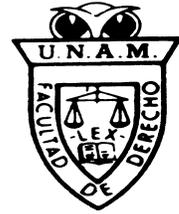




UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MÉXICO



FACULTAD DE DERECHO

LA DESIGUALDAD PROCESAL DE LAS PARTES
EN EL
DERECHO DEL TRABAJO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
MARIA CONCEPCIÓN GALICIA LÓPEZ**

ASESOR: LIC. RAMON RODRIGUEZ MORENO

C.U. MÉXICO D. F.

2010



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.

A Dios:

Quien me da fuerzas para seguir adelante y por permitirme culminar con esta parte de mi vida académica.

A mi adorado esposo:

A quien amo con todo mi corazón y a quien le agradezco infinitamente el amor, la paciencia y la comprensión hacía mi persona durante once años.

A mi querida madre:

Por todos sus sacrificios, esfuerzos y amor, eres la mejor madre del mundo, y sin ti este logro no hubiera sido posible.

A mi querido padre:

Por ser el mejor ejemplo que la vida me ha dado, y quien me inspiró a tomar este camino.

A mis hermanos Aida, Xóchitl y Steven:

Por ser además mis mejores amigos, por que siempre han tenido fe en mí y por el cariño incondicional que me han demostrado con sus palabras y sus acciones.

A Maxito:

Quien con su alegría y sus travesuras hoy me inspira a ser una mejor persona.

A mis amigos:

A quienes les agradezco el apoyo y confianza mostrados durante todos estos años.

A mis maestros:

Por todas las enseñanzas y conocimientos transmitidos y por ser un ejemplo de vida

LA DESIGUALDAD PROCESAL DE LAS PARTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

	PAGINA
Introduccion	
1. Generalidades y conceptos	1
1.1. El derecho del trabajo	1
1.2. Naturaleza juridica del derecho del trabajo	5
1.2.1. Derecho publico	6
1.2.2. Derecho privado	7
1.2.3. Derecho social	8
1.3. El Derecho procesal del trabajo	11
1.3.1. Concepto general de proceso	11
1.3.2. El proceso laboral	19
1.3.3 La naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo	24
1.4. Principios procesales en el derecho procesal de trabajo	29
1.4.1. Publicidad	31
1.4.2. Gratuidad	32
1.4.3 Inmediatez	32
1.4.4. Oralidad	34
1.4.5. Instancia de parte	35
1.4.6. Sencillez	37
1.4.7. Concentracion	37
1.4.8. El principio de suplencia	39
1.4.9. El principio de carga de la prueba	46
2. Los tribunales del trabajo	48
2.1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje	50
2.2. Su naturaleza	50
2.3. Su estructura	53
2.4. Integracion y funcionamiento	55
2.5. Juntas Especiales de la Federal de Conciliacion y Arbitraje	59
2.6. Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje	60
3. El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliacion y Arbitraje	61
4. La desigualdad procesal de las partes en el derecho del trabajo	75

4.1. Las partes en el derecho procesal del trabajo	75
4.1.1. Concepto general de parte	75
4.1.2. En el derecho del trabajo	76
4.2. Las pruebas en el derecho procesal del Trabajo	77
4.2.1. Concepto general de prueba	78
4.2.2. Regulacion de las pruebas en el derecho procesal del trabajo	82
4.3. Cargas probatorias	118
4.3.1. Regulación de las cargas probatorias en la Ley Federal del Trabajo	122
4.4. Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador	137
4.4.1. Demanda incompleta	138
4.4.2. Demanda oscura o vaga	139
4.5. La carga de la prueba en beneficio del trabajador	145
4.5.1. En funcion de los hechos que narra el trabajador	145
4.5.2. Pruebas documentales a favor del trabajador	148
4.5.3. Analisis de los artículos 784 y 805 de la Ley Federal del Trabajo	151
4.5.4. Prueba de inspeccion en beneficio del trabajador	156
4.5.5 Analisis del artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo	157
4.5.6. La prueba pericial en beneficio del trabajador	163
4.5.7. Analisis de los artículos 824 y 825 de la Ley Federal del Trabajo	163
4.5.8. Las presunciones a favor del trabajador	165
4.5.9. Las presunciones a favor de la empresa demandada	166
4.6. La suplencia de la queja a favor del actor en la Ley de Amparo	167
4.6.1. Regulacion de la suplencia de la queja en la Ley de Amparo	167
4.6.2. Analisis del artículo 76 bis de la Ley de Amparo	172
4.7. Nuestra opinion respecto de la desigualdad procesal de las partes en el Derecho del Trabajo	182
Conclusiones	188
Bibliografia consultada	
Legislacion consultada	

INTRODUCCIÓN .

A través del presente trabajo se establece un breve estudio de la regulación de las cargas procesales en materia laboral y del principio de desigualdad de las partes en el derecho del trabajo.

Soy litigante y desde hace seis años presto mis servicios en un despacho laboral que asesora empresas. A lo largo de mi práctica profesional me he percatado que con frecuencia, quien se ve beneficiado por las ventajas procesales que otorga la Ley Federal del Trabajo no es el trabajador en sí mismo, sino los abogados litigantes que los representan. En efecto, con frecuencia me he encontrado con demandas sustentadas en datos falsos, en las que se asegura, por ejemplo, que el trabajador percibía un salario muy superior al que en realidad tenía, o en las que se establece una jornada de labores muy superior a la legal, o en las que se cambia a propósito la fecha del despido a sabiendas de que existe una renuncia, sabiendo que son las empresas las que tienen la obligación de acreditar las condiciones de trabajo o la subsistencia del vínculo laboral en el último caso, y que si no lo hacen, el resultado del juicio les resultará adverso. Sinceramente yo no creo que un trabajador por sí solo piense en establecer un hecho falso en su demanda, por que por principio de cuentas, no conoce los términos en los cuáles está redactada la Ley; más bien creo que estas maniobras procesales son ideadas por quien lo representa, sabiendo los alcances y las implicaciones legales que tienen.

Entendemos el sentir del legislador cuando reguló las cargas probatorias en materia laboral, pues evidentemente no puede exigirse que sean los trabajadores quienes acrediten en juicio sus condiciones laborales. Sin embargo, resulta necesario pensar también en las pequeñas y medianas empresas que no cuentan con los recursos para pagar los honorarios de un despacho que les indique la forma correcta de llevar su documentación, por cuanto tiempo deben conservarla, etc., y que cuando llegan a ser demandadas, enfrentan un verdadero problema al tratar de demostrar las condiciones laborales de sus empleados.

Esta es quizá la razón que me motivo a realizar este trabajo. En el primer capítulo de esta tesis, se analizan conceptos generales, que resultan necesarios para entrar de lleno al tema que nos ocupa, tales como la definición y la naturaleza jurídica, tanto del derecho del trabajo, como de derecho procesal del trabajo, así como los principios procesales que rigen éste último.

En el segundo capítulo se establece un breve estudio de la naturaleza jurídica y la estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son los tribunales encargados de impartir justicia en materia laboral.

En el capítulo tercero del trabajo, ya se realiza un breve estudio de la tramitación del procedimiento ordinario en materia del trabajo, que es el más se relaciona con el tema de ésta tesis.

La parte medular de la tesis se encuentra contenida en el capítulo cuarto, pues en él ya analizamos como se regulan las pruebas y las cargas probatorias en la Ley Federal del Trabajo. Analizamos también el principio de la suplencia de la demanda del trabajador, consagrado en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, así como el texto de los artículos 784, 804, 805 y 828 de la Ley, que son los que en esencia contienen las cargas probatorias en beneficio del trabajador. Asimismo, analizamos como se regula el principio de la suplencia de la queja en la Ley de Amparo.

Desde luego que en ésta tesis también proponemos medidas para lograr que los trabajadores tengan acceso a una real y justa impartición de justicia, pues la propuesta contenida en este trabajo no es la de dejarlo en un absoluto estado de indefensión.

1. GENERALIDADES Y CONCEPTOS.

Antes de entrar de lleno al tema de esta tesis, es importante conocer a grandes rasgos, las definiciones que la doctrina ha dado del Derecho del Trabajo, siendo importante destacar que casi la mayoría de ellas, hacen alusión al conjunto de normas que regulan las relaciones entre los dos factores de la producción, es decir, el capital y el trabajo.

1.1. El derecho del Trabajo

A través de los años han sido numerosas las definiciones que se han dado del derecho del trabajo, incluso se han generado una gran diversidad de criterios para formular dichas definiciones, desde aquellas que atienden a los sujetos de la relación laboral, a su objeto, y hasta aquellas que tienen que ver con los fines mismos de la relación laboral.

El autor mexicano José Dávalos Morales señala que el derecho del trabajo, es el “conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto, conseguir el equilibrio y la justicia social, en las relaciones de trabajo.”¹

Por su parte, Alberto Trueba Urbina señala que el derecho del trabajo, es “el conjunto de principios, normas e instituciones, que protegen, dignifican y tienden a

¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima Edición. Porrúa. México, 1997. Pág. 44

reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.²

De acuerdo con éste autor, el derecho del trabajo tiene dos fines: uno inmediato, y otro mediato. El fin inmediato consiste en la tutela a los trabajadores, y el segundo, en la socialización de la vida humana, es decir, que los instrumentos de la producción pasen a poder de los trabajadores como medio para la supresión de la explotación del hombre por el hombre.

Esta definición ha sido considerada un tanto restrictiva, si tomamos en consideración que sólo se refiere a uno de los sujetos de las relaciones laborales: los trabajadores, olvidándose de que la parte patronal también es sujeto de obligaciones y derechos que son regulados dentro del ámbito del Derecho.

Mario de la Cueva, al referirse al derecho del trabajo, hace referencia a las normas que procuran el equilibrio entre las relaciones entre el trabajo y capital.

Para Miguel Borell Navarro, el derecho del trabajo, es “una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, por que sus sujetos y objetos pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituidas por principios, normas e instituciones legales, reglamentarias y convencionales en relación con el

² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1980. Pág. 43

trabajo, los trabajadores y los patrones. Estos principios, instituciones y normas legales, tienden a regular:

- a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.
- b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- c) Los organismos de clase obrera y patronales. Sus características, requisitos y personalidad.”³

Esta definición es más amplia que las anteriores, puesto que en ella también se incluye a las autoridades encargadas de administrar la Justicia laboral, y también hace alusión a las relaciones colectivas de trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, recoge en su artículo 2, la esencia de estas definiciones, al disponer que:

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

Como puede apreciarse, todas estas definiciones coinciden al señalar la existencia de normas jurídicas, instituciones, principios, etc., que se encargan de regular todo lo concerniente a las relaciones entre trabajadores y patrones y procurando siempre el equilibrio entre ambos.

³ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista, México, 1994. Págs. 3 y 4.

El derecho del trabajo, como disciplina autónoma, reviste una serie de características que lo diferencian en gran medida, del resto de las ramas del derecho. Éstas características tienen su origen en la evolución histórica que han desarrollado las relaciones entre el capital y el trabajo, desde el nacimiento de la revolución industrial y la lucha de clases, hasta la culminación, en el caso de nuestro país, del derecho sustantivo y procesal del trabajo, con el artículo 123 de la Constitución de 1917, y el nacimiento de nuestra Ley Federal del trabajo actual, reformada en 1980.

Así, para José Dávalos Morales, el derecho del trabajo **es un derecho protector de la clase trabajadora**, por que su finalidad es proteger a la clase obrera que es considerada la clase económicamente débil; **es un derecho en constante expansión**, por que con el transcurso de los años, se han incorporado a su ámbito de aplicación diversas actividades que anteriormente no eran reguladas por la Ley, tales como el trabajo de deportistas, médicos residentes, agentes de comercio, actores y músicos, etc; **es un mínimo de garantías sociales** para los trabajadores, que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser incluso mejorados a través de la contratación individual y colectiva, más nunca reducidos; y finalmente, **es un derecho de carácter irrenunciable**, por que al ser un mínimo de garantías sociales otorgados a favor de la clase trabajadora, éstos no son susceptibles de renunciarse.⁴

⁴ DÁVALOS, José. Op. Cit. Págs. 15, 16, 17, 18.

Para Miguel Borrell Navarro, el derecho del trabajo tiene como características, **la equidad**, que se traduce en resolver los conflictos laborales de acuerdo al señalamiento del deber, la conciencia o a la moral, más que a la letra de Ley; **la justicia social**, que significa pugnar por un mejor trato a la clase trabajadora; **busca el equilibrio entre los dos factores de la producción**, es decir, el capital y el trabajo; **protege especialmente a la clase trabajadora**, por ser considerada la parte económicamente más débil en la relación laboral; **tiene derechos laborales a favor de los trabajadores que son irrenunciables**; **es un derecho en constante expansión**, y **no priva o reconoce la voluntad de las partes**, por que ninguna de las partes en una relación obrero patronal puede desconocer el mínimo de derechos reconocidos por la ley a la clase obrera.⁵

1.2. Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo

Es importante determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, a fin de precisar el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho.

Naturaleza significa el origen de las cosas, es decir, su principio, su proceso y su fin, esto es, la esencia de cada cosa o institución.

⁵ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 16 y 17.

1.2.1. Derecho público.

La división de las normas jurídicas en las dos grandes ramas del derecho: privado y público, tuvo su origen en los romanos. De acuerdo con Ulpiano el derecho público es aquel que atañe a la conservación de la cosa romana; mientras que el derecho privado concierne a la utilidad de los particulares. Esta teoría es conocida como “teoría del interés en juego”, y se traduce en que la naturaleza privada o pública de un precepto o conjunto de preceptos, depende de la índole del interés que garantice o proteja. Así, si las normas protegen al interés colectivo, estaremos en presencia de normas de derecho público. Si por el contrario, tutelan intereses individuales, estaremos frente a normas de derecho privado.

En contra de ésta teoría, han surgido varias objeciones, entre las cuáles destacan:

I. Se trata de un criterio que desconoce que los intereses públicos y privados no se hallan desvinculados, sino que por el contrario, se encuentran fundidos de tal manera, que es prácticamente imposible señalar en cada caso donde termina el particular y donde comienza el colectivo.

II. Si se acepta dicho criterio o teoría, la determinación de la índole privada o pública de una institución, o de una norma de derecho, queda por completo al arbitrio del legislador, pues éste sería quien estableciera en cada caso, cuáles intereses son de orden privado, y cuáles son de orden público.

1.2.2. Derecho privado.

Existe una segunda teoría que divide al derecho entre normas de derecho público y normas de derecho privado, atendiendo a la naturaleza de las relaciones que las normas de aquellos establecen. “Así, una relación es de coordinación, cuando los sujetos que en ella figuran, se encuentran colocados en un plano de igualdad, como ocurre verbigracia, si dos particulares celebran un contrato de mutuo o de compraventa. Por el contrario, hablamos de relaciones de subordinación, cuando las personas a quienes se les aplica la norma, no son consideradas jurídicamente iguales, es decir, cuando en la relación, intervienen el Estado, en su carácter de entidad soberana, y un particular.”⁶

Las relaciones de coordinación o igualdad, no sólo pueden existir entre particulares, sino entre dos órganos del Estado, o entre un particular y el Estado, cuando éste último no interviene en su carácter de poder soberano.

En ese orden de ideas, la relación será de derecho privado si los sujetos de la norma se encuentran colocados en un plano de igualdad, y ninguno de ellos interviene como entidad soberana. Por el contrario, la relación será de derecho público, si se establece entre el Estado y un particular, una relación de subordinación de éste hacia aquel; o bien si ambos sujetos de la relación son dos órganos del poder público o dos Estados soberanos.

⁶ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. introducción al estudio del derecho. Quincuagésima Segunda Edición. Porrúa. México, 2001. Pág. 134.

La principal objeción que se ha formulado a ésta tesis se basa en la dificultad para determinar cuando el Estado actúa en igualdad con los particulares y cuando debe ser considerado como entidad soberana ante ellos.

1.2.3 Derecho social.

En los últimos años surgió una serie de tratadistas que se pronunciaron por incluir una categoría más, que es el derecho social, abarcando dentro de ésta al derecho del trabajo.

En efecto, señalan este grupo de autores que el derecho del trabajo debe ser considerado como una rama del derecho social, puesto que el grupo de trabajadores engendra problemas de carácter social. Señalan también que los derechos sociales tienden a realizar preferentemente la justicia social, además de que se trata de una serie de derechos que se otorgan por el hecho de pertenecer a una determinada categoría social, independientemente de la ciudadanía, en este caso, los trabajadores; exigen además una conducta activa y constante por parte del Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones, o bien mediante la intervención estatal para regular y distinguir la conducta de los particulares; aunado a lo anterior, se trata de derechos que se encuentran expresados en normas constitucionales que las leyes ordinarias o las restantes fuentes del derecho, sólo pueden mejorar, pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están encaminados.

Para Alberto Trueba Urbina, el derecho social “tiene en esencia, una finalidad reivindicatoria en función de recuperar la plusvalía, por lo que el mantenimiento del orden económico en las relaciones obrero patronales implica la realización de actos procesalmente reivindicatorios para acabar con el desorden o anarquía económicos que representa la mala distribución de los elementos de la producción en poder exclusivo de los patronos o propietarios”⁷

Rosalío Bailón Valdovinos señala que: “el término derecho social va más allá de la tutela de los económicamente débiles, ya que su obra protectora se extiende a todos los componentes de la sociedad al buscar la protección de la riqueza, es decir, si todos los individuos contribuyen con su trabajo a la creación de la riqueza, es justo que a todos ellos se les otorgue protección o seguridad, por lo que el derecho social puede ser definido como la rama del derecho que estudia el conjunto de normas que pretende obtener bienestar y seguridad para los integrantes de la sociedad.”⁸

La principal objeción que se formuló a esta denominación de derecho social, es que el término “social” es tan amplio, que ninguna rama del derecho dejaría de ser social.

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pág. 79.

⁸ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Segunda Edición. Limusa Noriega Editores. México, 2004. Pág. 18.

Existen a su vez criterios que establecen en cual de éstas tres clasificaciones encuadran cada una de las ramas del derecho.

Así, se dice que el derecho público se integra por las siguientes ramas: el derecho constitucional, el derecho administrativo, el derecho procesal, el derecho penal y el derecho internacional público.

En el derecho privado quedarían comprendidos el derecho civil, el derecho mercantil, y el derecho internacional privado.

Finalmente, de acuerdo con ésta clasificación, el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social, quedarían comprendidos dentro del campo del derecho social.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 5, establece la idea del derecho del trabajo como parte del derecho público al señalar:

Artículo 5.- Las disposiciones de ésta Ley **son de orden público**, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca...”

1. 3. El Derecho procesal del trabajo.

El derecho procesal del trabajo es de reciente creación, y sin duda las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de Mayo de 1980, constituyen el avance más significativo que ha alcanzado ésta disciplina. Su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se puedan hacer efectivos los derechos sustantivos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

1.3.1. Concepto general del proceso.

La palabra proceso, “de *procedere*, significa marchar, avanzar, ir hacia delante, es el camino que conduce a una meta”.⁹

“El término proceso, equivale a dinamismo, actividad, etc., por lo que puede hablarse de procesos biológicos, físicos, químicos, etc; al aplicar esta locución al ámbito jurisdiccional, implica la actividad jurídica de las partes y del juzgador para la obtención de una resolución vinculativa. El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho, en un caso controvertido, como a los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte, es decir, comprende el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que ésta carecería de toda

⁹ Diccionario Enciclopédico Larousse Ilustrado, Trigésimo Segunda Edición, México 1992. Pág. 841.

razón de ser si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado. “¹⁰

El proceso no se produce de manera instantánea, o en un solo acto, sino que se desarrolla a través de un conjunto de actos que se suceden en el tiempo.

