

872709



UNIVERSIDAD  
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.  
INCORPORACIÓN No. 8727-09 ALA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



URUAPAN  
MICHOACÁN

---

---

## ESCUELA DE DERECHO

**"LA IMPORTANCIA DE PODER SUSTITUIR  
TESTIGOS EN EL JUICIO LABORAL".**

# T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

**P R E S E N T A :  
D A Y S I A Y A L A S O S A**

**ASESOR: LIC. BERÓNICA M. REYES R.**

URUAPAN, MICHOACÁN.

SEPTIEMBRE DE 2005.

M352049



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.



UNIVERSIDAD  
DON VASCO, A.C.



URUAPAN  
MICH.OACAN

IMPRESIÓN DE TESIS INDIVIDUAL

LIC. MERCEDES HERNÁNDEZ DE GRAUE  
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y  
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS, UNAM  
P R E S E N T E:

AYALA

APELLIDO PATERNO

SOSA

MATERNO

DAYSI

NOMBRE(S)

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 97601876-6

ALUMNO DE LA CARRERA DE: LICENCIADO EN DERECHO

CUMPLE CON LA REVISIÓN DE LA TESIS TITULADA:

**“LA IMPORTANCIA DE PODER SUSTITUIR TESTIGOS  
EN EL JUICIO LABORAL”**

POR LO QUE SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA MISMA.

URUAPAN, MICH., SEPTIEMBRE 06 DEL 2005.

DAYSI AYALA SOSA

V° B°

LIC. BERÓNICA MILAGROS REYES ROSALES  
ASESOR

LIC. FEDERICO JIMÉNEZ TEJERO  
DIRECTOR TÉCNICO

**Agradezco primeramente a  
Dios, por haberme dado la  
oportunidad de llegar a este  
momento tan importante  
de mi vida.**

**A mis padres y hermana,  
por estar a mi lado en todos los  
momentos difíciles, apoyándome  
siempre con una palabra de aliento.**

**A todos mis maestros que  
durante estos cinco años me  
han dado los conocimientos  
necesarios para lograr llegar  
a esta etapa final.**

***A mi asesor, que me dedicó tiempo  
y espacio compartiendo sus conocimientos  
y experiencias para la realización de este  
trabajo.***

## ÍNDICE

Introducción.....	8
-------------------	---

### CAPÍTULO 1

#### Antecedentes del Derecho del Trabajo

1.1. Evolución del Derecho del Trabajo en Europa.....	17
a) La edad antigua.....	17
b) La edad media.....	18
c) La época moderna.....	19
d) La época contemporánea.....	21
Artículo 123 de la Constitución.....	22
1.2. Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.....	41
1.3. La Ley Federal del Trabajo del 1º de Mayo de 1970.....	45
1.4. La Reforma Procesal del 1º de Mayo de 1980.....	47

### CAPÍTULO 2

#### Disposiciones Generales

2.1. Concepto del Derecho del Trabajo.....	49
2.2. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.....	49
2.3. Principios del Derecho Procesal del Trabajo.....	50
a) Principio de Publicidad.....	51
b) Principio de Gratuidad.....	52
c) Principio de Inmediatez.....	53

d) Principio de Oralidad.	54
e) Principio Dispositivo.	55
f) Principio de Economía.	57
g) Principio de Sencillez.	58
h) Principio de Concentración.	59
i) Principio de Suplencia.	61
2.4. Conflictos de Trabajo.	62
a) Concepto.	62
b) Características de los Conflictos de Trabajo.	63
c) Clasificación de los Conflictos de Trabajo.	64
1. Atendiendo a los sujetos.	64
2. Atendiendo a los intereses en pugna.	64
3. Atendiendo a la norma jurídica.	65
2.5. Procedimientos en materia laboral.	66
2.5.1. Procedimiento Ordinario.	66
2.5.2. Procedimiento Especial.	66
a) Concepto.	66
2.5.3. Procedimiento Para-Procesal.	69
a) Concepto.	69
a) Por mandato de ley.	70
b) Por su naturaleza jurídica.	72
c) A solicitud de parte interesada.	73

## **CAPÍTULO 3**

### **Procedimiento Ordinario Laboral**

3.1. Demanda.	76
a) Concepto.	76
3.2. Audiencia inicial y sus etapas.	81
3.2.1. Conciliación.	81
3.2.2. Demanda y Excepciones.	83
3.2.3. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.	85
3.3. Desahogo de Pruebas.	87
3.4. Alegatos.	88
3.5. Cierre de la Instrucción.	89
3.6. Proyecto de Laudo.	89
3.7. Laudo.	90

## **CAPÍTULO 4**

### **La Prueba en el Procedimiento Laboral**

4.1. La prueba en el procedimiento laboral.	93
4.2. La finalidad de la prueba.	94
4.3. Características de las pruebas.	95
4.3.1. Prueba Confesional.	98
a) Confesional para hechos propios.	99
4.3.2. Prueba Documental.	104
4.3.3. Prueba Testimonial.	111

4.3.3.1. La Tacha de los Testigos.	117
4.3.4. Prueba Pericial.	118
4.3.5. Prueba de Inspección.	120
4.3.6. Prueba Presuncional.	122
4.3.7. Prueba Instrumental.	124

## **CAPÍTULO 5**

La Sustitución de Testigos en el Juicio Laboral.	125
<b>Conclusiones.</b>	131
<b>Propuesta.</b>	133
<b>Bibliografía.</b>	136
<b>Anexo 1.</b>	139

## INTRODUCCIÓN

Como antecedentes del tema a tratar se enlistan las siguientes:

- a) Justicia Social para los menores de edad trabajadores como empacadores en autoservicios.
- b) La necesidad de implementar una segunda audiencia de conciliación dentro del procedimiento ordinario laboral.
- c) Las garantías sociales de seguridad mínimas en la relación laboral del trabajo eventual al servicio del Estado de Michoacán dentro de la Secretaría sal. actual.
- d) Validez del emplazamiento practicado por junta incompetente (adición al artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo).
- e) La prima de antigüedad, la obligación de su pago por el tiempo laborado.
- f) La importancia de la función social de la procuraduría federal de la defensa del trabajo.
- g) Los riesgos de trabajo.
- h) Creación de tribunales federales de conciliación y arbitraje en el poder judicial de la federación.
- i) De las medidas cautelares en materia laboral.
- j) La reinstalación como derecho de los trabajadores de confianza.

- k) En el Estado de Michoacán, se viola la garantía social establecida en el artículo 123 apartado "A" constitucional, en relación al trabajo de menores de edad.
- l) Regulación inconstitucional de la reconversión en materia laboral.
- m) La necesidad de eliminar las investigaciones practicadas dentro del procedimiento especial de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo.

Para iniciar, se debe primeramente plantear el problema que se abordará; dentro del cual tenemos que en la Ley Federal del Trabajo vigente, no se contempla expresamente la sustitución de testigos dentro de los juicios laborales, pero tampoco existe disposición que la prohíba; lo cierto es, que en la vida laboral dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, esta sustitución no se permite.

Dentro de este contexto, se observa claramente que se afecta de manera directa al oferente de la prueba testimonial dentro del juicio laboral, ya que si en determinado momento no lo es posible o no le es conveniente presentar al testigo que inicialmente propuso dentro de la etapa de ofrecimiento de pruebas en la audiencia inicial, de manera tajante la Junta le tiene por desierta la prueba en su perjuicio al no aportar los elementos necesarios para su desahogo, ya que como se menciona la Ley solamente indica que se tiene que presentar al testigo propuesto en dicha audiencia inicial.

La solución a este problema, es precisamente que la Ley Federal del Trabajo se reforme y permita expresamente la sustitución de testigos dentro de los juicios laborales, claro esta, que quien se vea en la necesidad de hacer este cambio, previamente lo anuncie a la Junta competente, para que dicha autoridad a su vez este en posibilidad de notificar a la contraparte de dicho cambio, y así, ésta pueda reunir los elementos necesarios para llevar el desahogo de dicha probanza como lo es el poder repreguntar como lo haría al testigo inicialmente propuesto y si lo considera pertinente, tacharlo como lo hubiese hecho con los propuestos dentro de la etapa correspondiente. Al haberse realizado esto, en ningún momento se estaría rompiendo el equilibrio procesal entre las partes, pues la prueba habrá sido legalmente ofrecida.

Para justificar la propuesta planteada, se considera de manera personal, que es importante que se legisle en este sentido, ya que en la actualidad muchos litigantes en un momento determinado dentro del juicio se encuentran imposibilitados para desahogar la prueba testimonial, ya que en muchos casos los testigos que ofrecieron, por diversas razones llegado el momento procesal oportuno se arrepienten o son coaccionados por la contraparte del oferente y ya no quieren dar su testimonio o bien cuando cambian de domicilio, provocándole al oferente graves perjuicios en su contra.

En el aspecto social es relevante, porque dentro de una sociedad propiamente existen varias personas que por sí mismas pueden conocer de un hecho controvertido dentro de un juicio y es lógico que su testimonio sirva para el esclarecimiento de la verdad y más aún es importante el buscar la justicia siendo esta un objetivo primordial del derecho.

Por último y no menos importante es mencionar el aspecto profesional, ya que al estar debidamente regulado este aspecto, como abogado litigante se puede obtener una mayor posibilidad de triunfo en un juicio y con ello la obtención de mayores ingresos que al final de cuentas es una de las razones por las que se trabaja; entre otras.

Para ello se establece como Objetivo General: Determinar la importancia que tiene dentro del juicio laboral, la posibilidad de sustitución de testigos que de igual forma conoce los hechos controvertidos como los conoce el testigo inicialmente propuesto por el oferente; dicha posibilidad únicamente cuando existan dos o más testigos que presenciaron los hechos.

