra de Compañía Minera de Cananea, S.A. de C.V. 5 de junio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: Jacobo López Ceniceros.

Amparo directo 269/91. Juan Ozuna Sepúlveda. 21 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Julio César Vázquez-Mellado García. Secretario: Isidro Pedro Alcántara Valdés.

Amparo directo 309/91. Financiera Nacional Azucarera, S.N.C. 18 de septiembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Julio César Vázquez-Mellado García. Secretario: Isidro Pedro Alcántara Valdés

Amparo directo 294/91. Francisco E. Terrazas Rivera. 16 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.

Apéndice de jurisprudencias 1917-2001. Rolando Cárdenas Velasco. Pp.935.

PRUEBAS, APRECIACIÓN EN CONCIENCIA DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. La facultad de apreciar en conciencia las pruebas, que la Ley Federal de Trabajo otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, significa que no están obligadas a estimarlas en determinado sentido, conforme a reglas abstractamente preestablecidas, pero no implica que en los juicios de trabajo la verdad penda por entero del íntimo convencimiento de las Juntas, al grado de poder tener por cierto un hecho sin fundamento objetivo. Apreciar en conciencia las pruebas, es pesar con justo criterio lógico el valor de las producidas en autos, sin que por esa facultad pueda llegarse al extremo de suponer hechos que carezcan de apoyo en algún elemento aportado durante la tramitación de los conflictos, ya que la conciencia que debe formarse para decidirlos, ha de ser precisamente el resultado del estudio de esos elementos, para justificar la conclusión obtenida, y no consiste en la sola creencia o convicción puramente subjetiva del que juzgue.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 348/89. Jesús Felipe Rodríguez Llano. 23 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Amparo directo 498/89. Javier Guerra Delgado . 21 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Amparo directo 524/89. Gloria Lidia Vázquez Rodríguez. 7 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Amparo directo 172/90. Guillermo Dávila Álvarez. 18 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Sabino Pérez García.

Amparo directo 319/90. José Salazar Segovia. 22 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Apéndice de jurisprudencias 1917-2001. Rolando Cárdenas Velasco. Pp.939-940.

3.2. Confesional

Con relación a la prueba confesional, debemos manifestar que La Ley Federal del Trabajo no brinda ningún concepto con relación a la misma, siendo que únicamente señala la forma en que debe ofrecerse y desahogarse. Por lo que tendremos que atender a la doctrina y algunas consideraciones particulares para poder explicarla.

La confesional, en términos de Eduardo Pallares es “el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican.”³⁶

Para Marco Antonio Díaz de León, la confesión es “una declaración, una exteriorización voluntaria de la parte por la que reconoce o admite, en su perjuicio, la verdad de un hecho aseverado por el colitigante”³⁷

Bonnier define a la confesión como “la declaración por la cual una persona reconoce como verdadero un hecho susceptible de producir en contra de ella consecuencias jurídicas”³⁸

³⁶ PALLARES, Eduardo. Citado por RAMÍREZ FONSECA, Francisco. *Ibidem*, p.95

³⁷ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. *La Prueba en el Proceso Laboral*. Tomo I. 1990. p. 614

³⁸ BONNIER, citado por ROOS GAMEZ, Francisco. *Op. Cit.* p. 366

De lo anterior se desprenden tres características: Que es una declaración de hechos propios; Perjudica al confesante; Beneficia a su contraria.

Debemos señalar que casi toda la doctrina asume la misma posición con respecto a la definición de confesión; sin embargo, en la practica el aleccionamiento del absolvente o la manera en la cual se formulan las posiciones, no siempre desentrañan la verdad de los hechos por lo que en realidad esta prueba no le causa un perjuicio a su absolvente, ni un beneficio al articulante.

Cuando la confesión esté a cargo del trabajador, debemos tomar en cuenta la desigualdad en la que se encuentra con el patrón, por lo que no puede tomarse al pie de la letra la confesión que verse sobre hechos o cuestiones que requieran una preparación técnica o jurídica, además de que en la mayoría de los casos el interrogatorio formulado por la parte patronal es complicado y habilidoso y de esta manera hace caer al absolvente en declaraciones que le perjudican, a diferencia de cuando la prueba está a cargo del patrón, él cual se encuentra bien instruido para evitar las respuestas que lo perjudiquen.

No obstante lo anterior, es importante señalar que la parte que formula la posición, a su vez produce una confesión que puede serle favorable o perjudicarle en su caso.

Por lo manifestado con anterioridad podemos ver que la prueba confesional, es ofrecida por una de las partes a cargo de su contraria, mediante una declaración afirmativa o negativa de las posiciones que se le formulen, con relación a los hechos controvertidos en juicio.

La prueba confesional puede ser expresa o tácita, la primera se considera cuando se da la declaración (respuesta) por parte del absolvente y la segunda también llamada confesión ficta, se da cuando el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas.

3.2.1. Ofrecimiento

El ofrecimiento de esta prueba, deriva en la "petición formal que hace una de las partes para que se cite a su contraria a declarar sobre hechos del litigio"³⁹

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en sus Artículos 786 y 787, nos señala las personas que sobre las cuales las partes pueden ofrecer la confesional.

ARTICULO 786: "Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte pare que concurra a absolver posiciones.

³⁹ CLIMENTE BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. p. 638

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo.”

ARTICULO 787: “Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan sido atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.”

Con relación a los artículos transcritos, la doctrina divide a la prueba confesional dentro del proceso laboral en confesión de parte y confesión para hechos propios.

La confesión de parte, se deriva del artículo 786 de la Ley de la materia, la cual es realizada por el actor o demandado y en caso de una persona moral, por su representante legal, al cual se le podrá interrogar por hechos que no le sean propios.

En cuanto a la confesión para hechos propios, podemos advertir que se deriva del artículo 787 transcrito con anterioridad, en donde se precisa que podrán ser llamados a desahogar la prueba confesional los funcionarios que desempeñen cargos de dirección y administración dentro de la empresa demandada, así como los miembros de la directiva de los sindicatos, siempre y cuando se les hayan atribuido hechos en la demanda o su contestación, o por razones de su función les deban ser conocidos.

La confesión de hechos propios no le afecta de forma personal al absolvente, ya que esta clase de confesión deriva del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, ya que las personas que ejerzan funciones de dirección o administración son consideradas representantes del patrón y no lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

La confesión de hechos propios "es la idea de representación con la presunción del conocimiento personal de los hechos por parte de ciertos funcionarios empresariales o sindicales"⁴⁰

Siendo aplicable al respecto el siguiente criterio:

PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE PERSONA MORAL, DESAHOGO DE LA. De conformidad con lo que disponen los artículos 786 y 787 de la Ley Federal del Trabajo, la prueba confesional ofrecida a cargo de personas morales, debe ser desahogada personalmente por los directores, administradores, gerentes o por quienes ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la misma, y por los miembros de las directivas de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien, cuando deben serles conocidos por razón de sus funciones, siempre y cuando así lo solicite el oferente, y sea procedente a juicio de la autoridad laboral; en tanto que cuando la prueba se refiere a hechos distintos, es decir, que no sean propios, puede ser desahogada por el representante legal de la empresa, entendiéndose por éste no solamente la persona física u órgano que legalmente la represente, sino también su mandatario, siempre que el mandato respectivo se le haya otorgado con cláusula especial para articular y absolver posiciones, puesto que la representación que ostenta sustenta su carácter en la ley, y por ende, también se encuentra comprendido en el término "representante legal", utilizando en el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, de manera que el mandate queda

⁴⁰ DE BUEN, Néstor. Op. Cit.. P.441

obligado a estar y pasar por todo lo que el mandatario manifieste al dar respuesta a las posiciones que se le formulen.

Contradicción de tesis 71/97. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Decimo Segundo Circuito y el Tercero Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. 1° de febrero de 1993. Cinco votos. Ponente José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Fernando Estrada Vázquez.

Tesis de Jurisprudencia 10/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada del primero de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

APÉNDICE. SEMANARIO JUDICIAL, OCTVA ÉPOCA. TOMO XI. MARZO 1993. LABORAL. PÁG. 89.

Así mismo, el oferente, en caso de que el absolvente tenga su residencia fuera del lugar donde se encuentra la Junta, tendrá que entregar un sobre cerrado y sellado, el cual contenga el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la Junta. (791)

3.2.2. Admisión

La Junta al momento de admitir la prueba confesional, deberá tomar en cuenta si la persona que debe absolver las posiciones se le imputan hechos propios en la demanda o por sus funciones le son conocidos.

Sobre este punto, el Poder Judicial de la Federación a anotado los siguientes criterios.

PRUEBA CONFESIONAL. CUANDO AL ABSOLVENTE SE LE IMPUTAN HECHOS PROPIOS. SU DESECHAMIENTO RESULTA VIOLATORIO DE GARANTÍAS.

Si el trabajador ofrece la prueba confesional a cargo del representante legal de la empleadora, y la Junta laboral desecha la probanza argumentando que no tiene relación con la litis y no se le imputan los hechos en la demanda, tal determinación de la responsable es incorrecta, cuando de autos se advierte que el actor en su demanda sí le imputa hechos al señalar que el día del despido, reclamó al representante legal de la empresa demandada el pago de los salarios retenidos y ante ello el referido representante le informó que estaba despedido, por lo que es evidente que la determinación de la Junta vulnera el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, al desechar el medio probatorio ofrecido a cargo del representante legal de la empresa ya que los hechos que motivaron el despido le son propios y además que por razones de sus funciones le son conocidos.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 59/90. Felipe Rubén Puente Carrillo. 10 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Alejandro G. Chacón Zúñiga.

Amparo directo 308/92. Gustavo Sánchez Betancourt. 25 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Ángel Torres Zamarrón.

Amparo directo 676/92. Juan Gerardo Segovia Ortiz. 3 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo directo 45/93. Rodolfo Martínez Loreso. 24 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo directo 30/93. José Ángel Rodríguez Torres. 7 de julio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

PRUEBA CONFESIONAL, DEBE ADMITIRSE CUANDO AL ABSOLVENTE SE LE IMPUTAN HECHOS PROPIOS.

Si el quejoso ofreció la prueba confesional a cargo del director general de la empresa demandada, y la responsable estimó que resultaba inútil y ocioso su desahogo porque de los hechos narrados en la demanda no se desprendería que se le atribuyera algún evento, tal razonamiento es contrario a derecho, pues si bien es cierto que en el escrito de demanda no se le atribuyó hecho alguno, también es cierto que en la etapa de arbitraje el apoderado del actor expuso que el referido director intervino en el despido del trabajador. Por consiguiente, es inconcuso que a la persona a cuyo cargo se ofreció la confesional el actor le imputó hechos propios

y, de ahí que, es procedente la admisión de la aludida probanza, debido a que con ella se pretendía demostrar las causas que motivaron el conflicto.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 60/90. Gerardo Alonso Moreno. 4 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

Amparo directo 219/90. Carmelita Cura Pineda. 4 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 419/92. Nicolás Muñoz Rodríguez. 26 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 620/92. José Ricardo Puente Garza. 13 de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo directo 295/93. Víctor de la Fuente Barajas. 16 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Gloria Fuerte Cortés.

En el acuerdo donde se admita la prueba, la Junta debe citar al absolvente, con apercibimiento de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen (788).

3.2.3. Preparación

La preparación de la prueba, debe de entenderse como las medidas que deben tomar los oferentes, ya que deben llevar formuladas sus posiciones, en el caso de que se vayan a presentar por escrito o bien deben de ir preparados para formularlas oralmente, y en caso de que la notificación sea a través del apoderado, deben de presentar a la absolvente para que en el caso no se les tenga por fictamente confesos, la preparación de la prueba confesional, queda a

cargo propia Junta, cuando determina notificar personalmente al absolvente, citándolo a la audiencia respectiva, el día y hora señalados, con el apercibimiento de ser declarados confesos de las posiciones que se le formulen si no asiste a la audiencia respectiva.

3.2.4. Desahogo

Al hablar del desahogo de la prueba confesional, es necesario recordar el término "posiciones", siendo que a través de éstas, se lleva acabo dicha prueba.

Las posiciones son las imputaciones que el articulante le atribuye al absolvente, las cuales se deben de realizar de forma afirmativa sobre un hecho que es controvertido en el juicio.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 790, regula el desahogo de la prueba en comento dentro del proceso laboral, y que se lleva acabo de la siguiente manera:

- Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que se deberá exhibir por el oferente en la audiencia respectiva; Las posiciones serán con relación a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles; deberán ser calificadas previamente por la Junta y cuando no reúnan los requisitos necesarios, serán desechadas, señalando en autos

el fundamento y motivo de su resolución; cuando sean formuladas oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva, y cuando se formulen por escrito, se mandará agregar en autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente.

- El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, sin estar asistido por persona alguna; si la Junta lo juzga conveniente, le permitirá consultar simples notas; contestará afirmando o negando las posiciones, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas se harán constar en autos; Si la absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, de oficio o a instancia de parte, se apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su conducta.

3.2.5. Valoración

Para tocar el tema de la valoración de la prueba confesional, es necesario recurrir a diversas la Tesis dictadas a este respecto, de las cuales se derivan lineamientos que deberán ser tomados en cuenta por la Juzgadora, para poder darle el alcance necesario a dicha prueba.

El profesor Francisco Ross Gamez, señala que “La prueba confesional, según lo ha sostenido reiteradamente la Suprema Corte, es indivisible, al

considerar que la verdad es una sola y por lo tanto no puede ser considerada a medias”⁴¹

De lo anterior se desprende que, el valor de dicha prueba tendrá que darse de manera general, desde la formulación de las posiciones, su contestación, o hechos confesados por las partes desde la demanda y su contestación, así mismo en caso de que la respuesta no sea clara y se desvíe de los hechos controvertidos, el Juzgador para obtener la verdad deberá relacionar dicha prueba con todas las demás que obren en autos.

PRUEBA CONFESIONAL, APRECIACIÓN DE LA. Si bien es cierto que en principio la confesional puede decidir una controversia y ser bastante para resolverla, haciendo inútil el estudio de otras pruebas, esto sólo es admisible cuando la confesión se expresa, clara y perfectamente, referida a los términos de la controversia, de manera que sin lugar a dudas implique el reconocimiento de la acción o de la excepción en su caso; pero cuando una confesión no es suficientemente clara, de manera que necesita ser interpretada y sacar deducciones de lo en ella reconocido, entonces, para obtener la verdad debe relacionarse esta prueba con todas las demás de autos, de tal modo que se establezca una confrontación de todos los datos que aporta la totalidad de los elementos de convicción, resolviendo con base en la conclusión general a que se llegue.

Amparo directo 7456/96. Jogindar Singh. 26 de febrero de 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Arturo Martínez Adame. 4ª. Sala. Sexta Época. Vol. XXXII. Quinta Parte, p. 66.

⁴¹. ROOS GAMEZ, Francisco. Op. Cit. p. 370

En cuanto a la confesión expresa, para que esta haga prueba plena es necesario que se relacione con hechos ejecutados o conocidos por el absolvente.

CONFESIÓN. La prueba de confesión sólo es efectiva y demostrativa de certeza cuando se contrae a hechos ejecutados o conocidos por el absolvente, pero no puede surtir efectos probatorios en lo que se refiriese a los hechos o consecuencias jurídicas que pueden derivarse de esos hechos.

Amparo directo 5883/55. Minera de Santa María de la Paz y Anexas, S.A. Resuelto el 12 de Junio de 1956. Unanimidad de 5 votos. Ponente Ministro Díaz Infante. Secretario. Lic. Cutberto Chagoya.
4a. Sala. Boletín 1956, p. 517

Con relación a la confección ficta, la cual tiene su naturaleza del silencio del absolvente, para que haga prueba plena debe no estar en contradicción con alguna prueba fehaciente que obre en autos.

CONFESIÓN FICTA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. Para que la confesión ficta de una de las partes, tenga pleno valor probatorio en materia de trabajo, es menester que no esté en contradicción con alguna otra prueba fehaciente que conste en autos, de acuerdo con el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo de 1931", alude a la Legislación Laboral abrogada, cabe precisar que el criterio sustentado en dicha tesis sigue siendo aplicable, en tanto que el artículo 760, fracción VI, inciso d) de la actual Ley Federal del Trabajo, contempla sustancialmente la misma prevención que el artículo 527 de la Ley abrogada.

Amparo directo 5437/79. Anastasio Zapata Paredes y otro. 23 de enero de 1980. 5 votos. Ponente David Franco Rodríguez.

Precedentes:

Séptima Época:

Volumen 41, Quinta Parte, P. 13

Volúmenes 121-126, Quinta Parte, P. 19.