Comúnmente suelen ser confundidos los términos proceso y procedimiento. Sin embargo, hablamos de proceso cuando nos referimos al principio o idea jurídica directriz, mientras que el procedimiento es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso.

El proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto. El proceso es el continente, el procedimiento es el contenido.

Para Cipriano Gómez Lara, “el proceso es un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de terceros ajenos, actos todos

¹⁰ TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Trillas México, 2004. Págs. 13 y 14.

que tienden o que están proyectados a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido, para dirimirlo.”¹¹

La doctrina ha establecido diferentes criterios para clasificar el proceso. Así, se habla de procesos civil, mercantil y de familia, los cuáles tiene como común denominador la aplicación de las leyes de derecho privado, no obstante que para algunos autores el derecho de familia no puede ser clasificado como eminentemente privado, en virtud de que muchas de sus instituciones y revisten aspectos de interés y de orden público.

Existen también procesos predominantemente orales y predominantemente escritos. Se dice que un procedimiento tiene tendencia a la oralidad cuando reviste las siguientes características:

a) Concentración de actuaciones. Se traduce en el principio de economía procesal, de acuerdo con el cual debe lograrse el máximo resultado de la actividad procesal, con un mínimo de actividad, es decir, que con el menor tiempo y con el menor esfuerzo posible deben obtenerse los mejores resultados.

b) Identidad entre el juez de instrucción y el juez de decisión. De acuerdo con éste principio, el juez que ha recibido los escritos de las partes y ha asumido las pruebas presentadas por aquellas, es el mismo que dicta la sentencia, ya que tiene pleno conocimiento de todo lo acontecido en el proceso.

¹¹ GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Sexta Edición. Oxford. México, 2004. Pág. 5.

c) Inmediatez física del juez con los demás sujetos procesales. Esta característica se traduce en el contacto directo que debe tener el juzgador con los sujetos procesales, es decir, el juzgador debe presenciar los actos que realicen en el proceso todos y cada uno de los sujetos procesales, por ejemplo, la presentación de la demanda y su contestación; o bien de los actos que realicen las partes para impulsar el proceso, o los actos de desahogo de pruebas o los actos de alegatos formulados por las partes o por sus abogados. La finalidad de este principio, es que el juzgador, al tener contacto directo con las partes, adquiera impresiones directas o inmediatas de todo lo acontecido en el proceso.

d) Restricción de los medios impugnativos, sobre todo de los referidos a resoluciones intermedias o interlocutorias. Esta característica radica en la restricción que se impone a las partes para emplear medios impugnativos que combatan las resoluciones intermedias, o que anulen actos procesales defectuosos, a fin de que se alcance lo más rápidamente posible la resolución del litigio a través de la sentencia definitiva.

e) El empleo de métodos de apreciación por prudente arbitrio para la valoración de las pruebas ofrecidas por las partes. Significa que el juzgador debe realizar un análisis crítico y a conciencia de la eficacia de los resultados provenientes de los medios de prueba desahogados.

En caso de que un proceso tenga características contrarias a las anteriormente señaladas, estaremos en presencia de un proceso predominantemente escrito.

Existen también procesos inquisitoriales, dispositivos y publicistas. El proceso inquisitorial era propio de los regímenes absolutistas, despóticos o dictatoriales, y su principal característica era que el juzgador estaba dotado de amplísimos poderes que lo convertían a su vez en juez y parte; mientras que el acusado era colocado en un plano de inferioridad.

El proceso dispositivo surgió junto con los regímenes de carácter liberal burgués, y a diferencia de los inquisitoriales, se caracterizaron por la restricción del juzgador en su actuación procesal, para convertirse en un mero espectador pasivo de todo lo acontecido en el litigio. En éste tipo de proceso las partes ven fortalecidos sus derechos, y formalmente se ven libres en cuanto a la posibilidad de disponer tanto del proceso como de los derecho procesales.

El proceso publicista surgió para atenuar los excesos y desigualdades que surgieron con el proceso dispositivo, y su principal característica fue que se le volvió a dotar la juzgador de los poderes que perdió durante el proceso dispositivo. Sin embargo, estos poderes le fueron concedidos para que el juzgador se valiera de ellos con fines de protección o tutela a los intereses de las partes económicamente débiles, socialmente desvalidas, o que corrieran el riesgo de encontrarse mal defendidas.

Estos fines se han logrado a través de dos instituciones características del proceso publicista, que son la llamada prueba para mejor proveer y la llamada suplencia de la queja.

“La prueba para mejor proveer o prueba para mejor decidir o resolver, es la institución que consiste en la atribución dada al juzgador de mayores poderes para ordenar el desahogo de pruebas, aún en el caso que las partes en el proceso no las hayan ofrecido, es decir, por esta institución tiene el juzgador facultades para disponer que se realicen las averiguaciones probatorias conducentes a la obtención de la verdad, que es la verdad discutida en el proceso.

La suplencia de la queja denota, como su nombre lo indica, que el juzgador tiene facultades para suplir, para corregir las deficiencias, los defectos que en el planteamiento de sus posiciones procesales incurran las partes o sujetos que se tratan de proteger en estos procesos publicistas. Es decir, por esta institución, el juzgador tendrá la posibilidad de suplir las argumentaciones, las deducciones o las inferencias erróneamente trazadas, defectuosamente construidas, con vistas a la consolidación de la posición o de las posiciones que en el proceso se adopten.”¹²

Existen del mismo modo, proceso con unidad de vista y procesos preclusivos. El proceso con unidad de vista es aquel en que se lleva a cabo la concentración de actuaciones procesales a un máximo de expresión, esto es, se realiza una compactación de los actos procesales, de acuerdo con el principio de economía

¹² GÓMEZ LARA, Cipriano. Ob. Cit. Pág. 10.

procesal, a fin de realizar el mayor número de actos procesales, en el menor tiempo posible.

El proceso preclusivo, por el contrario, es aquel que tiene varias etapas en las que se suceden los actos procesales de una manera dispersa en el tiempo, es decir, con una distancia o un alejamiento entre cada uno de ellos.

Existen también procesos singulares y procesos universales. El proceso singular es aquel en que se conoce y se resuelve un litigio únicamente con relación a un derecho o un bien, o con relación a un conjunto de derechos o bienes, sin que constituyan la totalidad de un patrimonio.

El proceso universal es aquel que recae sobre la totalidad de los bienes o derechos de alguna de las partes.

Los procesos también pueden ser clasificados como uni-instanciales o bi-instanciales. Los uni-instanciales, como su nombre lo indica, tienen una única instancia, entendida ésta como el grado de tramitación procesal, según el órgano jurisdiccional a cuyo conocimiento corresponda dicha tramitación, desde el planteamiento de la demanda, hasta la sentencia definitiva. Se trata de procesos que se tramitan ante un solo órgano jurisdiccional, sin admitir algún recurso o medio de impugnación en contra de la sentencia definitiva que se pronuncie.

Los procesos bi-instanciales, son aquellos en los que sí cabe la posibilidad de analizar nuevamente todo lo actuado ante la instancia inicial, por conducto de un órgano jurisdiccional jerárquicamente superior a aquel otro que hubiere emitido la sentencia, y por virtud de la interposición de un recurso en contra de ella.

Finalmente, los procesos también pueden ser clasificados en procesos de conocimiento, y en procesos de carácter ejecutivo. Entre los procesos de conocimiento, quedan comprendidos los procesos declarativos (aquellos en los cuáles únicamente se reconoce y sanciona una situación preexistente, pero sin crear una nueva situación jurídica), los constitutivos (cuando la situación que se genera a través de ese proceso, no hubiese existido con anterioridad al mismo), y los de condena (en los cuáles la sentencia ordena que se realice una conducta, es decir, para que se haga algo, para que se deje de hacer, o para que se entregue alguna cosa).

En los procesos ejecutivos, se incluyen el proceso ejecutivo, propiamente dicho, y los procesos llamados cautelares o precautorios. En el orden normal del proceso el conocimiento precede a la ejecución, pero cuando se invierte ese orden natural, estamos en presencia de un proceso ejecutivo.

Por otro lado, y dentro de las múltiples clasificaciones del proceso, es de señalarse que, para que se pueda establecer una relación jurídica procesal, es necesario que se cumplan determinados requisitos que hagan posible su existencia, y que se denominan presupuestos procesales. Estos presupuestos son el órgano

jurisdiccional competente, la petición del interesado solicitando a la autoridad la solución de un caso controvertido, el acto formal de emplazamiento a la parte contraria, por medio del cual se le hace sabedora de la reclamación, y las partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.

1.3.2. El proceso laboral.

El proceso laboral reviste las siguientes características:

1. El proceso se inicia a instancia de parte.
2. El impulso del proceso no queda confiado a la actividad de las partes, ya que el artículo 771 faculta a los presidentes y auxiliares de las Juntas a cuidar que los juicios no queden inactivos. Mientras que el artículo 772 de dicho ordenamiento faculta al presidente de las Juntas a requerir al trabajador que promueva, cuando para la continuación del juicio sea necesaria promoción del trabajador y este no la haya presentado dentro del lapso de tres meses, haciéndole saber que en caso de no hacerlo, operará la caducidad. Incluso el Presidente puede darle intervención a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que precise a trabajador las consecuencias legales de la falta de promoción y para que brinde asesoría al trabajador en caso de que se la requiera.
3. Las partes tienen el poder de disponer del derecho material controvertido, ya sea en forma unilateral (a través del desistimiento de la acción o, de la pretensión y del

allanamiento) o en forma bilateral (por ejemplo, cuando celebran un convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje).

4. En el proceso laboral, las partes fijan el objeto del proceso, a través de las afirmaciones contenidas en sus escritos de demanda y contestación a la misma, la Junta no puede resolver más allá o fuera de lo pedido por las partes. No obstante ello, en el derecho procesal del trabajo, rige el principio de suplencia, consagrado en los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, que más adelante se estudiará.

5. Las partes fijan el objeto de la prueba, y en consecuencia, la actividad probatoria debe limitarse, por regla general, a los hechos discutidos por las partes.

6. Sólo las partes están legitimadas para impugnar las resoluciones de la Junta, sin embargo, estimamos que el caso de la parte trabajadora, la revisión de éstas resoluciones no siempre se circunscribe a los aspectos por ésta parte impugnados. Un ejemplo de ello es la suplencia de la queja; en el cual el tribunal de amparo puede examinar la constitucionalidad del laudo reclamado, aún ante la ausencia de conceptos de violación.

7. Por regla general, la cosa juzgada sólo surte efectos entre las partes que han participado en el proceso.

8. No existe igualdad de las partes en el proceso, puesto que la Ley Federal del Trabajo otorga a favor de la parte trabajadora una serie de ventajas procesales, por considerar que es la parte patronal quien cuenta con los recursos materiales necesarios para acreditar los hechos controvertidos en un juicio. Aquí no rige el principio que dice “aquel que afirma está obligado a probar”, salvo una serie de hipótesis expresamente señaladas por la Ley y la Jurisprudencia.

9. Rige el principio de contradicción, es decir, toda petición o pretensión formulada por una de las partes en el proceso, debe ser comunicada a la parte contraria para que ésta pueda prestar a aquella su consentimiento o formular su oposición. La Junta no puede “desechar de plano”, salvo en las hipótesis expresamente contempladas en la ley

Armando Porras y López cita además, en su obra Derecho Procesal del Trabajo, como características del proceso laboral: la oralidad, la sencillez en las formalidades, ya que en los procesos de trabajo “no se exige forma determinada en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, las partes solo deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos”; la flexibilidad de la ley, ya que en el proceso laboral existe el sistema de apreciación de las pruebas en forma libre por el Juzgador; y el dictado de los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en consciencia y sin necesidad de sujetarse a formulismos o reglas rígidas sobre estimación de las pruebas.

Una vez que hemos analizado el concepto general de proceso, consideramos necesario establecer diferentes definiciones del derecho procesal del trabajo, que ha formulado la doctrina.

Para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, el derecho Procesal del trabajo “es una rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho; que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral. Se trata de una rama que conoce la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico de nuestro sistema de derecho”.¹³

Algunos autores, al definir el derecho procesal del trabajo, lo hacen tomando en cuenta el carácter eminentemente reivindicatorio y proteccionista de esta disciplina, tal es el caso del doctor Alberto Trueba Urbina, quien señala que el derecho procesal del trabajo “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 en las relaciones obrero patronales, inter-obreras e inter-patronales.”¹⁴

En opinión de este autor, el derecho procesal del trabajo tiene su propia teoría, derivada del artículo 123 constitucional, por cuanto se integra con órganos jurisdiccionales, Juntas de Conciliación y Arbitraje y tribunales burocráticos, distintos

¹³ TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo. Ob. Cit. Págs. 15 y 16.

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. Pág. 74.

de los judiciales, con principios procesales diferentes de los del derecho burgués, pues el derecho laboral se rige no sólo por normas compensatorias o tutelares, sino redentoras o reivindicatorias de los trabajadores.

Miguel Bermúdez Cisneros lo entiende como “una nueva rama de la ciencia jurídica, surgida y estructurada en los últimos años pero dotada de un vigor que sólo se obtiene de la cuestión social que lo propicia, y cuyo fin es la reglamentación de toda la secuela procesal, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales”.¹⁵

El doctor Miguel Borrel Navarro, establece que, el derecho procesal del trabajo “señala las formas y maneras que denomina procedimientos, para alcanzar su fin que es la justicia laboral, la que debe lograrse con honestidad y oportunidad, refiriéndose también a la competencia, impedimentos, personalidad y responsabilidades de las partes y las Juntas en el área del Derecho Laboral”.¹⁶

Este autor señala también la función conciliatoria que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y que las distingue de los demás órganos jurisdiccionales.

Es quizá la función conciliatoria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que distingue al derecho procesal del trabajo de las otras ramas del Derecho. Así lo expone el autor Francisco Ramírez Fonseca, cuando asegura que el derecho

¹⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, José. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas. México, 2002. Pág.19.

¹⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Ibidem. Pág. 470.

procesal del trabajo es el “conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional, o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de sus propia órbita de facultades”.¹⁷

1.3.3. La naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo.

Determinar la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, es establecer el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho; es un problema de clasificación, y por lo tanto, corresponde a la sistemática jurídica.

Armando Porras y López, señala en su obra Derecho Procesal del Trabajo, lo siguiente:

“El derecho procesal del trabajo, nació como una necesidad evidentemente desde el momento en que aparecía el derecho sustantivo del trabajo, ante el fracaso de derecho civil, que fue impotente no obstante su sabia tradición, para encontrar una justa y pronta solución a los delicados problemas obrero patronales.”¹⁸

En los debates acerca de la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, uno de los primeros conflictos que hubo entre la naturaleza tutelar y expedita de la

¹⁷ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. PAC. México 1988. Pág 23.

¹⁸ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Textos Universitarios, S.A. Mexico, 19 71 . Pág. 24.

norma laboral con la normatividad procesal clásica, -particularmente la civil- tiene que ver con la diferencia entre el rigor y la imparcialidad de la segunda y la pretensión de que no se evadan responsabilidades en perjuicio de los trabajadores.

El autor Néstor de Buen Lozano, opina lo siguiente:

“La alternativa, con respecto al derecho procesal del trabajo, es si se le debe considerar como rama del derecho público, en atención a que está destinado, precisamente, a regular una función pública a saber, la función jurisdiccional, o si en realidad y en razón de sus propósitos, se le debe encuadrar en el derecho social.

En nuestro concepto, ambas posiciones no son irreductibles. Nadie puede dudar del carácter publicista del derecho procesal del trabajo si es que se atiende al hecho de que regula una función típicamente estatal, y definidora de la democracia, como es la función jurisdiccional. Pero tampoco es posible poner ahora en tela de juicio, en especial a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1 de mayo de 1980, la condición social del derecho procesal laboral. Ahora los tribunales del trabajo en México deben de ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que mejore sus demandas y que los libere de las cargas de la prueba incómodas, a efecto de amortiguar, o, inclusive desvanecer, la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales, que los separan de los patrones.”¹⁹

¹⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Octava Edición. Porrúa. México, 1999. Págs. 38 y 39

Mientras que los autores Rafael Tena Suck e Hugo Italo Morales señalan:

“Coincidimos con Néstor de Buen Lozano, cuando afirma que no es posible ubicar a ninguna disciplina de las que integran la enciclopedia jurídica, y en forma especial al derecho del trabajo, en solo una rama determinada del derecho, agrega además que es preciso recoger la tesis que, intentando satisfacer un rigor científico, prefiere determinar institucionalmente la naturaleza jurídica y no en grupo, ya que puede haber relaciones integradoras de una institución, las cuáles no correspondan a la tendencia general de ésta.

El autor Francisco Ramírez Fonseca, que señala:

“Así pues, si el derecho procesal civil es público, a pesar de que su aplicación tiene como objetivo la tutela de un derecho privado, como lo es el derecho civil, por mayoría de razón es público el derecho procesal del trabajo cuya finalidad es dar protección al derecho procesal del trabajo, cuya finalidad es dar protección al derecho sustantivo del trabajo, que siendo discutible que forme parte del público o que sea un derecho social, ciertamente no es privado.

Así pues, tenemos que concluir que el derecho procesal del trabajo, forma parte del derecho público. Por la naturaleza imperativa de las normas que contiene, por el

interés jurídico que protege y por la calidad jurídica de las personas que intervienen en el proceso laboral.”²⁰

El legislador, impuso en la Ley Federal del Trabajo, un procedimiento tutelar y expedito. Por ejemplo, en materia laboral no se considera aceptable que las partes estén obligadas a expresar con claridad y precisión sus pretensiones, y el juzgador a ajustarse a lo que ellas le sometieron a su determinación. Este es uno de los principios rigoristas de la disciplina procesal civil, siempre estimado, al menos, doctrinariamente como inaplicable en materia del trabajo, pues se considera que el juzgador debe suplir las deficiencias que tenga la demanda del trabajador y condenar incluso a aquellas prestaciones que, como experto en el trabajo, sabe corresponden al trabajador, aún en el supuesto de que por ignorancia, no las haya planteado.

En lo personal, coincidimos con el autor Francisco Ramírez Fonseca, cuando señala que el derecho procesal del trabajo es una rama del derecho público, pues si bien el derecho del trabajo es considerado como una rama del derecho social, en tanto que reivindica a la clase obrera y la tutela, el derecho procesal del trabajo es de naturaleza pública, en tanto que se refiere a la función y participación del aparato jurisdiccional del autoridad estatal, en la solución de conflictos derivados del vínculo laboral.

²⁰ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. Cit. Pág. 27.

El autor José Alfonso Bouzas Ortiz, en su obra Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, expresa:

“Esta naturaleza tutelar y expedita del procedimiento laboral, pretendió también la sencillez del procedimiento, imaginado por el legislador de 1917, como un procedimiento en el cual los trabajadores pudieran comparecer solos incluso a hacer valer sus derechos, y las partes, ante un Juzgador de conciencia y de equidad, encontraran la solución más adecuada a sus diferencias. Que lejos estaba el constituyente de imaginarse el desarrollo que las relaciones laborales y su conflictividad iban a tener y cuanta limitación tuvo al no apreciar el cúmulo de perversiones que alrededor de ello y en perjuicio de los trabajadores y de el trabajo, se iban a desarrollar.

El anterior es un debate que aún no concluye y sobre el cual se escribe una de las páginas más importantes de nuestro derecho laboral, al grado de que la solución a esta contradicción puede implicar, sin exageración el fin de la naturaleza especial de la norma del trabajo que con inspiración profundamente humanista, derivada de los saldos de la primera y segunda guerra mundial, se conformó en las décadas que transcurrieron a partir del siglo XX...