Como hipótesis o pregunta de investigación se establece; como variable independiente: la designación de testigos en materia laboral y como variable dependiente: la sustitución de testigos dentro del juicio laboral.

La metodología que se utilizó, fue la de tipo documental, a través de bibliografía la cual permitió la consulta de libros de texto y jurisprudencia; de igual modo, se utilizó la investigación de campo a través de la cual se realizaron entrevistas a funcionarios de la Junta Especial Número Siete de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán, así como a diversos Abogados Laboralistas que litigan dentro de la Junta, cabe hacer mención que no se llevó un cuestionario rígido en la práctica de la entrevista, sino que, conforme las respuestas que daban a la pregunta de su opinión acerca de la posibilidad de la sustitución de testigos dentro del juicio laboral se iban dando las demás, hasta llegar a un conclusión final.

Dentro de los temas a tratar en este trabajo de investigación se encuentra dentro del primer capítulo, los antecedentes del Derecho del Trabajo, mencionando como en los tiempos antiguos el trabajo no era considerado digno para las personas sino que únicamente lo deberían hacer los esclavos ya que estos no eran considerados como personas sino como cosas susceptibles de apropiación.

Se han distinguido cuatro etapas en la evolución de la humanidad, mismas que se siguen para estudiar el nacimiento y desarrollo que dentro de la misma ha seguido el derecho del trabajo: la edad antigua, la edad media, la época moderna y la época contemporánea.

Dentro de nuestro país se puede señalar que estas etapas se desarrollan como a continuación se señala: Negación, Prohibición, Tolerancia, Reconocimiento.

Pero es hasta la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que aparece el artículo 123 que señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

En la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931 aparecen las reglas del procedimiento ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje contemplaban, en la Ley de 1931, la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

La Ley Federal del Trabajo del 1° de Mayo de 1970, la promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de Diciembre de 1969. Entró en vigor, despertando todo tipo de inquietudes, el 1° de Mayo de 1970.

En el aspecto orgánico se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social se integraran Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los

diversos estados de la República. Con el mismo espíritu, los gobernadores de los Estados y de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ahora denominado Jefe de Gobierno del Distrito Federal, podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En relación al capítulo segundo, se tienen los conceptos de derecho del trabajo y derecho procesal del trabajo, de igual forma se trata el tema de los principios del derecho procesal del trabajo.

En donde el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, señala el concepto de derecho del trabajo como el conjunto de "Normas de Trabajo que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Por derecho procesal del trabajo, se entiende 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 de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, menciona los principios a los que estará sujeto nuestro derecho y señala: "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”.

Los procedimientos en materia laboral son de tres tipos: el ordinario, el especial y el para-procesal.

Los procedimientos especiales tienen por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía, que generalmente significa una necesidad apremiante para el trabajador, o porque las causas que lo originan, afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso.

Los llamados procedimientos para-procesales o voluntarios son aquellos asuntos, que, por mandato de Ley, por su naturaleza o por solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

Dentro del capítulo tercero, se abordará específicamente todo el procedimiento laboral, incluyendo sus etapas y la forma como se desarrolla cada una de ellas; como son la Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, Desahogo de Pruebas, Alegatos, Cierre de la Instrucción.

Proyecto de Laudo y Laudo, explicando quienes intervienen en cada una de ellas y los términos de las mismas.

Siguiendo el desarrollo del presente trabajo, en el capítulo cuarto, se habla acerca de las pruebas admisibles dentro de los juicios laborales, siendo estas todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes: Confesional, Documental, Testimonial, Pericial, Inspección, Presuncional, Instrumental de actuaciones, y Fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Por último en el capítulo quinto, propiamente se dan los motivos por los que se considera importante la sustitución de los testigos en los juicios laborales incluyendo tesis de jurisprudencia, que dan fundamento a la propuesta.

## **CAPÍTULO 1**

### **ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

#### **1.1. Evolución del derecho del trabajo en Europa.**

La historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida del hombre esta íntimamente vinculada con el trabajo.

Se han distinguido cuatro etapas en la evolución de la humanidad, mismas que se siguen para estudiar el nacimiento y desarrollo que dentro de la misma ha seguido el derecho del trabajo. Siendo estas:

##### **a) La edad antigua:**

En la época antigua se le restó valor al trabajo, aún sin dejar de reconocer el importante papel que jugaba; fue objeto de desprecio por los hombres de aquel tiempo, incluso los filósofos lo consideraban como una actividad impropia para los individuos, por lo que quienes lo desempeñaban eran los esclavos, que eran considerados como cosas y no como personas.

Es en la Ciudad de Roma en donde se encuentra de una manera muy superficial y abstracta algunas disposiciones que regularon la prestación del trabajo; al trabajo se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras de arrendamiento y la de compraventa y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y los instrumentos de trabajo.

Posteriormente, debido al aumento de la población y a lo difícil de poder allegarse de esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento. Así surgieron nuevas instituciones contractuales: *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana.

#### **b) La edad media:**

En esta época cobra auge el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos que se dedicaban al mismo oficio. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y aprendices.

Las corporaciones de oficios nacen, probablemente, con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, a dedicarse a una determinada actividad.

Debido a las contradicciones que en el seno mismo de los gremios se dieron, diferencia de clase, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso culminó con el Edicto de Turgot, el 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia del hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley Capellier, de Junio de 1791, se confirmó lo anterior y fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza organizada del proletariado.

### **c) La época moderna:**

“Aquí, rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses”. (DÁVALOS, 1997:6)

Esta corriente, esencialmente pugnaba porque se dejará al hombre el campo totalmente libre, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es un ser por naturaleza libre.

Este nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos importantes: la Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la legislación de América.

La Ley Chapellier señaló en su exposición de motivos que "no existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad"; fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo. (DÁVALOS, 1997:7)

El Código Penal castigó severamente aquellos actos que "a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos" interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas, esto es, fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.

El Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas --jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos- y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.

Con esto pues, se ve que los trabajadores estaban durante esta época reprimidos por todas partes, ya que de una legislación a otra se apreciaba el maltrato y los abusos para ellos.

**d) La época contemporánea:**

El derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores:

- I. La división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos en dos sectores, por un lado, los dueños del capital y, por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo.

La libertad se impone en las relaciones obrero-patronales y solamente resulta real y efectiva para los patrones quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de las fábricas que viven en existencia miserable y las crisis de sobrepoblación o más bien dicho de subconsumo.

- II. Las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para éstos nuevos horizontes a la vida. (DÁVALOS, 1997:8)

En nuestro país se puede señalar que estas etapas se desarrollan como a continuación se señala:

1. **Negación:** Esta se desarrolla en la época de la colonia ya que no se tenía ningún derecho reconocido a los trabajadores.
2. **Prohibición:** Se da en el feudalismo en donde el patrón pagaba lo que el consideraba justo y se negaba la asociación de los trabajadores.
3. **Tolerancia:** Se puede considerar que se encuentra dentro de la Constitución de 1857 ya que en el artículo 4 y 5 se reconoce un poco el derecho de los trabajadores, pero aún no hay regulación en ninguna ley del derecho de los trabajadores.
4. **Reconocimiento:** Se encuentra a partir de la Constitución de 1917 ya que se crea al artículo 123 en donde se consagran los derechos de los Trabajadores.

**Pero es hasta la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 que aparece el artículo 123 que a continuación se señala:**

**ARTICULO 123.** *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

- A. *Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

- I. *La duración de la jornada máxima será de ocho horas;*
- II. *La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;*
- III. *Queda prohibida la utilización de trabajo de menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;*
- IV. *Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;*
- V. *Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;*
- VI. *Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas*

*determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.*

*Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.*

*Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;*

- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;*
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;*
- IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:*
  - a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.*

- b) *La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.*
- c) *La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.*
- d) *La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.*
- e) *Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen conveniente, ajustándose al procedimiento que determine la ley.*
- f) *El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;*

- X. *El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;*
- XI. *Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;*
- XII. *Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de construir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.*
- Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administren los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las*

*formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.*

*Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.*

*Además, en estos mismos centros de trabajo cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.*

*Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casa de juegos de azar,*

*XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;*

*XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente*

- incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;*
- XV. *El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre la higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;*
- XVI. *Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;*
- XVII. *Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;*
- XVIII. *Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán*

*consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;*

- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;*
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;*
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir*

*el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire el servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;*

*XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencias sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra;*

*XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de los patronos, sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;*

XXV. *El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.*

*En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos de su familia;*

XXVI. *Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;*

XXVII. *Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:*

a) *Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.*

b) *Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*

c) *Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.*

d) *Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuarse el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.*

- e) *Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*
- f) *Las que permitan retener el salario en concepto de multa.*
- g) *Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra; y*
- h) *Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;*

XXVIII. *Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;*

XXIX. *Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;*

XXX. *Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas,*

*destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados; y*

*XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de 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 fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a 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 labrado, o de envase 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 o 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 los 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 la 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;*

- B. *Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:*

- I. *La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;*
- II. *Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;*
- III. *Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;*
- IV. *Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante el vigencia de éstos;  
En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;*
- V. *A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;*
- VI. *Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;*
- VII. *La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;*
- VIII. *Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y*

*antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;*

*IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.*

*En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.*

*X. Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;*

*XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:*

*a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.*

*b) En los casos de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;*

- c) *Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.*
- d) *Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.*
- e) *Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familias.*
- f) *Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado, mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda con el fin de construir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o*

*bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.*

*Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.*

*XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.*

*Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última;*

*XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes de Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.*

*El estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en los términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.*

*Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.*

*XIII. Bis. El banco central y de las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado; y*

*XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.*

En principio y en base a la Constitución de 1917 será facultad de los Estados de la República legislar en materia del trabajo, por lo que se crearon varias leyes, pero es hasta que se reforma el artículo 73 fracción X y el artículo 123 Constitucional en donde se señala que es facultad del Congreso de la Unión el

legislar en materia del trabajo, esto se da en el año de 1929 y hasta en 1931 se crea la primera Ley Federal del Trabajo.