Véase:

Tesis de Jurisprudencia No. 31, Apéndice 1977-1975, Quinta Parte, P. 41, Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volúmenes 133-138 Quinta Parte. Enero-Junio de 1980. Cuarta Sala P. 16

3.3. Documental

La palabra documento, etimológicamente deriva del latín "documentum", y éste a su vez de "docere", que significa enseñar.

El profesor Miguel Bermúdez Cisneros, manifiesta que "los documentos son toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible por los sentidos de la vista y del tacto, que sirva de prueba histórica, directa y representativa de un hecho cualquiera."⁴²

"Por lo que no solamente será documento jurídico aquel objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho; también será todo objeto en el que por figuras o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho."⁴³

Asimismo, Marco Antonio Díaz de León, en esta misma tesis manifiesta que "documentos no únicamente es el escrito o instrumento, sino

⁴² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. Cit. P. 108.

⁴³ RIVERA SILVA, Manuel. Citado por RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Ob. Cit. 96

toda corporación de pensamiento plasmado en un objeto o físicamente ante la presencia del órgano jurisdiccional.”⁴⁴

Por lo que de acuerdo de estos conceptos debemos considerar como documentos, las fotografías, cintas filmográficas, grabaciones fonográficas, etc.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 776 fracciones II y VII, hace una distinción entre los documentos y las Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

No obstante que actualmente se toman como documentos, todo aquello que plasme un hecho o un acto, y que nos de certidumbre del mismo, atendiendo a la Ley Federal del Trabajo, en la cual se da una distinción entre documento y otros medios aportados por la ciencia, tomaremos como concepto de documento el que nos da el profesor Eduardo Pallares: “el documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible”⁴⁵

Para que los documento tengan validez, deben contener los siguientes requisitos:

- Que tengan la suscripción de la o las personas que lo elaboran.

⁴⁴ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Ob. Cit. 833

⁴⁵ PALLARES, Eduardo. Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. 448

- La fecha de suscripción
- Las formalidades, que establezcan las leyes, cuando así se requiera.

Los documentos constan de dos elementos, los cuales son el objeto material y el significado:

- El objeto material es el instrumento en donde consta la escritura.
- El significado es el sentido de esa escritura, es decir la idea que se pretende expresar.

Eduardo Pallares, manifiesta lo anterior de la siguiente manera “La declaración es el contenido, mientras que el documento es el continente.”⁴⁶

De lo anterior podemos concluir que los documentos, son una creación de voluntad del hombre, en donde se consignan los hechos o actos que pretenden crear, para que consten de manera precisa, y así poder crear una certeza de la relación en la que se encuentran sus suscriptores.

Tanto la Ley Federal del Trabajo como la Doctrina, clasifican a los documentos en públicos y privados.

⁴⁶ PALLARES, Eduardo. Citado por ROSS GAMEZ, Francisco. Ob Cit. p. 407

Los documentos **públicos**, son aquellos que son expedidos por Autoridades municipales, estatales o federales, y funcionarios investidos de fe pública, en ejercicio de sus funciones y dentro de su competencia, y tendrán fe en el juicio sin legalización.

Por exclusión, los documentos **privados**, son celebrados únicamente entre particulares, y que no reúnan ninguna característica de los documentos públicos. Es decir "son aquellos en que se consigna alguna disposición o convenio por personas particulares sin la intervención de escribanos o algún funcionario que ejerza cargo por autoridad pública"⁴⁷

Los documentos objetados en juicio por alguna de las partes, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento, el cual estará a cargo de la oferente; en caso de que se objeten copias simples o fotostáticas, su perfeccionamiento será a través de su compulsu o cotejo con el original, y la parte oferente deberá precisar el lugar donde se encuentre el mismo.

Cuando el original del documento objetado se encuentre en poder de un tercero, este estará obligado a exhibirlo. Asimismo cuando el documento impugnado provenga de un tercero, deberá ser ratificado en su contenido y firma por dicha persona.

⁴⁷CERVANTES. Citado por DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Ob. Cit. 869

En caso de ser objetada la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer prueba con respecto a la objeción, la cual se desahogará de acuerdo a lo establecido en el artículo 884 de la Ley.

3.3.1. Ofrecimiento

El ofrecimiento de las pruebas documentales, se hará en la etapa respectiva, señalando los puntos que con ella quieran probarse, y deberán ser exhibidos en el momento de su ofrecimiento para que obren en autos.

Cuando se ofrezcan un original que obre en un libro, expediente o legajo, deberán exhibir copia del mismo, y el oferente deberá indicar el lugar en donde se encuentre, para llevar acabo la compulsa respectiva.

Con relación a informes y copias, en poder de alguna autoridad y sean ofrecidos en juicio, la Junta deberá solicitarlos directamente.

Si una de las partes solicita copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, su contraria tiene derecho a adicionarse con lo que estime pertinente del mismo documento, pieza o expediente, corriendo con las costas respectivas.

Las partes pueden solicitar el cotejo o compulsas de algún original que se encuentre en poder de su contraparte, autoridades o terceros, para lo cual deberá exhibir copia del documento para que sea perfeccionado; el perfeccionamiento lo llevara a cabo un actuario, y en caso que el documento original se encuentre en un lugar distinto al de la residencia de la Junta, se llevara a través de exhorto dirigido a la autoridad correspondiente.

Para que los documentos procedentes del extranjero, tengan fe en el País, deberán estar debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes respectivas.

Los documentos presentados en idioma extranjero, deberán ser acompañados de su traducción y la Junta de oficio nombrará inmediatamente a un traductor oficial, quien bajo protesta de decir verdad presentará y ratificará la traducción, la cual deberá realizar en el término de cinco días, que podrá ser ampliado, cuando a juicio de la Junta se justifique.

3.3.2. Admisión

La admisión de las pruebas documentales, se llevará a cabo por la Junta, estimando que las mismas se hubiesen rendido conforme lo establecen los lineamientos de la Ley, y en el acuerdo conducente de ser necesario, se designará al actuario para llevar a cabo los cotejos ofrecidos, citará a los

terceros que tengan originales ofrecidos por las partes, o para que ratifiquen el contenido y firma de los que se les impute su suscripción, señalar la solicitud de documentos dirigida a la Autoridad correspondiente, designar perito traductor en el caso de los documentos en idioma extranjero, y admitir las pruebas ofrecidas por las partes con respecto a las objeciones, si fueran procedentes.

3.3.3. Preparación

Las partes deberán de llevar debidamente preparadas su pruebas documentales, por lo que deberán presentar la traducción de los documentos en idioma extranjero, tramitar la legalización de los documentos provenientes de otro país, y en caso de ser objetadas las documentales, saber el domicilio en el cual se deberá llevar a cabo la compulsa o cotejo respectivo, así como señalar el nombre y domicilio de los terceros que tengan en su poder los originales o en su caso los que los hayan suscrito.

Asimismo, la Junta tendrá a su cargo, el cotejo respectivo, así como la citación a los terceros, y la solicitud de documentos a las Autoridades respectivas, para que se encuentren debidamente preparadas para su desahogo en la Audiencia respectiva.

3.3.4. Desahogo

La prueba documental se desahoga por su propia naturaleza, pero en el caso de su perfeccionamiento, se necesitan llevar cabo los exhortos, cotejos, la rendición de documentos por parte de las autoridades, la citación a terceros, las periciales necesarias.

En el caso de que las documentales solicitadas por las partes y no se encuentren preparadas, la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los mismos, y en caso de desacato, la Junta se lo comunicará a su superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

3.3.5. Valoración

Con relación a las documentales públicas, forman convicción plena, de lo contenido en las mismas, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a las documentales privadas, hacen prueba cuando no son objetados por la contraria. Lo anterior lo sustentamos con la siguiente tesis:

DOCUMENTOS PRIVADOS. CUANDO TIENEN VALOR LOS. Cuando un documento privado no haya sido objetado de falso ni se haya hecho ninguna otra objeción, ello implica un reconocimiento tácito de su contenido y de que

quien lo suscribe tiene la personalidad que se atribuye, por lo que a pesar de que el documento no sea ratificado, es de valor probatorio.

A.D. 8081/62. Fernando Morales Morales. 3 de Mayo de 1963.

En cuanto a las copias y fotostáticas, del artículo 810 de la Ley Laboral, señala que las copias, hacen presumir la existencia de los originales, pero si se duda de su exactitud, se deberá ordenar su cotejo con los originales, siempre y cuando así se hayan ofrecido.

No obstante lo anterior, las copias presentadas en Juicio no hacen prueba plena, sean objetadas o no, por lo que deberá ser ofrecido su cotejo, para poder brindarle el valor probatorio necesario.

COPIA FOTOSTÁTICA REGULADA POR EL ARTÍCULO 798 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VALORACIÓN DE LA. Para determinar la eficacia probatoria de la prueba documental privada consistente en copia fotostáticas sin certificar, debe atenderse, ante todo, a que la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 797 y 801, establece la regla general de que tratándose de pruebas documentales, éstas deben ofrecerse originales. Esta carga que pesa sobre el oferente de pruebas documentales, de exhibir en original las que tenga en su poder, se justifica con mayor razón, cuando el oferente es el patrón y se trata de documentos que, de acuerdo con el artículo 804, tiene obligación de conservar y exhibir en juicio. Por su parte, el artículo 798 cataloga como documentos privados tanto a las copias simples como a las copias fotostáticas, pese a que estas últimas, en realidad, son representaciones fotográficas del documento considerado como cosa u objeto. Esta observación es importante en virtud de que la naturaleza real de este tipo de probanza no puede desconocerse al efectuar su valoración. En efecto, como la copia fotostática se obtiene mediante métodos técnicos y científicos a través de los cuales se posible lograr la composición, arreglo o alteración de los objetos reproducidos, no puede descartarse la posibilidad de que aquélla no corresponde de una manera real o auténtica al contenido exacto o fiel del documento o documentos de los que se toma. De ahí que cuando el oferente exhibe copias fotostáticas sin certificar y

éstas son objetadas, debe señalar el lugar donde se encuentra el original para que se lleve a cabo la compulsión o cotejo correspondiente, y si no lo señala, aquel documento carecerá de valor probatorio, en virtud de que no habrá modo de comprobar su fidelidad o exactitud. Si la copia fotostática que se ofrezca no es objetada, ello no trae como consecuencia el que el documento privado tenga valor probatorio pleno, aunque sí constituirá un indicio cuyo valor será determinado por la Junta al apreciarlo, en consecuencia, con las demás pruebas; al efecto, aun cuando el artículo 810 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las copias hacen presumir la existencia de los originales, de ello no puede inferirse que la falta de objeción da lugar a aceptarlas como prueba plena, en virtud de que la especial naturaleza de la copia fotostática, a la que ya se aludió, constituye un riesgo que no puede ser desconocido por el juzgador e impide que le otorgue valor de prueba plena. Por último, puede darse el caso de que el propio oferente de la copia fotostática, aunque no sea objetada, solicite su compulsión o cotejo, señalando el lugar donde se halla el original, la que de efectuarse, perfeccionaría dicha prueba documental.

Contradicción de tesis 80/90. Entre el Sexto Tribunal Colegiado y el Séptimo Tribunal Colegiado, ambos en Materia de Trabajo del Priemer Circuito. 3 de mayo de 1993. Cinco votos. Ponente: Carlos Vázquez. Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez.

Tesis de Jurisprudencia 32/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada del veintiocho de junio de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras, José Antonio Llanos Duarte.

APÉNDICE. SEMANARIO JUDICIAL. OCTAVA ÉPOCA. TOMO XII. AGOSTO 1993. LABORAL PAG 109.

No obstante lo anterior, existe Jurisprudencia, por la cual se determina, que las copias fotostáticas sin certificar sí gozan de validez, ya que se reconoce el arbitrio de la Juzgadora para brindarle el valor que crea conveniente.

COPIAS FOTOSTÁTICAS SIN CERTIFICAR. SU VALOR PROBATORIO QUEDA AL PRUDENTE ARBITRIO JUDICIAL. COMO INDICIO. La jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, Segunda Parte, Volumen II. Página 916, Número 533, con el rubro: "COPIAS FOTOSTÁTICAS. SU VALOR PROBATORIO", establece que

conforme a lo previsto por el artículo 217 del Código Federal de Procedimientos Civiles, el valor de las fotografías de documentos o de cualesquiera otras aportadas por los descubrimientos de la ciencia, cuando carecen de certificación, queda al prudente arbitrio judicial como indicio. La correcta interpretación y el alcance que debe darse a este criterio jurisprudencial no es el de que las copias fotostáticas sin certificar carecen de valor probatorio, sino que debe considerarse que dichas copias constituyen un medio de prueba reconocido por la ley cuyo valor queda al prudente arbitrio del juzgador como indicio. Por tanto, no resulta apegado a derecho negar todo valor probatorio a las fotostáticas de referencia por el solo hecho de carecer de certificación, sino que, considerándolas como indicios, debe atenderse a los hechos que con ella se pretende probar y a los demás elementos probatorios que obren en autos, a fin de establecer como resultado de una valuación integral y relacionada de todas las pruebas, el verdadero alcance probatorio que debe otorgárseles.

Amparo en revisión 1066/95. Mario Hernández Garduño. 19 de enero de 1996. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitron. Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

Amparo en revisión 602/97. Amador Salcedo Rodríguez. 20 de junio de 1997. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Felipe Alfredo Fuentes Barrera.

Amparo en revisión 2645/97. Autobuses México, Toluca, Zinacatepec y Ramales, S.A. de C.V. 20 de marzo de 1998. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Fortuna F. Silva Vásquez.

Amparo en revisión 874/98. Antonio Castro Vázquez. 28 de agosto de 1998. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Alejandro Sánchez López.

Amparo en revisión 143/99. Derivados de Casa, S.A. de C.V. 11 de Febrero de 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Anguiano Alemán. Secretaria: Emmanuel G. Rosales Guerrero.

Con relación a las documentales señaladas en el artículo 804 de la Ley Laboral, que el patrón debe la obligación de conservar, sean ofrecidos como prueba, y el patrón no las presente, se presumirá la certeza de los hechos que el actor exprese en su demanda, con relación a los mismos, salvo prueba en contrario.

3.4. Testimonial

Para Eduardo Pallares, testigo es “toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo”⁴⁸

El profesor José Ovalle Favela manifiesta: “en términos generales, el testimonio es la declaración procesal de un tercero, ajeno a la controversia, acerca de hechos que a ésta conciernen”.⁴⁹

Los tratadistas Tena Suck e Ítalo Morales señalan que “El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o aspectos controvertidos de la relación procesal.

Los testigos, son personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos”⁵⁰

Para poder llegar a una conclusión propia acerca de la prueba testimonial, es conveniente tomar en cuenta el primer párrafo del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que la prueba testimonial deberá ser ofrecida por alguna de las partes.

⁴⁸ . ROSS GAMEZ, Francisco. Ob Cit. p.382

⁴⁹ . OVALE FAVELA. José. Derecho Procesal Civil, Editorial Harla. Primera Ed. México 1980. P.124

⁵⁰ . TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Ob. Cit.,p.123

Por todo lo anterior, concluimos que la prueba testimonial, es aquella que ofrecen las partes y consiste en la declaración que hace una persona física, que es tercero ajeno al juicio, sobre hechos de los cuales tiene conocimiento, por encontrarse en el lugar y tiempo en donde se efectuaron los mismos y haberse percatado de ellos, y que tienen relación con los puntos controvertidos en el juicio, al que fue llamado a testificar.

Tena Suck e Ítalo Morales, enuncian las siguientes características de la prueba testimonial:

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

3.4.1. Ofrecimiento

Los requisitos que se deben atender en el ofrecimiento de la prueba testimonial, se encuentran marcados en el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

ARTICULO 813. "La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Sólo podrán ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;
- II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificado que le impidan presentarlos directamente;
- III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se podrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y
- IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable."

Debemos comentar que el punto más comentado en cuanto al ofrecimiento de la prueba testimonial es el que se desprende de la fracción II del artículo 813, por lo cual haremos los siguientes señalamientos.

En cuanto a la circunstancia de impedimento para presentar directamente a los testigos, debemos apuntar que podrá solicitarse a la Junta

que los cite, señalando la causa o motivo justificado que impidan al oferente de la prueba presentarlos directamente, "lo anterior no compromete a probar la causa sino, solamente, a invocarla."⁵¹

Por su parte Francisco Ross Gamez, puntualiza que la fracción II del artículo en cita, "encierra una importante y substancial reforma en cuanto a que establece como requisito formal del ofrecimiento, el de que el oferente indique el domicilio de los testigos a pesar de que no se encuentre impedido para presentarlos directamente, requisito éste que de no cumplirse produce el desechamiento de la prueba por faltarle el elemento formal que hemos señalado."⁵²

En este sentido, los profesores Tena Suck e Ítalo Morales, mencionan que "el desechamiento de la prueba testimonial ofrecida sin precisar el domicilio de los deponentes, es incorrecto, puesto que la Ley no señala expresamente sanción alguna ante esta circunstancia"⁵³

En cuanto a los dos últimos señalamientos, se debe puntualizar que el nombre de los testigos, está en función de no colocar en un estado de indefensión a la contraparte, esto es, que pudiese saber en un momento dado

⁵¹ DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. p.458.