La naturaleza pública del derecho procesal del trabajo, no se contrapone con su naturaleza de derecho social, como una cualidad esencial, en tanto que los tribunales deben ejercer una función tutelar en beneficio del trabajador, en múltiples aspectos en materia procesal, que van desde la suplencia de la queja o la liberación

de la carga procesal; sin embargo, pareciera que en las condiciones sociales y políticas y sobre todo económicas en que hoy se escriben las relaciones laborales y a las cuáles hemos hecho referencia con anterioridad, estas son de las particularidades que con mayor encono se desea borrar del derecho laboral y por ello vivimos el más serio cuestionamiento de nuestra joven disciplina que, de no existir alternativas serias, puede perecer en aras de la modernidad.”²¹

1.4. Principios procesales en el derecho procesal del trabajo.

El Derecho en general, cuenta con una serie de principios generales o postulados que sirven de estructura a la propia ciencia del Derecho, y que no tienen entre ellos prelación ni jerarquías. Dichos principios han nacido de los pueblos en su evolución histórica, y han sido fuentes de inspiración para el legislador al crear las leyes.

Lo mismo ocurre en el caso del derecho procesal del trabajo, pues cuenta con máximas o verdades universales que le otorgan autonomía y que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho. “Estos principios carecen de universalidad y se aplican en casos determinados, puesto que únicamente operan en juicio individual, precisamente

²¹ BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Iure Editores. México, 2006. Págs. 212 Y 213.

obrero-patronal, o reclamaciones derivadas de riesgos profesionales o por muerte del trabajador.”²²

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece de manera general esta serie de principios procesales al disponer:

Artículo 885.- 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 en el proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta 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 ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga, se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de ésta Ley.

De dicha disposición, se desprenden los siguientes principios procesales:

- a) Publicidad
- b) Gratuidad
- c) Inmediatez
- d) Oralidad
- e) Instancia de parte

²² TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo. Ibidem. Págs. 22 y 23.

- f) Sencillez
- g) Concentración
- h) Suplencia de la queja
- i) Principio de carga de la prueba.

Veremos a continuación cada uno de ellos.

1.4.1. Publicidad.

De acuerdo con éste principio, todo ciudadano debe presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas en la Ley, siendo estas las razones de buen servicio, la moral y buenas costumbres y la discusión y aprobación del laudo.

Dicho en otras palabras, las actuaciones de la Junta deben ventilarse en audiencias públicas, y sólo por excepción pueden practicarse a puerta cerrada o cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Esta disposición otorga mayor solemnidad y formalidad a las audiencias judiciales, y al celebrarse ante la presencia del público, se impide que haya alteraciones en las declaraciones o suplantación de las personas, en detrimento de la administración de Justicia.

1.4.2. Gratuidad.

El principio de gratuidad significa que, en la práctica procesal laboral, no existen las costas judiciales, esto es, la impartición de justicia debe ser gratuita.

En la práctica vemos que el principio de gratuidad no es absoluto, pues con frecuencia vemos como las partes tienen que realizar algunos gastos durante el desarrollo del proceso, tal es el caso de las gratificaciones que se otorgan a las mecanógrafas por que se les otorgue una copia de audiencia; o bien el caso de algunos actuarios que piden gratificaciones para realizar con prontitud sus labores. Estos gastos, si bien es cierto carecen de fundamento legal alguno, son practicas que desafortunadamente han sido institucionalizadas por litigantes e incluso por el personal de las propias Juntas.

1.4.3. Inmediatez.

Este principio consiste en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal y directo con las partes, que reciban sus pruebas, sus alegatos, las interroguen, etc.

Mediante el principio de inmediatez se trata que el jugador conozca de cerca toda la trayectoria y el desarrollo del juicio.

“La esencia de éste principio, debe consistir en que, durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre sí y con el Presidente del tribunal encargado de dirimir el debate y que éste, por igual, se comunique con las partes y con las demás personas que intervienen en el proceso. El impartir justicia tiene que ser resultado de un análisis lógico jurídico de las pruebas aportadas, y en los juicios orales, este análisis, en mucho, se basará en la apreciación directa que de estas pruebas se logre a través de la inmediación”.²³

En ese sentido, las Juntas tienen incluso la facultad de realizar las preguntas que consideren oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares, para llegar al esclarecimiento de la verdad.

El principio de inmediación se encuentra íntimamente relacionado con el principio de oralidad, por que en éste sistema la relación entre los litigantes y de éstos con el Presidente del tribunal, es directa e inmediata.

También se encuentra relacionado con el principio de concentración, por que mediante el principio de inmediación se encuentra el juzgador en relación directa con las partes, recibiendo personalmente las pruebas, además de que los anteriores principios de oralidad y concentración no resultarían efectivos si no fueran compaginados con el de inmediación.

²³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. Pág. 77.

1.4.4. Oralidad.

En el procedimiento oral, las discusiones y conclusiones que se propician, son de viva voz; los elementos fundamentales en los que se basa dicho principio son: a) el predominio de la palabra hablada, b) la inmediación entre el Juez y las partes.

El derecho procesal del trabajo, se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad, por eso decimos que el procedimiento del trabajo, es eminentemente oral.

El principio de oralidad significa que prevalece la palabra hablada en el desarrollo del proceso. Sin embargo, esto no significa que no haya nada escrito, ya que si bien es cierto que las partes tienen la opción de realizar sus manifestaciones en forma oral, evidentemente que éstas deben constar en un acta, por que de lo contrario sería prácticamente imposible que el juzgador tuviera en la memoria todo lo actuado en el juicio respectivo.

El artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, confirma la naturaleza oral del proceso al prever que en las audiencias que se celebren se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, por que la ausencia física a las audiencias no puede ser subsanada con promociones escritas.

1.4.5. Instancia de parte.

El principio dispositivo o a instancia de parte, significa que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que las Juntas estén en posibilidad de impartir justicia, es necesario que los particulares promuevan e impulsen el procedimiento.

Este principio es el opuesto al principio o proceso inquisitorial, en donde el juzgador actúa e impulsa el procedimiento aún oficiosamente.

El derecho procesal del trabajo es un proceso que se sigue a instancia de parte, aunque no en toda su intensidad, ya que si bien la demanda, acto constitutivo del proceso y por consiguiente, de la relación procesal, continúa siendo una actividad propia del interesado, también es cierto que la Ley faculta, en varios momentos procesales, para que sean las propias Juntas las que, sin que exista instancia de parte, dicten las medidas pertinentes para la prosecución del proceso. Prueba de ello es el artículo 699 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé el supuesto en que el actor en su escrito inicial de demanda, reclame ante una Junta Local cuestiones relativas a capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, en cuyo caso, la Junta Local remitirá copia de los autos a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que conozca todo lo relacionado con estas prestaciones.

O bien los artículos 725, 726 y 727 de la Ley, que prevén el supuesto en que se extravíe algún expediente o constancia de autos, caso en el cual el Secretario de la

Junta debe, previo informe del archivista, certificar la existencia anterior y falta posterior del expediente o constancia, para que posteriormente la Junta realice las investigaciones que el caso amerite y tramitar la reposición de autos en forma incidental:

Otro caso de excepción al principio dispositivo o de instancia de parte, es el contenido del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, relativo al incidente de acumulación, que se puede tramitar de oficio o a instancia de parte.

Los artículos 771 y 772 de la Ley Federal del Trabajo, facultan a las Juntas para realizar todas las diligencias que estimen pertinentes para que los juicios que ante ellas se tramiten, no queden inactivos.

El artículo 782 de la Ley faculta a las Juntas para ordenar el examen de documentos, objetos y lugares.

Otro caso de excepción al principio dispositivo o a instancia de parte, lo es el contenido del artículo 874 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a las Juntas a señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de Ley, cuando no están notificadas todas las partes.

De lo anterior se concluye, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuentan, a lo largo de la Ley, con numerosas facultades y atribuciones para procurar que los

procesos no queden inactivos, es decir, que el principio de instancia de parte no es absoluto.

1.4.6. Sencillez.

El principio de sencillez otorga a las partes el derecho de acudir ante los tribunales a defender sus derechos, sin que se requieran para ellos reglas rígidas o formulismos. A este respecto, el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo señala que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Esta facultad se les otorga solamente a las partes, puesto que las Juntas deben observar en todo momento las formalidades esenciales del procedimiento en acatamiento a lo dispuesto por el artículo 16 de nuestra Constitución.

1.4.7 Concentración.

El principio de concentración tiene como principal finalidad, que los juicios que se tramiten antes las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se resuelvan lo más pronto posible, contrario a lo que ocurre en los juicios del orden civil, por ejemplo, los cuáles son demasiados prolongados.

Dicho en otras palabras, el proceso laboral debe llevarse a cabo con la mayor economía, sobre todo en cuanto a tiempo.

Existen disposiciones dentro de la Ley Federal del Trabajo, que ponen de manifiesto este principio de concentración. Tal es el caso del artículo 761 y 762, que establecen la tramitación de los incidentes.

Otro ejemplo es el caso de los artículos 878 fracción VIII y 880 fracción II, que prevén los supuestos en los cuáles el demandado reconviene al actor; o cuando el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación a la demanda, respectivamente. En ambos casos, la Ley le señala a las Juntas los términos dentro de los cuales deberá señalar día y hora para la continuación de la audiencia.

A su vez, el artículo 848 de la Ley establece que las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones:

Finalmente, el artículo 686 de la Ley, ordena a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que repongan el procedimiento cuando notaren alguna irregularidad, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones.

En nuestra opinión, este principio difícilmente se cumple en la práctica, pues actualmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuentan con un enorme rezago en la tramitación de los juicios, que les impide cumplir cabalmente con éste principio, bien sea por la insuficiencia de personal que labore en las Juntas, o por la enorme carga de trabajo con la que cuenta dicho personal. Prueba de ello son las cuestiones incidentales, en las que si bien es cierto que la Ley establece que los

incidentes deben resolverse de plano, oyendo a las partes y continuándose con el procedimiento de inmediato, (salvo los casos de nulidad, competencia, acumulación y excusas, en los cuáles debe, según la Ley, celebrarse la audiencia incidental dentro de las veinticuatro horas siguientes), en la realidad las Juntas señalan fechas para las audiencias incidentales dentro de uno o dos meses, dependiendo de cómo estén en su agenda, y además de ellos se reservan por un periodo prolongado de tiempo para resolver sobre la procedencia o improcedencia del incidente planteado.

Lo mismo ocurre en el caso del ofrecimiento y admisión de pruebas, pues aunque la Ley establece en su artículo 880 fracción IV, que cuando se concluya el ofrecimiento de pruebas, la Junta debe resolver inmediatamente sobre las pruebas que admita, y las que deseche, la realidad es que algunas Juntas se reservan por periodos de uno, dos, y hasta tres meses (si no es que más), para resolver sobre las pruebas ofrecidas por las partes.

1.4.8. El principio de suplencia

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece en su párrafo segundo lo siguiente:

“ Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará 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 ésta Ley.”

Este precepto establece dos supuestos completamente diferentes: el primero de ellos, cuando la demanda es incompleta y no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley deriven de la acción intentada. En éste caso, la Junta, al momento de admitir la demanda, subsanará tales omisiones, y precisará cuáles son las prestaciones que, conforme a la Ley, corresponden al trabajador.

Dicho en otras palabras, la Junta dicta un acuerdo para completar las prestaciones que en base a la Ley, deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador; en ese mismo acuerdo, la Junta citará a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y ordenará notificar esa resolución personalmente a las partes, tal y como lo dispone el artículo 873, primer párrafo.

En el segundo supuesto, cuando la demanda es oscura o vaga, y el actor es el trabajador o sus beneficiarios; o bien cuando se ejercitan acciones contradictorias, la Junta, al momento de admitir la demanda, debe señalar cuáles son esos defectos u omisiones, y mandar prevenir al trabajador para que las corrija o las aclare dentro el término de tres días; y cuando se hubiesen ejercitado acciones contradictorias, fijará el mismo término para que sea subsanada dicha irregularidad.

El acuerdo que dicte la Junta, prevendrá al trabajador para que, en caso de que no subsane su demanda, dentro del término de tres días, se corra traslado al demandado con el mismo texto que la presentó, y que en todo caso podrá hacer la corrección en la etapa de demanda y excepciones, como lo dispone la fracción II del artículo 878:

La suplencia que hace la Junta de la deficiencia de la demanda del trabajador, en éste caso, es señalando al actor los errores contenidos en el escrito inicial de demanda; no es suficiente decirle que existen errores, la Junta debe señalarle en qué consisten esos errores.

Del mismo modo, cuando se ejercitan acciones contradictorias, no basta con que la Junta le diga al trabajador que sus acciones son contradictorias, sino que debe establecer con toda precisión en que consisten esas contradicciones.

De cualquier modo, conviene destacar que las Juntas tienen un ámbito de legalidad que no pueden transgredir, pues una cosa es que requieran al trabajador o a sus beneficiarios para que corrijan, aclaren o proporcionen los datos relativos a su demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción ejercitada, y otra muy distinta que las Juntas proporcionen esos elementos, pues se insiste, sólo deben establecer en el acuerdo respectivo, en que consisten las irregularidades.

Ahora bien, conviene precisar si el principio de suplencia es de aplicación potestativa, o por el contrario, de aplicación obligatoria. El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece que “cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, **subsana** ésta...” Asimismo, el artículo 873, segundo párrafo, señala que:

Artículo 873.- ...“cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda, **le señalará** los defectos u omisiones en que haya incurrido, y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.”

De lo anterior se desprende que las Juntas se encuentran verdaderamente obligadas a prevenir al trabajador, o en su caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda, cuando ésta sea oscura, irregular u omisa. Es de tal obligatoriedad la aplicación exacta de éstos preceptos, que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje no lo hacen, amerita la protección de la Justicia Federal, para efectos del amparo, y por consiguiente, la reposición del procedimiento para que se purgue dicha violación procesal.

Existen opiniones a favor y en contra del principio de suplencia. Así, autores como José Dávalos Morales, encuentran plena justificación a la facultad de las Juntas

para suplir la demanda de un trabajador, quien asegura que “las normas procesales de 1980 vinieron a confirmar la falsedad del supuesto en el que se movía el derecho procesal, o sea, la falsedad de considerar como válida la igualdad formal de las partes en el proceso. Las reformas tuvieron un doble efecto: por un lado, superaron la concepción individualista del derecho del trabajador, se reafirmó su naturaleza social de clase, de modo que el proceso sea una contienda entre desiguales, conforme a su esencia social; por otro lado, dio una mayor participación a los tribunales del trabajo en el desarrollo de los juicios.”²⁴

Alberto Trueba Urbina señala que: “ las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están constreñidas a ninguna litis, sino a una relación social y económica, de donde deriva la regulación equitativa de la producción, como acto de justicia reivindicatoria, expresivamente grandiosa de justicia social. La libertad de los tribunales laborales, es evidente al respecto.”²⁵

En contra del principio de suplencia, se encuentran autores como Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, quienes señalan “ el sector patronal, con sobrada justificación, se pronunció en contra de éste principio, introducido en el procedimiento laboral, por que rompe con la paridad procesal, la cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo.”²⁶

²⁴ DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México, 2004. Pág. 131.

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Ibidem. Pág. 332.

²⁶ TENA SUCK, Rafael, y MORALES, Hugo Italo. Ibidem. Pág. 22.

Asimismo, el autor Francisco Córdova Romero, señala lo siguiente, en su obra Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Forense Laboral:

“La suplencia de la queja está siendo muy discutida por los maestros y estudiantes de Derecho, por que viene a modificar sustancialmente la esencia misma del Derecho Procesal, toda vez que prácticamente pone a la autoridad laboral el doble carácter de Juez y parte...

...Esta modalidad incluida en la Ley por el legislador no tiene precedentes en nuestro Derecho Laboral ni en la jurisprudencia. Se advierte la influencia de una corriente totalmente proteccionista para la clase trabajadora. Pero quiérase o no, rompe con los principios doctrinales que sirven de base y fundamento a todo derecho procesal...

Esta característica de la Ley Federal del Trabajo, rompe con el mundialmente conocido principio de igualdad o paridad procesal, e inclusive pone a la autoridad en el campo de la parcialidad, al tener que actuar de oficio en beneficio de la clase trabajadora.”²⁷

En nuestra opinión, el principio de suplencia debe desaparecer, pues si bien es cierto que cuando fue concebido, se pensó ante todo en garantizar una adecuada defensa a los trabajadores, que siempre fueron considerados como una clase

²⁷ CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Forense Laboral. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1997. pp. 13 y 14.

económicamente débil frente al patrón, y por lo tanto con menos posibilidades para procurarse una defensa legal de calidad, también lo es que en la actualidad, lejos de lograrse un equilibrio entre los factores de la producción, lo único que se consigue es que abogados sin preparación y experiencia profesional vean subsanada su falta de conocimientos y capacidad, lo cual, en ningún modo puede significar impartir justicia. No debe olvidarse que al que se trata de proteger es al obrero, mas no así a su defensor, que se supone, cuenta con la experiencia, conocimientos y capacidad necesarios para defender su causa. Por supuesto que no nos inclinamos por dejar en completo estado de indefensión a los trabajadores, mas bien lo que se tiene que hacer es combatir a toda costa el coyotaje, evitando que los obreros sean representados por personas que se ostentan como Licenciados en Derecho sin serlo realmente, por que eso sí que atenta contra el derecho de todo trabajador a defender sus derechos laborales. En ese sentido, consideramos que es indispensable que se reforme la Ley Federal del Trabajo, muy en particular el texto del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, pues no basta con que se acredite personalidad jurídica para representar a una persona física o moral en juicio, sino que además se debe exigir a los apoderados legales de las partes acrediten su carácter de Licenciados en Derecho, mediante la exhibición de su cédula profesional, y en caso contrario, no se les autorice para comparecer a las audiencias. Del igual modo, consideramos un acierto las campañas de difusión que se realizan en los medios de comunicación masiva, mediante las cuáles se informa a los trabajadores de la existencia de la Procuraduría de la Defensa del trabajo, que les proporciona asistencia legal gratuita y de calidad, a través de abogados titulados.

Dicho en otras palabras, si se reformara el texto actual de la Ley Federal del Trabajo, de tal modo que se exija a los apoderados legales de las partes la acreditación del título de Licenciado en Derecho, mediante la exhibición de la cédula profesional correspondiente, no existiría la necesidad de mandar corregir o subsanar demandas mal hechas o mal fundamentadas, por que por principio de cuentas, serían verdaderos profesionales con conocimientos y con experiencia los que se encargarían de realizarlas.

1.4.9. Principio de carga de la prueba.

El significado etimológico de la palabra “carga” es cosa que ejerce peso sobre otra. Para Carnelitti la carga es una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés.

La doctrina procesal reconoce la existencia de varias cargas durante la secuencia de un juicio; así, se habla de la carga de la demanda, la carga del impulso procesal, la carga de la prueba, etc. Del mismo modo, ha sido motivo de constante discusión y estudio la obligatoriedad que estas cargas procesales imponen al sujeto de un juicio, pues mientras que por un lado existen quienes afirman que toda carga impone un “deber hacer”, otros sostienen que la carga es tan solo una opción jurídica a quienes se ven sujetas las partes de un juicio.

La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.