## **1.2. Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.**

Fue el Presidente Pascual Ortiz Rubio quien la promulgó, pero a Aarón Sáenz, entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo corresponde el mérito de haber sabido llevar a buen puerto una nave que encontró aguas difíciles. El trabajo de gabinete lo harían Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, tres especialistas en derecho con posterior destino importante en la política, la administración laboral y la Universidad. Fue para ellos básico el Anteproyecto de Portes Gil enriquecido por la Comisión Mixta designada por la Convención de 1928.

En su momento fue modelo importante para el derecho iberoamericano del trabajo. Muchas de sus disposiciones pueden reconocerse en las leyes de trabajo vigentes en múltiples países de América Latina.

En la parte orgánica la ley de 1931 adoptó las disposiciones del Anteproyecto de Portes Gil si bien excluyó la figura del Consejo Nacional de Trabajo. La elección de los representantes del capital y del trabajo quedaba a cargo de convenciones (art. 367) reunidas el día primero de diciembre de los años

pares (art.380), designándose representantes obreros y patronales titulares y suplentes, por cada grupo especial de las Juntas (art.368). la propia ley declinaba en reglamentos a expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento (art. 401).

El Título Noveno de la Ley señaló el procedimiento ante las Juntas, y a ese efecto se dividió 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 Federales de Conciliación" (arts. 500-510).*

*Capítulo IV. "De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal 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 laudos" (arts. 584-648).*

Las reglas del procedimiento ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje contemplaban, en la Ley de 1931, la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del

demandado le obligaba a contestar en el mismo acto (arts. 512, 513 y 514), pero en el caso de que no compareciera, había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de no presentarse tampoco en la segunda ocasión (art. 515). (DE BUEN, 1998:132)

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

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

Concluida la tramitación, se formulaba por el auxiliar del presidente de cada grupo especial, un dictamen, que proponía la solución del conflicto (art. 535)

mismo que se sometía a discusión, pudiendo las representantes formular votos particulares (art. 538 al 540). Con el acta correspondiente se pasaban los autos al secretario para el engroce del laudo (art. 541), firma por los representantes (art. 549) y notificación a las partes. (DE BUEN, 1998:133)

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).

La etapa final quedaba a cargo de los presidentes de las Juntas, a quienes se imponía la "obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos. . ." (art. 584), otorgándoles la ley facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales (art. 625) y de remate (art. 627 y ss.). En todo caso los actos de ejecutor podían someterse a revisión por la Junta (art. 647).

En los artículos 601 y 602 se establecieron las reglas para determinar la responsabilidad del conflicto en caso de que el patrón se negare a someterse al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

“La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 rigió por 40 años la vida económica y social de México. Fue eficaz pese a sus errores e insuficiencias”, nos dice Nestor de Buen Lozano. (DE BUEN, 1998:132)

### **1.3. La Ley Federal del Trabajo del 1° de Mayo de 1970.**

La promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de Diciembre de 1969. Entró en vigor, despertando todo tipo de inquietudes, el 1° de Mayo de 1970.

Tanto en relación a las autoridades de trabajo como a las reglas procesales se introdujeron algunas reformas significativas. Las primeras para recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la ley anterior se habían producido. Con las segundas se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba eran necesarias.

En el aspecto orgánico se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social se integraran Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos estados de la República. Con el mismo espíritu, los gobernadores de los

Estados y de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ahora denominado Jefe de Gobierno del Distrito Federal, podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para evitar las constantes desintegraciones de las juntas por ausencia de dos de los representantes, lo que solía ser el resultado de maniobras desinteresadas, se determinó que durante el período de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes aunque sí para la resolución de los conflictos.

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

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

En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, omitida en la ley anterior y se facilitó el desahogo de las periciales.

Una novedad interesante derivó de la inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, esto lo podemos encontrar en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

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

#### **1.4. La Reforma Procesal del 1° de Mayo de 1980.**

El 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, que implicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la ley que fijaban el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. El proyecto elevó el número de artículos de la ley de 1970 de 891 a 1010. Pero lo importante no era el número de los preceptos sino su

contenido. Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal. Por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta.

Algunas de las características más notables atendían a la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; a la nueva distribución de la carga de la prueba; a los problemas de la representación legal; el impulso procesal a cargo de la autoridad, etc. En todo caso la nota de mayor trascendencia estaría dada por la tutela que a partir de la reforma ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquéllos, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor a la debida (art. 685).

Por el momento solo me limitare a hacer este breve comentario ya que en el desarrollo del trabajo se establecerá el nuevo procedimiento laboral.

## **CAPÍTULO 2**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **2.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.**

El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que el derecho del trabajo es el conjunto de normas de trabajo que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

#### **2.2. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

El derecho procesal del trabajo es reciente en nuestro medio jurídico, ya que el avance significativo de este se dio en las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980.

Alberto Trueba Urbina, nos menciona que es "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 de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales". (TENA, 2002: 15)

Por su parte, Francisco Ross Gámez, manifiesta que "el derecho procesal laboral es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del

Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales". (TENA, 2002; 15,16)

Se concluye que el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que van a aplicar los tribunales del trabajo para resolver los conflictos que se susciten entre obreros y patronos, entre obreros solamente o bien entre patronos, para mantener el orden jurídico.

### **2.3. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, rige los principios a los que estará sujeto nuestro derecho y señala: "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 derive de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de la Ley Laboral.

Del artículo anterior se desprenden los siguientes principios:

**a) PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.**

Este constituye un verdadero derecho, ya que todas las diligencias que se lleven a cabo dentro de las Juntas podrán ser presenciadas por cualquier persona ajena al juicio que se este ventilando en ese momento.

Al respecto, el artículo 720 de la Ley, señala que "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".

La única excepción a este principio es la audiencia de votación y discusión de laudo por parte de los Representantes que integran la Junta, ya que esta se debe hacer a puerta cerrada, es decir, no se permite la presencia del público, esto para el mejor despacho del asunto.

## **b) PRINCIPIO DE GRATUIDAD.**

Sin duda alguna, la gratuidad en el procedimiento laboral, deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna al establecer: *“nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales”.*

Por su parte, en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo se establece que *“todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno”.*

Un claro ejemplo de esta gratuidad dentro del derecho del trabajo, lo encontramos en lo que es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ya que esta fue creada para aquellos trabajadores que no cuentan con los recursos económicos suficientes para solventar los gastos de un abogado, y acuden a ella para obtener asesoría gratuita en el trámite de cualquier asunto laboral, ya sea en la procuraduría federal o local.

### **c) PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.**

Consiste esencialmente en que los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia.

Armando Porras y López nos dice al respecto "que el juez o tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin que conozca el negocio, no es a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, y de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa". (TENA, 2002: 18)

Es por ello, que las Juntas están obligadas a recibir todas las comparecencias y actos que las partes les presentes, bajo su más estricta responsabilidad, para la cual también tienen la facultad de formular a quien comparezca todas las preguntas que consideren necesarias así como a examinar toda clase de documentos y objetos que les presenten a fin de emitir un fallo justo en base a los intereses que se encuentran en conflicto.

#### **d) PRINCIPIO DE ORALIDAD.**

A diferencia del derecho común, el derecho procesal laboral se desenvuelve con base en audiencias, dentro de las cuales las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de hacerlo de manera verbal frente a quien actúe dentro de la Junta en ese momento. Por ello se le considera como un proceso eminentemente oral.

Es por tal motivo que en estos procesos predomina la palabra hablada. Aunque no con ello se quiere decir que no exista nada escrito, ya que no se puede concebir un proceso totalmente oral, debido a que en muchas ocasiones el juzgador se encuentra imposibilitado materialmente para presenciar todas las diligencias que se desarrollen en un solo día además de que es imposible que guarde en su memoria todos y cada uno de los actos que se desahogan y por ello si no existiera nada escrito sería muy difícil resolver el fondo del asunto.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 713 prevé que en las audiencias que se celebren, se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley. Con esto se confirma la oralidad dentro del proceso laboral, toda vez que si una de las partes no comparece físicamente a la audiencia no puede ser sustituida por una promoción. Con esto pues se demuestra la necesidad que se tiene del contacto

directo entre las partes y la Junta a fin de que esta conozca de manera directa el litigio, para una mejor impartición de justicia.

**e) PRINCIPIO DISPOSITIVO.**

Las Juntas no están obligadas a manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que puedan funcionar es necesario que los particulares promuevan impulsando el desarrollo del procedimiento. Este principio se le conoce tradicionalmente como iniciativa o instancia de parte.

Esto significa que el juzgador solo actúa a petición de los promoventes.

Es por ello que el artículo 873 de la Ley Federal del trabajo señala *"el Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará su acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al que haya recibido el escrito de demanda"*.

Respecto de los procedimientos especiales el artículo 893 de la Ley Laboral menciona: *"el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de*

*demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley”.*

Por lo que ve a los procedimientos para-procesales o voluntarios el artículo 983 de la Ley de la Materia refiere al respecto: *“en los procedimientos a que se refiere este capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir ante la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.*

*La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.*

Así pues se tiene que por disposición de la ley laboral, es necesario que él o los interesados hagan llegar a la Junta competente su solicitud o demanda, ya que sin esta no se puede iniciar ningún procedimiento laboral.

## **f) PRINCIPIO DE ECONOMÍA.**

Frecuentemente se confunde con el de gratuidad, con el de concentración y también con el de sencillez, por los vínculos estrechos que hay entre ellos. Es indiscutible que este debe tener características propias, sino se estaría hablando de un sinónimo de aquellos.