⁵² ROSS GAMEZ, Francisco. Ob. Cit. p.387.

⁵³ TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Ob. Cit. p.124.

quien iba a declarar para poder preparar y contrarrestar en cierta medida la eficacia de dicha prueba.

3.4.2. Admisión

Por lo anotado con anterioridad, la prueba testimonial se admitirá si se ofrece en los lineamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo; pero si esto no ocurre, puede desecharse, más concretamente, no se admitirá cuando no se indique el nombre o domicilio de los testigos, a pesar de que no exista artículo expreso en este sentido, pero los Tribunales Colegiados de Circuito han sostenido este criterio.

3.4.3. Preparación

La preparación de la prueba, debe de entenderse como las medidas que deben tomar los oferentes de la testimonial a su cargo, para presentar directamente a sus testigos, el día y hora fijados para la audiencia en la cual se desahogara su testimonio y cuando los oferentes no pueda presentar a los testigos, y lo hagan del conocimiento de la Junta, la preparación de la prueba testimonial, queda a cargo propia Junta, para que los cite a la audiencia respectiva, el día y hora señalados, con el apercibimiento de ser presentados por conducto de la policía.

También podemos señalar que la preparación de la prueba testimonial, se refiere a la carga de presentación de los testigos, por lo cual debemos abocarnos a lo señalado por los artículos 813 fracción II y 815 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, los cuales manifiestan que los testigos deberán ser presentados directamente por su oferente, exentando a las partes de dicho requisito cuando, desde el ofrecimiento de la testimonial, manifiesten su imposibilidad de presentarlos directamente, para que sea la misma Junta, la que los cite.

3.4.4. Desahogo

Debemos señalar que el desahogo de la prueba testimonial, se llevara acabo dentro de la Audiencia de Desahogo de pruebas, atendiendo a los requisitos señalados en el artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo:

ARTÍCULO 815. "En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

- I. 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;
- II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;
- III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;
- IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con la verdad y de advertirle de las penas en que incurrn los testigos

- falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabajo y a continuación se procederá a tomar su declaración;
- V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;
 - VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;
 - VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;
 - VIII. 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; y
 - IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital, y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.”

Los profesores Tena Suck e Ítalo Morales, expresan las siguientes consideraciones en cuanto al artículo transcrito con anterioridad “por seguridad jurídica los testigos deben ser las mismas personas que fueron ofrecidas por las partes.

En el caso de que el testigo no se identifique de manera alguna, ante la falta de fundamento, es ilegal e improcedente la deserción de la prueba; sin embargo la Junta en su valoración del laudo debe restar validez a una probanza incierta.”⁵⁴

⁵⁴, *Ibidem*, p.127.

Con relación a la fracción III, señalan, que “el aislamiento de los testigos impide que se trasmitan la declaración”⁵⁵; acerca de la fracción V, manifiesta “que conforme al artículo 781 de la Ley de la materia, aunque inobservable en la práctica, las partes pueden libremente interrogar y hacerse mutuamente las preguntas que estimen pertinentes.”⁵⁶; en la fracción VI, resaltan que la Junta debe preguntar, “para el mejor esclarecimiento de la verdad”⁵⁷; la fracción VII es necesaria para “su correcta apreciación”⁵⁸; sobre la fracción VIII. Indican que “es indispensable este requisito, ya que debe negarse valor probatorio a los testigos que no manifiesten los motivos y razones por los cuales tuvieron conocimiento de los hechos sobre los que depusieron”⁵⁹

Por su parte el Doctor Néstor del Buen, atendiendo a los requisitos enunciados en el artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, y a la Jurisprudencia, da una serie de principios secundarios que corresponden a cada una de las fracciones de dicho artículo, mismos que únicamente enunciaremos: de la carga de presentación; de la identidad del testigo; de la separación de los testigos; de la oralidad del interrogatorio; de la literalidad de la transcripción; de la veracidad; del libre interrogatorio; de prelación en el interrogatorio; de la justificación de las respuestas; de la formalidad; de la indivisibilidad de la prueba.

⁵⁵ . Idem.

⁵⁶ . Idem.

⁵⁷ . Idem.

⁵⁸ . Idem.

⁵⁹ . Idem.

Por otra parte, el desahogo de la testimonial hecha por una persona que no hable español, se deberá llevar a cabo cumpliendo lo señalado por el artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo, que a letra dice.

ARTÍCULO 816. "Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma por él o por el intérprete."

Así mismo, el desahogo de prueba testimonial deberá llevarse a cabo según lo dispuesto en el artículo 817, que a la letra dice.

ARTICULO 817. "La Junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia."

3.4.5. Valoración

En este sentido, transcribiremos, el siguiente criterio jurisprudencial

TESTIMONIAL. VALORACIÓN DE ESTA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.
Tomando en consideración que por disposición expresa del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades laborales no están obligadas a sujetarse a reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, cuya valoración, tratándose de la testimonial se debe constreñir únicamente a la circunstancia de que la declaración rendida reúne los requisitos de certidumbre, uniformidad, imparcialidad y congruencia con los hechos que se pretenden acreditar, y en atención además, a que los testigos acuden al juicio para que con base en el interrogatorio que se les formule expongan los hechos que

tienen relación directa con la contienda laboral y que son de importancia para el proceso, es por lo que se estima que bien pueden al producir su contestación, ampliar la respuesta correspondiente, adelantándose inclusive a preguntas que no se les han formulado, sin que esto signifique que existe una preparación previa, y que por esa razón carezca de valor su declaración.

Octava Época:

Contradicción de tesis 66/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Sexto en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. Cinco votos.

Cuarta Sala, tesis 4a./J.21/93, Gaceta número 65, pág.19; véase ejecutoria en el Seminario Judicial de la Federación, tomo XI-Mayo, pág.179.

Para la valoración de la prueba testimonial, debemos atender a lo que señala la jurisprudencia, en cuanto a la presencia de los testigos, por que conocen los hechos, la calidad de la persona que declaro en dicha prueba, ya que pueden ser trabajadores de la empresa, por lo cual dicha persona puede ser parcial en su declaración, por lo cual transcribiremos algunas jurisprudencias en este sentido.

TESTIGOS, CIRCUNSTANCIAS QUE DEBEN ACREDITAR LOS, EN CASO DE DESPIDO.

Si los testigos para acreditar un despido, no precisaron las circunstancias del tiempo, lugar y modo en que se llevó a cabo ese despido, ello hace que sus declaraciones resulten ineficaces a las pretensiones de la parte oferente.

Séptima Época:

Volúmenes 193-198, pág. 41. Amparo directo 4710/73. Rubén Orozco Paredes y otros. Cinco votos.

Amparo directo 785/73. Armando Tello Cachón. 3 de julio de 1973. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2160/82. Omegar Silva Cano. 15 de noviembre de 1982. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 493/82. Carlos Camargo Morales. 3 de octubre de 1983. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 8139/94. Jesús Castillo Ramírez. 20 de mayo de 1985. Cinco votos.

Cuarta Sala, tesis 1941, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 3126

TESTIGOS EN MATERIA DE TRABAJO.

Es ilegal que una Junta niegue valor probatorio a los testigos presentados por el patrón demandado, fundándose en que por estar ligados con la negociación respectiva, existe la presunción de que se inclinan a favor de quien los presentó en la audiencia, ya que en la mayoría de los casos, las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pudieron haber presenciado el hecho sobre el que declaran.

Quinta Época:

Amparo directo 5493/38. Hernández Luis. 13 de octubre de 1938. Cinco votos

Amparo directo 3784/42. Cía. Minera Asarco, Unidad de Parral, S.A. 16 de agosto de 1943. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6879/47. Petróleos Mexicanos. 13 de enero de 1949. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 9400/49. Moreno J. Guadalupe. 15 de enero de 1951. Cinco votos.

Amparo directo 34/52. Mass Deop Rogelio. 26 de junio de 1952. Mayoría de cuatro votos.

Cuarta Sala, tesis 1946, Apéndice 1988, Segundo Parte, pág. 3139.

Cuarta Sala, tesis 1946, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 3139.

TESTIGOS, INEFICACIA DE LAS DECLARACIONES DE LOS.

Cuando los testigos presentados en un juicio laboral, no expresen la razón de su dicho, ni de sus respectivas declaraciones se desprendan las razones por las cuales hayan conocido los hechos sobre los que depusieron, tal probanza resulta ineficaz.

Séptima Época:

Amparo directo 1932/66. Ángela González Hernández. 19 de junio de 1968. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 7803/82. Jesús Anchoncho Medina. 17 de octubre de 1983. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6315/81. José Ramón Blasco Aguirre. 19 de marzo de 1984. Cinco votos.

Amparo directo 5476/83. Compañía Hilandera de Torreón, S.A. 18 de junio de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3664/81. Francisco Orrantía Velázquez. 21 de octubre de 1985. Unanimidad de cuatro votos.
Cuarta Sala, tesis 1946, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 3139.

TESTIGOS PRESENCIALES, IDONEIDAD DE LOS.

Para la validez de una prueba testimonial no solamente se requiere que las declaraciones sobre un hecho determinado sean contestadas de manera uniforme por todos los testigos, sino que, además, el valor de dicha prueba testimonial depende que los testigos sean idóneos para declarar en cuanto esté demostrada la razón suficiente por la cual emiten su testimonio, o sea que se justifique la verosimilitud de su presencia en donde ocurrieron los hechos.

Séptima Época:

Amparo directo 334/78. Cosbel, S.A. de C.V. 17 de enero de 1979. Cinco votos.
Amparo directo 2511/81. Guillermo Sierra Cureño. 29 de junio de 1981. Cinco votos.
Amparo directo 2202/81. Ramón Benítez Fernández. 3 de agosto de 1981. Cinco votos.
Amparo directo 2303/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de octubre de 1981. Unanimidad de cuatro votos
Amparo directo 3382/82. Ferrocarriles Nacionales de México. 13 de octubre de 1981. Unanimidad de cuatro votos.
Cuarta Sala, tesis 1951, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 3147.

Los catedráticos Tena Suck e Ítalo Morales, han resumido algunos puntos de nuestro Máximo Tribunal en relación a esta prueba, mismos que a continuación mencionamos:

- La prueba testimonial ha de reunir características de absoluta certidumbre, para que por su virtud se acrediten lo hechos controvertidos.
- La Junta no debe conceder valor probatorio a un testimonio rendido en un proceso penal seguido en contra del actor laboral.

- Cuando el testigo no exprese la razón de su dicho o éste no se infiera de su declaración, tal probanza resulta ineficaz.
- La prueba testimonial resulta ineficaz, si el testigo tiene interés, amistad o es socio de la empresa, además, deben precisar las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos.
- El gerente de una sociedad no puede ser testigo imparcial por que representa a la sociedad.
- La prueba testimonial es ineficaz para acreditar el horario de labores de un trabajo.
- La idoneidad del testigo requiere que sean uniformes, que den razón del dicho adecuadamente o que justifique la verosimilitud de su presencia en los hechos con una explicación convincente.
- Los testigos aleccionados son aquellos que se anticipan en sus respuestas, y oficioso, aquel que dice que nadie le pidió que declarara, por lo que carece de validez, ya que es evidente que fueron preparados para declarar.
- Los trabajadores de confianza merecen validez, ya que son los únicos con que cuenta la empresa.
- Los testigos deben proporcionar las circunstancias de modo, tiempo, lugar personas, etc., para integrar prueba plena.
- Resta credibilidad a los testigos, si el cuestionario correspondiente lleva implícitas las respuestas.

- Las respuestas que se formulen a un testigo no pueden considerarse como reconocimiento de hechos y circunstancias como ocurre en la prueba confesional.
- No obstante lo anterior, lo más importante es que el testigo debe proporcionar una explicación convincente de su presencia en el lugar de los hechos.

Por todo lo anterior concluimos que aunque la valoración de la prueba testimonial, es potestad exclusiva de la Junta, la Jurisprudencia da lineamientos que los juzgadores deben tomar en cuenta en el momento de su valoración.

3.4.6. Testigo Único

Para poder ofrecer el testimonio de un solo testigo, tenemos que atender lo contemplado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 820, que a la letra dice:

ARTICULO 820. "Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sea garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

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

La Jurisprudencia a este respecto establece.

TESTIMONIO SINGULAR EN MATERIA DE TRABAJO, VALOR PROBATORIO DEL.

Un solo testigo puede formar convicción en el tribunal, si en el mismo concurren circunstancias que son garantía de veracidad, pues no es solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones que pueden reunirse en el testigo, y las cuales, siendo de por sí indudables, hacen que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan.

Quinta Época

Amparo directo 3784/42. Cía. Minera Asarco, Unidad de Parral, S.A. 16 de agosto de 1943. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 129/44. Petróleos Mexicanos. 27 de abril de 1944. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6879/47. Petróleos Mexicanos. 13 de enero de 1949. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 9400/49. Moreno J. Guadalupe. 15 de enero de 1951. Cinco votos.

Amparo directo 34/52. Mass Deop Rogelio. 26 de junio de 1952. Mayoría de cuatro votos.

Cuarta Sala, tesis 1955, Apéndice de 1988, Segunda parte, pág. 3152.

Es preciso señalar que la Ley de 1970 no contemplaba la declaración de un solo testigo únicamente la Jurisprudencia, señalaba lo siguiente.

TESTIGO SINGULAR. CUANDO SU DECLARACIÓN NO PUEDE TENER VALOR PROBATORIO PLENO.

Si un testigo singular incurre en alguna falsedad o inexactitud al rendir su declaración, ello significa que en el mismo no concurren garantías de veracidad, y por lo mismo no puede concedérsele valor probatorio pleno a su declaración.

(Amparo directo 885/1971. Secretario de Comunicaciones y Transportes. Junio 24 de 1971. 4ª. Sala, Séptima Época, Vol. 30, Quinta Parte, p.67)

Con respecto a la singularidad de esta forma de prueba testimonial, el Profesor Néstor del Buen, expresa que “en realidad un solo testigo difícilmente sería creíble salvo que las circunstancias de su declaración fueran de tal naturaleza que la Junta no tuviera más remedio que darle valor. Precisamente por ello, en la reforma de 1980, al aceptar la prueba de un testigo único, se condicionó su validez a determinadas exigencias”⁶⁰

Así mismo, este autor considera que “El testigo único rompe con otro principio fundamental de la prueba testimonial: la posibilidad de contrastar el dicho de dos o más personas, lo que permite reconocer a cada declaración, en tanto sean fundamentalmente coincidentes, mayor valor. Con el testigo único no existe esa posibilidad por lo que, a cambio de ello, su declaración debe de ser especialmente creíble.”⁶¹

En este mismo sentido, los Profesores Tena Suck e Ítalo Morales, manifiestan que “Los requisitos de validez de la declaración del testigo único representan una tasación en la valoración de pruebas, que contradice el sistema de libre apreciación que pregoniza nuestra legislación laboral.”⁶²

Por su parte, el Profesor Francisco Ross Gamez, puntualiza que “es importante destacar que para pueda tener eficacia dicha probanza deberá ser el

⁶⁰ . DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. p. 464

⁶¹ . Ídem.

⁶² , TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Ob. Cit. p.129

único que se percató de los hechos, de tal suerte que si se ofrece una prueba testimonial múltiple que por azahares del destino y deserción de los testigos se llega a su desahogo con uno de ellos, dicha probanza no tendrá la más mínima validez “. ⁶³

Es necesario señalar que en la Jurisprudencia se ha cometido un gran error, al tomar en cuenta al Testigo Singular como Testigo Único, ya que la diferencia entre ambos radica en que el Testigo Único, es la única persona que se percató de los hechos que se aducen en Juicio, y que su dicho hace convicción plena cuando concurren los requisitos señalados en la Ley, y por otro lado el Testigo Singular es aquel que una vez ofrecidos varios testigos, por circunstancias fuera del proceso no rinden su testimonio, quedando dicha prueba reducida a una sola persona, cuyo testimonio no podrá crear convicción en la Juzgadora, ya que podrían existir versiones contradictorias, que no fueron reveladas por las personas que no rindieron su testimonio.