Para Miguel Borrell Navarro, la carga de la prueba “representa la necesidad que tienen las partes en el proceso laboral, de acreditar lo que alegan, a fin de lograr un laudo o resolución favorable, es decir, significa la necesidad de la parte que alega hechos, de probarlos, es o representa la obligación de acreditar algo para justificar que se tiene la razón. Frente al que tiene la carga de la prueba, está el que va a probar lo contrario, es decir, la contracarga. Si a las partes les interesan los medios de prueba para hacer valer sus derechos en pugna y poder ganar el juicio, también resultan de fundamental interés al juzgador para tener los elementos necesarios para aplicar la justicia.”²⁸

Para Alberto Trueba Urbina la carga de la prueba “es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés, y no por deber. Los procesalistas modernos consideran ésta carga como una necesidad que tiene su origen, no en la obligación legal sino en consideraciones de tipo realista de quien quiera eludir el peligro de que el laudo le sea desfavorable, por que la aportación de pruebas conducen a formar la convicción de las Juntas sobre los hechos, de las acciones o excepciones, es decir, de las pretensiones procesales.”²⁹

²⁸ BORREL NAVARRO, Miguel. Loc cit. Pág. 488.

²⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Loc. Cit. Pág 374.

En el capítulo cuarto del presente trabajo, abundaremos más sobre la regulación de las cargas probatorias en la Ley Federal del Trabajo, y veremos que quien soporta la mayoría de ellas es la parte patronal.

2. LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

En el presente capítulo estudiaremos de manera breve la naturaleza, estructura, integración y funcionamiento de los tribunales encargados de impartir la justicia laboral en México.

Una de las funciones que realiza el Estado es la de aplicar la Ley. Esta actividad la ejerce por medio de tribunales que previamente han sido investidos de facultades para ello, y dichas facultades o atribuciones son realizadas en un territorio o lugar determinado.

Los tribunales del trabajo, son los órganos encargados de aplicar las normas del trabajo y de imponer a las partes su resolución.

Así, la Ley Federal del Trabajo dedica su título once a la enumeración de las autoridades del trabajo y a determinar las funciones que desempeñan.

El artículo 523 de la Ley dispone que la aplicación de las normas del trabajo, compete, en sus respectivas jurisdicciones a:

Artículo 523.- ...

- I. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Educación Pública;

- III. Las autoridades de las entidades federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. La Inspección del Trabajo;
- VII. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. La Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa;
- IX. Las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. El Jurado de Responsabilidades.

En opinión del maestro José Dávalos Morales, “el movimiento social iniciado en 1910 exigió el establecimiento de disposiciones de alto contenido social. El artículo 123 Constitucional fue la respuesta del Constituyente de 1916-17 a éste reclamo de Justicia. La fracción XX del artículo 123 constitucional estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de integración Tripartita, para el conocimiento y solución de los conflictos del trabajo. La disposición se ha conservado intacta hasta nuestros días. Por esto resultó necesaria la creación de los tribunales del trabajo, integrados en forma tripartita: representantes de trabajadores, representantes de patronos, y un representante del gobierno”.¹

2.1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

¹ DÁVALOS, José. Op. Cit.. Pág. 89.

Por lo que hace a la denominación que se ha dado a los tribunales del trabajo, encontramos que Junta significa reunión, se trata de un órgano colegiado, reunión de representantes de los factores en conflicto; representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. De conciliación y arbitraje, por que el proceso laboral abarca esos dos periodos: el de conciliación, que busca avenir a las partes para que se llegue a un acuerdo respecto al conflicto planteado, constituyendo un medio de evitar el juicio, analizándolo en forma previa. Fracasada la conciliación, el conflicto debe resolverse en el arbitraje de acuerdo con lineamientos legales. Se entiende por arbitraje, la facultad de las Juntas para conocer y resolver los conflictos dentro de un juicio.

2.2. Su Naturaleza.

En 1918, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no estaban establecidas para aplicar la Ley en cada caso concreto y obligar al condenado a someterse a sus disposiciones, es decir, que no tenían la facultad de aplicar la Ley para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones. Se les consideraba únicamente una institución de derecho público que tenía por objeto evitar los grandes trastornos que al orden y la paz pública, a la riqueza pública, a la organización de la industria y a la organización del trabajo, le resultan de movimientos bruscos de suspensión de éste, por los obreros o por parte de los patrones. Este criterio únicamente justificaba la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en conflictos colectivos,

privando a sus fallos de todo carácter obligatorio, y reservando a la jurisdicción del orden común los conflictos individuales.

En 1924, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en pleno, cambió la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y lo consideró un tribunal con materia especializada en el área laboral, y con facultades ejecutivas en el cumplimiento de sus laudos, y competente para resolver conflictos individuales y colectivos.

De acuerdo con ésta resolución, independientemente de la ubicación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la organización administrativa, indiscutiblemente sus funciones tienen carácter jurisdiccional, y se desenvuelven en la práctica como cualquier tribunal del Poder Judicial de la Federación.

Dicho en otras palabras, “los Tribunales del Trabajo tienen la facultad de conocer en todos los casos de conflictos obrero patronales. Se trata de una verdadera jurisdicción de trabajo, consagrada en los artículos 73, fracción X, y 123, fracción XX, constitucionales, no son tribunales especiales, y sus resoluciones son obligatorias e imperativas y de orden común.”²

Respecto a la ubicación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en alguno de los tres poderes establecidos en la Constitución, es preciso señalar que no forman parte del poder legislativo, por que no lo establece así el artículo 50 constitucional.

² Idem. Pág. 59.

Si bien es cierto se les ubica dentro del poder ejecutivo, la mayoría de los autores coinciden, al establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales cuya principal función consiste en aplicar el derecho del trabajo, y que tienen los mismos poderes que los tribunales ordinarios para la consecución de su función, es decir, están dotados de facultades para conocimiento, decisión y ejecución.

No son tribunales especiales, por que los tribunales especiales son los que se crean con el fin de conocer sobre un caso determinado y una vez juzgado el asunto particular para el que fueron constituidos, desaparecen. Más bien son tribunales especializados, por que conocen de conflictos en materia laboral, y están previstos por la Constitución, siendo su funcionamiento permanente.

Asimismo, las Juntas deben dictar sus laudos con equidad, deben juzgar en conciencia, y deben motivar sus resoluciones. Los laudos de las Juntas deben tener un razonamiento apegado a derecho, tan es así, que son susceptibles de impugnación.

Son también tribunales de derecho, por que tienen la obligación de observar las formalidades esenciales del procedimiento que se establecen en los artículos 14 y 16 de nuestra Constitución, incluso así los obliga la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Para José Dávalos, “incluso las Juntas de Conciliación y Arbitraje forman parte del Poder Judicial, por que al igual que los tribunales de éste poder, gozan de independencia y autonomía; no son tribunales de última instancia, puesto que sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal; les obliga la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia y la de los Tribunales Colegiados que funcionan dentro de su jurisdicción territorial...”³

2.3. Su estructura.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos tripartitos, integrados por un representante del gobierno, uno de los trabajadores y uno de los patrones. No se consideran integradas las juntas hasta que hayan sido nombrados los tres representantes mencionados.

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

³ DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 92.

Las juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje se integran con el presidente de la junta, cuando se trate de conflictos colectivos o con el presidente de la junta especial en los demás casos; y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones. Tienen las facultades y obligaciones siguientes:

1.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

2.- Practicar la investigación y dictar las resoluciones para el pago de la indemnización en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

3.- Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos;

4.- Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo, y las demás que le confieren las leyes.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se integran con base en las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la diferencia que las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal. Las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada de las entidades federativas.

Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no competen a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.4. Integración y Funcionamiento.

Como ya ha quedado establecido, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integran de manera tripartita, con un representante del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los patrones.

El funcionamiento de las Juntas es algo diferente a la integración, pues es un término que se emplea para aludir al desarrollo de la actividad jurisdiccional en los procesos del trabajo.

Con la intención de evitar que el funcionamiento de las Juntas se suspenda por falta de alguno de los representantes, se ha determinado que estos órganos puedan funcionar sin la presencia de todos los miembros que la integran.

Para que las juntas especiales puedan funcionar válidamente, basta con que esté presente el representante del gobierno, salvo que la resolución verse sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773, primer párrafo y la sustitución del patrón. Para ese efecto, el presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones y para el caso de que ninguno concurra, dictará la resolución correspondiente.

Para que funcione válidamente el pleno, bastará que esté presente el representante del gobierno y por lo menos el 50% de los representantes de los trabajadores y de los patrones, con excepción de la sesión especial para uniformar criterios de resolución de las juntas especiales, en donde se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros.

Los auxiliares de las juntas están facultados para sustituir al presidente de la junta y a los de las juntas especiales durante la tramitación de los juicios, hasta la formulación del dictamen que contiene el proyecto de laudo, en todos aquellos casos que no estén reservados para los presidentes. Los casos en que los presidentes están obligados a intervenir personalmente son los siguientes:

1. Las resoluciones que versen sobre competencia
 1. Nulidad de actuaciones
 2. Sustitución de patrón
 3. Procedencia o improcedencia de la solicitud de tener por desistido al actor de las acciones intentadas
 4. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica en la votación en la que se designe perito y cuando se ordene la práctica de diligencias que se juzgue convenientes para aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos
 5. Para solicitar nuevos informes de carácter económico a las autoridades, instituciones o particulares; para interrogar a peritos o pedirles dictámenes

complementarios, y para designar comisiones que realicen estudios especiales.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, funcionará en pleno o en juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere la convocatoria antes mencionada. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Las juntas especiales fuera de la capital de la República, conforme a lo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integrará con el presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones. Tiene las facultades y obligaciones siguientes:

1. Expedir el reglamento Interior de la junta y el de las juntas de Conciliación;

2. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;
3. Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;
4. Uniformar los criterios de resolución de las juntas, cuando las juntas especiales sustenten tesis contradictorias;
5. Cuidar que se integren y funcionen adecuadamente las juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;
6. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas y las demás que le confieran las leyes.

Las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje, también funcionarán con base en las mismas disposiciones que rigen para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y funcionarán en cada una de las entidades federativas; les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no competan a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.5. Juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje..

Nuestro país es una República Federal y por consiguiente, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la república, denominadas federales. También existen otras normas que sólo son aplicables en los límites de cada Estado que conforman la Federación, a las que se les llama locales. Hay autoridades que son federales y otras que son locales, ya sea por su origen, o bien por la naturaleza de sus funciones.

En materia del trabajo existe una sola Ley, que es al mismo tiempo federal y local, es decir, que no es posible que cada Estado expida sus leyes laborales. Sin embargo, para su aplicación sí existe una diferencia entre la competencia federal y la competencia local. El artículo 123 apartado A de la Constitución, señala en su fracción XXXI que: la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a una serie de hipótesis que dicho numeral contempla expresamente.

También son competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, obligaciones patronales en materia educativa en los términos de Ley y respecto de 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; universidades, para lo cual las

autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando no se trate de ramas o actividades de jurisdicción local.

La competencia federal de las autoridades del trabajo, también se encuentra delimitada en el texto del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

2.6. Juntas especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo señalado por el artículo 698 de la Ley Laboral, deben conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las juntas especiales de la Federal del conciliación Y Arbitraje. Esto quiere decir que las juntas locales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, advirtiéndose que dicha competencia es fijada por exclusión, pues las facultades que no estén expresamente concedidas a la Federación, se entenderán reservadas a los Estados.

Aunado a ello, de acuerdo con los criterios emanados por los tribunales colegiados, la competencia federal debe quedar perfectamente acreditada,

3. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

En el presente capítulo analizaremos cómo se tramita el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por ser este procedimiento en el cual se aprecia con claridad la disparidad procesal que existe entre las partes.

El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista en la Ley un señalamiento de tramitación especial, es decir, constituye la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos (por ejemplo, el de huelga, colectivos de naturaleza económica, procedimientos especiales, etc.)

Este procedimiento se inicia con la presentación de la demanda, ante la oficialía de partes, la cual debe turnarla al pleno o a la junta especial que corresponda, el mismo día, antes de que concluyan las labores de la Junta (art. 871).

La demanda laboral debe formularse por escrito, acompañando una copia para correr traslado a los demandados y con el fin de que conozcan las pretensiones y reclamaciones formuladas por el actor, una vez que sean notificados y emplazados a juicio.

En la demanda se expresarán los hechos en que se funden las reclamaciones del actor, siendo importante destacar que el actor cuenta con la opción de acompañar

sus pruebas junto con el escrito inicial de demanda y ratificarlas en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, o bien exhibirlas y ratificarlas hasta que se declare abierta dicha etapa.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes de haberse recibido la demanda, el pleno o la junta especial correspondiente, dictará auto de admisión en el que señalará día y hora para la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que de acuerdo con lo señalado por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser dentro de los quince días siguientes a la fecha de presentación; no obstante ello, en la practica se señalan fechas para dentro de uno o dos meses, pues las juntas de Conciliación y Arbitraje cuentan con excesivas cargas de trabajo que les impiden señalar fechas dentro de los términos que señala la Ley.

Asimismo, en éste acuerdo se ordenará que se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación por lo menos, a la fecha de la audiencia mencionada; pues si el día de la audiencia aún no transcurre éste término de diez días para cualquiera de las partes, la junta está obligada a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de Ley.

En el auto de radicación también se ordena entregar a los demandados copia cotejada de la demanda, y se dictan los siguientes apercibimientos para el caso de que una de las partes o ambas no comparezcan a la celebración de la audiencia de Ley:

Actor: Se le tiene por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Demandado: Se le tiene por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Es muy importante señalar que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda, le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Este es el principio de suplencia, al que hicimos mención en el capítulo primero de ésta tesis.

Si el día de la audiencia alguna de las partes no se encuentra notificada, o bien si hay alguna deficiencia en la notificación de alguna de las partes, la Junta debe señalar de oficio, nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de Ley, salvo que la parte que no se encuentre notificada concurra a la audiencia, o bien el actor se desista de la demanda entablada en contra del demandado que no se encuentre notificado.

La audiencia de ley a la que se refiere el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, consta de tres etapas:

- 1) Conciliación
- 2) Demanda y Excepciones
- 3) Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la junta no haya dictado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente. Dicho en otras palabras, las partes pueden intervenir en cualquier momento del juicio, siempre y cuando la junta no haya dictado el acuerdo correspondiente a la etapa procesal respectiva, mediante la fórmula tradicional “la junta acuerda”, por lo que las manifestaciones vertidas con posterioridad a ésta fórmula, carecerán validez jurídica.

La audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se desarrolla de la siguiente manera:

Etapas de Conciliación:

I. Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados. En la práctica no es indispensable éste requisito, puesto que las juntas también admiten que los apoderados legales de las partes puedan celebrar convenios, que en el caso del trabajador, quedarán sujetos a la ratificación de éste.

II. La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo de tipo conciliatorio.

III. Si las partes llegan a un arreglo, se dará por terminado el juicio. El convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo

IV. Las partes, de común acuerdo, podrán solicitar que se suspenda la audiencia con el 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. En la práctica, las partes pueden solicitar la suspensión de la audiencia más de una vez, y en el caso de muchas Juntas especiales, sobre todo de la Local de Conciliación y Arbitraje, admiten un máximo de dos diferimientos, esto con el fin de evitar que se retarden de manera innecesaria los procedimientos. Del mismo modo, es difícil en la práctica que se señale la nueva fecha dentro de los ocho días siguientes, debido a la gran carga de trabajo que tienen las juntas.

V. Si las partes no llegan a un arreglo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de Demanda y Excepciones.

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y deberán presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones. En realidad, si no concurre una de las partes a la etapa

de Conciliación, puede presentarse a la siguiente etapa por conducto de su apoderado legal.

Etapas de Demanda y Excepciones:

I. El presidente de la junta, hará una nueva exhortación a las partes y si éstas persisten 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 su demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento. Es importante destacar que en el caso de que la parte actora realice aclaraciones, adiciones y modificaciones sustanciales a su escrito inicial de demanda, la junta está obligada de oficio, a suspender la audiencia y señalar nuevo día y hora para su reanudación, dentro de los diez días siguientes, con el fin de no dejar en estado de indefensión a la parte demandada, de conformidad con la siguiente contradicción de tesis.

AUDIENCIA LABORAL. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL. Del análisis relacionado de los artículos 871, 873, 875 y 879 de la Ley Federal del Trabajo se desprende, en términos generales, que en la etapa de Demanda y Excepciones el actor puede ratificar o modificar su escrito

inicial de demanda. En el primer supuesto debe estimarse que el demandado está en aptitud de responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por éste, oponiendo además, sus excepciones y defensas, y aún reconvenir al demandante. En cambio, cuando el actor modifica sustancialmente su escrito inicial de demanda (lo cual ocurrirá cuando aduzca hechos nuevos, desvirtúe los alegados para introducir otros nuevos que contradigan a los que originalmente narró, o bien ejercite acciones nuevas o distintas de las inicialmente planteadas), el demandado no se encuentra obligado a producir la contestación al escrito inicial de demanda, en el momento en que se realiza esa modificación por que no tendría oportunidad para preparar sus excepciones y defensas, ni las pruebas respectivas, atendiendo a los cambios efectuados por el demandante. En ese orden de ideas, debe concluirse que si en la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, pero si se introducen modificaciones sustanciales, la Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización, en la cual podrá aquel contestar la demanda en su totalidad.

Contradicción de tesis 14/97. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. 23 de Enero de 1998. Cinco Votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Luz Cueto Martínez.

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En éste último caso, estará

obligado a entregar copia simple 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 tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

V. Si la parte demandada opone la excepción o el incidente de competencia, aún así debe de contestar la demanda, ya que si no lo hace y la junta se declara competente, la consecuencia será que se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo.

VI. Las partes pueden por una sola vez, replicar y contra replicar brevemente, asentándose en el acta 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.

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.

XIX.- Si la audiencia se encuentra debidamente preparada, debe celebrarse, aún y cuando no concurren las partes. En éste caso, deberán hacerse efectivos los apercibimientos decretados en el auto de radicación, esto es, al actor por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, y al demandado, por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Esto significa que si el demandado no compareció a la etapa de Demanda y Excepciones, puede todavía comparecer a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas:

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 pueden ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas

III. En caso de que el actor requiera ofrecer pruebas de hechos desconocidos que se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar la suspensión de la audiencia, que deberá reanudarse a los diez días siguientes.

IV. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando lo dispuesto en capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo (que trata de las pruebas y que analizaremos en el capítulo cuarto de ésta tesis).

V. Concluido el ofrecimiento de pruebas de las partes, la junta dictará un auto en el que diga cuáles son las pruebas que desecha y cuáles las que admite, señalado fechas para su desahogo.

VI. Una vez que se declara cerrada la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, únicamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o las que tengan por objeto tachar a los testigos ofrecidos por la contraparte.

VII. Si con los hechos debatidos, la controversia se reduce a un punto de derecho, al concluir la audiencia podrán formular sus alegatos turnándose los autos al periodo de resolución.

Como comentábamos anteriormente, una vez que las partes han ofrecido y objetado las pruebas, la junta debe dictar un acuerdo en el que resuelva sobre las pruebas que deseche y las que admita. La audiencia de desahogo de pruebas

deberá señalarse dentro de los diez días hábiles siguientes, sin embargo, en la práctica las juntas las señalan hasta dentro de un mes o dos, pues como lo hemos dicho, cuentan con enormes cargas de trabajo.

En el mismo auto admisorio de pruebas, la junta ordenará en su caso girar los oficios necesarios para recabar los informes que se hubieran ofrecido, o las copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos de ley; y dictará las medidas necesarias para que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta estime que no es posible desahogaras todas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que sean primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días. (art. 883)

Una vez abierta la audiencia de desahogo de pruebas, la junta procederá al desahogo de las probanzas que hayan sido admitidas, y que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor y posteriormente las del demandado.