Eduardo J. Couture se refiere al tema indicando: "el proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso". (TENA, 2002: 19)

Concluye que la cuantía económica modesta caracteriza los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto. Por esta razón se simplifican las formas en el método oral; se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos; se reducen los recursos; se eliminan las costas y gastos del litigio; provocando la existencia de tribunales especializados, que evitan por sistema toda erogación innecesaria durante el proceso. Pone como ejemplo precisamente a los tribunales laborales.

Por lo que se finaliza diciendo que el procedimiento laboral persigue el ahorro de todo gasto innecesario dentro del juicio.

**g) PRINCIPIO DE SENCILLEZ.**

En el proceso laboral el legislador tuvo en consideración que la mayoría de los casos, el trabajador carece de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrón.

Al respecto en su artículo 687 la Ley Federal del Trabajo señala que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deben precisar los puntos petitorios.

Con lo anterior se da facilidad a las partes para que puedan hacer cualquier promoción ante la autoridad laboral sin que se desechen por no reunir requisito alguno de formalidad, y hasta se ha llegado a afirmar por la Suprema Corte que incluso en una promoción o comparecencia no es necesario que se señalen los fundamentos de derecho, sino simplemente que se señalen los puntos petitorios para que la Junta pueda ejercitar la acción.

En relación a la formalidad de las actuaciones de la Junta, en la Ley de 1931 se establecía que las audiencias que se desarrollaran ante las Juntas deberían resumirse en actas por quienes las presidían y se debería contener lo que las partes manifestaran, pero era imposible ya que las autoridades al momento de resolver el conflicto no podían recordar con exactitud lo que se había desahogado en cada diligencia por la gran cantidad de conflictos que se tramitaban; por lo que en la Ley actual se estableció que se debe elaborar actas en las que se contendrá todo lo que se suscite en la audiencia, dándose un toque mixto al procedimiento ya que también predomina la oralidad.

Esta facultad se encuentra únicamente reservada para las partes ya que la autoridad en todo momento debe someterse a las formalidades esenciales del procedimiento en los términos expresados por la Constitución en su artículo 16.

#### **h) PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.**

De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación.

El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

- I. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la ley (art. 761).
- II. Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará 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 (art. 763).
- III. Además, de acuerdo con el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros.

En relación con este precepto legal, artículo 686 de la Ley expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones (regularización del procedimiento).

Para concluir se puede decir que este principio no menos importante que los otros, muestra claramente que los juicios laborales deben tramitarse lo más

pronto posible ya que en una sola audiencia o diligencia es posible realizar varios actos, esto para lograr una pronta y expedita impartición de justicia.

Un ejemplo de este principio lo es el procedimiento especial, ya que en una sola audiencia se lleva la conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

#### **i) PRINCIPIO DE SUPLENCIA.**

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto no contenga o no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la Junta, en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando cuáles son todas aquellas prestaciones que por Ley corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de la Ley.

Con relación a este principio existen dos opiniones al respecto, la primera de ellas se refiere al trabajador omiso en su demanda con la cual se esta de acuerdo en el sentido de que la Junta le subsane esas deficiencias ya que como es bien sabido el trabajador en muchas ocasiones no cuenta con los

conocimientos jurídicos necesarios para hacer valer sus derechos y por consecuencia su demanda pueda ser incompleta pero en este caso y es donde entra la segunda opinión, el patrón queda en desventaja procesal frente a la junta ya que a él nadie le corrige sus omisiones, provocándose con ello una impartición elitista.

Como comentario final al respecto de estos principios es conveniente decir que éstos son los que dan autonomía al proceso laboral al implementar las formas de cómo se debe seguir, aunque no en todos los casos sea por regla general.

## **2.4. CONFLICTOS DE TRABAJO.**

### **a) Concepto.**

Para Mario de la Cueva, "los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo". (TENA, 2002: 24)

J. Jesús Castorena dice que: "conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo". (TENA, 2002: 25)

Un conflicto de trabajo es todo aquel choque de intereses que se da entre los sujetos de las relaciones obrero-patronales con motivo de inconformidades en la aplicación de estas.

#### **b) CARACTERISTICAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.**

1. Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.
2. Derivan fundamentalmente de la actividad laboral.
3. Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.
4. Son eminentemente sociales y dinámicos, en cambio los civiles y mercantiles son generalmente patrimoniales, por los intereses en juego.
5. Son de orden público, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, particularmente en los colectivos y deben acatarse a las normas de trabajo imperativamente.

## **c) CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.**

### **1. Atendiendo a los sujetos.**

- Entre patronos y trabajadores (despidos).
- Entre patronos (sustitución patronal).
- Entre trabajadores (problema de escalafón o preferencia de derechos).
- Entre sindicatos (titularidad de un contrato colectivo de trabajo).
- Entre sindicatos y terceras personas (cuando un sindicato se opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo, que la empresa contrate un trabajador ajeno al gremio).

### **2. Atendiendo a los intereses en pugna.**

- Conflictos individuales, son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervenga.
- Conflictos colectivos, son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que participen.

- Conflictos jurídicos, son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos y, pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.
- Conflictos de orden económico, son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales o colectivos.

### **3. Atendiendo a la norma jurídica.**

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

## **2.5. PROCEDIMIENTOS EN MATERIA LABORAL**

En materia laboral existen tres tipos de procedimientos y son: el ordinario, el especial y el para procesal, los cuales serán mencionados en seguida.

### **2.5.1. PROCEDIMIENTO ORDINARIO.**

El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento especial, es decir, constituyen la regla general.

Por el momento solo hará este señalamiento; ya que el capítulo siguiente se abordará de manera específica.

### **2.5.2. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.**

#### **a) Concepto.**

Los procedimientos especiales tienen por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía, que generalmente significa una necesidad apremiante para el trabajador, o porque las

causas que lo originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso.

Los procedimientos especiales son aquellos que tienen una tramitación rápida incluyendo en ellos el principio de concentración propio del derecho procesal del trabajo, ya que cuenta con una sola audiencia aunque por la naturaleza de las pruebas que se lleguen a ofrecer esta puede llevarse a cabo en otras posteriores.

Este procedimiento se inicia, con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas. Al recibir dicho escrito, la Junta citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución. Esta audiencia deberá celebrarse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda. En la práctica como ya se mencionaba en líneas anteriores esta concentración en una sola audiencia, resulta un poco difícil ya que en ocasiones por la naturaleza de las pruebas que puedan ofrecer las partes resulta ilógico que la audiencia se pueda llevar en una sola, siendo entonces necesaria la práctica de más audiencias para el perfecto desahogo de estas pruebas.

Al citar al demandado, la Junta lo apercibirá que de no comparecer el día y la hora que para tal efecto se señale, dará por admitidas las peticiones de la parte actora.

Dentro de la audiencia, ésta se iniciará con un intento conciliatorio, para procurar avenir a las partes en esta etapa procesal. De no ser posible llegar a la conciliación, cada una de las partes formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas en que fundamente su acción o sus excepciones o defensas, según lo juzgue conveniente.

Concluida la recepción de todas las pruebas, la Junta oirá a las partes en sus alegatos y dictará la resolución correspondiente.

Si el actor no concurre a esta audiencia, entonces se le tendrá por reproduciendo su escrito inicial y, en su caso, por ofrecidas las pruebas que él mismo haya puesto a disposición de la Junta. Y al demandado se le apercibirá de que en caso de no comparecer se le tendrá por contestando la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, y por perdiendo su derecho para ofrecer pruebas.

En estos procedimientos especiales se observará, en lo aplicable, todo lo contenido en las normas referentes a las pruebas en general; asimismo, se aplicará en lo conducente lo previsto para el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Es decir, la celeridad que se persigue no debe romper lo fundamental, en cuanto a materia de pruebas.

En la práctica, se tramitan muy poco los procedimientos especiales; generalmente el más tramitado es el de declaratoria de beneficiarios o muerte por riesgo de trabajo.

### **2.5.3. PROCEDIMIENTO PARA-PROCESAL.**

#### **a) Concepto.**

Los llamados procedimientos para-procesales o voluntarios son aquellos asuntos, que, por mandato de Ley, por su naturaleza o por solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno ente partes determinadas.

Están contemplados en el capítulo tercero del título quince, que señala que los procedimientos para-procesales o voluntarios, nos son más que lo que tradicionalmente se conoce en la doctrina y en el derecho positivo como jurisdicción voluntaria.

Los procedimientos para-procesales serán los que utilicen los tribunales laborales en los asuntos que no sean litigiosos.

El trámite establecido para estos procedimientos es que el trabajador, sindicato o patrón interesados, podrán concurrir a la Junta competente a solicitar, oral o preferentemente por escrito, su intervención, debiendo señalar expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretenda se exhiba o la diligencia que se pida se lleve a cabo.

La Junta, dentro de las 24 horas siguientes, acordará la solicitud y, en su caso, señalará día y hora para desahogar la diligencia respectiva.

Los procedimientos voluntarios son aquellos en los cuales no existe controversia entre las partes, sino únicamente la parte interesada acude ante el tribunal del trabajo a solicitar una declaración, - y que por ley requiere la intervención de este.

Existen clasificaciones de este procedimiento y se señalan de la siguiente forma:

**a) Por mandato de ley:**

Se tramitarán conforme a los procedimientos para-procesales o voluntarios los señalados a continuación:

1. Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes se tenga que otorgar depósito o fianza concurriendo con el presidente de la Junta, el cual se lo comunicará a la parte interesada, así como la cancelación o devolución, previa comprobación de cumplimiento de obligaciones a garantizar (art. 984).
2. Podrá solicitarse la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, cuando por disposición de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin existir objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y éste haya impugnado dicha resolución, la podrá realizar dentro de los tres días siguientes a la fecha de notificación, debiendo garantizar la cantidad e intereses a repartir adicionalmente (art. 985 y 986).
3. Cuando se solicita a la Junta la aprobación de los convenios o liquidaciones, debiéndose identificar a satisfacción de los solicitantes, con objeto de cumplir con el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, debiendo desglosar la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de reparto de utilidades, dejando a salvo sus derechos para el caso de que la comisión no los hubiere determinado (art.987).
4. La autorización para trabajar a los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16, que no hayan terminado su educación obligatoria, debiendo acompañar los documentos necesarios para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo (art. 988).