3.5.- Pericial

La prueba pericial, es la encargada de mostrar la naturaleza de ciertos hechos, así como sus efectos, que la Juzgadora no conoce o puede entenderlos, ya que estos versan sobre cierta ciencia, arte, técnica u oficio, los cuales no tiene obligación de conocerlas, por lo que para desentrañar la verdad

⁶³ ROSS GAMEZ. Francisco. Ob. Cit. p. 398

debatida en juicio, es necesario que personas ajenas al proceso, que tiene conocimientos o son expertos sobre estos hechos, auxilien al Juzgador.

“La peritación se desarrolla en virtud de un encargo judicial, por personas distintas de las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante los cuales se suministran al Tribunal argumentos o razones para la formación de su convencimiento, respecto de ciertos hechos cuya percepción o entendimiento escapa a las aptitudes del común de las personas.”⁶⁴

De acuerdo a la Ley Federal de Trabajo “La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte”.

Ahora bien, dicha probanza deberá ser llevada acabo por personas ajenas al juicio, llamadas peritos, que tendrán que ser expertos en la materia en la cual deberán rendir su dictamen, mediante el cual proporcionara sus observaciones y conclusiones sobre el hecho debatido, así como la manera por la cual llego a las mismas.

“Los peritos deben tener ciertos cúmulos de estudios, conocimientos teóricos o prácticos, o bien aptitudes en especiales áreas, de tal suerte, no deben ser de manera necesaria poseídos en la misma proporción por toda

⁶⁴ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. Cit. p. 116

persona aún considerada como culta, y deben considerarse como peritos a personas prácticas, a condición estén versadas sobre la materia cuestionada en proceso.”⁶⁵

Al respecto la Ley de la Materia en su artículo 882, señala: “Los peritos deben tener conocimiento en ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.”

El peritaje únicamente será orientador para el Órgano jurisdiccional, ya que éste no puede delegar sus funciones al perito, por lo que deberá darle a la prueba el alcance que juzgue conveniente después del estudio de la totalidad de las pruebas aportadas en juicio.

3.5.1. Ofrecimiento

La pericial se deberá ofrecer de acuerdo al artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo del cual se desprenden dos requisitos:

- Se deberá indicar la materia en la que deba versar dicha probanza;
- Exhibiendo en el mismo acto el cuestionario que deberá contestar el perito;
- Entregar copia del cuestionario a cada una de las partes.

⁶⁵ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Ob. Cit. 744

Debemos señalar, que la Ley, no hace hincapié en cuanto, a la designación del perito, cuando éste debe ser presentado por las partes, ya que en las demás ramas procesales, al momento de ofrecer la prueba pericial, se debe designar de manera precisa al perito que llevará a cabo el dictamen respectivo, no obstante que en el artículo 824 se hacen excepciones para que la Junta designe perito al trabajador, en caso de que este no lo designe, o si lo designó no comparezca, pero de lo que se desprende del artículo 825 de la misma Ley, es suficiente que cada parte presente personalmente al perito el día de la audiencia respectiva.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 824, contempla tres supuestos, para que la propia Junta designe los peritos correspondientes al trabajador que es parte en el juicio, siendo los siguientes:

I.- Si el trabajador no hiciere nombramiento de perito;

II.- Si designándolo no comparece a la audiencia respectiva a rendir su dictamen.

III.- Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondiente.”

3.5.2. Admisión

La Junta admitirá la prueba pericial, cuando haya reunido los requisitos consignados en la Ley para su ofrecimiento, además de evaluar si la prueba tiene relación con los hechos debatidos en juicio, y una vez admitida la misma, en el acuerdo respectivo señala día y hora para llevar a cabo el desahogo de la misma, y en caso de que la designación de perito para la parte trabajadora sea por parte de la Junta, en dicho acuerdo designará al perito correspondiente, notificándole en forma personal de su designación, corriéndole traslado de los elementos en los cuales deberá versar dicha prueba, y el cuestionario correspondiente.

3.5.3. Preparación

En esta prueba la preparación quedará a cargo tanto de las partes, como del perito, y en su caso de la Junta.

Las partes deberán preparar la prueba pericial, teniendo debidamente elaborado el cuestionario que deberá contestar el perito, correr traslado a las partes de las copias del mismo, llevar personalmente a su perito el día de la audiencia, y allegarle los medios necesarios para que elabore y rinda su dictamen sobre los hechos controvertidos.

Los peritos deberán llevar el día de la audiencia de desahogo, el dictamen que rendirán, con relación a las pruebas formuladas por las partes en su cuestionario.

Como se dijo en ideas anteriores, la Junta en caso de designar a un perito para el trabajador, deberá notificar su designación, correr traslado el cuestionario formulado, así como los objetos en los cuales deberá llevar acabo su dictamen y en caso de una pericial médica recaída al trabajador, señalar día y hora para que éste concurra a donde se le señale, para llevar acabo los estudios correspondientes.

3.5.4. Desahogo

En el artículo 825 de la Ley Laboral, regula el desahogo de esta prueba, de la siguiente manera:

ARTICULO 825. "En el desahogo de la prueba pericial se observará las disposiciones siguientes:

I.- Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;

II.- 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;

III.- La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;

IV.- Las partes y os miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y

V.- En caso de discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.”

Con relación a las fracciones I y II del artículo en cita el profesor Francisco Ramírez Fonseca manifiesta que “El perito designado tiene que ser presentado ante la Junta por el oferente de la prueba, si es el patrón, en el momento señalado para el desahogo de la misma, bajo pena, sino presenta, de tenerlo por desistido de tal probanza (frac. I Art.825), a no ser que esté impedido el perito para concurrir, situación que hay que anunciar y comprobar previamente ante la Junta (frac. II, Art. 825)”⁶⁶

Cuando el perito tercero en discordia se excusé por encontrarse dentro de los supuestos previstos en el artículo 707 de la Ley, lo tendrá que hacer del conocimiento de la Junta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las que se les notifique su nombramiento, y una vez que se declare procedente la excusa, se nombrará nuevo perito.

3.5.5. Valoración

En cuanto a la valoración de esta prueba, debemos atener a que únicamente sirve para orientar al órgano jurisdiccional y éste a su vez tendrá que determinar el alcance de dicha prueba, con relación a las demás pruebas

⁶⁶ RAMIRES FONSECA, Francisco. Ob. Cit. P. 138

que obren en autos, así como los hechos confesados por las partes, ya que éstos son los encargados de la justicia laboral y no así el perito, de la misma manera en el laudo correspondiente se tendrá que justificar con los razonamientos lógicos jurídicos el valor que se le da a los dictámenes rendidos por los peritos.

LA PRUEBA PERICIAL NO OBLIGA DEFINITIVAMENTE AL ÓRGANO JURISDICCIONAL. “La prueba pericial no obliga definitivamente al órgano jurisdiccional, por que la aplicación y la interpretación de la Ley no puede dejarse al criterio de peritos, sino que es privativa de las autoridades investidas de jurisdicción”.

Amparo directo 8974/1963. Erasmo Ramón Cuervo. Marzo 9 de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Padilla Ascencio. Cuarta Sala. Sexta Época. Volumen XCIII. Quinta Parte, Pág. 22.

PRUEBA PERICIAL, VALOR DE LA. La prueba pericial no vincula obligatoriamente al Tribunal de Trabajo, ni rige en relación con ella el principio de la mayoría, en cuanto al número de dictámenes coincidentes; sino que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en relación con las constancias de autos, para decidir a cual de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, debiendo hacer constar esos argumentos en su resolución, para cumplir con la obligación constitucional del debido fundamento legal, siendo también obligatorio señalar los motivos por los que se niega valor y eficacia a otro u otros de los dictámenes rendidos.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vol. XCIII, Pág 23. Amparo directo 6601/64. Petróleos Mexicanos. 5 votos.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 169-174, Pág. 63. Amparo directo 5306/68. María Josefa Reséndiz. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 169-174, Pág 37. Amparo directo 4833/82. Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V. 5 votos.

Vols. 169-174, Pág. 37. Amparo directo 7807/82. Florentino Solís Benítez. 5 votos.

Vols. 175-180, Pág. 28. Amparo directo 4094/82. Manuel Pérez Badillo. Unanimidad de 4 votos.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. 1917-2000. TOMO V. MATERIA DEL TRABAJO. PRIMERA PARTE. SCJN. VOLUMEN 1. TESIS 468. PÁG 383.

Asimismo, la resolución de la Juzgadora, no debe necesariamente que estar vinculada por la mayoría de los dictámenes coincidentes, ya que independientemente de estos, la Junta deberá de realizar una minuciosa apreciación de los mismos.

PRUEBA PERICIAL, VALORACIÓN DE LA COINCIDENCIA DE LOS DICTÁMENES. Es cierto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran facultadas para valorar las pruebas en conciencia y que tratándose de la prueba pericial son soberanas para apreciarlas, pero también están obligadas a estudiar pormenorizadamente las pruebas rendidas, haciendo el análisis de las mismas y expresando las razones que hayan tenido en consideración para llegar a tal o cual conclusión; sin que rija en relación con la pericial el principio de mayoría en cuanto al número de dictámenes coincidentes. Por consiguiente, es obligación de la Junta responsable, luego de efectuar un examen cuidadoso de las opiniones periciales, exponer con suficiente amplitud, sin tomar en cuenta el número de dictámenes coincidentes, las razones o motivos por los que en su concepto mereciesen mayor o menor valor uno u otro de los dictámenes referidos.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 223/92. Instituto Mexicano del Seguro Social. 20 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Carlos Rafael Domínguez Avilán.

Amparo directo 638/92. Instituto Mexicano del Seguro Social. 28 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Navarro. Secretario: Jesús S. Frausto Macareno.

Amparo directo 166/93. Instituto Mexicano del Seguro Social. 31 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Navarro. Secretario: Omar René Gutiérrez Arredondo.

Amparo directo 284/93. Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Fernández Castillo. Secretario: Omar René Gutiérrez Arredondo.

Amparo directo 469/93. Rene López Medina. 11 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Eduardo Ochoa Torres.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-2000. TOMO V. MATERIA DEL TRABAJO. SEGUNDA PARTE TRIBUNALES COLEGIADOS. VOLUMEN 2. TESIS 1070. PÁG. 934.

La Junta, no tiene por que darle más valor probatorio a los dictámenes que sean rendidos por peritos especializados o con más estudios que otros, ya que estos únicamente son auxiliares de la Juzgadora, ya que en esta recae el alcance y valor probatorio que deba darle a dicha prueba.

PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL. PARA QUE TENGA VALOR PROBATORIO, NO ES NECESARIO QUE LOS DICTAMENES PROVENGA DE ESPECIALISTAS. La intervención de peritos que no sean especialistas, pero tengan conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen, en los términos del artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo, no puede, válidamente, privar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje del ejercicio de su arbitrio jurisdiccional sobre el contenido de los peritajes para decidir sobre su alcance y valor probatorio, ya que no debe declinar en el perito, por más especializado que sea, la alta responsabilidad de extender las razones por las cuales concede o niegan eficacia probatoria a los respectivos dictámenes. Consecuentemente, tampoco es legal aceptar que con la sola demostración de que un perito no tiene la especialización correspondiente, su dictamen pierda todo valor probatorio de modo automático y, por contrapartida, que también de manera maquinal se le dé pleno valor al emitido por el especialista, además de que tal proceder sería contrario a las disposiciones tutelares de la aludida probanza en materia laboral, en cuanto prevé el auxilio del trabajador que, si difícilmente puede pagar un perito general, menos aún podrá contratar a un especialista.

(2ª/J. 55/96)

Contradicción de tesis 12/96. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo y el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 9 de octubre de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Jacinto Figueroa Salmorán.

Tesis de jurisprudencia 55/96. Aprobada por la Segunda Sala de este Tribunal, en sesión pública de dieciocho de octubre de mil novecientos noventa y seis,

por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-2000. TOMO V. MATERIA DEL TRABAJO. PRIMERA PARTE. SCJN. VOLUMEN 1. TESIS 161. PÁG. 379.

PRUEBA PERICIAL. TIENE VALOR AUNQUE EL PERITO CAREZCA DE ESTUDIOS DE POSGRADO. Para que un perito emita su opinión técnica, basta que cuente con los conocimientos necesarios sobre la materia que dictamine, y, en su caso, con la autorización que reglamente la ley, según establece el artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo; luego, la falta de especialidad específica sobre el aspecto que verse la prueba, no afecta el valor de la apreciación externada por el perito, en tanto que, no es el hecho de haber cursado o no un posgrado lo que determina la eficacia probatoria de su dictamen, sino que la misma depende de los conocimientos técnicos o científicos que el diestro tenga sobre la materia y se reflejen en las condiciones expuestas al emitirlo, que son precisamente las que originan que la Junta, en uso de las facultad soberana que tiene para apreciar la prueba pericial que ante ella se rinda, le conceda o niegue valor probatorio.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 373/92. Instituto Mexicano del Seguro Social. 9 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez.

Amparo directo 538/92. Instituto Mexicano del Seguro Social. 7 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Amparo directo 205/93. Instituto Mexicano del Seguro Social. 23 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Angel Regalado Zamora.

Amparo directo 234/93. Instituto Mexicano del Seguro Social. 30 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdívía Hernández.

Amparo directo 40/94. Instituto Mexicano del Seguro Social. 4 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-2000. TOMO V. MATERIA DEL TRABAJO. SEGUNDA PARTE. TRIBUNALES COLEGIADOS. VOLUMEN 2. TESIS 1068. PÁG. 932.

3.6. Inspección Judicial

La inspección judicial, se encuentra regulada de manera escueta en la Ley Laboral, por lo que atenderemos a la doctrina para poder entender en que versa dicha prueba.

La palabra inspección viene del latín “inspectio-tionis”, significante de acción y efecto de inspeccionar y ésta a su vez equivale a examinar, reconocer una cosa con detenimiento.

Para los profesores Tena Suck, Italo Morales y Miguel Bermúdez Cisneros, la Inspección “Es el examen que el Tribunal hace directamente del hecho que se quiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que lo perciba por sus propios sentidos”⁶⁷

La prueba de Inspección es una simple verificación de hechos o datos realizados por miembros del Tribunal, que no necesiten conocimientos técnicos especiales.

La prueba de Inspección, es llevada acabo por los actuarios adscritos a la Junta respectiva que tenga conocimiento del caso concreto.

⁶⁷ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. Cit. P. 117

Para Francisco Ramírez Fonseca la inspección es “el acto procesal a cuya virtud el Órgano Jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, animales y cosas, en general, materia del proceso”⁶⁸

Por lo anterior, podemos concluir que la prueba de Inspección deberá reunir los siguientes requisitos:

- Que verse sobre cualquier cosa, documento o persona, que tengan relación con los hechos controvertidos.
- Que la examinación de dichos objetos, sea realizado por personas del Órgano Juzgador, por sus propios sentidos.
- Que dicho examen no requiera de conocimientos especiales.

En el proceso civil, dicha prueba debe ser llevada a cabo por el propio juzgador, mientras que en el proceso laboral es realizada a través de los actuarios de la Junta.

3.6.1. Ofrecimiento

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 827, señala de manera específica las reglas que se deben de seguir para el ofrecimiento de la prueba en estudio, los cuales se enuncian a continuación:

⁶⁸ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Ob. Cit. p. 98

- El oferente deberá precisar el objeto materia de la inspección;
- El lugar donde debe practicarse;
- Los periodos que abarcará;
- Los objetos o documentos a ser examinados;
- Se deberá ofrecer en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar.

También hay que recordar que debe relacionar con hechos que no hayan sido confesados por las partes y que no se refiera a cuestiones técnicas.

3.6.2. Admisión

Si la prueba fue debidamente ofrecida, la Junta en el acuerdo respectivo, tendrá que hacer los siguientes señalamientos

- Día, hora y lugar para su desahogo.
- Si los documentos u objetos se encuentran en poder de las partes, estas deberán de exhibirlos, bajo el apercibimiento de que si no lo hacen, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se tratan de probar.
- En caso de que los documentos u objetos obren en poder de terceros ajenos al Juicio, se aplicarán los medios de apremio que proceden.

- En caso de que la oferente tenga en su poder el documento en el que deba de versar la prueba, esta tiene la obligación de presentarlo, por lo que deberá desecharse por parte de la Junta la misma.

INSPECCIÓN, PRUEBA DE, EN MATERIA LABORAL. Si el proponente de la prueba tiene en su poder el documento sobre el que versa la inspección, tiene obligación de exhibirlo ante la Junta; por tanto, no debe aceptarse por la responsable la inspección sobre tal documento.

A.D. 774/74. Pedro Ramírez Dávila. 14 de Julio de 1975. U. Boletín No. 18, Junio de 1975. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Pág. 108

3.6.3. Preparación

Las partes que tengan en su poder los objetos materia de la prueba, deberán tenerlos listos para el día del desahogo, si lo desean podrán acudir el día y hora de la diligencia.