Cuando no sea posible el desahogo de una prueba por no estar debidamente preparada, la junta ordenará la suspensión de la audiencia para reanudarla dentro

de los diez días hábiles siguientes , imponiendo los medios de apremio que juzgue convenientes para garantizar el desahogo de la prueba.

Cuando falten por remitirse copias o informes que las partes hubiesen solicitado a alguna autoridad, la audiencia no se suspenderá, y en su caso la Junta le requerirá de nueva cuenta a dicha autoridad para que proporcione dichos informes o documentos, debiéndolo comunicar a su superior jerárquico para que aplique las sanciones disciplinarias correspondientes.

Una vez desahogadas todas las probanzas ofrecidas, las partes podrán formular sus respectivos alegatos.

Finalmente, una vez que las partes han formulado sus alegatos, el secretario de acuerdos certificará que no queden pruebas pendientes por desahogar, y el auxiliar declarará cerrada la instrucción, ordenando turnar los autos para que se formule el proyecto de resolución en forma de laudo.

El proyecto de laudo debe formularse dentro de los diez días siguientes, y debe contener, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso de la reconvenición y contestación a la reconvenición.

II. El señalamiento de los hechos controvertidos

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

IV. La consideraciones que fundadas y motivadas se deriven en su caso, de lo alegado y probado y;

V. Los puntos resolutivos.

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 cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. En éste caso, la junta, con citación de las partes, señalará día y hora para el desahogo de la prueba o diligencia, dentro de un término de ocho días

Posteriormente el presidente de la junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y aprobación del laudo, que debe efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que haya concluido el término fijado, o el desahogo de las diligencias respectivas.

La discusión y aprobación de laudo, deberá efectuarse de conformidad con las siguientes reglas:

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

Si el proyecto de resolución es 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 le realizan modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En éste caso, el resultado se hará constar en acta.

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

Si la junta considera que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general

vigente, en el tiempo y lugar y residencia de la junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.

4. LA DESIGUALDAD PROCESAL DE LAS PARTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

A continuación entraremos de lleno al estudio de la disparidad procesal de las partes en el derecho procesal del trabajo, y la regulación de las cargas probatorias en el derecho procesal del trabajo.

4.1 Las partes en el derecho procesal del trabajo.

En el capítulo tercero de ésta tesis, analizamos cómo se tramita el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Antes de entrar de lleno a la parte medular de éste capítulo, estimamos necesario establecer quienes son parte en el derecho del trabajo.

4.1.1. Concepto general de parte.

Entendemos por partes, las personas ante las cuáles versa el litigio en el tribunal. En opinión de Armando Porrás y López, parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la Ley. “Este concepto comprende también a los terceristas, que deben considerarse como verdaderas partes dentro de la relación laboral.”¹

4.1.2. En el Derecho del Trabajo.

¹ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Op. Cit. Pág. 205.

El artículo 689 de Ley Federal del Trabajo indica textualmente lo siguiente:

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

De acuerdo con lo anterior, las partes en el procedimiento laboral, son las personas físicas y morales que pueden adquirir derechos y obligaciones en el ámbito laboral.

Asimismo, las partes en el procedimiento laboral deben acreditar fehacientemente su personalidad para comparecer a juicio. Los artículos 692 y subsecuentes señalan los requisitos que deben cumplir las personas físicas, y morales, así como los sindicatos, a efecto de acreditar dicha personalidad.

El artículo 690 de la Ley Federal del trabajo, contempla a su vez la figura de los “terceros interesados”, que son las personas susceptibles de ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un juicio, por lo que tienen el derecho de comparecer ante la Junta a efecto de defender sus derechos.

Artículo 690.- Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

Lo anterior significa que estas personas pueden ser llamadas a juicio por la Junta e intervenir en el conflicto, en cualquier momento durante el proceso. No obstante ello, es importante destacar que la Ley Federal del Trabajo no establece ningún apercibimiento para el caso de que dichos terceros interesados no comparezcan a juicio; más bien en la práctica muchas Juntas de Conciliación y Arbitraje los aperciben con la advertencia de que de no comparecer, quedarán a las resultas del juicio.

Finalmente, el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, señala que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio, sin necesidad de autorización alguna, pero en caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de dieciséis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

4.2 Las pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.

Se estima que el derecho procesal del trabajo posee auténtica autonomía científica que lo diferencia de otros derechos procesales, pues tiene características especiales, siendo la esencial de que asume una posición de parte de las autoridades de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, de protección, hacia la clase considerada económicamente débil, que es la clase trabajadora frente a la económicamente poderosa, que es la clase patronal.

Partiendo de lo anterior, analizaremos a continuación cuál es la regulación de las pruebas en la Ley Federal del Trabajo, no sin antes establecer el concepto general que de la prueba tiene la doctrina, así como su regulación en el Código de procedimientos Civiles para el Distrito Federal, dada la supletoriedad de éste ordenamiento en materia laboral.

4.2.1 Concepto General de Prueba.

El diccionario de la Real Academia Española señala que la prueba es la acción o efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa. La palabra prueba tiene su origen en el vocablo latino “*probandum*”, que significa “probar o hacer fe”.²

Algunos tratadistas diferencian dicho concepto, tanto en materia civil como laboral, aunque algunos se oponen, como es el caso del maestro Cipriano Gómez Lara, al indicarnos que:

“... implicaría una actitud que nos parece insostenible de pretender autonomía científica, en el tratamiento de la prueba, en función del tipo de proceso, como así tener una prueba civil, una prueba penal, una prueba administrativa.”³

² DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO LAROUSE ILUSTRADO. Ob. Cit. Pág. 848.

³ GÓMEZ LARA, Cipriano. Ob. Cit. Pág. 55

Nosotros consideramos pertinente establecer dicha diferencia, partiendo de la autonomía del derecho procesal del trabajo, que es diferente al derecho procesal civil, aunque la finalidad de todos los sistemas probatorios, es convencer al juzgador de lo que pretenden las diversas partes en un proceso, estableciendo que en la prueba civil se establecen diferencias fundamentales con la prueba laboral, a partir del principio de que en proceso laboral se trata desigualmente a los desiguales, lo que motiva las cargas probatorias en el proceso laboral mexicano.

Para Miguel Bermúdez Cisneros, la prueba es “la que se desarrolla ante las autoridades judiciales durante la tramitación de un juicio, cualquiera que sea la materia sobre la que verse la contienda”. En opinión de éste autor, las pruebas tendrán que desahogarse dentro de un proceso y por lo mismo resulta razonable que quien ofrezca la prueba sea parte del mismo y esté interesado en que se conozca un hecho capaz de crear favorable convicción en el juzgador, los interesados deben ser primordialmente las partes en litigio; o en casos extremos terceros que por intereses convergentes o contrarios a las partes, vengan a juicio y también puedan probar.⁴

Para Miguel Borrell Navarro, “a través de las pruebas se lleva a los tribunales la convicción de la certeza, la que a su vez constituye el fundamento de la sentencia.”

5

⁴ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1983. Pág. 4.

⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista. México, 1994. Pág. 486

A su vez señala que la prueba tiene dos caracteres, el de ser una facultad y también constituir una obligación, conlleva ambas cualidades, pues es facultad en cuanto se tiene el derecho de proponerlas y también debe ser considerada como una necesidad u obligación para acreditar los hechos, pues de lo contrario se pierde el juicio.

Señalan los autores Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales en su obra Derecho Procesal del Trabajo, que “la prueba tiende a demostrar en juicio, con los elementos que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes. En diversa acepción, la prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido, así, probar es evidenciar algo. Esto es, lograr percibir con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales; en otras palabras, es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad. Esta certeza es el resultado del raciocinio, la investigación, y el análisis lógico jurídico.”⁶

Para José Ovalle Favela, la palabra prueba “se emplea para designar los medios de prueba, es decir, los instrumentos con los que se pretende lograr el cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos en el proceso. También se utiliza la palabra prueba para referirse a la actividad tendiente a lograr ese cercioramiento,

⁶ TENA SUCK, Rafael, y MORALES, Hugo Italo. Ob. Cit. Pág. 103.

independientemente de que se logre o no. Finalmente, con la palabra prueba se hace referencia al resultado positivo obtenido con la actividad probatoria.”⁷

Asimismo, este autor realiza un análisis sistemático de la prueba mediante seis aspectos a saber: 1) Concepto de prueba (que es la prueba); 2) Objeto de la prueba (qué se prueba); Carga de la prueba (quien prueba); 4) Procedimiento probatorio (cómo se prueba); 5) Valoración de la prueba (que valor tiene la prueba producida); y 6) Medios de Prueba (con qué se prueba).

En opinión de Cipriano Gómez Lara, “se entiende por prueba, en una primera acepción, los diversos medios probatorios, es decir, el conjunto de instrumentos por los cuáles se persigue dar al juzgador el cercioramiento sobre las cuestiones controvertidas. En una segunda acepción, prueba designa al procedimiento probatorio, es decir, designa el desarrollo normal de la fase probatoria del proceso. En una tercera significación, expresa la actividad de probar, esto es, al hacer prueba, al conjunto de actos de pruebas, al conjunto de actos de probar. En una cuarta acepción, se ha entendido el resultado en el proceso. Finalmente, en una quinta acepción se ha querido expresar la razón, motivo, o argumento que hacen tener por verificado o por verificadas las afirmaciones o las negaciones que se han introducido en el proceso.”⁸

4.2.2. Regulación de las Pruebas en la Ley Federal del Trabajo.

⁷ OVALLE FAVELA, José. Ob. Cit. Págs. 124 y 125.

⁸ GÓMEZ LARA, Cipriano. Op. Cit. Pág. 101.

Respecto de los medios de prueba laboral, el maestro Francisco Ramírez Fonseca señala:

“Los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad.

En lo general podemos afirmar que hay dos sistemas en cuanto a la instrumentación: el primero restrictivo o limitativo que no admite más pruebas que las específicamente señaladas en la Ley; el segundo el denunciativo que, en adición a los contenidos en la Ley acepta otros medios probatorios no previstos.”⁹

Nuestra Ley Laboral en el artículo 776 nos señala que:

Artículo 776.- 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;

⁹ RAMÍREZ FOSECA, Francisco. Ob. Cit. Pág. 91

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

De la lectura de dicho precepto, se concluye que el sistema probatorio que regula nuestra ley laboral, corresponde al segundo señalado por el maestro Ramírez Fonseca, criticando dicho sistema, en virtud de que en la última fracción se sigue la política del “cajón del sastre”, pues deja abierta la posibilidad de que existan tantas pruebas, como otros medios nuevos aportados por descubrimientos de las ciencias, puedan existir.

En relación con la regulación de las pruebas, se afirma que en el proceso civil existe una excelente técnica jurídica, al agrupar sus normas procesales en un código de procedimientos civiles, lo que no sucede en el proceso laboral, en cuya Ley Federal del Trabajo, se agrupan tanto las normas sustantivas como las procesales, situación que se traduce en innumerables lagunas del derecho procesal laboral, pues está redactado en forma deficiente.

Por otro lado, el artículo 777 de la ley laboral, dispone que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes. Las Juntas tienen la obligación de desechar aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada, o que resulten inútiles e intrascendentes.

El momento procesal oportuno para ofrecerlas, es en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, salvo aquellas que se refieran a hechos supervenientes, o que tengan la finalidad de probar las tachas de testigos.

A éste respecto, conviene destacar que la jurisprudencia emitida por nuestros más altos Tribunales, estima que las pruebas supervenientes, (aquellas que se refieren a hechos nacidos o conocidos después de agotada la etapa de Demanda y Excepciones de la audiencia del juicio), deben ser admitidas en cualquier etapa del juicio, incluso cuando ya se haya declarado cerrada la instrucción.

PRUEBAS SOBRE HECHOS SUPERVENIENTES EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. DEBEN ADMITIRSE AÚN CUANDO SE HAYA CERRADO LA INSTRUCCIÓN. De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 881, y 886 de la Ley Federal del Trabajo, las pruebas por hechos supervenientes pueden ofrecerse en cualquier tiempo, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen facultades para ordenar el desahogo de diligencias para el esclarecimiento de la verdad, por lo que la correcta interpretación de dichas disposiciones y de la naturaleza de los procedimientos del orden laboral. Lleva a concluir que mientras no se haya dictado el laudo correspondiente, deben recibirse las pruebas que se ofrezcan para acreditar hechos supervenientes, esto es, pruebas que se refieran a hechos nacidos o conocidos después de agotada la etapa de Demanda y Excepciones de la audiencia del juicio. Lo anterior en atención a que la legislación laboral establece una excepción al principio de preclusión, consistente en la posibilidad de ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes, como se señala en el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo, que no se encuentra limitada a que no haya concluido la instrucción del juicio, por lo que resulta lógico y jurídico que puedan admitirse pruebas supervenientes, aún cerrada la instrucción, mientras no se haya emitido el laudo correspondiente.

Contradicción de tesis 96/98. Entre las sustentadas por el Sexto y Octavo Tribunal Colegiado, ambos en materia del Trabajo del Primer

Circuito. 6 de Agosto de 1999. Unanimidad de votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente. Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Adela Domínguez Salazar.

Las pruebas deben ofrecerse con todos los elementos necesarios para su desahogo. Del mismo modo, deben acompañarse de todos los medios de perfeccionamiento que sean necesarios para el caso que sean objetados.

Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que estimen convenientes, examinar los documentos y objetos que se exhiban, a efecto de tener un mejor conocimiento de la verdad. Aunque en la practica existen formulas específicas para la formulación de posiciones, preguntas a los testigos, repreguntas, etc., recientemente, sobre todo en las Juntas del interior de la República, se está admitiendo el interrogatorio libre.

El artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, faculta a las Juntas para ordenar discrecionalmente, 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 juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad, requiriendo a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate mientras guarden relación con la litis planteada.

Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o que tenga documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad o de los hechos controvertidos, está obligado a aportarlos, cuando sean requeridos por la Junta, o bien cuando no se hubiesen desahogado, remitiendo para tal efecto el oficio correspondiente, y en su caso, aplicando los medios de apremio procedentes (diligencias para mejor proveer).

La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, señala con toda precisión en que casos, corresponderá al patrón probar su dicho. En el siguiente capítulo abundaremos más sobre las cargas probatorias.

El artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, prevé también el supuesto en que una persona no pueda, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma, para absolver posiciones, o para contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad. En éste caso, la Junta 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 aquella se encuentre para el desahogo de la diligencia.

Una vez precisado lo anterior, procederemos a analizar brevemente la regulación de todos y cada uno de los medios de prueba establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

La confesional.- Señala la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que la confesión es el reconocimiento expreso o tácito, que hace una de las partes, de los hechos que son propios o que tiene obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican (Apéndice 1975, Quinta parte, pagina 40).

Sobre éste particular, el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo señala que:

“cada parte podrá solicitar a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales, la confesional se desahogará por conducto de su representante legal.”

Las partes pueden solicitar también 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 debe citar a los absolventes en forma personal, o por conducto de su apoderado legal, apercibiéndolos que para el caso de no comparecer al desahogo de su confesional el día y hora que se señale, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les formulen y sean calificadas de legales.

Si el absolvente no comparece a la audiencia el día y hora que fue señalado, se le hará efectivo el apercibimiento anteriormente señalado, es decir, se le tendrá por confeso de todas y cada una de las posiciones que sean formuladas y calificadas de legales por la Junta. A contrario seunsa, si no comparece el oferente de la prueba a articular posiciones, la Junta decretará la deserción de su probanza.

Cabe la posibilidad de acreditar la imposibilidad de un absolvente para acudir al desahogo de su confesional, mediante la exhibición de un certificado médico, u otra constancia fehaciente, en términos de lo dispuesto por el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo.

En el desahogo de la confesional se observarán las siguientes reglas:

1. Las posiciones pueden formularse en forma oral o por escrito, que se exhiba en el momento de la audiencia.

2. Las posiciones se formularán libremente, debiendo referirse a hechos controvertidos; se desecharán si son insidiosas (las que tiendan a ofuscar la inteligencia del absolvente, para obtener una confesión contraria a la verdad), o inútiles (las que se refieren a hechos que ya han sido previamente confesados, o que no entren en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no existe controversia).

3. El absolvente, bajo protesta de decir verdad, debe responder el cuestionario, por sí mismo, sin la presencia de su apoderado y sin poder ser asistido por persona alguna. No puede valerse de borradores al momento de responder, sin embargo, puede permitírsele que consulte simples notas o apuntes, si la Junta después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.

4. Si las posiciones se formulan oralmente, se harán constar en el acta. Si sin formuladas por escrito, se ordenará agregar a los autos el pliego de posiciones, mismo que deberá ser firmado por el articulante y el absolvente.

5. Las posiciones deben ser calificadas previamente por la Junta, y cuando no reúnan los requisitos establecidos en el artículo 790, fracción II, serán desechadas, debiéndose asentar en autos el fundamento y motivo de dicha 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 se harán constar en el acta correspondiente.

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

Es importante señalar, que cuando el absolvente resida fuera del lugar donde se encuentra la Junta, ésta libraré exhorto, acompañando en un 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 lo solicite la Junta exhortante.

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

El artículo 793 de la Ley Laboral prevé el supuesto de que la persona a quien se cite para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore en la empresa o establecimiento. En éste caso, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba debe ser requerido para que proporcione el domicilio en donde deba ser citado el absolvente. En caso de que el oferente de la prueba ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta, antes de la fecha señalada para el desahogo de la prueba, en cuyo caso la Junta solicitará a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado del absolvente.

Si el absolvente no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía.

Cuando se actualiza ésta hipótesis, la prueba confesional para hechos propios cambia de naturaleza a una testimonial para hechos propios, tal y como lo establece la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

CONFESIÓN EN MATERIA DEL TRABAJO, A CARGO DE UNA PERSONA QUE PARA LA FECHA DEL DESAHOGO YA NO DESEMPEÑA FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN. EL PATRÓN PUEDE DAR AVISO Y PROBAR ESA CIRCUNSTANCIA EN CUALQUIER MOMENTO PREVIO AL DESAHOGO. Si bien el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo no establece la obligación procesal para el patrón de informar y demostrar a la Junta, en un momento determinado, que el absolvente de una prueba confesional a su cargo, ha dejado de laborar a su servicio; sí dispone que previa comprobación del hecho de que el absolvente ya no trabaja en la empresa o establecimiento demandado, la Junta requerirá al trabajador que ofrece la prueba para que proporcione el último domicilio donde deba ser citado el absolvente y en caso de que lo ignore, lo hará del conocimiento de aquella antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, debiendo la Junta solicitar a la empresa o establecimiento demandado, que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. Todo lo cual pone de manifiesto que el patrón podrá avisar y comprobar dicha circunstancia, en cualquier momento previo al desahogo de la propia prueba confesional, con independencia de aquel en que haya concluido la relación laboral

con el absolvente, estando así la Junta responsable, en aptitud de cumplir con la obligación que le impone el referido artículo 793, lo cual es acorde con los principios de inmediatez, economía procesal y concentración que rigen en materia laboral, en términos del artículo 685 de la citada Ley.

Contradicción de tesis 28/2000-SS. Entre las sustentadas por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 23 de Junio del año 2000. Cinco Votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretario: Roberto Martín Cordero Carrera.