5. Los trabajadores podrán solicitar de la Junta, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido (art.989).
6. Podrán concurrir personalmente a la Junta, el trabajador o sus beneficiarios a recibir cantidad de dinero, en virtud de convenio o liquidación (art.990).
7. En los casos de rescisión de contrato de trabajo, previstos en el artículo 47, el patrón podrá solicitar de la Junta, que por conducto del actuario notifique al trabajador el aviso de despido, en caso de negativa a recibirlo, se deberá levantar un acta circunstanciada de la diligencia. La Junta, a los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación correspondiente.

**b) Por su naturaleza jurídica:**

Se tramitará por esta vía:

1. La demostración de la existencia de hechos que han producido o están destinados a producir efectos jurídicos y que no deriven perjuicios a terceras personas.
2. Solicitar la intervención de la Junta, para que resuelva con certeza una situación jurídica en la que exista incertidumbre.

**c) A solicitud de parte interesada:**

Cuando se requiera la intervención de la Junta, sin que éste promovida cuestión litigiosa alguna entre las partes, podrá solicitarse a dicha autoridad que formalice, tutele u otorgue fianza o eficacia a un acto jurídico determinado.

## CAPÍTULO 3

### PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

En la mayoría de los conflictos laborales se sigue un procedimiento general que ahora, de acuerdo con la Ley, se inicia con una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Para celebrar la audiencia de demanda y excepciones la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la fecha en que reciba la demanda, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas dentro de los quince días siguientes, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio y tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia. La notificación que al respecto se haga deberá ser personal y cuando menos con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia.

La ley dispone que si el actor es un trabajador o sus beneficiarios, en caso de que la Junta notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que ejercitare acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará tales defectos y le prevendrá que los subsane en un término de tres días; pero si no lo hiciere, en la misma audiencia la Junta lo requerirá para que lo subsane.

En la práctica de las Juntas, si no se cumple con la prevención no se señalará fecha para la audiencia inicial hasta que no cumpla con el requerimiento, no importa que pasen los 3 días que marca la ley.

El artículo 876 dispone que a la audiencia deberán comparecer las partes personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados; pero se debe entender que esto solo tiene lugar en la etapa conciliatoria y por una sola vez puede la Junta suspender esta audiencia, si las partes lo piden de común acuerdo, para conciliarse y reanudarla dentro de los ocho días siguientes.

Si como resultado de esta fase conciliatoria se obtiene un convenio, el conflicto queda terminado; siempre y cuando se de cumplimiento total a dicho convenio y de conformidad con el artículo 33 de la Ley Laboral.

En caso contrario se pasará al periodo contencioso, o sea propiamente a la demanda y excepciones.

Terminada la exposición del actor se concederá la palabra al demandado a fin de que presente sus excepciones, oralmente o por escrito.

La ley permite la réplica y la contrarréplica o sea la posibilidad de que al terminar la contestación de la demanda vuelva a hablar el actor y cuando concluya tendrá derecho el demandado de hacer una nueva exposición.

Puede ocurrir que el demandado tenga a su vez una reclamación que presentar al actor, en cuyo caso se habla de la reconvencción. El actor procederá a contestar de inmediato o podrá acordarse la suspensión de la audiencia, que se continuará dentro de los cinco días siguientes.

En el caso de que el actor no concorra a la audiencia en la etapa de demanda y excepciones se reproducirá su demanda o escrito inicial. En cambio si no comparece el demandado, se tendrá la demanda por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y por perdido el derecho para ofrecer pruebas de su parte.

### **3. 1. DEMANDA.**

#### **a) Concepto.**

La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que éste emita un fallo contra el demandado, nos dice Kisch. (BERMUDEZ, 1997: 127)

La demanda es el acto procesal mediante el cual una persona que se siente con algún derecho el cual ha sido vulnerado, comparece ante el tribunal del trabajo para hacerlo valer, esto mediante un escrito en el que precisa sus pretensiones y ofrece las pruebas para demostrar su dicho; dando así

cumplimiento al principio de instancia de parte contenido en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la Junta no actúa de oficio.

Se distinguen con claridad seis partes fundamentales en la integración de la demanda. Estas son:

- I. El nombre y domicilio del actor.
- II. El nombre y domicilio del demandado.
- III. La cosa demandada, (acción) designándola con toda exactitud.
- IV. Los hechos en que se funde, explicándolos claramente.
- V. El derecho.
- VI. La petición en términos claros y concretos.

Con relación al primer requisito se debe decir que es indispensable su señalamiento para saber quien será la persona que asuma el papel de actor, a fin de saber si tiene o no capacidad para promover el juicio.

Si el actor no concurre por sí mismo, sino por representante, deberá acompañar el poder que acredite tal representación de conformidad con el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

El actor tiene además la obligación de precisar en su escrito de demanda el domicilio que será el vínculo de comunicación entre el actor y el tribunal ya que en el se le harán saber todas las notificaciones que tenga derecho a recibir.

Tan importante como en el caso del actor, es la designación del demandado, pues sólo cuando éste se encuentre perfectamente individualizado, se podrá saber contra quién se ha dirigido la acción. Asimismo, podrá ordenarse su emplazamiento y, en su momento, condenársele o absolversele en el laudo; así mismo para hacerle el requerimiento de pago.

La individualización del demandado es necesaria también para determinar su capacidad, así como para establecer la competencia de la Junta que deba conocer del juicio.

De igual manera la designación de un domicilio para el demandado resulta indispensable, a fin de determinar el lugar en que va a fijarse la responsabilidad del demandado. En este aspecto, debemos tener presente que el artículo 740 de la Ley, impone cierta liberalidad en la forma de tutelaje al trabajador, al establecer: "Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 743 en lo conducente, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde se efectúa la notificación es precisamente el del centro de trabajo donde se presta o prestó

servicios el demandante y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo”.

La demanda debe contener una relación breve pero clara de qué es lo que se pide del demandado. Esto se logra mediante lo que comúnmente se conoce como “narración de hechos”, de forma tal que haga comprensible tanto al demandado como a la autoridad correspondiente cuándo, dónde y cómo ocurrió el hecho que generó la demanda. La claridad en esta parte de la demanda es esencial, porque muchas veces ahí se determina la competencia; y porque así, el demandado y el tribunal conocerán el objeto y las pretensiones del actor y sólo así podrá dictar un laudo congruente con tales pretensiones.

En caso de que los hechos sean contradictorios la Junta requerirá para que el actor los aclare a fin de no dejar en estado de indefensión al demandado.

La integración correcta de una demanda, requiere de una fundamentación de derecho, consistente en la exposición de los apoyos jurídicos en que se citen los artículos que fueron transgredidos por el demandado, así como aquellos otros que garanticen el derecho del actor al reclamo, esto únicamente como obligación para el abogado pero no así para el trabajador dada la sencillez que corresponde al procedimiento laboral; según criterio de la Suprema Corte bastará que el trabajador o sus beneficiarios señalen puntos petitorios.

Igualmente, han de considerarse los que determinen la vía que debe seguirse durante el proceso, aunque en materia laboral debemos tener siempre muy presente que la falta de formalidad en los escritos es aceptada por nuestra legislación, cuando el artículo 687 establece que no se exigirá forma determinada en las comparecencias, escritos o promociones en los que las partes deban presentar sus peticiones.

Por último, debe sintetizarse en forma concluyente la petición motivadora de la demanda.

Así pues la demanda es el acto principal por el que se inicia el procedimiento laboral y mediante el cual el actor hace valer sus pretensiones frente al demandado, para ello debe existir un escrito en el cual se contengan los datos esenciales para su identificación y para saber que es lo que se reclama y frente a quien lo hace; aunque si bien es cierto que la ley no señale un formato específico para su elaboración también lo es que en la demanda se contengan estos datos para darle celeridad al procedimiento.

### **3.2. Audiencia Inicial y sus etapas.**

La audiencia inicial consta de tres etapas, las cuales son: de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se encuentra prevista en el artículo 875 de la ley laboral.

#### **3.2.1. Conciliación.**

Dentro de la doctrina del derecho, la conciliación es una forma auto compositiva, que termina con gran cantidad de los conflictos planteados ante los tribunales laborales, siempre y cuando la autoridad correspondiente reconozca la importancia que la institución tiene, y los beneficios que para la solución de los conflictos laborales pueden obtenerse si se practica no con oficiosidad de mero trámite, sino con la firme idea de que dialogando con las partes y proponiendo soluciones componedoras, se puede llegar a una justa y equitativa solución.

La conciliación, se convierte en una de las características fundamentales en el derecho procesal del trabajo, ya que la ley la establece como obligatoria para que se busque una fórmula resolutive, bajo la vigilancia del propio tribunal. Es necesario que el funcionario que intervenga en el acto, instruya a los interesados acerca de sus derechos y obligaciones; si se llega a un acuerdo, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada entre las partes.

La ley Laboral en su artículo 876 nos menciona como se desarrollará esta etapa señalando la forma siguiente:

- I. *Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;*
- II. *La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;*
- III. *Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;*
- IV. *Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;*
- V. *Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y*
- VI. *De no haber concurrido las partes a la conciliación, se le tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.*

La conciliación como parte del procedimiento ordinario laboral constituye una importante alternativa para solucionar los problemas llevados al conocimiento

de la Junta, para que ello se debe existir un conocimiento de las partes acerca de las consecuencias legales que se producirán al aceptar la conciliación.