La Junta deberá dar aviso al Actuario responsable, así como proporcionarle los elementos necesarios con anticipación para llevar acabo la diligencia que deberá desahogar.

3.6.4. Desahogo

El actuario responsable de la prueba de inspección deberá observar los siguientes requisitos:

- Deberá ceñirse estrictamente a lo ordenado por la Junta;
- Requerirá ya sea a las partes o los terceros ajenos al Juicio, pongan a la vista los documentos u objetos que deban inspeccionarse;
- Levantará acta circunstanciada de la diligencia efectuada, que firmarán los que intervengan en la misma, la cual deberá ser agregada en autos del expediente respectivo, previa razón de la misma.

INSPECCIÓN, PRUEBA DE. La prueba de inspección, por su naturaleza, requiere para su efectividad que el funcionario que la practique describa con precisión los documentos u objetos inspeccionados, anotando todas aquellas características y circunstancias que pueden formar convicción en el juzgador.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5742/89. Marco Antonio Camacho Tapia. 11 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretario: Mario Augusto Herrera Hernández.

Amparo directo 4182/90. Pedro Sánchez Cárdenas y otros. 21 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretario: Mario Augusto Herrera Hernández.

Amparo directo 7412/90. Griselda Leal Montiel. 29 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Catalina Pérez Bárcenas. Secretaria: Catalina de la Rosa Ortega.

Amparo directo 2332/91. Agustín Estrada Guzmán. 19 de Abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Pedro Pérez Popomeya.

Amparo directo 4082/91. Rodolfo Nieto Camargo. 14 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretaria: Ma. Guadalupe Hernández Jiménez.

Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia y hacer las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

3.6.5. Valoración

La Junta en caso de que la parte en que tenga en su poder los objetos o documentos materia de la Inspección, no los hubiese exhibido, deberá de darle el valor probatorio que juzgue pertinente, tomando en cuenta que la presunción de certeza de los hechos que se pretendían probar con la misma, no se encuentren desvirtuados en los autos del expediente respectivo.

INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. SI HA PROCEDIDO EL APERCIBIMIENTO A LA CONTRAPARTE DEL OFERENTE PARA QUE PERMITA SU ANÁLISIS, LA NO EXHIBICIÓN SÓLO PRODUCE LA PRESUNCIÓN DE QUE SON CIERTOS LOS HECHOS A PROBAR, SALVO PRUEBA EN CONTRARIO. Tanto el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere específicamente a los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir, como el diverso 828 del mismo ordenamiento, el cual regula de modo genérico la inspección ocular, sea sobre documentos u objetos, y que abarca a cualquiera de las partes si dichas cosas obran en su poder, son acordes, por interpretación, de que en el supuesto de que la parte obligada y apercibida no exhiba lo requerido, se tendrán por ciertos, salvo prueba en contrario, los hechos que se pretenden probar. Acorde con ello ha de rechazarse la conclusión de que la no exhibición del documento u objeto, por sí sola, hace prueba plena, pues conforme a la ley sólo produce una presunción susceptible de ser desvirtuada mediante prueba en contrario.

Contradicción de tesis 42/96. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Noveno en Materia de Trabajo del primer Circuito. 9 de abril de 1997. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Mercedes Robarte Magdaleno.

Tesis de jurisprudencia 21/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de nueve de abril de mil novecientos noventa y siete, por cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. 1917-2000. TOMO V. MATERIA DEL TRABAJO. PRIMERA PARTE. SCJN. VOLUMEN 1. TESIS 278.PÁG.223.

INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS, PRUEBA DE, NO EFECTUADA. PRESUNCIONES. Para que puedan tenerse por ciertos los hechos que una de las partes trató de probar mediante una inspección de documentos, que no se llevó a cabo por negarse su contraria a exhibirlos, es necesario que esos hechos no estén contradichos por prueba alguna existente en autos, pues ante la existencia de esta última prueba, la presunción queda desvirtuada.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 121-126, Pág. 42. Amparo directo 6131/77. Virginia Carreón Madrid. 5 votos.

Vols. 121-126, Pág. 42. Amparo directo 4051/78. Paula Velázquez Sánchez. 5 votos.

Vols. 133-138, Pág. 37. Amparo directo 7700/79. Luis Jorge Rodríguez Gutiérrez. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133-138, Pág. 37. Amparo directo 6836/79. Tomas Muñoz Xicoténcatl. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 139-144, Pág. 28. Amparo directo 770/77. Manuel J. Briceño Lugo. Unanimidad de 4 votos.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. 1917-2000. TOMO V. MATERIA DEL TRABAJO. PRIMERA PARTE. SCJN. VOLUMEN 1. TESIS 279.PÁG.224.

3.7.- PRESUNCIONES

“La presunción, es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho probado, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido”⁶⁹

⁶⁹ TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Ob. Cit. p.140

Por lo que las presunciones son el producto del trabajo mental de los jueces en el proceso de análisis, síntesis y valoración de las pruebas.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 830, conceptúa a las presunciones de la siguiente manera:

ARTICULO 830. "Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido."

De lo anterior, se deriva que tanto la Ley como la doctrina clasifican a las presunciones en legales y humanas.

Las presunciones legales son las que la Ley establece expresamente, y las partes solo tiene que probar el hecho en que la funda.

Las presunciones humanas son las que se dan cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

Las presunciones de acuerdo a la Ley, admiten prueba en contrario, por lo que la eficacia de estas deriva de la valoración de las pruebas que obren en autos.

3.7.1. Ofrecimiento

La Ley de la Materia en su Artículo 834 impone únicamente dos requisitos para el ofrecimiento de la prueba en comento:

- Que se indique en consiste;
- Y lo que se pretende acreditar con ella.

No obstante lo anterior, el ofrecimiento de las presunciones no es necesario, ya que las mismas derivan de las pruebas que obran en autos, debidamente desahogadas y valoradas, así como de la litis fijada en juicio.

PRUEBA PRESUNCIONAL. NO ES NECESARIO OFRECERLA PARA QUE EL JUEZ DEBA TENERLA EN CUENTA. Es inexacto que la prueba de presunciones deba ofrecerse, como condición para que el juzgador pueda apreciarla, toda vez que se trata de un medio demostrativo que el juez se encuentra obligado a valorar oficiosamente, esto es, aunque no haya sido ofrecido por las partes del juicio; porque, teniendo en consideración que la presunción es la consecuencia que la ley o el juez deduce de un hecho conocido, es decir, teniendo en cuenta que, comprobando el hecho base, saca el juez en consecuencia, se ve con claridad que las presunciones son apreciadas por el juzgador como una exigencia inherente al ejercicio de su misma función.

Amparo Directo 4533/1955. Francisco Díaz Meza. Resuelto el 5 de marzo de 1956. 3ª. Sala. Boletín 1956, p. 239, Quinta Época, t. CXXII, p. 784. "Jurisprudencia y tesis sobresalientes." Civil. Mayo Ediciones, 2ª. Edic. México, 1980, p. 733.

3.7.2. Admisión

Sobre la admisión de las presunciones, debemos manifestar que la Junta las admite aun cuando no se llenen los requisitos señalados en la Ley, siendo que las mismas se derivan de los hechos probados en juicio.

3.7.3. Preparación

La Presuncional no requiere de preparación alguna, siendo que la misma se deduce por parte de la Juzgadora en el momento de dictar el laudo, una vez valoradas las demás pruebas que obren en el expediente correspondiente.

3.7.4. Desahogo

Dicha prueba no necesita desahogo especial alguno, por la naturaleza de la misma.

3.7.5. Valoración

La valoración de la Presuncional se da en consecuencia de la valoración de las demás pruebas, siendo que deriva de estas.

3.8. Instrumental de Actuaciones

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 835, nos da de manera expresa el concepto de Instrumental de actuaciones:

ARTICULO 835. "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio."

Asimismo, en el artículo 836 se manifiesta que, La Junta queda obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

Por lo anterior, podemos advertir, que la Instrumental por su propia naturaleza no necesita, ofrecimiento, admisión, desahogo o valoración especial alguno.

Finalmente podemos concluir que las pruebas son el medio idóneo para que las partes en conflicto puedan demostrar su acción y excepciones, pretensiones y defensas, y una vez que dichos medios probatorios sean aportados por las partes, la Juzgadora pueda tener una certidumbre con relación al conflicto en disputa y así dictar una resolución apegada a la verdad y al derecho.

La Junta deberá de hacer un estudio de las pruebas legalmente ofrecidas y admitidas, por lo que todas y cada una de ellas tienen la misma importancia, y de dicho estudio se derivará el valor que cada una tendrá para dictar el laudo que ponga fin al conflicto.

CAPITULO IV

JUSTIFICACIÓN A LA DESIGUALDAD PROCESAL DE LAS PARTES EN EL DERECHO LABORAL

4.1 La Desigualdad Procesal en el Derecho del Trabajo ante la Realidad Social

El Derecho Procesal del Trabajo, forma parte de la rama del Derecho Social, ámbito jurídico que tiene su fundamento en la Justicia Social, misma que pretende dar una igualdad de tratamiento a las personas de distinta condición, derivando en un trato desigual a los desiguales.

Dentro de ese contexto, debe precisarse que el Derecho Procesal del Trabajo se encuentra íntimamente relacionado con la Ley adjetiva que lo regula y de la cual se derivan sus principales postulados mismos en los que se da un equilibrio al proceso con relación a los sujetos que en él intervienen.

Lo anterior deriva en diversos principios procesales que tienden a tutelar a la parte obrera en la resolución de los conflictos laborales, como son el principio subsanador, la carga de la prueba y los laudos en conciencia, que más adelante estudiaremos su eficacia en la práctica jurídica.

Ahora bien, un postulado fundamental tanto del Derecho del Trabajo como de su proceso, es el reconocimiento de la desigualdad económica que existe entre

los patrones y sus trabajadores; en efecto, los primeros cuentan con los medios económicos y culturales necesarios para poder afrontar, de manera eficaz, una contienda laboral, pues pueden contratar abogados que se hagan cargo de sus intereses; situación que resulta contraria respecto de los trabajadores, por lo que el legislador al observar esta disparidad, pretendió equilibrarla a través de normas que ayudasen a la clase obrera a erradicar la desventaja en la cual se encuentra.

En muchos casos los trabajadores no cuentan con los medios idóneos para acreditar su dicho, por lo que las normas procesales arrojan la carga de la prueba al patrón, o en el caso de que su demanda carezca de todas las prestaciones a las que tienen derecho, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá subsanarla y con ello superar la desigualdad existente ante estas circunstancias.

Cabe mencionar que hasta las Reformas a la Ley Federal de Trabajo de 1980, fue cuando las normas sustantivas de justicia social, tuvieron un alcance procesal, al integrar dentro de la Legislación sustantiva, los procedimientos que les dieran legitimidad para alcanzar su cometido.

Estas reformas tuvieron como objetivo estructurar un proceso por medio del cual se de una igualdad de tratamiento a los desiguales, brindándole a los trabajadores una protección procesal ante las deficiencias que pudieran suscitarse en su escrito de demanda y el ofrecimiento de pruebas.

Sin embargo, en la realidad procesal, los principios antes mencionados no son debidamente acatados por la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto se afirma en razón de que casi ninguna estudia la demanda antes de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, lo que limita la detección de posibles deficiencias en las prestaciones aducidas por el trabajador lo que evita incorporarlas al escrito inicial de demanda o bien evitar el ejercicio de acciones contradictorias en las que pudiera incurrir el actor, situación que la Junta debe de hacer del conocimiento del accionante, para que aclare su demanda.

Situación similar sucede con la carga de la prueba, se afirma lo anterior en razón de que en el caso de que el patrón niegue la relación de trabajo, le corresponde al trabajador acreditar su dicho en cuanto a la existencia de aquella; situación en la que se ve en desventaja cuando su empleador no cumplió con sus obligaciones laborales como la elaboración del contrato respectivo, hechos que en muchas ocasiones, no aprecian en forma adecuada la Junta de Conciliación y Arbitraje

No obstante lo anterior, es necesario anotar que en la actualidad la mayoría de los trabajadores acuden a abogados debidamente preparados, para enfrentarse a una contienda laboral, o en su caso pueden acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la cual se encarga de designarles Abogados peritos en la materia, tanto para asesorarlos como para representarlos ante la Junta respectiva, dejando a un lado el abismo de inseguridad en la cual se encontraba la

clase trabajadora, situación que como se dijo en párrafos anteriores, se trató de superar con las reformas procesales mencionadas.

Ahora bien, aun cuando cada día podemos ver más una igualdad de circunstancias entre las partes en los conflictos laborales, en el entendido de que la clase trabajadora también es asesorada y representada por peritos en la materia, los empleadores utilizan diversas prácticas que los benefician en el posible caso de ser demandados por sus trabajadores, como puede ser el hecho de que desde su contratación los hagan firmar hojas en blanco, que después serán llenadas como renunciaciones, la no inscripción al Seguro Social, el no elaborar un contrato de trabajo o no expedir los recibos de pago respectivos.

Por lo que, podemos afirmar que la desigualdad existente entre los trabajadores y los patrones sigue reflejando tanto en el campo sustantivo como en el aspecto procesal, pues las prácticas realizadas por los empleadores dentro del proceso no permiten una cabal aplicación, situación que nuestra legislación procesal no alcanza a prever, por lo que a continuación ofrecemos propuestas de solución a esta disparidad procesal.

4.2. Propuestas de Solución a la Disparidad Procesal

Tomando en consideración que la legislación laboral tiene como fin el proteger a la clase trabajadora ante una realidad social, para determinar las soluciones que podemos proponer para evitar la desigualdad procesal de las

partes, tenemos que comprender la raíz de esa problemática, la cual podemos verla desde dos ópticas, la primera es económica y la segunda es cultural.

Desde el punto de vista económico, podemos señalar que el origen de la desigualdad de clases se da en razón de que la clase trabajadora siempre se ha encontrado en desventaja, traduciéndose en la carencia de los medios monetarios suficientes para poder vivir de una manera adecuada, y brindarle a su familia un nivel de vida decoroso, en el cual se les permita un anhelo de vida mejor.

La situación antes detallada, debe ser atendida de manera adecuada por el gobernante, para tratar de proporcionar no sólo a la clase trabajadora, sino al pueblo en general, una mejor perspectiva de vida, encaminada a que se puedan satisfacer las necesidades básicas, para que de esta manera puedan tener acceso a más aspiraciones, como puede ser el mejoramiento de un nivel de vida, y no solo el preocuparse si lo que obtienen por su trabajo les será suficiente para comer.

En cuanto al punto de vista cultural, puede decirse que está íntimamente relacionado al nivel económico, ya que si la población tiene carencias pecuniarias y se encuentra más preocupado por su subsistencia, no tienen el interés de estudiar o elevar su nivel cultural, ya que sus prioridades son: el llevar la comida a casa y el pagar una renta, y que los hijos entren a trabajar lo antes posible para aliviar un poco la carga económica dentro de la familia, mermando de esta manera

desde un principio las posibilidades de acceso a la educación y al conocimiento de los derechos y obligaciones que se tienen en todo nivel.

En este aspecto puede concluirse que la primera solución a una desigualdad procesal en el derecho del trabajo, es el poder dar un mismo nivel tanto económico como cultural a los trabajadores al de sus empleadores, para que no se encuentren en el nivel de desventaja que se han encontrado a lo largo del tiempo.

Desde el punto de vista procesal, tomando en cuenta que los trabajadores al ser despedidos injustificadamente por sus empleadores o al ser liquidados de manera incorrecta ; en primer lugar se les deja sin su forma de subsistencia y en algunos casos no tienen la manera de pagar abogados para que puedan reclamar de manera idónea sus derechos laborales, situación en la cual la Junta debe poner atención para que se les oriente con relación a su derecho de asistir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que de esta manera les sea asignado un abogado que los defienda y tratar que los trabajadores que se encuentren en esta circunstancia logren una igualdad de condiciones con relación a los patrones.

Por desgracia, en la práctica, algunos de los Abogados de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, no ponen el empeño que se requiere, argumentando carga de trabajo y bajos salarios; situación de la cual hablaremos en el presente capítulo.

Por otra parte, respecto al principio subsanador, se aprecian dos aspectos, uno cuando la demanda es ejercida por el trabajador y el otro cuando están debidamente representados por Abogados que han sido designados por el mismo, para la defensa de sus intereses, son dos situaciones distintas; en efecto, si la demanda es interpuesta por una tercera persona en el conflicto, actuando como apoderado de la parte trabajadora, existe una presunción de que se está en presencia de un experto en la materia, que cuenta con los estudios suficientes y necesarios para poder llevar una contienda procesal de manera idónea, por lo que el principio subsanador no deberá de ser aplicado en este caso.