CONFESIÓN EN MATERIA DE TRABAJO, A CARGO DE PERSONAS QUE PARA LA FECHA DEL DESAHOGO, YA NO DESEMPEÑAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN PARA EL PATRÓN. EQUIVALE A UN TESTIMONIO PARA HECHOS PROPIOS, QUE DEBE SER DESAHOGADO COMO TAL. De los artículos 786, 787, 788 y 793 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que las partes están autorizadas a solicitar se cite a la contraria a absolver posiciones, tratándose de personas morales, por conducto del representante legal y como salvedad, cuando el oferente sea el trabajador, a cargo de los directores, administradores, gerentes y en general, de las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les haya atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razón de sus funciones les deban ser conocidos. Respecto de ésta modalidad, puede suceder que para la fecha del desahogo de la probanza el absolvente ya no labore para el patrón, caso en el cual la Junta se encuentra obligada a requerir al trabajador para que proporcione el domicilio donde citar al declarante y, en el supuesto de que ignore el

domicilio, a solicitarlo del patrón, además de que “si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía”, lo que no sólo armoniza el desahogo de la prueba con las reglas del testimonio, conforme al artículo 814 de la mencionada legislación sino que determina la imposibilidad de que se declare confeso ficto al absolvente por no comparecer, según los artículos 788 y 790 fracción VII de la citada legislación, salvaguardando los derechos de la empresa que es parte, la que al ya no encontrarse unida con aquel por el vínculo de trabajo, no podría exigirle en cumplimiento a sus obligaciones laborales, que comparezca a declarar, y entonces bastaría que no asistiera o no quisiera contestar para que se le declarara confeso ficto, en evidente perjuicio de las pretensiones de la empresa. Estas precisiones descubren que el desahogo de la prueba no puede ser la misma que la que se verifica cuando el deponente continúa laborando para la empresa e investido de la representación patronal, pues su animus confitendi o intención de aceptar en perjuicio propio, clara y terminantemente, ya sea de manera parcial o total la verdad de una obligación o de un hecho propio que es susceptible de producir efectos jurídicos, puede tener diferentes motivaciones y ya no, precisamente la derivada de la relación laboral que tenía con el patrón; además de que habrá desaparecido el motivo que determinó la naturaleza de confesión de la prueba, la que sólo puede ser vertida por una de las partes en el juicio, presupuesto que ya no se actualiza en el supuesto de que se trata, en el que el deponente se convierte en un tercero extraño a la relación litigiosa, desprovisto del interés de parte y de la obligación de obligarse por la empresa, con la que en todo caso debe responder por los sujetos que en el juicio se le imputan. Consecuentemente, se está en presencia ya no de una prueba de confesión, sino de un testimonio para hechos propios que debe ser desahogado en términos del 815 de la citada Ley.

Contradicción de tesis 21/98. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito y Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el antes Segundo Tribunal Colegiado del Segundo circuito, ahora Primero en Materia Civil del mismo circuito. 19 de Marzo de 1999. Cinco Votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván.

Finalmente, el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo dispone que se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y actuaciones del juicio.

La documental.- La palabra documento, proviene de la voz latina *documentum*, que significa título o prueba escrita. Documento es toda escritura o cualquier otro papel autorizado con que se demuestra, confirma o corrobora, una cosa o acto.

En opinión de Cipriano Gómez Lara, el documento “es un instrumento escritural, es decir, un instrumento en el cual hay escritura, y entonces, mediante la escritura, se plasman una serie de datos, de noticias, y, en cierta forma, también de registros escritos sobre acontecimientos. En el documento se plasma, se da noticia, se registra la existencia de un acto jurídico.”¹⁰

Para gran parte de la doctrina, el documento es considerado como uno de los más importantes medios probatorios, ya que en él “se encuentran enmarcados los móviles jurídicos de aquellos participantes en su producción, es decir, en el

¹⁰ GOMÉZ LARA, Cipriano. Ob. Cit. Págs. 135 y 136

documento quedan fijados los hechos que se quisieron expresar en el momento de su creación, lo cual evita el peligro de modificaciones o retracciones posteriores, y con ello este medio se convierte en uno de los más confiables en el proceso, pues llega al órgano jurisdiccional con la demostración en sí de los hechos que consigna.”¹¹

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 795 y 796, establece la diferencia entre documentos públicos y privados, al establecer:

Artículo 795.- Son documentos públicos, aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley, a un funcionario investido de fe pública, así como los 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.

Artículo 796.- Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas en el artículo anterior.

Asimismo, el artículo 802 establece:

Artículo 802.- Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

¹¹ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Porrúa. México, 1990. Pág. 831

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 lo suscribe.

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

En el desahogo de la prueba documental se seguirán las siguientes reglas:

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

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

Es importante destacar, que existe tesis de jurisprudencia que establece que el cotejo o compulsión de una copia simple fotostática, no debe depender de la objeción que del mismo realice la contraparte, ya que cuando alguien ofrece como prueba

una copia simple o fotostática, y solicita a su vez el medio de perfeccionamiento, señalando el domicilio en el que se deba de llevar a cabo, éste deberá ser efectuado, con independencia de que al hacerlo se haya ofrecido el cotejo o compulsas, para el caso que el documento fuere objetado.

COPIA SIMPLE O FOTOSTÁTICA. EL PERFECCIONAMIENTO PROPUESTO DE QUIEN LA OFRECE NO DEBE DEPENDER DE LA OBJECCIÓN FORMULADA POR EL CONTRARIO. El artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que si el documento privado consiste en copia simple o fotostática, el oferente podrá solicitar, en caso de objeción, la compulsas o cotejo con el original; lo que permitiría presuponer que, únicamente en caso de que el documento privado consistente en copia simple o fotostática sea objetado, se llevará a cabo el medio de perfeccionamiento; sin embargo, tomando en consideración la tesis jurisprudencial número 32/93, sostenida por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del rubro: “COPIA FOTOSTÁTICA REGULADA POR EL ARTÍCULO 798 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. VALORACIÓN DE LA”, la cual otorga a los referidos documentos no objetados el rango de indicio, de la que además se desprende la precisión en el sentido de que “...puede darse en el caso de que el propio oferente de la copia fotostática, aunque no sea objetada, solicite su compulsas o cotejo, señalando el original en donde se halle el original, la que de efectuarse, perfeccionaría dicha prueba documental.”, válidamente se puede considerar que, quien ofrezca un documento en copia simple o fotostática y solicite a su vez el medio de perfeccionamiento, señalando el domicilio en el que se debe de llevar a cabo, éste deberá ser efectuado, con independencia de que al hacerlo, haya manifestado “para el caso de objeción solicito el cotejo o compulsas” o expresiones similares, toda vez que sería ilógico que el perfeccionamiento propuesto dependiera de que la parte contraria de quien la ofreció la objete o

no, puesto que tal y como ha quedado anotado, la mencionada jurisprudencia 32/93, únicamente otorga a las copias fotostáticas sin certificar el carácter de indicio, tomándose en cuenta además que el numeral 797 de la indicada ley, precisa que cuando se devuelva al oferente un documento en original no objetado, deberá obrar en autos copia certificada, lo que resulta entendible, ya que no por el hecho de que el documento no sea objetado se debe determinar que al obrar en autos copia sin certificar del mismo, éstas se encuentran perfeccionadas.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Por otro lado, cuando el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas, se encuentre en poder de un tercero, éste se encuentra obligado a exhibirlo.

Cuando el documento que provenga de un tercero ajeno a juicio, es impugnado u objetado, es necesaria la ratificación de contenido y firma del suscriptor, el cual deberá ser citado en términos de lo dispuesto por la fracción VII del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo.

La contraparte podrá formular las preguntas con relación a 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 en donde estos se encuentren.

Cada parte debe exhibir 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 artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, establece cuáles son los documentos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir el juicio, siendo estos los siguientes:

Artículo 804.- ...

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o Contrato – ley aplicable:
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- III. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere la Ley y;
- IV. Los demás que señalen las leyes.

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

Con relación a las listas o controles de asistencia, es de señalarse que la jurisprudencia establece que el patrón puede hacer del conocimiento de la Junta al momento de contestar la demanda, que no cuenta en el centro de trabajo, con

documentos de control de asistencia o de horario de labores, hipótesis en la cual no surte efectos en su contra la presunción derivada del artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, pues la fracción III del numeral 804, señala con toda precisión “cuando se lleven en el centro de trabajo”, por lo que en consecuencia, no se le puede obligar a la empresa a exhibir documentación inexistente.

TARJETAS DE CONTROL DE ASISTENCIA, FALTA EXHIBICIÓN

DE LAS.- La falta de exhibición de tarjetas de control de asistencia, cuando el patrón no reconoce utilizarlas en la fuente de trabajo ni se prueba que así sea, no puede depararle perjuicio en virtud de que los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, no le obliga a llevar controles de asistencia, pues el primero de esos preceptos se refiere a los casos en que corresponde al patrón probar su dicho, cuando existe controversia sobre las diversas hipótesis que prevee, y el segundo le impone la obligación de conservar y exhibir en el juicio los documentos que precisó, señalando en la fracción tercera, los controles de asistencia “CUANDO SE LLEVEN EN EL CENTRO DE TRABAJO”. Lo que implica que si esos controles no se llevan, es lógico que por imposibilidad material no exista obligación de exhibirlos en juicio.

Amparo Directo 1810/85, Esperanza Coss y León Martínez. 14 de marzo de 1986.- Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoz. Secretario: Juan Manuel Alcantara Moreno.

No obstante ello, el patrón tiene la carga de la prueba con relación al horario de labores del trabajador.

Asimismo, el artículo 805 establece que el incumplimiento a lo dispuesto por el artículo 804 anteriormente mencionado, establecerá la presunción de ser ciertos los

hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con dichas documentales, salvo prueba en contrario.

Por otro lado, cuando uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en oficinas públicas, la contraparte podrá solicitar 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 del oferente, por conducto del Actuario. Si dichos documentos se encuentran en lugar distinto al de la residencia de la Junta, se ordenará su cotejo o compulsas, mediante exhorto dirigido a la autoridad competente.

Para que sea procedente la compulsas o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, copia del documento que por éste medio deba ser perfeccionado.

Los documentos procedentes del extranjero, deben presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, para que hagan fe en la República.

Si se exhibe un documento en idioma extranjero, deben acompañarse de su traducción. Para tal efecto, la Junta de oficio nombrará un perito traductor que presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, su traducción dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la Junta, cuando a su juicio se justifique.

El artículo 810 de la Ley laboral establece que las copias hacen presumir la existencia de los originales. Sin embargo, cuando se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con el original, siempre y cuando así se haya ofrecido.

Cuando se objeta alguna documental, en cuanto a su autenticidad de contenido, firma o huella dactilar, pueden ofrecerse pruebas para acreditar dichas objeciones, las que se recibirán en la audiencia de desahogo de pruebas.

Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por 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 con ellas.

La testimonial.- Para la Real Academia de la Lengua Española un testigo es: “la persona que da testimonio de una cosa o a atestigua. Persona que presencia o adquiere directo y verdadero conocimiento de una cosa”.¹²

Señala el autor José Ovalle Favela, en su obra, *Derecho Procesal Civil*, que el testimonio “es la declaración procesal de un tercero ajeno a la controversia, acerca de hechos que a ésta le conciernen.”¹³

Miguel Bermúdez Cisneros, distingue dos figuras jurídicas en la definición de un testigo, ya que por un lado se refiere a la persona que comparece como fedatario para cumplimentar alguna formalidad en un acto jurídico (por ejemplo, el testigo que comparece y da fe ante el Juez del Registro Civil), y por el otro, es la persona que comparece ante un tribunal a externar los hechos que le constan o que vio.¹⁴

Evidentemente la segunda de las dos figuras jurídicas mencionadas, es la que regula la Ley Federal del Trabajo.

Las reglas que deben seguirse en el ofrecimiento de ésta prueba, son las siguientes, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo:

¹² *Diccionario Enciclopédico Larousse Ilustrado*, Trigésimo Segunda Edición, México 1992. Pág. 997.

¹³ OVALLE FAVELA, José. *Derecho Procesal Civil*. Tercera Edición. Harla. México, 1996. pág. 163.

¹⁴ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *La carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo*. Tercera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1983. Pág. 28.

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

II. Al momento de ofrecerse, deberá indicar el oferente los nombres y domicilios de los testigos. En caso de existir algún impedimento para presentar directamente a los testigos, se hará del conocimiento de la Junta para que ésta los cite, señalando la causa o motivo justificados que impidan su presentación directa. En este caso, la Junta ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la fecha y hora que para tal efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía.

Con relación a éste punto, conviene destacar que cuando el domicilio proporcionado por el oferente sea falso o impreciso, de acuerdo con la jurisprudencia, las Juntas tienen la facultad de declarar de plano la deserción de la probanza, por entenderse que únicamente se ofreció con el fin de retrasar el procedimiento, o en su caso, si lo estima conveniente, darle vista a la parte que la ofreció, para que proporcione un nuevo domicilio en el cual puedan ser citados:

**PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.
INCOMPARECENCIA DE LOS TESTIGOS CITADOS A
SOLICITUD DEL OFERENTE, CUANDO EL DOMICILIO
PROPORCIONADO ES INCORRECTO. LA JUNTA,
APRECIANDO CADA CASO, PUEDE, DE MANERA FUNDADA Y**

MOTIADA, DECLARAR DE PLANO LA DESERCIÓN DE LA PRUEBA O REQUERIR AL OFERENTE PARA QUE PROPORCIONE EL DOMICILIO CORRECTO.

La interpretación sistemática que implica la armónica relación de los artículos 686, 771, 776, 778, 779, 780, 782 y 783 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que las Juntas tienen facultades que les permiten remover cualquier obstáculo que impida el desarrollo normal y culminación de los procesos, dentro de las cuáles pueden, de manera fundada y motivada, declarar la deserción de la prueba en cuestión, si estiman que la cita frustrada de los testigos se debió a una conducta procesal inadecuada del oferente, cuyo objetivo, fue retrasar o paralizar el procedimiento. Dicha facultad, correcta en términos generales, debe ejercitarse respetando los principios que rigen al juicio laboral, ya que su empleo de manera indiscriminada podría llevar a incongruencias. En ese contexto, atendiendo a las reglas de la lógica, de la sana crítica y a las máximas de la experiencia, la Junta podrá, atendiendo a las circunstancias del caso particular, dar vista al oferente con el resultado de las notificaciones relativas, y dependiendo de lo que éste manifieste, de estimar que subsiste el interés legítimo en su desahogo, y que no se trata de retardar el procedimiento, se proveerá a la citación de los testigos nuevamente, permitiéndole al interesado corregir un error que no le fue atribuible.

Contradicción de tesis 91/98. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Octavo Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Tercer Circuito. 11 de Junio de 1999. Cinco Votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Gabriel Clemente Rodríguez.

III. Si el testigo radica fuera de lugar de residencia de la Junta, el oferente de la prueba deberá acompañar el interrogatorio por escrito, ya que de no hacerlo, la prueba se declarará desierta. Del mismo modo, deberá exhibir copia del

interrogatorio, la cual se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro de un término de tres días, exhiban sus repreguntas en sobre cerrado. De igual manera, cuando la Junta gire el exhorto para el desahogo de la testimonial, deberá acompañar el interrogatorio con las preguntas calificadas, debiendo indicar a la autoridad exhortada, los nombre de las personas que tienen facultades para intervenir en el desahogo.

IV. Si la persona ofrecida como testigo es un alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su testimonial por medio de oficio.

El artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, señala las reglas que deben seguirse en el desahogo de la prueba testimonial:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, fracción II, y la Junta procederá a recibir su testimonio;

II. El testigo deberá identificarse ante la Junta, cuando así lo pidan las partes, y si no pueden hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta les concederá un término de tres días para ello.

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en el que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularan oralmente, salvo en el caso de las fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo.

IV. La Junta tomará al testigo la protesta de decir verdad, y le advertirá las penas en las que incurren quienes declaran falsamente ante una autoridad. Asimismo, se tomarán al testigo sus generales, tales como el nombre, edad estado civil, domicilio, ocupación, etc; inmediatamente después, se tomará su declaración.

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá las que tengan relación directa con el asunto de que se trata, y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación.

VI. En el desahogo de la testimonial, primero interrogará el oferente de la prueba, y posteriormente las demás partes (repreguntas). La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo. En la práctica es poco común ver que las Juntas hagan uso de ésta facultad.

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar directamente en autos, asentándose textualmente ambas.

IX. 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 si y;

X. Una vez rendida su declaración, el testigo firmará el acta que se levante, debiendo firmar al margen las hojas que contengan su declaración, y así se hará constar por el Secretario de Acuerdos. En caso de que no sepa leer o firmar su declaración, le será leída por el Secretario, e imprimirá su huella

digital. Una vez ratificada su declaración, el testigo no podrá variarla ni en la sustancia ni en la redacción.

Por otro lado, el artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo, prevé el supuesto en el cual el testigo no hable el idioma español, en cuyo caso rendirá su declaración por medio de intérprete que será designado por la Junta, el que protestará su leal 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.

Las tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta. En la práctica muchas Juntas acostumbran otorgar un término de tres días para la formulación del incidente de tachas por escrito.

Si un testigo es tachado de falso, se pueden ofrecer pruebas para acreditar tal objeción, las cuáles serán recibidas en la audiencia de desahogo de pruebas a que hace alusión el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de los testigos que no puedan ser presentados directamente por el oferente, si son notificados legalmente y no asisten a la audiencia, la Junta le hará efectivo el apercibimiento decretado en autos, y en su caso, dictará las medidas de apremio necesarias para que dicho testigo acuda a rendir su declaración, el día y hora que para tal efecto se señale.

El artículo 820 señala que 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:

Artículo 820.- ...

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

Independientemente de lo anterior, es importante destacar que para que tal hipótesis se actualice, es necesario que desde el ofrecimiento el testigo sea anunciado con el carácter de único o singular, ya que de lo contrario, su declaración no surtirá efecto legal alguno. En ese orden de ideas, si el oferente ofrece a varios testigos para demostrar un hecho controvertido, y al final sólo uno rinde su declaración, ese testigo de ninguna manera tendrá el carácter de único o singular, de acuerdo con las siguientes tesis de jurisprudencia:

PRUEBA TESTIMONIAL. TESTIGO SINGULAR. REQUISITOS QUE DEBE REUNIR PARA DAR VALOR A SU DICHO. Si bien es verdad que un solo testigo puede formar convicción en el tribunal cuando en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, también lo es que para ello ocurra es necesario, según lo dispone la fracción I del artículo 820 de la Ley Federal del

Trabajo, que ese testigo sea el único que se percató de los hechos, lo cual no ocurre si la quejosa ofrece para demostrar los mismos hechos no sólo al testigo que declaró, sino también a otros respecto de los cuáles se desistió.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL SÉPTIMO CIRCUITO (ANTES SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SÉPTIMO CIRCUITO).

PRUEBA TESTIMONIAL. TESTIGOS ÚNICOS O SINGULARES, SI EN EL JUICIO LABORAL NO FUERON OFRECIDOS COMO TALES, SUS DECLARACIONES NO SURTEN EFECTOS JURÍDICOS. Si en un juicio laboral, el testigo no fue ofrecido como testigo único o singular, su declaración no surte efectos jurídicos, aún cuando expresa detalladamente los hechos, por no estar comprendidos en la hipótesis prevista por la fracción I del artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo que dice: “un solo testigo podrá formar convicción si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que le hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara si: I. Fue el único que se percató de los hechos...”

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

La prueba pericial.- En el procedimiento laboral pueden presentarse situaciones que requieren para su correcta apreciación, la opinión de expertos, con independencia de que existan en autos, documentos, declaraciones de partes y testimonios, pues de lo contrario, las Juntas no estarían en posibilidad de dictar

sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia.