Aunque en la práctica las partes pueden solicitar la suspensión de la audiencia por más de una vez al encontrarse en pláticas conciliatorias.

### **3.2.2. Demanda y Excepciones.**

El artículo 878 señala que la etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El Presidente de la Junta exhortará a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;*
- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;*
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso, estará obligado a entregar copia al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;*

- IV. *En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tenga por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;*
- V. *La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;*
- VI. *Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrareplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;*
- VII. *Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y*
- VIII. *Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.*

La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, es decir, salvo prueba en contrario.

La etapa de demanda y excepciones es muy importante ya que en ella se establece la litis y sobre lo cual va a versar el juicio, aunque no con ello se quiera decir que las otras etapas no lo son.

### **3.2.3. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.**

Siguiendo los trámites procesales se debe referir al hecho de que, concluido la etapa de demanda y excepciones, seguirá la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, de acuerdo a las normas siguientes:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos.  
Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá

objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;
- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de la Ley Laboral; y
- IV. Concluido el ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas por su parte reviste el punto culminante de esta audiencia inicial, ya que al ofrecer pruebas y claro esta al ser admitidas, las partes podrán probar lo que en la etapa anterior han establecido, ya que si no ofrecen o no les son admitidas de nada habrá servido haber combatido en la etapa de demanda y excepciones porque simplemente no tendrán con que demostrar su dicho.

De igual manera si las partes no se presentan en esta etapa, tendrán por perdido su derecho para ofrecerlas.

### 3.3. 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 continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiera la Ley;
- III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogarse 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 esta obligación, a solicitud de la 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.

La Ley señala que las pruebas deberán desahogarse en un periodo de 30 días, no obstante en la práctica, dada la carga de trabajo de las Juntas esto no es posible y más aun si las partes ofrecen pruebas periciales, el tiempo es más largo.

### **3.4. Alegatos.**

Después de concluida la recepción de pruebas, llega la fase procesal de alegatos, o sea, los razonamientos que formulan las partes, ligando lo sostenido por ellas en la demanda o en la contestación con las pruebas rendidas, para convencer a la autoridad de la procedencia, según sea el caso, de la acción o de la defensa.

El artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo señala que desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos, pero en caso de que no se encuentren presentes o que soliciten término para formularse, se les conceden 3 días para ello.

Esta fase del juicio tiene importancia, pues permite redondear los argumentos que se plantearon al iniciarse el proceso, aunque en la práctica son muy pocos los alegatos que se presentan, pero no quiere decir que el no presentarlos se tenga alguna consecuencia en el resultado del laudo.

### **3.5. Cierre de la Instrucción.**

El artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo encomienda al Auxiliar del Presidente que formule, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se desahoguen las pruebas, se formulen los alegatos y, previa certificación de la Secretaría de que ya no quedan pruebas por desahogar, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y formulará el proyecto de resolución.

### **3.6. Proyecto de Laudo.**

Como ya se mencionó anteriormente el Auxiliar, de oficio, formulará el proyecto de resolución en forma de laudo, que según el propio artículo 885, de la Ley Laboral deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contraréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;*
- II. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;*
- III. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y*
- IV. Los puntos resolutivos.*

Por su parte el artículo 886 menciona que del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

### **3.7. Laudo.**

Concluidos todos los trámites señalados anteriormente, el Presidente citará a la audiencia de discusión y votación que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes a aquél en que se entregaron las copias del dictamen a los representantes.

En esta audiencia se dará lectura al dictamen y a continuación el Presidente pondrá el negocio a discusión de las partes y se procederá a la votación.

Los laudos deben ser claros, preciso y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio y cuando la condena se refiera a pagos que deban hacerse con base en salario, deberá precisarse en el propio laudo cuál es el salario que se tomará en cuenta.

De acuerdo con el artículo 888 de la ley de la materia la discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

- I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;*
- II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y*
- III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.*

Si el proyecto de resolución fue aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo a lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en el acta.

Una vez hechas las modificaciones o en su caso no se hayan hecho se procederá al engrose el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, tomará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

## CAPÍTULO 4

### LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

#### 4.1. LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Según Couture prueba es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o verdad de una afirmación... en el sentido jurídico, y específicamente en sentido procesal, la prueba es... un método de averiguación y un método de comprobación. (CLIMENT, 1999:141)

Carnelutti señala que el significado corriente de prueba es la demostración de la verdad de un hecho; pero la doctrina advierte la necesidad de darle un sentido jurídico, completando así la definición: Demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho. (CLIMENT, 1999:141)

La institución jurídica de la prueba está constituida por el conjunto de normas jurídicas que regulan el procedimiento de fijación de los hechos controvertidos.

El objeto de la prueba es establecer la conformidad entre nuestras afirmaciones y los hechos.

#### **4.2. La finalidad de la prueba.**

Según el jurista argentino Herando Devis Echandía, la finalidad de la prueba no es la verdad, porque la verdad es inalcanzable. (CLIMENT, 1999:143)

Carnelutti decía que la verdad en términos de prueba es la certeza que el juez adquiere sobre los hechos y no la verdad absoluta, porque no hay jueces infalibles. (CLIMENT, 1999:141)

Cabe agregar que si el juzgador dijese la verdad absoluta, los recursos de impugnación saldrían sobrando porque ningún juez podría revocar la verdad del otro, y sería imposible la sentencia de revisión. Quiere decir que la verdad no opera de manera absoluta, sino a través de la convicción que el juez encuentra mediante la prueba para dictar resolución.

Devis Echandía distingue entre la finalidad de la prueba y la finalidad del proceso. La finalidad del proceso consiste en aplicar la Ley al caso concreto, y la finalidad de la prueba es darle al juez el convencimiento o certeza sobre los hechos. (CLIMENT, 1999:141)

Por su parte el **Artículo 776**. De la Ley Federal del Trabajo señala que:  
Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

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

#### **4.3. CARACTERÍSTICAS DE LAS PRUEBAS.**

1. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.
2. Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valen en contra de los testigos.

3. La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.
4. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.
5. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.
6. La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.
7. Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.
8. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los

hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- a) Fecha de ingreso del trabajador;
  - b) Antigüedad del trabajador;
  - c) Faltas de asistencia del trabajador;
  - d) Causa de rescisión de la relación de trabajo;
  - e) Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado;
  - f) Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causas de su despido;
  - g) El contrato de trabajo;
  - h) Duración de la jornada de trabajo;
  - i) Pagos de días de descanso y obligatorios;
  - j) Disfrute y pago de las vacaciones;
  - k) Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
  - l) Monto y pago de salario;
  - m) Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
  - n) Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.
9. Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta

de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento, en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia.

#### **4.3.1. PRUEBA CONFESIONAL.**

Regulada del artículo 786 al 794 de la Ley Federal del Trabajo.

Tradicionalmente llamada "la reina de las pruebas", ha ido perdiendo esa eficacia definitiva, en primer lugar por el aleccionamiento de quienes tienen que rendirla desvirtúa la espontaneidad y la veracidad misma de sus declaraciones; y además por la desigualdad en que se encuentra el trabajador en relación con el patrón; ya que el primero debe absolver posiciones que en la mayoría de las ocasiones contienen términos no conocido por él y en cambio el patrón lo puede hacer por medio de representante o apoderado, es decir, profesionistas con preparación que darán una respuesta que no perjudique a la empresa.

El reconocimiento por las mismas partes de que no les asiste la razón o de que ésta se encuentra en las pretensiones de su contraparte, constituye un medio de prueba que, en términos generales, se considera como perfecta.

“Por lo que respecta a la llamada confesión ficta la Suprema Corte ha pronunciado tesis en el sentido de que, entendiendo por confesión en lo general, el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, produciendo efectos la misma sólo en lo que perjudica a quien la hace; hará que una confesión se estime ficta es menester que no esté en contradicción con alguna otra prueba fehaciente que conste en autos”. (BARAJAS, 1990:78)

**a) Confesional para hechos propios.**

Una de las nuevas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo es la confesional para hechos propios a cargo de las personas que ejerzan funciones de dirección y administración.

Lo más peculiar de esta prueba consiste en su naturaleza jurídica, porque no es propiamente una confesional a nombre de la empresa, sino la confesión sobre hechos propios, que por la relevancia del cargo pueden obligar a la empresa; y por tanto no puede trascender del carácter de una prueba testimonial calificada. En definitiva, son hechos propios los que hayan sido conocidos, y no los que deban ser conocidos.

Es conveniente precisar que la prueba confesional respecto de directores, administradores, gerentes y en general de personas que ejercen funciones de

dirección y administración dentro de la empresa, solo procederá, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios.

Esta prueba es característica de este procedimiento laboral ya que permite que los directores, administradores, gerentes o demás personas que ejerzan puestos de dirección o administración sean citados a absolver posiciones cuando les consten hechos que les sean propios, y no sea mediante una prueba testimonial que se les requiera dentro del juicio de que se trate.

La prueba confesional y/o confesional para hechos propios, debe ser ofrecida de la siguiente manera:

Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

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

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 atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento de que se le tendrá por confesa fictamente de las posiciones que fueron calificadas de legales.

En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

- 1) Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;
- 2) Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son

inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

- 3) El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ello, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;
- 4) Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;
- 5) Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos referentes a que no sean insidiosas o inútiles, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;
- 6) El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas

también se harán constar textualmente en el acta respectiva;

y

- 7) Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso, si persiste en ello.

Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, ésta libraré exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la Junta.

La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite la Junta exhortante.

Se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.

Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para

la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.

Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentarse por la policía.

Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

#### **4.3.2. PRUEBA DOCUMENTAL.**

Camelutti se refiere a las pruebas directas, cuando el juez percibe algo con los propios sentidos, yendo a ver los hechos, como la inspección judicial. Pero cual el hecho a probar es un hecho jurídico pasado, se trata de una prueba indirecta, como lo es la documental o el testimonio. (CLIMENT, 1999:158-159)

Cuando el documento esta firmado por la persona a la que se le atribuye el hecho representado en el mismo, se trata de un documento autógrafo, que suele coincidir con el documento privado. Cuando no esta firmado por la persona que realiza el hecho documentado, se trata de un documento heterógrafo, que suele tratarse de un documento público.

"Por lo que corresponde a los documentos notariales, la Suprema Corte ha pronunciado jurisprudencia en el sentido de que las declaraciones que se emitan ante notario público carecen de eficacia plena, pues la fe que éstos ostentan no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral, como es la recepción de cualquier declaración, ya que jurídicamente, las pruebas deben recibirse de acuerdo con su naturaleza por la misma autoridad que conozca de la controversia". (BARAJAS, 1990:79)

Existen dos tipos de prueba documental, la pública y la privada; teniendo su base en los artículos del 795 al 812 de la Ley Laboral y ambas se ofrecen de la siguiente manera:

Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como lo que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el párrafo anterior.

Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a su contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.

Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsión se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.

Cuando un documento que provenga de un tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo.

La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar donde éstos se encuentren.

Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de la Ley Laboral.

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes o copias, que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente.

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

- ◆ Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable;
- ◆ Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- ◆ Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- ◆ Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere la Ley; y
- ◆ Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

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

Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente.

Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo, o compulsas, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario. Que en este caso se habla de un medio de perfeccionamiento para el caso de que se ofrezca una copia de un documento simple.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsas o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

Para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero, deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas.

Los documentos que se presenten en idioma extranjero, deberán acompañarse de su traducción; la Junta, de oficio, nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la

traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la Junta, cuando a su juicio se justifique.

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

Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido, firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de la citada Ley Laboral como medio de perfeccionamiento.

Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por los particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conforme a ellas.

### **4.3.3. PRUEBA TESTIMONIAL.**

Contemplada del artículo 813 al 820 de la Ley Laboral.

Al ocurrir un hecho, puede suceder que hay personas que, encontrándose presente, lo vean, lo oigan o, de cualquier modo directo, tengan conocimiento de su existencia, por medio de sus sentidos. Estas personas pueden ir a repetir lo que presenciaron y al hacerlo se les da el nombre de testigos, que van a dar información de tal hecho.

Por su parte Nestor de Buen Lozano dice que en rigor, el testigo no es persona que necesariamente conozca de los hechos, sino que es la persona que declara conocer los hechos controvertidos, lo que evidentemente no es lo mismo. Por que el testigo falso no deja de ser testigo y su condición deriva, simplemente, del hecho que declara. (DE BUEN, 1998:459)

La testimonial tiene características tales que la ley la rodea de todo tipo de exigencias para poder atribuirle validez.

Esta prueba precisa el principio de inmediación del derecho procesal del trabajo, ya que requiere que los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje estén frente a los testigos y escuchen de manera directa su versión respecto de los acontecimientos sobre los cuales declaran.

Es por ello, que la autoridad laboral no debe limitarse únicamente a leer con posterioridad las respuestas que los testigos dieron a las preguntas que se les formularon, porque de la apreciación del desarrollo de la prueba se puede obtener con objeto de conocer la verdad.

La reforma de 1980 introdujo modificaciones importantes a la prueba testimonial. En cierto modo se intenta aligerar la prueba, por ejemplo, al limitar a tres el número de testigos por cada hecho controvertido y se mantiene la carga de la presentación por las partes.

Para que esta prueba sea admitida debe ofrecerse bajo las siguientes condiciones.

La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- ◆ Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;
- ◆ Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que lo cite, señalando la causa o motivo justificados que le impiden presentarlos directamente;

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

La Junta, en el caso de que el oferente este impedido para presentar al testigo, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía en términos del artículo 731 de la referida Ley.

En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

- ◆ El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo en el caso de que dicho testigo radique fuera del lugar donde se desahoga la prueba, y la Junta procederá a recibir su testimonio;

- ◆ El testigo deberá identificarse ante la Junta, cuando así lo pidan las partes, y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;
- ◆ Los testigos serán examinados por separado, en el orden que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo cuando se trate de testigos residentes fuera del lugar donde se lleva el juicio o cuando se trate de altos funcionarios;
- ◆ Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con la verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;
- ◆ Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;
- ◆ Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente a los testigos;
- ◆ Las preguntas y repreguntas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

- ◆ Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y
- ◆ El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la sustancia ni en la redacción.

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.

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.

Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

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

Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración el día y hora señalados.

Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara; si:

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

#### **4.3.3.1. LA TACHA DE LOS TESTIGOS.**

Las tachas son causales que invalidan o disminuyen el valor de las declaraciones de los testigos.

El artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba, para su apreciación posterior por la Junta".

Este artículo otorga el derecho a las partes para que traten de desvirtuar o nulificar las declaraciones de los testigos de su contraparte.

Es evidente que no se puede tachar a un testigo que no haya declarado previamente; es a partir de su declaración y de su resultado, que se estima favorable a la parte que lo presenta, que la otra puede tacharlo.

En otras materias las tachas a los testigos se formulan vía incidental, en cambio en materia laboral como lo señala el artículo antes citado se formulan en el momento que concluye el desahogo de la prueba.

#### **4.3.4. PRUEBA PERICIAL**

Existen determinados hechos sobre los que no puede opinar una persona ajena al conocimiento de determinada ciencia o arte y aun cuando el tribunal esté capacitado teóricamente para apreciar las pruebas, requiere el asesoramiento de estos técnicos o especialistas que ilustren el criterio de la autoridad que conoce de la controversia y que le permite a través de ellos, conocer mejor los hechos que se están tratando en el conflicto.

Las características en la prueba pericial son las contenidas en los artículos del 821 al 826 y son las siguientes:

La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte.

Los peritos deben tener conocimiento en la 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.

La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- ◆ Si no hiciera nombramiento de perito;
- ◆ Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- ◆ Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

- ◆ Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el párrafo anterior;
- ◆ Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;
- ◆ La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso mencionado en el punto anterior; la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;

- ♦ Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y
- ♦ En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

El perito tercero en discordia que designe la Junta, debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto del Título Catorce de la Ley de la materia.

La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

#### **4.3.5. PRUEBA DE INSPECCION.**

En la ley de 1970 no encuentra reglamentada, y es hasta las reformas de 1980 en que aparece esta prueba, como una de sus innovaciones.

Existen determinados hechos que constan físicamente y que es posible apreciar por la simple vista o por otros sentidos. Por ejemplo, el que aparezca el nombre de un trabajador en las listas de raya que la empresa tiene la obligación de conservar y que no puede presentar al tribunal como parte de sus pruebas

dentro del juicio respectivo. Para este fin se pide a la Junta que, comisione al personal que corresponda, ya sea el secretario o el actuario, se constituya al lugar donde se encuentran tales listas para que se cerciore de que el hecho sí existe.

Esta prueba se ofrece de la siguiente manera atendiendo a los artículos del 827 al 829 de la citada Ley Laboral:

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

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

En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

- ◆ El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;
- ◆ El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;
- ◆ Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y
- ◆ De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

#### **4.3.6. PRUEBA PRESUNCIONAL.**

Las presunciones no constituyen propiamente medios de prueba, sino que son las deducciones o inducciones que el juzgador hace de un hecho conocido para llegar a la demostración de otro desconocido.

La prueba presuncional que antiguamente tenía poca importancia, está adquiriendo actualmente mayor relieve en materia laboral, precisamente por la inseguridad que ofrecen las demás pruebas al desvirtuarse su autenticidad, ya que en ocasiones la habilidad con que están manejadas por los litigantes de una u otra parte conduce a que el juzgador no pueda formar una clara convicción, y entonces

las presunciones, dentro de la libertad de apreciación racional de las pruebas que confiere la Ley Federal del Trabajo, adquieren un gran valor.

En una ponencia aprobada en la V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en Hermosillo en Junio de 1980, se define acertadamente a la prueba presuncional diciendo que "no es otra cosa que la interpretación de los hechos de acuerdo con las leyes de la razón. (CLIMENT, 1999:180)

Sus características son las siguientes de conformidad con lo establecido por los artículos del 830 al 834 de la Ley Federal del Trabajo:

Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia de aquél.

El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Las partes, al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

#### **4.3.7. PRUEBA INSTRUMENTAL**

Esta prueba se constituye por el conjunto de actuaciones que obran en el expediente.

Encontrándose caracterizada por lo siguiente y de acuerdo a lo estipulado en los artículos 835 y 836 de la Ley Laboral:

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

La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

## **CAPÍTULO 5**

### **LA SUSTITUCIÓN DE TESTIGOS EN EL JUICIO LABORAL**

Se piensa que la reforma al artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en la sustitución de testigos dentro de juicio laboral, propuesta en este trabajo de investigación no representa violación de garantías de ningún tipo a la contraparte de quien ofrezca dicha sustitución.

Esto es, que la contraparte en todo momento va a estar informada del nuevo testigo y de su domicilio ya que sería requisito que por vía de notificación personal se le informe tal suceso y siempre estará en posibilidad de investigar al testigo para que si lo considera oportuno el día y hora que se señale para el desahogo de la prueba testimonial hacer valer todo lo que a sus intereses convenga.

En todo caso lo que pudiera agraviar a la contraparte sería la veracidad en el dicho del testigo sustituto y no su admisión.

En la práctica se observa que en muchas ocasiones las partes en el juicio laboral ofrecen en la etapa correspondiente de la audiencia inicial a testigos aleccionados y la contraria en el momento del desahogo de la prueba es cuando tiene la oportunidad de repreguntarlo y por consecuencia hacerlo caer en

contradicciones que le restan valor probatorio a su testimonio y si lo considera pertinente hacer sus tachas respectivas.