Situación distinta se da cuando un trabajador, con poco conocimiento de la materia, interponga una demanda, sin saber las mínimas prestaciones a las cuales tiene derecho, en cuyo caso la Junta deberá aplicar el principio en comento sin ninguna limitante, en razón de que fue creada como un Órgano de Justicia Social.

Por lo anterior, se considera que en primer lugar se deberá verificar si la demanda fue hecha valer por el actor o si es interpuesta por un Abogado que actúa en representación del trabajador, para que la Junta aplique o no el principio subsanador.

También debe tomarse en cuenta que en nuestra legislación laboral, permite actuar por derecho propio o a través de interpósita persona, sin que esta tercera persona tenga que ser perito en la materia, lo que trae como consecuencia que en muchos casos, los trabajadores son representados por personas que no

cuentan con los conocimientos legales suficientes, ya que no son Licenciados o estudiantes de derecho y que en la mayoría de los casos únicamente los estafan, por lo que postulamos que cuando los trabajadores sean representados por una tercera persona, ésta sea Abogado y se le requiera la cédula profesional, o en su caso que sea un estudiante pasante en derecho.

En cuanto, al principio de la carga de la prueba es necesario señalar que a pesar de que el trabajador tiene este a su favor, si no se aplica correctamente se le puede dejar en estado de indefensión, a manera de ejemplo citamos lo siguiente:

Cuanto el patrón niegue la relación de trabajo con el actor, a sabiendas de que en ningún momento le extendió contrato de trabajo, ni recibos de pago y nunca lo inscribió al Seguro Social, y que los trabajadores de la empresa se encuentran coaccionados por él para no acudir a rendir un testimonio o para que nieguen en todo momento la existencia de la relación de trabajo entre las partes, la carga de la prueba se le revierte al trabajador, situación que lo vuelve a dejar en estado de indefensión.

Por lo anterior se propone, que la Junta de Conciliación y Arbitraje le exija al trabajador, dar una explicación minuciosa de su puesto, actividad de trabajo, la técnica o estudios específicos para realizar el mismo, que señale los implementos de trabajo, del lugar en el cual lo desempeñaba y del inmueble, así como de la ubicación exacta del domicilio de su patrón, además de hacer una relación de sus

compañeros de trabajo, y utilizando su facultad de hacerse llegar las pruebas para mejor proveer, mande realizar una Inspección ocular a dicha fuente de trabajo para verificar que las manifestaciones hechas por el trabajador son veraces, además de que el actuario también de fe de que las personas que hay trabajan en realidad eran compañeros de trabajo y de esta manera no tengan que ser testigos y causales un perjuicio.

Otro de los casos más comunes que nos encontramos en la práctica, es que el Patrón al contratar a un empleado, le hace firmar una hoja en blanco que después utiliza para llenar una supuesta renuncia que nunca existió y de esta manera evadir sus obligaciones en caso de un despido injustificado.

No obstante que dichas documentales pueden ser impugnadas por parte del actor, ofreciendo las periciales necesarias por medio de las cuales se puede determinar cuando las tintas son impresas en diversas fechas, desvirtuando con esto el dicho de la demandada, pero con dichas prácticas de las partes, se hace más larga la culminación del proceso laboral.

En este caso se plantea, que las renunciaciones deban constar de puño y letra del trabajador, en la cual señale que la fecha de la renuncia, que no esta siendo objeto de coacción alguna y que detalle el pago de las prestaciones que se le están dando, además de estar firmado por dos testigos o en el mejor de los casos que las renunciaciones o despidos sean llevadas a cabo ante la Junta, para evitar de una primera instancia un conflicto de carácter procesal.

Tenemos que señalar que a pesar de que en la práctica la mayoría de los trabajadores se encuentran asistidos por Abogados en los Juicios laborales, los patrones cuentan con los medios necesarios para poder desacreditar el dicho de la parte actora, con medios mañosos como los que acabamos de ejemplificar, situación que se debe de hacer patente, para que dichas prácticas dejen de ser utilizadas, tomándolas en cuenta para que sean contempladas en la Legislación laboral y se les de una solución, como podrían ser las propuestas en el presente apartado.

4.2.1. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Esta Autoridad del Trabajo tiene acreditada su jurisdicción en el Artículo 523, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

Las funciones de la Inspección del Trabajo son las previstas en el Artículo 540 de la Ley Laboral, las cuales son:

- Vigilar el cumplimiento de las normas de Trabajo
- Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.
- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.

- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- Las demás que le confieran las leyes.

Para llevar acabo las funciones respectivas, la Inspección del Trabajo se auxilia de Inspectores que tendrán los siguientes deberes y atribuciones:

- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgo de trabajo, seguridad e higiene.
- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación.
- Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo.
- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas de trabajo.
- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo.
- Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la

adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente.

- Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y
- Los demás que confieran las leyes.

Del artículo 541, se desprende la importancia de esta Autoridad dentro de nuestro tema, pues tiene la obligación de vigilar las normas de trabajo que pueden tener gran importancia en los conflictos de trabajo, como son el que se tengan los contratos de trabajo, nominas, recibos de pago, listas de asistencia, que los trabajadores estén inscritos en el Seguro Social, para que en posibles contiendas laborales las partes puedan acreditar su dicho dentro del proceso.

El artículo 542, fracción IV establece que los Inspectores, tienen la obligación de levantar en cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y patrones, las actas en las cuales hagan constar las violaciones y deficiencias a las normas de trabajo, las cuales en términos del artículo 543 tiene la presunción de veracidad mientras no se demuestre lo contrario. Situación que es de suma importancia ya que las partes podrán pedir a la Junta que dicha autoridad presente dichas documentales como prueba de su dicho.

No obstante lo anterior, en realidad, las visitas efectuadas por la Inspección del Trabajo, son esporádicas y que a pesar de que levanten las actas correspondientes y les hagan saber a los patrones las deficiencias en las cuales

incurren, y las sanciones con las multas correspondientes, la solución más rápida que da el sector patronal es pagar la multa correspondiente, y de esta manera evadir su responsabilidad, esto es provocado por que no se da seguimiento a los casos, o en la peor de las situaciones se incurre en prácticas de corrupción en las cuales se le dan dádivas a los Inspectores para que den dictámenes favorables a las empresas y así puedan continuar con las prácticas desleales en las cuales vienen incurriendo, contraviniendo las normas de trabajo contempladas en la Ley.

Es necesario que se incrementen los salarios a los Inspectores, para que sea más difícil el que se presten a juegos de corrupción y que se eleven los montos de las multas a aplicar, además de crear un Órgano dentro de dicha Institución, el cual se encargue de dar un seguimiento a los casos de las empresas inspeccionadas, y que se mande hacer una verificación de los hechos que se asientan en las actas correspondientes, por personal que se haya destacado por su calidad moral y honradez, y si se comprueba la práctica desleal de los Inspectores, les sean aplicados las sanciones contempladas en el Artículo 548 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales son desde una Amonestación, Suspensión hasta por tres meses, y la Destitución.

4.2.2. La Procuraduría de Defensa del Trabajo

La jurisdicción de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se encuentra contemplada en el Artículo 523, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo.

La Procuraduría tiene encomendadas las siguientes funciones, de acuerdo al Artículo 530 de la Ley Laboral:

- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.
- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa de trabajadores o sindicatos; y
- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

La Procuraduría contara con un Procurador General y el numero necesario de Procuradores auxiliares, los cuales deberán de ser, mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos, no pertenecer al estado eclesiástico, no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal y los Auxiliares haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos; además de los anteriores requisitos, el Procurador General deberá tener titulo legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de tres años y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.

La Procuraduría tiene la delicada tarea de representar a los trabajadores en los conflictos de trabajo que se susciten de manera gratuita, y velar por la defensa de sus intereses, así como de ayudar a las partes a encontrar una solución adecuada a su conflicto de intereses.

En la práctica cotidiana, si bien es cierto que la labor de la Procuraduría es de un alto contenido social, también es cierto que la carga de trabajo de los Procuradores auxiliares es demasiada, y no se les paga de acuerdo a la gran labor que prestan, derivando lo anterior en una desatención a los casos que se les presentan, cayendo en una deficiencia en su trabajo, que deriva en un perjuicio para los trabajadores que acuden a ellos para la defensa de sus derechos.

Creemos que se debe elevar el número de contratación de los Procuradores para aligerar la carga de trabajo, subir sus salarios y darles un porcentaje por los casos que ganen, para que de esta manera se sientan incentivados a realizar de una manera más eficaz su trabajo.

4.2.3. La Suplencia de la Demanda

El principio procesal de suplencia de la demanda, tiene un carácter definitivamente social, ya que se pretende tutelar al trabajador en cuanto a su omisión de reclamar alguna prestación que le corresponda conforme a la Ley de acuerdo a los hechos aducidos en su escrito de demanda, suplencia que debiera ser hecha por la Junta de manera oficiosa de acuerdo a lo contemplado en el

párrafo segundo del Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, desde la admisión de la demanda.

Sin embargo, como es sabido por los practicantes de esta rama procesal, dicho presupuesto no es acatado por las Juntas, ni en la admisión de la demanda, ni en su resolución, limitándose únicamente a otorgar las prestaciones reclamadas por el actor, en caso de que la resolución sea favorable al trabajador, aún y cuando tengan esta obligación.

Por lo anterior es necesario que exista personal dentro de las Juntas que revise las demandas desde su admisión para que en caso de que el trabajador, no exija alguna prestación que le corresponda, desprendiéndose la misma, de los hechos aducidos en su demanda, las haga valer, o en el supuesto del artículo 873, los prevenga para que subsanen las deficiencias o los errores que comentan en dicho escrito de demanda.

No obstante, debería legislarse con relación a que dicho principio se aplique en los casos en los que la demanda sea interpuesta por el trabajador y no por una tercera persona que actúe en nombre y representación del trabajador, ya que en este caso dichas personas deberán ser peritos en la materia y para tener la certeza de esta circunstancia, la Juzgadora deberá exigirles su cédula profesional de Licenciados en Derecho o en el caso de ser estudiantes, solicitar su carta de pasante.

Asimismo, se debe crear un Organismo encargado de verificar que las Juntas cumplan con dicho presupuesto procesal, ya que no es acatado, derivando en que se ejerzan amparos en contra de las resoluciones, por la no aplicación de dicho principio, o que se ejerza nuevamente una demanda reclamando la prestación no contemplada, derivando en una larga secuela procesal, que podría ser resulta conjuntamente desde el primer laudo dictado a favor del trabajador.

4.2.4. La Carga de la Prueba

Para tratar el presente tema, haremos una síntesis de diversos conceptos procesales con relación a la prueba, mismos que han quedado debidamente precisados en los Capítulos anteriores del presente trabajo.

La **prueba** es una manera por la cual los litigantes, van a tratar de demostrar al juzgador la veracidad o falsedad de los hechos controvertidos, a través de los medios probatorios que cada rama del derecho contempla.

La **carga probatoria** “representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio”⁷⁰

⁷⁰ TENA SUCK, Rafael e ÍTALO MORALES, Hugo. *Idem*. P. 114

Cuando hablamos de la **Inversión de la prueba**, tenemos que señalar que el patrón cuenta con los medios necesarios de prueba, por lo que se exige al trabajador de acreditar su dicho, recayendo en el demandado la carga de la prueba, para desacreditar las imputaciones del actor.

No obstante lo anterior, dicho principio se rompe con la creación de diversas jurisprudencias con las cuales se da la **reinversión** de la prueba, situación que se presenta cuando el patrón niega la existencia de la relación de trabajo con el actor, revirtiendo en estos casos la carga de la prueba al trabajador para que acredite su dicho.

El **valor probatorio** es la apreciación que hace la Juzgadora de las pruebas aportadas por las partes, y siendo que la Autoridad laboral toma el sistema mixto de valoración de las pruebas, al momento de dictar su resolución, señalará sus razonamientos lógicos jurídicos del valor que le de a cada prueba, además de tomar en cuenta y hacer valer la Jurisprudencia aplicable al caso concreto.

En cuanto a la carga de la prueba, podemos referirnos, que a pesar que dicho principio procesal esta encaminado a la protección de los trabajadores, también es cierto que los empleadores se valen de diferentes artimañas, que en el proceso les resultan convenientes para evitar la carga probatoria, y tener un beneficio dentro del proceso, tal y como lo hemos manifestado en el presente capítulo, por lo que es necesario que se legisle al respecto, específicamente con relación a la carga probatoria en cuanto a la negativa del patrón de la relación de

trabajo, y las renunciadas firmadas por los trabajadores y que únicamente cuentan con la firma del trabajador, dando soluciones a dichas prácticas sociales y procesales.

4.2.5 El Laudo en Conciencia

Antes de hablar del laudo en general, creemos importante que hablemos de lo que es el arbitraje.

El **arbitraje** es un mecanismo de solución de conflictos alternativo al tradicional recurso de acudir al Poder Judicial.

En el arbitraje las partes ceden la potestad de dirimir el conflicto a un arbitro escogido directa o indirectamente por ellas, sometiéndose a lo que dicho arbitro disponga.

El arbitraje tiene las siguientes características:

CARÁCTER VOLUNTARIO: La jurisdicción arbitral implica una renuncia a la jurisdicción estatal y para ello se requiere el acuerdo previo de las partes. Dicho acuerdo se plasma en el convenio arbitral, que puede ser suscrito antes, conjuntamente o después del nacimiento de la relación jurídica anterior de la cual se suscita la controversia que será resuelta mediante el arbitraje.

LIBERTAD PARA NOMBRAR A LOS ARBITROS Y REGULAR EL PROCEDIMIENTO: Las partes pueden designar a la persona o personas, dependiendo si se opta por un Tribunal Arbitral, que en su condición de arbitro, va a resolver el conflicto, y que además pueden diseñar un procedimiento ad hoc conforme al cual se desarrollará el arbitraje, pudiendo fijar desde la sede del arbitraje hasta los medios probatorios que serán admitidos y el plazo para la emisión del laudo arbitral.

ESPECIALIZACIÓN DEL ARBITRO: Las partes tienen la potestad de designar a quien consideren es una autoridad en la materia sometida al arbitraje, pues garantiza que la controversia será vista y resuelta por una persona que conoce muy bien el asunto de que se trate.

FALTA DE COACCIÓN: El arbitraje carece de la facultad de coacción, es decir el empleo de la fuerza pública para imponer el cumplimiento de la decisión arbitral, ya que dicho atributo es exclusivo de los Órganos Jurisdiccionales.

Ahora bien, el **LAUDO** es la decisión que emite el arbitro y que resuelve la controversia sometida a su conocimiento; toda la Institución arbitral está estructurada para arribar a esta etapa.

Cuando el arbitraje es sometido a un Tribunal Arbitral, el Laudo será emitido por mayoría de votos.

Ahora hablaremos de la Sentencia y los tipos de resoluciones que existen, ya que es necesario para saber que naturaleza jurídica tiene el Laudo Laboral.

Conceptualmente la sentencia "es el pronunciamiento de fondo, o mejor, la resolución del juez que afirma existente o inexistente la voluntad concreta de la Ley deducida en juicio"⁷¹.

Existen diversas resoluciones que se dictan o se pueden dictar a lo largo de un proceso jurisdiccional, siendo estas las siguientes:

Decretos: Son simples determinaciones de tramite que están encaminadas a la simple marcha del proceso.

Autos: Son resoluciones judiciales que afectan no solamente a la cuestión procesal, sino también a cuestiones de fondo que surgen durante el proceso y que es indispensable resolver antes de llegar a la sentencia y precisamente para estar en condiciones de pronunciarla.

Sentencias Interlocutorias: Son las decisiones que resuelven un incidente promovido antes o después de dictada la sentencia.

Sentencias Definitivas: Es la resolución que pone fin al fondo del asunto en litigio.

⁷¹ CHIOVENDA, Giuseppe. Op.Cit. p.239

Teniendo conocimiento de lo que es el laudo y la sentencia, veremos sus diferencias y similitudes.

DIFERENCIAS

LAUDOS

SENTENCIAS

Esta emitido por un arbitro

Esta emitida por un juez

Las partes nombrar al arbitro

El juez es designado por el Órgano
Jurisdiccional

Es emitido en un procedi-
miento paraprocesal el que
se puede prediseñar por las
partes. (Siempre en apego a
un proceso establecido en una
norma jurídica)

Es emitido en un procedimiento
establecido en la Ley.

El laudo carece de coacción
por lo que debe ser
homologado por
un juez.

La sentencia es coactiva, ya que es
emitida por un juez, y se puede
hacer valer con la ayuda de la fuerza
Pública.

SIMILITUDES

Ponen fin a una controversia.