Señala el autor Cipriano Gómez Lara en su obra Derecho Procesal Civil, que la prueba pericial “se hace necesaria en el proceso cuando, para observar, para examinar el hecho que se trata de demostrar, se requieren conocimientos científicos, o bien la experiencia de la práctica cotidiana de un arte o de un oficio. La prueba pericial es el medio de confirmación por el cual se rinden dictámenes acerca de la producción de un hecho y sus circunstancias conforme a la legalidad causal que lo rige”¹⁵

Para el autor Néstor de Buen Lozano, la prueba pericial es un “simple instrumento de convicción, criticable y analizable por las Juntas, las que podrán valorar la prueba según su conciencia, obviamente sin hacer abstracción del contenido de los dictámenes. Los peritos auxilian a las Juntas y el objeto de la prueba es que éstas tengan una visión especializada de los datos que habían adquirido ya índole procesal en el momento de su captación”¹⁶

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 821 señala que:

Artículo 821.- ...

¹⁵ GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Sexta Edición. Oxford. México, 2004. Pág. 145

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Octava Edición. Porrúa, México, 1999. pág. 479.

“la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte”.

A su vez el artículo 822 de dicho ordenamiento, dispone que:

Artículo 822.- ...

“...los peritos deberán 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.”

En el ofrecimiento de la prueba pericial, deberán sujetarse las partes a las siguientes reglas, al tenor de lo dispuesto por los artículos 823 y 824 de la Ley Federal del Trabajo:

I. Deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

II. La Junta nombrará a los peritos que correspondan al trabajador, si éste no hubiera nombrado uno, si designado perito éste no comparece a la audiencia respectiva a rendir su dictamen y cuando el mismo trabajador lo solicite, por no poder cubrir los honorarios de dicho profesionista.

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

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia.

- II. Los peritos aceptarán y protestarán el cargo conferido e inmediatamente después rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada, soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen.

- III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo 824 (si el trabajador designa perito y el mismo no comparece), en cuyo caso la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito.

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

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

- VI En caso de que la Junta designe perito tercero en discordia, éste deberá 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 de la Ley Federal del Trabajo. La junta calificará de plano la excusa y si es declarada procedente, nombrará un nuevo perito.”

La prueba de inspección.- A través de éste medio de prueba, el Actuario adscrito a la Junta da fe de cosas u objetos que se le muestran, mediante el sentido de la vista.

El artículo 827 señala que la parte que ofrezca la prueba de inspección, deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar en el cual debe practicarse, los periodos que abarcará y los objetos o 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.

Una vez que la prueba es admitida por la Junta, se señalará día y hora para su desahogo. Si los documentos y objetos obran en poder de la parte demandada, y se trata de la inspección ocular ofrecida por la parte actora, Junta apercibirá a la demandada que para el caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se traten de probar con el desahogo de dicha probanza. Por el contrario, si se trata de la inspección ocular ofrecida por la parte patronal, el apercibimiento que establece la Junta es en el sentido de declarar la deserción de la prueba en caso de no exhibir tales documentos. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan. Mas adelante, hablaremos de los apercibimientos establecidos en el artículo 828 de la ley laboral, cuando analicemos lo correspondiente a la carga de la prueba en beneficio del trabajador.

En el desahogo de la prueba de inspección, deberán seguirse las siguientes reglas:

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

Cabe aclarar que la parte patronal puede ofrecer el desahogo de la prueba de inspección sobre documentos y objetos que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, tenga la obligación legal de conservar y exhibir en juicio, y la Junta está obligada a admitir su desahogo, y otorgarle el valor probatorio que en derecho corresponda, tal y como lo establece la siguiente contradicción de tesis:

INSPECCIÓN, PRUEBA DE SI SE OFRECE RESPECTO DE DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE LA OBLIGACIÓN LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO, DEBE ADMITIRSE Y OTORGARSELE EL VALOR PROBATORIO QUE LE CORRESPONDA. La inspección ofrecida por el patrón respecto de documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio por

disposición de la ley, debe admitirse, en acatamiento a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional y por ende otorgársele el valor probatorio que le corresponda, ya que ningún precepto establece que en estos casos la inspección admitida carezca de credibilidad, por lo contrario, dicha conclusión sería violatoria de los artículos 776, 840, fracción IV y 841 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje tomar en cuenta las actuaciones que existan en autos, a enumerar las pruebas desahogadas y dictar el laudo a verdad sabida y a buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a formulismos sobre estimación de pruebas, de ahí que el valor probatorio de la inspección solo puede derivar del resultado objetivo de su desahogo pero no de la pretendida falta de idoneidad que se le atribuye.

Contradicción de tesis 14/89, suscitada entre el Segundo y Tercero Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 20 de mayo de 1991. Unanimidad 4 votos. Ponente Felipe López Contreras. Secretario: Héctor Gómez Avila.

La prueba presuncional.- De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 830, la presunción “es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido”

Asimismo, el artículo 831 de dicho ordenamiento señala que existe presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; y hay presunción humana cuando de un

hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia de aquel; mientras que el artículo 832 dispone que:

Artículo 832.- ...

“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 reglas que debe seguir el oferente de ésta prueba consisten en indicar en qué consiste y lo que se pretende acreditar con la misma.

La prueba instrumental.- El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

Es obligación de las Juntas analizar todas y cada una de las actuaciones que conformen el expediente al momento de emitir sus resoluciones.

En ese sentido, la jurisprudencia ha establecido que tanto la presuncional, como la instrumental de actuaciones, son pruebas que no tienen vida propia.

PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES Y PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA. NO TIENEN VIDA PROPIA LAS.- Las pruebas instrumental de actuaciones y la presuncional legal y humana,

prácticamente no tienen desahogo, es decir que no tiene vida propia, pues no es más que el nombre que en la práctica se ha dado a la totalidad de las pruebas recabadas en el juicio, por lo que respecta a la primera y `por lo que corresponde a la segunda, esta se deriva de las mismas pruebas que existen en las constancias de autos. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Octava Epoca, Tomo XV - Enero. Tesis XX 305K, pág. 291

Partiendo de la anterior consideración, analizaremos la regulación de las cargas probatorias establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

4.3. Cargas Probatorias.

La carga de la prueba “no es sino una aplicación a la materia probatoria del concepto general de carga procesal. A través de ella se determina a cual de las partes se dirige el requerimiento de proponer, preparar y suministrar las pruebas en el proceso; en otros términos, la carga de la prueba precisa a quien corresponde probar”¹⁷

Mientras que en materia civil rige el principio general que establece: “el que afirma un hecho en que funda su pretensión, está obligado a probarlo”, en el derecho laboral mexicano la carga probatoria recae en la mayoría de los casos en la parte patronal.

¹⁷ OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Tercera Edición Harla., México 1996. Pág. 127.

Siendo una diferencia fundamental de la prueba civil, con la laboral lo relativo a la carga de la prueba, en materia civil no se le considera una obligación procesal, manifestando al respecto el maestro Eduardo Pallares lo siguiente:

“La carga de la prueba no es una obligación procesal por las siguientes razones:

a) Porque no presupone como toda obligación la existencia del derecho subjetivo correlativo;

b) Porque la ley deja en libertad a las partes para producir o no producir las pruebas materia de la carga;

c) Porque no es coercible;

d) Por que no hay acreedor de la carga.”¹⁸

Lo contrario sucede en el procedimiento laboral, donde la carga de la prueba es una obligación procesal, toda vez que tutela y protege a la clase trabajadora.

La prueba en el proceso laboral tiene otra dimensión, pues partiendo del supuesto de que la ley Laboral protege, tutela y reivindica a la clase económicamente desprotegida que es la obrera, no existe la igualdad de las partes, más aun, a la

¹⁸ PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Tercera Edición. Porrúa. México, 1968. Pág. 9

prueba se le atribuye una función social, como lo señala el maestro Alberto Trueba Urbina, en los siguientes términos:

“Las pruebas en el proceso laboral no tienen una función jurídica sino social, pues tienen por objeto descubrir la verdad sabida, no la verdad jurídica, ni la verdad ficticia que son principios del derecho procesal burgués.”¹⁹

Al respecto el maestro Cipriano Gómez Lara manifiesta lo siguiente: “en el proceso publicista pues, el juez reivindica los poderes estatales, pero no ya basándose para ello en la voluntad omnipotente y caprichosa del soberano, sino en un sentido proteccionista tutelar de ciertos intereses de grupo o de clase. Es decir, el juez ya no va a ser el simple espectador pasivo de la contienda, sino que toma en consideración la posición de cada parte y desde luego, tiene una actitud de auxilio hacia el débil o el torpe frente al hábil o poderoso. Se trata de lograr la obtención de la verdad material, sobre la verdad formal o ficticia a que pueden dar lugar ciertas construcciones procesales.”²⁰

Manifestando además dicho autor que:

“... uno de los principales problemas que están en juego en el análisis de las tendencias publicistas de proceso es el de determinar si este conserva el principio de la imparcialidad del juzgador. Se aduce que si el juez adopto una posición

¹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pág. 83

²⁰ GÓMEZ LARA, Cipriano. Ob. Cit. pág. 79

tutelar o protectora de las partes, pierde su imparcialidad. Nosotros no entendemos la imparcialidad en ese sentido, por lo que sucede, es que el juez como director de la contienda, de los actos procesales, debe procurar que las partes en contienda, tengan las mismas armas, y estén al mismo nivel. El juez debe seguir siendo imparcial para resolver, entendida la imparcialidad como el ánimo libre de prejuicios o de ideas preconcebidas o de intereses personales en el resultado del proceso. El juez es imparcial, cuando resuelve no por simpatía, ni por inclinación subjetiva hacia determinada parte ni por compromiso, ni por presión, si no que conserva su imparcialidad cuando resuelve conforme a la ley y, debe entenderse que la tutela o la protección a determinada clase o grupo, al menos en materia estrictamente procesal, se limita a procurar que la contienda sea leal, y que las reglas del juego sean limpias y se cumplan y obedezcan por los contendientes; es decir que el publicismo en el proceso entraña la necesidad de que los errores o las torpezas de los débiles, no sean como ya lo hemos previamente apuntado aprovechadas por los fuertes y poderosos”.²¹

4.3.1. Regulación de las Cargas probatorias en la Ley Federal del Trabajo.

En el Derecho Procesal del Trabajo, no rige el principio consagrado en el Derecho Procesal Civil, que establece “que el que afirma está obligado a probar”. En el proceso del Trabajo moderno debe probar el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de las afirmaciones o negaciones producidas, por

²¹ Idem.

lo que, para nosotros es una obligación y un deber que las partes aporten los medios de prueba que les ayuden a obtener un laudo favorable.

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, establece cuando corresponde al patrón la carga de la prueba:

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidades 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, tienen la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento 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 de los siguientes:

- I. Fecha de ingreso del trabajador.
- II. Antigüedad del trabajador
- III. Faltas de asistencia del trabajador
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en términos de los artículos 37, fracción I, y 53 Fracción III de la Ley.
- VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador la fecha y causa de su despido.
- VII. El contrato de trabajo
- VIII. Duración de la Jornada de trabajo.
- IX. Pago de días de descanso y obligatorios
- X. Disfrute y pago de vacaciones
- XI. Pago de las primas dominicales, vacaciones y antigüedad
- XII. Monto y pago del salario.

- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.
- XV. Pago del aguinaldo (no está incluido en la Ley)
- XVI. Otras prestaciones y condiciones de trabajo (analogía).

De dicho precepto se infiere que el patrón tiene la obligación de probar los hechos expresamente consignados en la Ley laboral, en atención a lo dispuesto por el artículo 804 de la Ley, el cual enumera los documentos que por ley, tiene la obligación legal de conservar y exhibir en juicio. El incumplimiento de ésta obligación trae como consecuencia que se tengan por presuntivamente ciertos los hechos que el trabajador trate de probar.

Adicionalmente, podemos citar otras cargas probatorias que tiene que soportar la parte patronal, tales como: 1) acreditar que el trabajador laboró de manera normal entre la fecha en la cual aseguró en su demanda que fue despedido, y aquella otra en que se produjo su renuncia al trabajo, cuando la parte patronal se excepciona en tal sentido; y 2) acreditar ante la Junta que puso a disposición del trabajador el pago de su salario en la fecha y lugar indicados para ello, cuando el trabajador rescinda la relación de trabajo por falta de pago de salario. Estas cargas probatorias no se encuentran reguladas en la Ley, pero sí a través de la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se cita a continuación:

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIV, Julio de 2001

Tesis: 2a./J. 27/2001

Página: 429

CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE SE AFIRMA OCURRIÓ EL DESPIDO Y EL POSTERIOR EN EL QUE SE DICE SE PRODUJO LA RENUNCIA, SIN QUE BASTE PARA ELLO LA SOLA EXHIBICIÓN DEL ESCRITO QUE LA CONTIENE, SINO QUE SE REQUIERE QUE TAL HECHO ESTÉ REFORZADO CON DIVERSOS ELEMENTOS DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON EL MOMENTO HASTA EL CUAL EL TRABAJADOR ACUDIÓ A LABORAR.

De lo previsto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende la regla general de que corresponde al patrón la carga de probar los elementos básicos de la relación laboral, así como las causas de rescisión, lo que se justifica por la circunstancia de que aquél es quien dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos propios de tal relación, en el entendido que si no lo hace, se deben presumir ciertos los hechos aducidos por el trabajador en su demanda. Ahora bien, aunque es cierto que el escrito de renuncia en determinada fecha indica, lógicamente, que hasta entonces subsistió la relación de trabajo, también lo es que ese elemento no hace prueba

plena, sino que constituye un indicio que, por sí solo, no puede válidamente desvirtuar la presunción legal que los artículos mencionados establecen en favor del actor. En efecto, si la defensa del patrón implica la afirmación de que la relación laboral continuó hasta la fecha de la renuncia, los mencionados artículos le atribuyen la carga de probar que hasta entonces el trabajador estuvo laborando, para lo cual no basta la sola exhibición de la renuncia, pues el valor indiciario que tiene sobre la verdad buscada es puramente lógico, sin correspondencia necesaria con la realidad de los hechos, aspecto que es fundamental en el ámbito probatorio del juicio laboral, lo que se infiere de lo dispuesto en el artículo 841 de la señalada ley. En consecuencia, la renuncia como simple indicio, debe estar reforzada con otros elementos que allegue el patrón, cuando la invoca en su beneficio y es controvertida por el trabajador, medios probatorios que no son los que simplemente perfeccionen el escrito de renuncia, sino que conforme al contenido de los artículos 776, 804 y 805 de la propia ley, puede ser cualquiera que tenga relación directa con el momento hasta el cual el trabajador acudió a laborar, como las tarjetas checadoras, los comprobantes de pago de los días en que se afirma existió el despido y la fecha de la renuncia, el aviso de baja al Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otros, cuya valoración quedará al prudente arbitrio de la Junta que conozca del juicio.

Contradicción de tesis 105/2000-SS. Entre las sustentadas por el Sexto y el Décimo Segundo Tribunales Colegiados, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de junio de 2001. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Pablo Rabanal Arroyo.

No. Registro: 174,612

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXIV, Julio de 2006

Tesis: 4a./J. 23/93

Página: 357

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR NO RECIBIR EL TRABAJADOR EL SALARIO EN LA FECHA O LUGAR CONVENIDOS O ACOSTUMBRADOS. NO LE CORRESPONDE AL ACTOR DEMOSTRAR QUE EFECTUÓ GESTIONES PARA OBTENER EL PAGO Y QUE EL PATRÓN SE NEGÓ A HACERLO, SINO QUE ÉSTE TIENE LA CARGA DE PROBAR QUE PUSO LAS PERCEPCIONES RELATIVAS A SU DISPOSICIÓN EN TAL FECHA Y LUGAR.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación modifica la jurisprudencia 4a./J. 23/93 de rubro: "RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR FALTA DE PAGO DE SALARIOS. EXTREMOS QUE DEBEN PROBARSE.", pues tomando en cuenta las normas protectoras del salario, previstas en la Ley Federal del Trabajo y los principios procesales contemplados en la reforma de 1980 al mencionado ordenamiento, específicamente el relativo a la carga de la prueba, se obtiene que la Junta debe eximir de ella al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, requiriendo al patrón que exhiba en juicio los documentos que tiene obligación de conservar, como por ejemplo, los recibos de pago de salarios, los que si no son exhibidos generan la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario, además de que, en todo

caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre el monto y pago del salario. En ese sentido, se concluye que para que opere la causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, cuando no reciba del patrón el salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, prevista en el artículo 51, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, no es necesario que demuestre que efectuó gestiones para obtener el pago y que el patrón se negó a hacerlo, pues es éste quien de acuerdo a los mencionados principios, debe probar que puso a disposición del trabajador las percepciones en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, pues de no ser así, se introducirían elementos no previstos en la ley. Por las mismas razones, debe quedar superada también la tesis de rubro: "SALARIOS, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE. BASE DE LA ACCIÓN.", cuyas consideraciones, por ser anteriores a la reforma procesal de 1980, no tomaron en cuenta la nueva distribución de la carga probatoria en materia laboral.

Varios 4/2006-SS. Solicitud de modificación de la jurisprudencia 4a./J. 23/93. Magistrado Alejandro Sosa Ortiz. 24 de marzo de 2006. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Óscar Rodríguez Álvarez.

Asimismo, el actor tiene la carga de la prueba en los siguientes casos:

1. Cuando el patrón ofrezca reinstalarlo en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo, y dicho ofrecimiento sea calificado por la Junta de buena fe. En éste caso, opera la reversión de la carga de la prueba, es decir, que el actor tiene la obligación de acreditar que fue objeto de un despido.

JURISPRUDENCIA.- 400 (M.).- Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente a su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que el patrón no rescindió el Contrato de Trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él le corresponde la prueba de sus afirmaciones".

T O M O VII PAGS 125.

II.- Elodia Escalona Sariña 39

11.- Ignacio Velásquez Cortes3

V .- Raúl Parada Trejo 52

V .- Cecilia Hernández García.....52

VI .- Rodolfo Munguía Mollado 52

2.- Cuando el demandado niega la existencia de la relación de trabajo de manera lisa y llana, pues en éste caso evidentemente la obligación de probar dicha relación corre a cargo del actor.

RELACIÓN LABORAL. NEGATIVA DE SU EXISTENCIA CUANDO ES LISA Y LLANA. CARGA DE LA PRUEBA.

De acuerdo con lo estatuido por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón probar su dicho sólo cuando exista controversia sobre los términos de una relación laboral cuya existencia es aceptada por las partes, pero de ninguna manera puede hacerse extensiva al caso en que se niega lisa y llanamente la existencia de esa relación laboral, por que en tales supuestos, la Junta no está en aptitud de exigir al demandado la exhibición de alguna prueba que la lleve al conocimiento de los hechos, pues de hacerlo lo estaría forzando a demostrar hechos negativos, lo cual es contrario a

la técnica jurídica, por lo que, de lo anterior se desprende que la carga de la prueba le corresponde al actor y no al patrón.
PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

3.- Cuando el actor rescinde la relación de trabajo por causa imputable al patrón, con la excepción establecida en párrafos anteriores

4.- Cuando el actor reclama el pago de prestaciones extralegales, y las mismas son negadas por el patrón.

PRESTACIONES EXTRALEGALES. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE

Tratándose de prestaciones extralegales o extra contractuales, quien aduce su otorgamiento, debe acreditar su procedencia, pues sería absurdo pretender que quien otorga una gracia debe además justificar que el beneficiario tiene derecho a recibirla. Esta es la razón por la que, en casos como el presente, no tienen ninguna aplicación los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo; de suerte que las Juntas no tienen ninguna obligación de requerir al patrón para que exhiba la documentación respectiva.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

5.- Cuando el actor asegura haber laborado en días de descanso obligatorio.