De igual forma se pueden hacer las mismas repreguntas y tachas al testigo sustituto como si fuera el testigo inicialmente propuesto y con ello la parte opuesta al oferente puede demostrar la falsedad del testimonio en turno dentro de la audiencia.

Para darle mayor claridad a la propuesta planreada se realizaron entrevistas a funcionarios de la Junta Especial Número Siete de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán así como a abogados laboristas en esta ciudad y de los resultados obtenidos se desprende lo siguiente.

El 72.72% de las personas entrevistadas consideran que sí es necesario se realice la reforma para que se permita la sustitución de testigos que se propone.

De los cuales el 75% estima necesario que se haga notificación personal a la contraparte de tal situación para que ésta se encuentre en posibilidad de hacer valer sus derechos.

El 27.28% restante considera que no es conveniente tal sustitución porque se caería en un aleccionamiento de los testigos. De este porcentaje cabe hacer

mención que quienes contestaron de esta forma son precisamente los funcionarios de la Junta.

Otro resultado obtenido en este trabajo de campo lo fue el relativo a que cierto número de personas entrevistadas coincidieron en manifestar que consideran importante que se omita el señalar el nombre y domicilio de los testigos hasta el día que se señale para el desahogo de la diligencia como se hace en otras materias, pero esto será materia de investigación en otra tesis, ya que mi tema es el relativo a la sustitución de testigos en el juicio laboral.

Para darle mayor fundamento a la propuesta es necesario hacer la transcripción de tesis de jurisprudencia de la Suprema Corte que hacen alusión al tema en comento, la cuales establecen lo siguiente:

***PRUEBA TESTIMONIAL. PROCEDE LA SUSTITUCION DE TESTIGOS. EN JUICIO LABORAL. Aun cuando es cierto que la Ley Federal del Trabajo no contempla expresamente la sustitución de testigos, también lo es que no la prohíbe, de tal suerte que cuando a juicio del oferente no sea posible o conveniente a sus intereses el desahogo de los testigos inicialmente propuestos, nada impide que aquél pueda ofrecer otros, si de cualquier modo la prueba ya fue ofrecida en los términos de ley y admitida por la Junta, de tal modo que lo que pudiere agraviar a la contraparte sería la falta de veracidad en el dicho de los testigos sustitutos, pero no su admisión. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL***

*DECIMO QUINTO CIRCUITO. Amparo Directo 236/94. Abarotera de Baja California, S. A. 27 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Molina Torres. Secretaria: Elia Muñoz Aguilar.*

*Octava Época; Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito: Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: XIII-Mayo; Página: 499.*

**PRUEBA TESTIMONIAL. TESTIGO, SUBSTITUCION DE, EN MATERIAL LABORAL.** *No existe disposición legal que prohíba sustituir un testigo con otro en el momento de la diligencia, dentro de un juicio laboral, además de que la substitución no deja en estado de indefensión a la contraparte, quien está en aptitud de repreguntar al testigo y formular las tachas que pudiere advertir al conocer sus generales. Es aplicable por su espíritu la tesis de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, relacionada con la jurisprudencia 395, página 1186, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917 – 1975, Tercera sala, pues si en materia civil que es más rigorista, se puede substituir un testigo, con mayor razón en materia laboral, cuyo procedimiento está investido de mayor libertad.*

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.** *Amparo directo 346/91. Francisco Pérez Sierra y coagraviados. 11 de septiembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Cordero Corona. Secretario: Álvaro González Vargas.*

*Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: IX-Enero; Página: 228.*

Ahora bien después de haber analizado las tesis de jurisprudencia anteriores, se puede advertir que en la Ley Federal del Trabajo no existe ningún artículo que prohíba la sustitución, pero tampoco lo existe el que la permita.

Es por ello que se estima importante que se permita la sustitución de testigos en materia laboral siempre y cuando exista una causa suficiente a criterio de la Junta que conozca el asunto, ya que como se advierte de líneas anteriores, esto no quiere decir que se deje en estado de indefensión a la contraparte si tomamos en cuenta la primera tesis de jurisprudencia menciona que la ley no impide que el oferente pueda ofrecer otros testigos de los propuestos inicialmente una vez que la prueba ya fue ofrecida y admitida en términos de ley; en la segunda al señalamos que la contraparte tendrá el mismo derecho de repreguntar y formular tachas al testigo sin que se le deje en estado de indefensión.

Ahora bien, es oportuno mencionar que en la vida diaria, dentro de las Junta de Conciliación y Arbitraje, dicha sustitución no se permite ya que si fuera de otro modo estarían rompiendo con la garantía de audiencia de las partes y en cambio al momento de que el oferente de la prueba se encuentre impedido para presentar al testigo propuesto con el cual pretendía acreditar los hechos controvertidos, al no darse la sustitución se ve seriamente afectado en su defensa.

Se estima que sí se permitiera la sustitución de testigos, previa comunicación a la Junta que conozca de la controversia y ésta a su vez lo hiciere saber a la contraparte del oferente de la prueba como ya se ha comentado, se daría más equilibrio procesal para ambas en lugar de perjudicarlas, ya que si tomamos en cuenta que los testigos sí son verdaderos resultan de gran ayuda para quien los ofrece y si uno de ellos no puede asistir al desahogo pero sin embargo existen otros que si lo pueden hacer, al no permitirlo se deja en estado de indefensión al oferente y no así a la contraparte como se pretende hacer saber.

## CONCLUSIONES

1. Una vez analizada toda la información dentro del marco teórico, se ha finalizado con la idea, de que sí se cumplieron los objetivos planteados al principio de la investigación, siendo uno de ellos precisamente el determinar la importancia de la sustitución de los testigos dentro del juicio laboral; ya que como ha quedado establecido, en ningún momento se deja en estado de indefensión a la contraparte, al hacerle la notificación personal respectiva.
2. Es importante la figura planteada, ya que como sabemos, ésta no se permite dentro de la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país, y con ello se deja en desventaja procesal a la parte oferente en el momento de no presentar los testigos ofrecidos inicialmente a la diligencia respectiva, y no como se piensa, que el daño es causado a la contraparte dentro del juicio por no estar en aptitud de conocer al nuevo testigo.
3. Además se ha cumplido con los objetivos, ya que se ha propuesto algo que es útil y necesario dentro de la Ley Federal del Trabajo. Esto para todo aquel litigante que hoy por hoy no cuenta con esta

posibilidad, y que sin embargo no deja de ser una alternativa para el triunfo dentro de un juicio laboral.

4. También se concluye diciendo, que se ha cumplido con lo inicialmente propuesto, ya que dicha sustitución es factible siempre y cuando existan dos o más testigos que se dieron cuenta del hecho sobre el cual se pretende declaren, siendo permitida ya que la prueba fue legalmente propuesta. Y con el único requisito que se notifique por vía personal a la contraparte del nuevo nombre y domicilio del testigo sustituto.

## PROPUESTA

La propuesta a la que se llegó en este trabajo de investigación es la siguiente:

El artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra dice:

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

- I. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;
- II. **Indicará los nombres y domicilios de los testigos;** cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que lo cite, señalando la causa o motivo justificado que le impiden presentarlos directamente;
- III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar el interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro

del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

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

Quedando de la siguiente manera el artículo propuesto:

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

- II. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;
- III. **Indicará los nombres y domicilios de los testigos;** cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que lo cite, señalando la causa o motivo justificado que le impiden presentarlos directamente; y **cuando por causas de fuerza mayor admitidas a criterio de la Junta no le sea posible presentar al testigo propuesto en la audiencia respectiva, deberá hacerlo saber a la Junta con ocho días de anticipación, para que ésta se encuentre en posibilidad de notificárselo a la contraparte y pueda hacer**

**las objeciones pertinentes, a fin de no dejarla en estado de indefensión;**

- IV. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar el interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y
- V. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

## BIBLIOGRAFIA

**BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago.** (1990)

"Derecho del Trabajo".

UNAM.

**BERMUDEZ CISNEROS, Miguel.** (1997)

"Derecho Procesal del Trabajo".

Ed. Trillas.

**BUEN L., Nestor de.** (1998)

"Derecho Procesal del Trabajo".

Ed. Porrúa S.A. DE C.V.

**BUEN L., Nestor de.** (2001)

"Derecho del Trabajo".

Ed. Porrúa.

**BRICEÑO RUIZ, Alberto.**

"Derecho Individual del Trabajo"

Ed. Harla México.

**CAVAZOS FLORES, Baltazar. (1997)**

"El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano".

Ed. Trillas.

**CLIMENT BELTRAN, Juan B. (1999)**

"Elementos de Derecho Procesal del Trabajo".

Ed. Esfinge S.A. DE C.V.

**CLIMENT BELTRAN, Juan B. (1999)**

"Derecho Procesal del Trabajo".

Ed. Esfinge S.A. DE .V.

**DAVALOS, José. (1997)**

"Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo".

Ed. Porrúa S.A. DE C.V.

**DE LA CUEVA, Mario. (2001)**

"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo".

Ed. Porrúa S.A. DE C.V.

**GUERRERO, Euquerio. (1996)**

"Manual de Derecho del Trabajo".

Ed. Porrúa S.A. DE C.V.

**ROSS GAMEZ, Francisco. (1991)**

"Derecho Procesal del Trabajo".

Cárdena Editores y distribuidor.

**TENA SUCK, Rafael. (2002)**

"Derecho Procesal del Trabajo".

Ed. Trillas.

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**JURISPRUDENCIAS.**

## ANEXO 1

**Cuestionario al cual estuvieron sujetos los entrevistados en el presente trabajo de investigación.**

1. ¿Considera pertinente la reforma al artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo en relación a que se permita la sustitución de testigos dentro del juicio laboral?
2. ¿Considera conveniente la sustitución de testigos en materia laboral? ¿Por qué?
3. ¿Bajo que condiciones se debe permitir la sustitución de testigos dentro del juicio laboral?