Son emitidas por una persona experta en la materia.

Constan de las mismas partes que las integran: Preámbulo, Resultandos, Considerandos y Puntos Resolutivos.

De lo estudiado con anterioridad podemos observar que el Laudo Laboral, en realidad es una sentencia en todo el sentido de la palabra, siendo que es emitida por una autoridad jurisdiccional y en consecuencia tiene coacción.

Por lo que el Profesor Alberto Trueba Urbina señala "La palabra laudo, en su significación exacta, es decisión o fallo dictado por los árbitros o arbitradores. Nuestro derecho procesal denomina laudo a la Sentencia definitiva ipso iure que resuelve la controversia de trabajo. Debe tenerse en cuenta, en consecuencia, que la resolución definitiva del órgano jurisdiccional reviste el carácter de verdadera y propia sentencia"⁷²

Asimismo los Profesores Tena Suck e Italo Morales, manifiestan que : "En nuestro país, sentencia y laudo en materia de trabajo se consideran como sinónimos, aun que su evolución semántica sea distinta."⁷³

En cuanto al principio procesal de dictar los laudos en conciencia y buena fe guardada, al hacer un análisis minucioso del caso concreto, tiene el panorama

⁷² TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. P. 333

⁷³ TENA SUCK e ÍTALO MORALES. Op. Cit.. P. 144

general de lo actuado en juicio, e “implica la libertad de análisis valorativo de las pruebas”⁷⁴

En cuanto a la valoración de las pruebas, si bien es cierto que tiene la facultad de dictar el valor probatorio de acuerdo a su conciencia, también es cierto que solamente analiza las pruebas presentadas, sin discernir si las pruebas con relación a la negativa de la relación laboral por parte del patrón o a la renuncia de los trabajadores presentada por la demanda, realmente están probando hechos verídicos, otorgándoles pleno valor probatorio, situación que como hemos manifestado en la mayoría de los casos son únicamente trucos de los patrones para evadir su responsabilidad laboral, por lo que también deberán de tomar en cuenta todas las manifestaciones hechas valer a lo largo del proceso, y no únicamente basarse en las pruebas presentadas, como en la mayoría de los casos ocurre.

4.2.6. Criterios Jurisprudenciales

DEMANDA LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE MANDAR PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE CUANDO SEA IRREGULAR O INCURRA EN OMISIONES. De la recta interpretación de lo dispuesto en los artículos 685, 873, último párrafo y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran obligadas, en acatamiento al principio de tutela procesal, a prevenir al trabajador o, en su caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada; y por otro lado, a aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos

⁷⁴ CORDOBA ROMERO, Francisco. Op. Cit. P. 15

dependa la claridad y congruencia de la acción deducida, como las características relativas al tiempo, modo y lugar del despido, sin que ello signifique que la Junta sustituya al actor en perjuicio de la contraparte y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis la Junta no proporciona por sí esos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos.

Contradicción de tesis 77/98. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. 30 de abril de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitron. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabría Martínez.

Tesis de jurisprudencia 75/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del treinta de abril de mil novecientos noventa y nueve.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-2000. TOMO V. MATERIA DEL TRABAJO. PRIMERA PARTE SCJN. VOLUMEN 1. TESIS 135. PÁG. 122

Del criterio anteriormente citado, se desprende la obligación que tienen las Juntas de prevenir al trabajador, traduciéndose en obligación y no una potestad de decidir si lo hacen o no, además de que encontramos adecuado que se señale que, también se puede prevenir al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos en la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida; Por otro lado es necesario recalcar que con sujeción al principio subsanador, la Junta no tiene por que prevenir al trabajador cuando no haga valer alguna prestación que se derive de los hechos aducidos en juicio, siendo que la Junta tiene la obligación derivada del artículo 685, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo de subsanar esta.

DEMANDA LABORAL, LA OBLIGACIÓN DE LA JUNTA DE ORDENAR SUBSANARLA NO INCLUYE AL CAPÍTULO DE HEHCOS DE LA. Es inexacto que la autoridad responsable viole el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, al

no haber prevenido al trabajador actor para que aclarara los hechos fundatorios de su demanda, antes de acordar su admisión, puesto que el susodicho precepto legal se refiere a la obligación de la Junta de prevenir al actor de un juicio laboral, cuando se trate del trabajador, para que incluya en la demanda, las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, deriven de la acción que ejercite y que hubiera omitido, conforme a los hechos expuestos, o para hacerle saber que las que ejercita son contradictorias, pero no incluye el que también deba prevenir al obrero para que aclare los hechos pues esta hipótesis no está prevista por el citado precepto legal.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2327/94. Catalina Díaz Sánchez. 12 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz.

Amparo directo 4947/95. Alfonso Sámano Colín. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Edna Lorena Hernández Granados.

Amparo directo 7307/95. Ramón Macías Guillén y otros. 29 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Noé Herrera Perea.

Amparo directo 3417/96. Silvano Juárez Torres. 24 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Noé Herrera Perea.

Amparo directo 9617/96. Raquel García Montoya. 10 de octubre de 1996.

Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Casimiro Barrón Torres.

APENDICE DE JURISPRUDENCIAS AL SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-2000. TOMO V. MATERIA DEL TRABAJO. SEGUNDA PARTE. TRIBUNAL COLEGIADO. VOLUMEN 2. TESIS 786. PÁG. 658

Nuevamente en esta jurisprudencia encontramos que se debe prevenir al actor para que señale las prestaciones omisas y a las cuales tiene derecho, situación que no debe de ser, ya que la autoridad debe de hacerlo de oficio; asimismo, creemos que es favorable al trabajador que se le pueda requerir para que aclare en cualquier momento del juicio, siendo que en la mayoría de los casos no se previene al actor al admitir su escrito inicial de demanda; también podemos apreciar que esta jurisprudencia se contradice con el criterio anterior, siendo que

señala que no se podrá prevenir al actor con relación a los hechos aducidos, si bien es cierto que no se señala en la Ley de la materia que se prevenga al actor para que aclare los hechos de su demanda, tampoco lo prohíbe, por lo que si de estos hechos depende el sentido del laudo o las prestaciones otorgadas al trabajador en caso de serle favorable, creemos necesario que si se le aperciba para que los aclare.

DEMANDA, OSCURIDAD DE LA. Si en demanda laboral se reclama el pago de tiempo extraordinario laborado, pero se omite señalar los días de la semana que se laboró, debe absolverse al demandado del pago exigido, en virtud de que, por la obscuridad de la demanda en ese aspecto, la autoridad que conoce el conflicto correspondiente se encuentra imposibilitada para condenar al pago de esa prestación.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 642/87. Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V. 14 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Hugo Gómez Avila.

Amparo directo 331/88. Miguel Zamora Cisneros. 15 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

Amparo directo 11/89. Francisco de León Hernández. 12 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Victor Jáuregui Quintero.

Amparo directo 57/89. Manuel y José Sánchez Gómez. 26 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández.

Amparo directo 64/89. Nerio Vázquez Santos y otros. 17 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Amado López Morales.

En el presente criterio jurisprudencial podemos observar que va totalmente en contra del principio de suplencia y de desigualdad procesal, siendo que sustenta que se debe absolver al demandado, si el trabajador no señala el hecho

en que funda su pretensión, dado que la Autoridad se encuentra imposibilitada para condenar dicha prestación, situación que deja a l actor en absoluto estado de indefensión al respecto, en el sentido de que la Junta tiene la obligación de prevenir al trabajador para que aclare su demanda cuando sea oscura, irregula u omisa, de acuerdo al artículo 873 último párrafo, pero sin especificar que dicha prevención no se debe de dar en el apartado de hecho, no obstante que la Juzgadora tiene la facultad de solicitar la prueba para mejor proveer, para allegarse los medios necesarios para dictar un laudo apegado a la realidad, por lo que podemos concluir que el criterio en cita deja al trabajador en un completo estado de indefensión.

DEMANDA. CONDENA A MAS DE LO PEDIDO EN LA. Las facultades que el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo concede a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no son tales que puedan vulnerar el principio de derecho consistente en que no puede condenarse a más de lo pedido. Contra este principio no pueden valer argumentos de equidad, por que es le actor el que fija y precisa sus conceptos de reclamación, por estimar que su derecho no va más allá de lo reclamado.

Amparo directo 4612/57. Altos Hornos de México, S.A. 4 de febrero de 1959. Cinco votos. Ponente: Ángel González de la Vega.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION IUS 2003

Sexta época
 Instancia: Cuata Sala
 Fuente: Seminario Judicial de la Federación
 Volumen: Quinta parte, XX
 Página: 62

No. De Registro: 276,803
 Aislada
 Materia: Laboral

Este criterio así como el anterior, rompen con el principio subsanador o de suplencia, ya que señala que las Juntas no pueden condenar más haya de lo que

el trabajador reclame, siendo que la Junta tiene la obligación por Ley y diversas jurisprudencias de subsanar la demanda del trabajador en cuanto a las prestaciones que hubiere omitido el mismo, de acuerdo a los hechos que se señalan en su escrito de demanda.

DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCIÓN OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO. De la relación de los artículos 685, 873, último párrafo, 878, fracción II, y 879, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que la regla general de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, tiene diversos matices o temperamentos en el tratamiento de la demanda, que pueden reducirse a dos hipótesis: 1) Cuando dicha demanda es incompleta; y, 2) Cuando es oscura o vaga, irregular o en ella se ejercitan acciones contradictorias, puesto que en ambas hipótesis se establece la suplencia de la demanda si es promovida por el trabajador o sus beneficiarios. Dicha suplencia varía en cada uno de los dos supuestos, aunque siempre tiene como límite el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de parte. Así, en la primera hipótesis, la suplencia no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva, sino sólo que atendándose a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida, debiendo resaltarse que este tipo de suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego, aun sin la intervención del actor. En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del tribunal necesita la intervención del actor para que exprese, conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en acatamiento a la regla del inicio del proceso a instancia de parte, sólo él está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobre todo, sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias. Cabe agregar en confirmación de lo anterior, que si precisados los defectos u omisiones, el promoverte trabajador o sus beneficiarios no los subsanan dentro del término legal y tampoco lo hacen e el periodo de demanda y excepciones, o bien no comparecen al mismo, la Junta deberá, por así indicarlo la ley, tener por reproducida la demanda inicial tal como fue formulada. Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplencia tienen en común que no establecen una potestad discrecional a cargo del tribunal laboral para subsanar o mandar corregir irregularidades u omisiones de la demanda laboral sino, por el contrario, se traducen en verdaderos imperativos que lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador.

Contradicción de tesis 54/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados, Primero del Sexto Circuito y Segundo del Séptimo Circuito. 8 de abril de 1991. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Alberto Pérez Dayán.

Tesis de Jurisprudencia 3/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el quince de abril de mil novecientos noventa y uno. Cinco votos de los señores ministros: Presidente José Martínez Delgado, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Carlos García Vázquez y Felipe López Contreras.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA AL SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-2000. TOMO V. MATERIA DEL TRABAJO. PRIMERA PARTE. SCJN. VOLUMEN 1. TESIS 139. PÁG 115.

La presente contradicción de tesis emitida por Máximo Órgano Judicial de nuestro País, contiene y precisa los dos aspectos en los cuales se divide el principio subsanador de nuestro derecho procesal del trabajo, en el cual descansa la principal característica del proceso laboral: 1) La obligación de la Junta de subsanar la demanda, incorporando las prestaciones que el trabajador omita en su demanda y que se derive de los hechos aducidos en la misma; 2) La obligación de prevenir al actor cuando su demanda sea oscura o vaga, irregular o se ejerciten acciones contradictorias, para que la aclare o corrija.

La tesis en comento da exactamente la perspectiva que pretendió el legislador dar a este principio procesal de gran trascendencia y que lamentablemente la mayoría de las Juntas no acata, transgrediendo los derechos procesales de los trabajadores.

DEMANDA LABORAL. LA OMISIÓN DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA ACLARE O CORRIJA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE, AMERITA LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL SUPUESTO DE QUE AFECTE LAS PRETENSIONES DEL ACTOR Y TRASCIENDA AL RESULTADO DEL FALLO. Cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios tienen defectos u omisiones, la Junta debe examinar integralmente el curso y las demás constancias de autos para saber qué acciones se vienen deduciendo, pero

cuando ni siquiera de esa relación puede superarse el defecto, debe requerir la aclaración. De lo contrario, el silencio de la Junta de señalar los defectos u omisiones en que hubiera incurrido el trabajador o sus beneficiarios en el curso de demanda, y de prevenirlos para que los subsanen, constituye una violación análoga a las que establece el artículo 159 de la Ley de Amparo, que reúne las características esenciales determinadas en los artículos 107, fracción III, inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 158 de la ley de la materia, en tanto que afecta sus pretensiones y trascienden al resultado del fallo, pues si queda incompleta o con errores, no podrá después la Junta resolver sobre acciones que no se hicieron valer, por lo que en esas hipótesis se debe conceder el amparo y protección de la Justicia Federal para el efecto de que la autoridad jurisdiccional responsable deje insubsistente el laudo reclamado y reponga el procedimiento con la finalidad de reparar la infracción que cometió y, posteriormente, dicte el nuevo laudo conforme a derecho proceda.

Contradicción de tesis 68/98. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Primer Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito. Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. 5 de Noviembre de 1999. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria. Lourdes Margarita García Galicia.

Tesis de jurisprudencia 134/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de noviembre de mil novecientos noventa y nueve

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA AL SEMANARIO JUDICIAL D ELA FEDERACIÓN. 1917-2000. TOMO V. MATERIA DEL TRABAJO. PRIMERA PARTE. SCJN. VOLUMEN 1. TESIS 138. PÁG 114.

Como podemos ver el multicitado principio procesal al ser violado por parte de la Autoridad resolutora, a pesar de tener la obligación de aplicarlo, tiene como consecuencia la reposición del procedimiento, además de que debemos indicar que los secretarios de acuerdos, dictaminadores y representantes de las Juntas incurrir en responsabilidad al no aplicar esta suprema procesal en materia de trabajo.

SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA A FAVOR DE LA PARTE PATRONAL, IMPROCEDENCIA DE LA. El artículo 76 bis de la Ley de Amparo, en su fracción IV, establece que en materia laboral la suplencia sólo se aplicará a favor del trabajador; luego, resulta inconcuso que no es dable la operancia de dicha institución jurídica a favor del patrón. El anterior aserto deriva de una interpretación gramatical, histórica, sistemática y finalista, que lleva a esta Segunda Sala a concluir que la suplencia de la queja en la materia laboral únicamente se justifica a favor del trabajador, en tanto que su finalidad es solventar la desigualdad procesal de las partes y la necesidad de proteger bienes básicos. La desigualdad procesal se sustenta, primordialmente, en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, que regulan la relación laboral como un derecho de clases; así como en la circunstancia genérica, consistente en la mayor posibilidad económica del patrón, lo cual le permite acceder a los servicios de mejores abogados, caso contrario del trabajador: así también, porque al tener el patrón la administración de la empresa, cuenta con una mejor posibilidad de allegarse medios probatorios para el juicio. La protección a bienes básicos tiene como base el hecho de que la subsistencia del trabajador y de su familia, con todo lo que lleva implícito, depende de su salario y prestaciones inherentes, razón que evidencia la importancia que tiene para el trabajador un litigio derivado de la relación laboral. En tal virtud, al no existir tales justificantes para el patrón, por ningún motivo o pretexto es correcto apartarse de los lineamientos del artículo 76 bis de la Ley de Amparo, ni menos todavía interpretarlos o pretender soslayarlos por analogía o mayoría de razón, habida cuenta de que la fracción VI del susodicho artículo 76 bis no es aplicable para suplir la deficiencia de la queja a favor del patrón, ni aun excepcionalmente, tratándose de una violación manifiesta de la ley que lo haya dejado sin defensa, tal y como ocurre por la falta de emplazamiento o su práctica defectuosa, toda vez que la norma específica debe prevalecer sobre la genérica, esto es, si la voluntad del legislador hubiera sido que en materia laboral se aplicara a favor del patrón la fracción VI, hubiese utilizado un texto distinto, por ejemplo, la suplencia de la queja sólo se aplicará a favor del trabajador “con excepción de lo previsto (o cualquier otra similar) en la fracción VI”, lo cual no ocurrió así; entonces, no tiene por qué interpretarse en otro sentido. Es menester indicar que existe una excepción derivada de lo previsto en la fracción I del artículo 76 bis de la Ley de Amparo, esto es, únicamente para el caso de que el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, supuesto en el cual sí es factible la suplencia a favor del patrón. Conviene agregar que el artículo 107, fracción III, Inciso C), en concordancia con la fracción VII, constitucional, establece la figura de “tercero extraño a juicio”, hipótesis normativa recogida por el artículo 114, fracción V, de la Ley de Amparo, figura jurídica que, trasladada a la materia laboral, permite al patrón impugnar todo lo actuado en el juicio natural a través del amparo indirecto, aunque necesariamente debe realizar el razonamiento lógico-jurídico que demuestre la transgresión de garantías impugnada, porque pretender lo contrario implicaría dejar en estado de indefensión a la otra parte, la trabajadora; situación que se agudiza en el recurso de revisión, pues aceptarse otra cosa implicaría atentar contra la naturaleza jurídica del recurso y en perjuicio de la parte trabajadora.

Contradicción de tesis 61/96. Entre las sustentadas, por una parte, por los Tribunales Colegiados Primero, Segundo y Tercero del Sexto Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito y, por otra, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, Tribunal Colegiado del Décimo Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 22 de agosto de 1997. Cinco votos. Ponente; Juan Díaz Romero. Secretario: Edgar Humberto Muñoz Grajales.

Tesis de jurisprudencia 42/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintidós de agosto de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Mariano Azuela Güitrón y presidente Genaro David Góngora PimeneL.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. 1917-2000. TOMO V. MATERIA DEL TRABAJO. PRIMERA PARTE. SCJN.VOLUMEN 1.TESIS 609. PÁG 494.

Podemos verificar en el presente criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el espíritu de la desigualdad procesal en el derecho del trabajo, al volverlo una derecho de clases, en el cual se pretende proteger al más débil, por lo que el principio de suplencia no puede ser hecho valer a favor del patrón, ya que este cuenta con los medios idóneos para encarar una contienda laboral, situación contraria a los trabajadores, por lo que se trata de compensar la posible desventaja de estos últimos, nivelando de alguna manera la desigualdad procesal en que se encuentran.

RELACIÓN LABORAL, NEGACIÓN DE LA. CARGA DE LA PRUEBA. Si la litis del juicio generador del actor reclamado se plantea sobre la base de que el patrón demandado negó la existencia de la relación laboral que afirma los actores, es a éstos a quienes corresponde la carga de la prueba, es decir, deben probar el elemento esencial de aquélla, consistente en la subordinación al patrón y el pago de un salario por éste como contraprestación de sus servicios.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 256/89. Martín Sánchez Claudio y otro. 12 de julio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rancel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 285/90. Miguel Galicia Vázquez. 12 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Nelson Loranca Ventura.

Amparo directo 288/90. Imaginación y Construcción Aluminio y Vidrio, S.A. de C.V. 15 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Galvan Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

Amparo directo 292/90. Dolores Toxqui Medina. 4 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispin Campos Ramírez.

Amparo directo 471/90. Miguel Torres Méndez. 30 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rancel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

En cuanto a la carga de la prueba, la Jurisprudencia deja en estado de indefensión al trabajador, cuando el patrón niega la relación de trabajo con el actor, dado que como lo hemos estudiado el que niega tiene la obligación de probar, situación que se rompe con los criterios jurisprudenciales tendientes a señalar dicha negativa por parte de la demandada, revirtiendo dicha carga al trabajador de probar la relación obrero patronal, situación que lo deja en estado de inseguridad jurídica, tomando en cuenta que en muchos de los casos los empleadores no cumplen debidamente con sus obligaciones de formular el contrato de trabajo o de expedir los recibos de salario correspondientes, y el trabajador al tratar de acreditar su dicho con testimoniales de sus compañeros de trabajo, estos deciden no asistir a la Audiencia respectiva o simplemente se niegan a testificar la verdad de los hechos, por temor a ser despedidos por su patrón, por otra parte y atendiendo a una realidad que se vive día con día en la practica contenciosa laboral, también nos encontramos con casos en los cuales los trabajadores demandan a un empleador sin ni siquiera haber trabajado para el,

o le aducen diversos hechos de los cuales nunca fueron objeto, dejando de igual manera al demandado en estado de indefensión, ya que el actor al imputarle ciertos hechos a la parte demandada, estos tienen la presunción de veracidad, y al ser estos ficticios, no cuenta con los documentos idóneos para desvirtuarlos.

Como manifestamos en el apartado de "Propuestas de Solución a la Disparidad Procesal", una solución a la problemática analizada sería que la Junta de Conciliación y Arbitraje le exija al trabajador, dar una explicación minuciosa de su puesto, actividad de trabajo, la técnica o estudios específicos para realizar el mismo, que señale los implementos de trabajo, del lugar en el cual lo desempeñaba y del inmueble, así como de la ubicación exacta del domicilio de su patrón, además de hacer una relación de sus compañeros de trabajo, y utilizando su facultad de hacerse llegar las pruebas para mejor proveer, mande realizar una Inspección ocular a dicha fuente de trabajo para verificar que las manifestaciones hechas por el trabajador son veraces, además de que el actuario también de fe de que las personas que hay trabajan en realidad eran compañeros de trabajo y de esta manera no tengan que ser testigos y causales un perjuicio, y de esta manera poder tener certeza de los hechos aducidos en el juicio, en caso de presentarse esta situación y no dejar a ninguna de las partes en estado de indefensión.

TRABAJO, VALIDEZ DE LA PRUEBA DOCUMENTAL, EN MATERIA DE. Si existe en autos una carta firmada por un trabajador y dirigida al patrono, en la que manifiesta que se separa voluntariamente del trabajo que venía desempeñando al servicio de aquél, por tener que dedicarse a otras actividades, y ante la Junta reconoce como propia la firma que calza ese documento, pero no así el contenido del mismo, pues asegura haberla firmado en blanco, y la Junta respectiva estima que el documento carece de validez, tal estimación es infundada y contraria a toda

lógica, pues la confesión del trabajador tiene valor en cuanto lo perjudica y no en lo que le beneficia, y además es contraria a todo principio de lógica y equidad, porque no basta la simple declaración del trabajador, para aceptar la afirmación de éste, en el sentido de que firmó en blanco el documento de referencia, ya que para estimar cierto este hecho, era necesario que el propio trabajador lo demostrara, y por tanto el documento cuya firma fue reconocida como propia, por el expresado trabajador, constituye un elemento demostrativo de la excepción opuesta por el patrono.

Amparo directo en materia de trabajo 7561/39. Leños Enrique y coag. 20 de marzo de 1940. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Xavier Icaza.

Suprema Corte de Justicia de la Nación IUS 2003

Quinta época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXIII

Página: 3687.

No. De Registro: 378,553

Aislada

Materia: Laboral

Con este criterio, podemos tomar en consideración nuestros argumentos en los cuales señalamos las prácticas más comunes en las cuales los empleadores hacen firmar a sus trabajadores hojas en blanco para después presentarlas como renunciaciones, y si bien es cierto que los trabajadores pueden ofrecer la prueba grafoscópica para determinar que la tinta de la firma es distinta en tiempo a la del texto, también estamos en presencia de una dilatación en el procedimiento; Por lo que consideramos que en un estado ideal, sería conveniente que los trabajadores y los patronos, acudieran a las Juntas a elaborar tanto su escrito de renuncia como de despido, para estar ambos protegidos, en el caso de los trabajadores de que se les paguen todas sus prestaciones al ser despedidos, sin haber incurridos en causas justificadas del mismo, y en el caso de los patronos que no sean demandados sin justificación, cuando los trabajadores renuncien o abandonen sus labores.

Por lo que podemos concluir que si bien es cierto que en el proceso laboral, existen principios jurídicos de gran trascendencia, que tratan de nivelar las desigualdades en las que se encuentran los trabajadores ante sus patrones, también es cierto de acuerdo a la práctica cotidiana, que dichos preceptos son desatendidos por el Órgano Judicial, en perjuicio de la clase obrera, aún y a pesar de ser su obligación, por lo que se debería exigir el cumplimiento cabal de los mismos, para así evitar un sin fin de procedimientos que atrasan la impartición de justicia

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho Procesal del Trabajo es parte del Derecho Social, el cual tiene como fundamento la Justicia Social, misma que pretende dar una paridad de condiciones, por lo que se da un tratamiento desigual a los desiguales, para que de esta manera se brinde una protección a la clase obrera, la cual no cuenta con los medios económicos y culturales necesarios para enfrentar posibles vejaciones ejercidas por parte de los patrones.

SEGUNDA.- La Legislación Laboral procura un equilibrio entre el capital y el trabajo; situación que es trasladada al proceso laboral, creando principios de acuerdo al fundamento del Derecho Social, tratando de compensar la desigualdad entre los trabajadores y patrones y obtener así un proceso nivelador para la clase trabajadora.

TERCERA.- Los Principios Procesales en materia de Trabajo son: los de Publicidad, Gratuidad, Inmediatez, Oralidad, Instancia de Parte, Sencillez, Concentración, Suplencia, Carga de la Prueba y Laudos en Conciencia; que si bien todos son regulados en la Ley Laboral, algunos de ellos deben perfeccionar su aplicación práctica.

CUARTA.- Podemos dividir a los Principios Procesales del Derecho del Trabajo en 3 grupos:

- El primero lo conforman los principios de Publicidad, Gratuidad e Instancia de Parte: los cuales son comunes a las demás ramas procesales del derecho.
- El segundo está integrado por los principios de Inmediatez, Oralidad, Sencillez y Concentración: mismos que fueron creados para hacer expedito el procedimiento laboral y en consecuencia tener una resolución lo más pronta posible, en la cual se resuelva la situación jurídica de los trabajadores, ya que estos cuentan con su empleo para vivir.
- El tercer grupo esta integrado por los principios: Subsanción, Carga de la Prueba y Laudos en Conciencia.

QUINTA.- En la praxis procesal diaria ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Federales o Locales, encontramos el inconveniente de que los principios procesales mencionados en la conclusión anterior no son ni observados ni aplicados; lo que deriva en un proceso lento que tarda mucho tiempo en resolverse.

SEXTA.- Los principios “Subsanación”, “de la Carga de la Prueba” y “del Laudo en Conciencia”, son los que caracterizan al proceso laboral; esto se afirma en razón de que en ellos descansa la paridad procesal en el Derecho del trabajo, dado que fueron creados en beneficio de los trabajadores ante las desventajas que se encuentran frente a sus empleadores.

SEPTIMA.- Con relación al **Principio de Suplencia**, podemos afirmar que si bien la Ley y la Jurisprudencia obliga a la Junta a subsanar las deficiencias de la demanda del trabajador (actor), en cuanto a que no comprende todas las prestaciones que se derivan de los hechos aducidos en ésta, o en su caso prevenir para que la corrijan o aclare cuando sea oscura, irregular o contradictoria; La Junta de Conciliación y Arbitraje en el 99% de los casos, es omisa a dicha obligación, dejando a los trabajadores o sus beneficiarios en un estado de indefensión procesal, situación prohibida por la Ley.

OCTAVA.- El principio de **Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador** debe de ser observado de manera obligatoria en los casos en que las demandas sean interpuestas por los trabajadores, por su propio derecho, sin la intervención de un tercero, aún y cuando la Junta le haga saber el derecho que le asiste de ser asesorado y representado por la Procuraduría de Defensa del Trabajo; no obstante, debe darse la salvedad de aplicar dicho principio, cuando la demanda sea interpuesta por un tercero a nombre y representación del actor, y que forzosamente tenga que estar acreditado como Abogado o pasante de la carrera de Derecho; por lo que deberá existir personal encargado de analizar las demandas desde su admisión, y así evitar una larga secuela procesal, que deriva en la mayoría de los casos en Amparos o nuevas demandas laborales.

NOVENA.- Se rompe el principio de la **Carga de la Prueba**, cuando se le revierte al trabajador el acreditar la relación de trabajo en el caso de que su patrón la niegue a pesar de que en realidad si existía dicho vinculo laboral, práctica

reiterada de la clase patronal, utilizada como una artimaña procesal, cuando con alevosía tienen conocimiento de que nunca emitieron un documento en el cual conste la relación jurídico laboral, transgrediendo de esta manera el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, o en su caso que hizo firmar a sus trabajadores hojas en blanco para con posterioridad ser llenadas con textos de renuncia y así evadir su responsabilidad.

DECIMA.- En caso de que la Junta tenga dudas entre las pruebas presentadas y las manifestaciones de las partes, deberán hacer valer su facultad conferida en el Artículo 782 de la Ley de la Materia, y así solicitar al trabajador una explicación minuciosa de su actividad, lugar en que lo realizaba y nombres de sus compañeros, así como mandar realizar la diligencia conveniente para que se verifique su dicho.

Además de que tanto los patrones como los trabajadores en caso de estar de acuerdo en disolver el vínculo laboral, deben de observar lo señalado en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, para que ambos personajes se encuentren protegidos de posibles contiendas procesales con relación a dicho suceso.

DÉCIMA PRIMERA.- En cuanto al principio **Laudos en Conciencia** podemos decir que la Junta tiene la libertad para valorar las pruebas que obran en autos del expediente que se resuelve; sin embargo, esta Autoridad debe emitir sus laudos no sólo basándose en las mismas, sino que deben de tomar en

consideración todas las manifestaciones hechas valer a lo largo del proceso y así discernir si las mismas nos demuestran la veracidad del caso concreto.

DECIMO SEGUNDA.- En cuanto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debemos concluir que si bien tienen la obligación de subsanar la demanda del trabajador o mandarlo prevenir de acuerdo a los supuestos de la Ley, tampoco debemos perder de vista que al ser un Órgano Jurisdiccional encargado de impartir Justicia, no puede exceder sus funciones, para tutelar a los trabajadores, ya que se rompería con la compensación que se pretende dar al procedimiento laboral, desequilibrando el mismo en perjuicio de la clase patronal.

DECIMO TERCERA.- Por lo que toca a la Procuraduría de Defensa del Trabajo, ésta es la Autoridad Laboral que tiene la obligación de asesorar y representar al trabajador, dentro del proceso y así no dejarlo en estado de indefensión, en caso de que el trabajador este actuado por derecho propio, compensado la disparidad procesal que nace de un conflicto derivado de la relación de trabajo.

DECIMO CUARTA.- Deben aplicarse, de manera efectiva los Principios que tutelan la protección a la clase trabajadora, siendo que en la realidad estos no son llevados a la práctica, por lo que proponemos que se legisle para que se creen preceptos jurídicos con los cuales se puedan hacer valer de manera fehaciente e idónea las premisas en las cuales descansa la desigualdad procesal de las partes en el Derecho del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel. Derecho Procesal del Trabajo. Civitas. Décima Edición. Madrid. 1999. p.p.414.

BAYLOS GRAV, Antonio. CRUZ VILLALÓN, Antonio. Et.al. Instituciones de Derecho Procesal Laboral. Tratta. 1995. pp.643

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. Tercera Edición. México. 1997. pp.335

CARNELUTTI, Francesco. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Clásicos del Derecho. Vol. 5.Harla. México. 1997. pp.1184.

CASTORENA, J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. pp.282.

CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Forense Laboral. Cárdenas. México. 1997.pp. 797.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México. 1989. pp.394.

CHIOVENDA, Giuseppe. Curso de Derecho Procesal Civil. Clásicos del Derecho. Vol. 6.Harla. México. 1997. pp.573.

DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. Segunda Edición. México. 1991. pp.283

DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. Décima Edición. México. 2001. pp. 661.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. Sexta Edición. México. 1980. pp.647.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Procesal del Trabajo. Antología. UNAM. 1996. pp.345.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Harla. Octava Edición. México.1990. pp. 429.

GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y La Seguridad Social Integral. Textos Universitarios. México. 1973.pp. 563.

OVALLE FAVELA, José. Garantías Constitucionales del Proceso. McGraw Hill. México. 1996. pp. 327.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios. Cuarta Edición. 1977. pp. 403.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cardenas. Segunda Edición. México. 1986. p.p. 682.

TENA SUCK, Rafael. ÍTALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. Quinta Edición. México. 1997. pp. 260

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. Sexta Edición. México. 1981. pp.699.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1982. pp.596.

LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Mc Graw Hill. Cuarta ed. México. 2002.

Ley Federal del Trabajo. Décimo. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Décimo Tercera e.d. México. 2002.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por CLIMENT, Juan B. Esfinge. Tercera e.d. México. 1995.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BECERRA, Jorge. Porrúa. Sexagésima Segunda ed. México. 1990.

CD ROOM IUS 2003. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

APENDICE DE JURISPRUDENCIA 1917-2001. CÁRDENAS VELASCO, Ricardo. Ángel Editor. México. 2001.

OTRAS FUENTES

Diccionario de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 2001

Diccionario Léxico Hispano. T, I y II. W.M. Jackson. Octava ed. México. 1980

Enciclopedia Jurídica Ameba. T XXV. Bibliográfica Argentina S.R.L. Argentina. 1965.

V. b.