DESCANSO OBLIGATORIO, CARGA DE LA PRUEBA DE HABER LABORADO LOS DÍAS DE. No corresponde al patrón probar que en los días de descanso obligatorio sus trabajadores no laboraron, sino que toca a éstos demostrar que lo hicieron cuando reclaman el pago de los salarios correspondientes a esos días.

Contradicción de tesis 41/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero del Segundo Circuito y Tercero del Sexto Circuito. 12 de abril de 1993. Mayoría de cuatro votos.

Con relación a las cargas probatorias que actualmente regula la Ley Federal del Trabajo, coincidimos con el sentir que tuvo el legislador al trasladar estas cargas procesales en su mayoría a la parte patronal, por que evidentemente es dicha parte quien se supone cuenta con todos los elementos necesarios para acreditar las condiciones laborales de sus empleados, y por ser el obrero la parte desprotegida en la relación de trabajo. No obstante ello, consideramos que en la actualidad quienes se han visto beneficiados por la regulación de las cargas probatorias en materia laboral son los propios abogados que representan a trabajadores, y paradójicamente se ha conseguido que en muchos casos sean los propios patrones los que quedan en estado de indefensión frente a la clase obrera.

Lo anterior puede verse por ejemplo, en el caso de las horas extras. La fracción VIII del citado artículo 784 dispone que corresponde al patrón la carga de probar la duración de la jornada de labores, sin embargo, en la práctica es frecuente que los

abogados de trabajadores inventen en sus demandas, e incluso de “machote”, que sus clientes laboraron jornadas de trabajo que exceden el máximo legal establecido en la Ley Federal del Trabajo, sabiendo que el patrón tendrá la obligación de desvirtuar sus afirmaciones y que, de no hacerlo, la Junta tendrá por cierta la jornada de labores mencionada por el trabajador. No debemos olvidar que el artículo 804 de la Ley laboral impone la obligación al patrón de conservar y exhibir en juicio los controles de asistencia **cuando se lleven en el centro de trabajo**, lo que genera como consecuencia que, en el caso de aquellas empresas que no acostumbren llevar tarjetas o controles de asistencia e incluso así lo manifiesten al momento de contestar la demanda, resulten condenadas aún y cuando ofrezcan la prueba testimonial para acreditar el horario de labores del actor, pues en la práctica la mayoría de las Juntas no le otorgan valor a ésta probanza, al momento de dictar su laudo.

Lo mismo ocurre en el caso del monto del salario, ya que en la práctica es común que muchos abogados de trabajadores, establezcan en sus demandas que sus representados ganaban un salario por mucho superior al que verdaderamente percibían, sabiendo que el patrón tiene la carga de la prueba de acreditar dicho salario y que en algunos casos inclusive existen empresas que realizan el pago de salarios a través de transferencias, depósitos bancarios e incluso en efectivo, y que no necesariamente cuentan con un documento firmado por el trabajador que ampare el pago de salarios. Así también, existen trabajadores que han prestado sus servicios para la empresa durante años, y respecto de los cuáles resulta increíble

que en un periodo tan prolongado de tiempo no cuenten con un solo recibo de pago en el cual se establezca el monto del salario.

En ese sentido, coincidimos con la opinión del autor José Alfonso Bouzas Ortiz, quien señala:

“Recordemos que la norma procesal del trabajo, al igual que toda la normatividad vigente, debe contextualizarse en el marco normativo constitucional, y no puede renunciar al principio de paridad procesal sin violentar las elementales garantías de los artículos 14 y 16 de la Constitución, y un procedimiento que partiera de la imparcialidad procesal de las partes negaría la posibilidad jurisdiccional de la autoridad. No es lo mismo tutela y suplencia, en todo aquello que se puede y se debe ejercer (como en materia de deficiencias en la demanda) que igualdad de las partes ante la Ley, que si no existe, simplemente vuelve ociosa la función del juzgador. El problema, en todo caso, debemos ubicarlo no en el tema de la igualdad de las partes ante la Ley, si no en la naturaleza de la relación laboral, las obligaciones y derechos que implica, el cumplimiento de aquellas o su evasión y las conductas que implican violencia en contra de una norma de interés público, pues no se trata de un contrato entre las partes que libremente acuerdan conforme a sus intereses. ¿Por qué razón los derechos sustantivos son letra muerta y reina la simulación en las relaciones laborales?”²²

²² BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso. Op. Cit. Pág. 214.

A lo largo de la practica profesional de la autora de esta tesis, se han visto varios ejemplos de cómo los despachos encargados de asesorar a trabajadores, han aprovechado la regulación de las cargas probatorias en materia laboral para obtener una ventaja procesal indebida, pensando ante todo en su propio beneficio económico, y no necesariamente en el del trabajador al cual patrocinan. Nos permitimos citar el siguiente caso, únicamente con fines ilustrativos:

Una empresa de nacionalidad coreana, que cuenta con oficinas en este país, tiene la costumbre de motivar a sus empleados por medio del otorgamiento de bonos de productividad. Estos bonos no tienen un monto o una periodicidad determinada, puesto que la empresa los otorga como una manera de mantener contentos a los empleados y de motivarlos para que sean más productivos. Se trata de una cuestión que obedece a la idiosincrasia de las empresas asiáticas, pues un empleado que sea bien remunerado en sus funciones, será más productivo y no cometerá errores. Consecuentemente, la empresa no cuenta con una política que determine bajo que bases o lineamientos se llevará a cabo el pago de bonos a sus empleados.

Un trabajador se separó de esta empresa, y fue asesorado por un conocido abogado en el foro laboral. Al momento de plantear su demanda, el abogado realizó un análisis de los recibos de pago y prestaciones expedidos por la empresa, y escogió el recibo de pago con el bono más alto, argumentando en su demanda que la empresa le cubría de manera quincenal el pago del bono por la cantidad aludida al empleado, y reclamando además el pago de diferencias

salariales respecto de dicha prestación por el último año de servicios prestados, las cuáles ascendían aproximadamente a la cantidad de \$500.000.00.

La estrategia de defensa que fue adoptada por la empresa fue la de negar el despido y ofrecer al actor su reinstalación.

Como fue explicado en líneas anteriores, la empresa no contaba con una política que definiera las bases conforme a las cuáles se cubre el pago del bono de productividad a sus empleados, por lo que evidentemente si la empresa se excepcionaba controvirtiendo el monto y la periodicidad del bono, sin tener elementos para demostrar tal afirmación, corría el riesgo de resultar condenada a pagar al actor la acción principal ejercitada que fue la de indemnización constitucional, más el pago de los salarios caídos, pues el ofrecimiento de trabajo que eventualmente formulara sería considerado de mala fe por la Junta.

Consecuentemente, la empresa no tuvo más remedio que ofrecer al actor su reinstalación, aceptando el monto y la periodicidad en el pago del bono que el abogado del trabajador señaló en su demanda inicial.

El juicio aún se encuentra en litigio. Sin embargo, la empresa se encuentra consciente de que, con independencia del resultado del laudo, deberá pagar al actor la cantidad que su apoderado legal reclamó en su escrito de demanda, por concepto de diferencias salariales en el pago del bono de productividad.

Con relación a este ejemplo, seguramente serán muchos los que piensen que la culpa fue de la empresa por no llevar en sus instalaciones una política que definiera los términos y condiciones que operan para el pago de bonos, sin embargo, es importante que también se tome en cuenta la actitud procesal dolosa con la que se condujo el abogado del trabajador, pues a sabiendas que su cliente no percibió la cantidad quincenal que éste argumentó por concepto de bono, se condujo con falsedad frente a una autoridad, sabiendo que la empresa no contaba con los medios suficientes para controvertir el monto y la periodicidad de esta prestación.

No es nuestro propósito proponer que en materia laboral rijan el principio de igualdad de las partes, por que desde luego que no desconocemos los motivos que tuvo el legislador para romper el principio de paridad procesal, en beneficio del obrero. Sin embargo, sí consideramos necesario que se reforme el texto de la Ley Federal del Trabajo, y se incluyan sanciones en perjuicio de las partes que falseen hechos en sus escritos o comparecencias, las cuáles vayan desde la sanción económica, hasta la facultad de las Juntas para realizar la denuncia de hechos correspondiente, sin perjuicio de que la conducta procesal de la parte que incurrió en falsedad sea valorada al momento de dictar el laudo, para efecto de absolver o condenar, respecto del pago de acciones y prestaciones reclamadas, respetando claro está el principio de congruencia de los laudos, ya que de este modo se evitaría que los abogados sustenten las demandas en datos falsos.

Por otro lado, no estamos de acuerdo en que el patrón tenga la carga procesal de acreditar que el trabajador laboró con normalidad entre el día en que éste se dijo despedido, y aquel otro en el que se produjo su renuncia, ya que en nuestra opinión, la validez de un escrito de renuncia no debe depender de que el patrón acredite que el obrero laboró de manera normal en los días previos a ese acontecimiento. Al imponerse a través de la jurisprudencia ese débito procesal al patrón lo único que se ha conseguido es que los abogados que patrocinan trabajadores, a sabiendas de que su cliente renunció en una determinada fecha, en sus demandas recorran a propósito la fecha en la cual el trabajador se dice despedido, con la esperanza de que el patrono no cuente con elementos suficientes para acreditar la subsistencia del vínculo laboral, entre la fecha en que el trabajador se dice despedido, y aquella otra en que verdaderamente se produjo la renuncia, lo cual representa un serio problema para las empresas, sobre todo tratándose de un trabajador que renunció antes de llegar al día de pago de su salario, y que no recogió el importe de su finiquito. Este es un ejemplo más de cómo los abogados litigantes pueden llegar a falsear los datos en su demanda, a sabiendas de que no le asiste la razón a su cliente para ejercitar una acción ante un tribunal laboral, precisamente por que en este caso nos encontramos ante una manifestación libre de la voluntad del trabajador, por medio de la cual éste decide renunciar a su empleo, es decir, que en ningún momento fue objeto de despido alguno.

Lo mismo ocurre en el caso de la carga de la prueba que tiene el patrón para acreditar que este puso a disposición del trabajador el pago de su salario en el día

y en el lugar que fueron convenidos para tal efecto, en caso de que el actor ejercite una acción de rescisión de la relación de trabajo, por falta de pago de salarios, pues la jurisprudencia no toma en cuenta que bien puede el trabajador deliberadamente negarse a firmar un recibo de pago de salario y prestaciones, para después separarse del empleo y argumentar que no se le pagó su salario, ejercitando la acción rescisoria.

4.4. Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.

En apartados anteriores de esta tesis, analizamos de manera general el principio de suplencia, por lo que en este inciso abundaremos un poco más acerca de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.

4.4.1. Demanda Incompleta.

Se debe analizar el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente indica:

“Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara 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 a la ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de Admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley. “**

Del artículo antes precisado, se desprende la tutela que las Juntas de Conciliación y Arbitraje de ejercen respecto al trabajador, es decir trata desigualmente a las partes en el proceso laboral, pues cuando la demanda es incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la ley laboral deriven de la acción intentada o procedente, la Junta subsanara la anomalía, al momento de admitirse la demanda, pues la Junta reivindica los poderes estatales, pero no ya basándose para ello en la voluntad omnipotente y caprichosa del soberano, sino en un sentido proteccionista tutelar de ciertos intereses de grupo o de clase. Es decir, la Junta ya no va a ser el simple espectador pasivo de la contienda, sino que toma en consideración la posición de cada parte y desde luego, tiene una actitud de auxilio hacia el débil o el torpe frente al hábil o poderoso, pues con dicha actitud las Juntas de Conciliación y Arbitraje tratan de lograr la obtención de la verdad material, sobre la verdad formal.

4.4.2. Demanda oscura o vaga.

Al respecto, analizaremos los artículos 873 párrafo segundo, 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente establecen:

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

“Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

...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.”**

Es decir, de los preceptos legales transcritos se desprende la obligación por parte de la Junta de prevenir al trabajador, cuando la demanda sea incompleta, o mandar corregir irregularidades u omisiones en que haya incurrido el trabajador al formular la demanda laboral, para que lo haga en el término de tres días, desprendiéndose también en el segundo de los preceptos legales mencionados, que en el supuesto de el trabajador no haya cumplido con los requisitos omitidos o no subsanara las irregularidades que se le indiquen, la Junta todavía le proporciona una nueva oportunidad, pues en la etapa de Demanda y Excepciones lo previene, para que lo haga en ese momento procesal oportuno, como se vuelve a repetir, las Juntas de

Conciliación y Arbitraje tienen una actitud de auxilio hacia el débil o el torpe frente al hábil o poderoso, tratando desigualmente a los desiguales, se dice que lo anterior no significa que las Juntas sustituyan al actor en perjuicio de su contraparte, pues solo se concreta a hacer notar la irregularidad que adolece el escrito inicial, con el propósito de que se subsane en los términos que el actor estime oportunos.

DEMANDA LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE MANDAR PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE CUANDO SEA IREGULAR O INCURRA EN OMISIONES.

De la recta interpretación de lo dispuesto en los artículos 685, 873 último párrafo y 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran obligadas, en acatamiento al principio de tutela procesal, a prevenir al trabajador, o en su caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda cuando esta sea oscura, irregular u omisa en cuanto no comprendan todas las prestaciones que se deriven de la acción intentada; y por otro lado a aplicar esa tutela general, previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida, como las características relativas al tiempo, modo y lugar del despido, sin que ello signifique que la Junta sustituya al actor en perjuicio de la contraparte, y con desdoro de la imparcialidad, por que en tales hipótesis la Junta no proporciona por sí estos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos.

Contradicción de Tesis 77/98. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito.- 30 de Abril de 1999. Unanimidad de cuatro Votos. Ausente: Mariano

Azuela Huitrón.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Al respecto opinamos lo contrario, pues realmente la Junta se asume como parte en los juicios laborales, en detrimento de la contraparte del trabajador.

No obstante ello, es de señalarse que existe tesis de jurisprudencia que establece con toda precisión que el principio de suplencia no faculta a las Juntas a subsanar deficiencias en la defensa de los trabajadores durante el procedimiento.

DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA DE LA. NO FACULTA A LAS JUNTAS A SUPLIR DEFICIENCIAS DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR DURANTE EL PROCEDIMIENTO. El derecho del trabajo es en esencia protector del trabajador, pero ello no permite llevar el principio de la suplencia de la demanda derivado del párrafo segundo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, al extremos de suplir y subsanar las deficiencias que tenga dicha parte en su defensa durante el procedimiento, pues el mismo solamente constriñe a las Juntas a subsanar las deficiencias que advierta en la demanda o a prevenir para que el promovente subsane las irregularidades que contenga, según lo dispone el diverso numeral 873, segundo párrafo, de dicho ordenamiento legal.

Séptimo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo, del Primer Circuito.

Asimismo, es importante destacar que la atribución de las Juntas de mandar prevenir al trabajador cuando su demanda sea vaga, oscura o irregular, es de ejercicio obligatorio, tal y como lo señalan las siguientes jurisprudencias:

REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO. PROCEDE CUANDO EN LA DEMANDA LABORAL EL ACTOR NO PRECISA CON CLARIDAD LAS CIRCUNSTANCIAS DE TIEMPO, MODO Y LUGAR.- Cuando la demanda laboral promovida por el trabajador, sea oscura, o vaga, la Junta, al admitirla, le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido, y lo prevendrá para que los subsane en el término de tres días. Así de una interpretación relacionada de los artículos 685, segundo párrafo y 873, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, se llega a la conclusión de que en el caso de que la reclamación sea un despido injustificado y la demanda sea oscura en la precisión de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, en que ocurrió el despido, las juntas laborales están obligadas a prevenir al trabajador para que la aclare, y en caso de no hacerlo, la responsable infringe el contenido de los citados artículos, lo que impone otorgar la protección constitucional, para el efecto de que se reponga el procedimiento y se purgue el vicio procedimental respectivo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

DEMANDA LABORAL. IRREGULARIDADES EN LA. LA JUNTA TIENE OBLIGACIÓN DE REQUERIR A LAS PARTES LAS SUBSANEN. La Junta Laboral al analizar el escrito de demanda, y advertir los defectos u omisiones, debe prevenir a la parte actora, para que los corrija, de conformidad con el artículo 873, párrafo segundo de la legislación del trabajo, que establece: "... Cuando el

actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda, le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido, y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días”, por lo tanto, advirtiendo defectos en la demanda, debe prevenir al actor para que aclare lo conducente, ya que sólo él está en aptitud de proporcionar los datos que la aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCIÓN OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO. De la relación de los artículos 685, 873, último párrafo, 878 fracción II, Y 879, SEGUNDO PÁRRAFO DE LA Ley Federal del Trabajo, se infiere que la regla general de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, tiene diversos matices o temperamentos en el tratamiento de la demanda, que pueden reducirse a dos hipótesis: 1) Cuando dicha demanda es incompleta; y 2) Cuando es oscura o vaga, irregular o en ella se ejerciten acciones contradictorias, pues que en ambas hipótesis se establece la suplencia de la demanda si es promovida por el trabajador o por sus beneficiarios. Dicha suplencia varía en cada uno de los dos supuestos, aunque siempre tiene como límite el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de parte. Así, en la primera hipótesis, la suplencia no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva, sino que sólo que atendándose a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane, debiendo resaltarse que éste tipo de suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego, aún sin la intervención del actor. En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del tribunal necesita la intervención del actor para que

expresé, conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobre todo, sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias. Cabe agregar, en confirmación de lo anterior, que si precisados los defectos u omisiones, el promovente trabajador o sus beneficiarios no los subsanan dentro del término legal y tampoco lo hacen en el periodo de demanda y excepciones, o bien, no comparecen al mismo, la Junta deberá, por así indicarlo la Ley, tener por reproducida la demanda inicial tal y como fue formulada. Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplencia tienen en común que no establecen una potestad discrecional a cargo del tribunal laboral para subsanar o mandar corregir irregularidades u omisiones de la demanda laboral, sino, por el contrario, se traducen en verdaderos imperativos que lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador.

Contradicción de tesis 54/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados, Primero del Sexto Circuito y Segundo del Séptimo Circuito. 8 de Abril de 1991. Unanimidad de cinco Votos.

4.5. La carga de la prueba en beneficio del trabajador.

Como lo señalamos en apartados anteriores, el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, establece cuáles son los documentos que de acuerdo con dicha Ley, el

patrón tiene la obligación legal de conservar y exhibir en juicio. Asimismo, quedó establecido que el artículo 805 de dicho precepto legal establece que el incumplimiento de lo dispuesto por el citado artículo 804, tendrá como consecuencia que se tengan por presuntivamente ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con dichos documentos, salvo prueba en contrario.

4.5.1. En función de los hechos que narra el trabajador.

Si bien es cierto, la motivación que tuvo el legislador al redactar el texto de los artículos 804 y 805 de la ley laboral, fue la de proteger a la clase trabajadora, considerada económicamente débil, frente a los detentadores del capital, por considerar que éstos últimos son los que poseen los medios suficientes para acreditar las condiciones de trabajo de sus empleados, consideramos que en la práctica forense los litigantes que representan a trabajadores han abusado de éstos artículos, pues a sabiendas de que sus representados tienen pactadas determinadas condiciones de trabajo con sus patrones, con toda mala intención falsean los datos de su demanda, asegurando por ejemplo que ganaban salarios exorbitantes, que laboraban prácticamente las veinticuatro horas del día de Lunes a Domingo, y sin contar con tiempo suficiente para descasar o reponer energías, etc., o bien a sabiendas de que su cliente fue el que renunció al trabajo en determinada fecha, aseguran con alevosía que el patrón lo despidió días antes de la renuncia. Todo ello por que saben que es la parte patronal la que tiene la carga procesal de acreditar dichas condiciones de trabajo, y la de exhibir documentos tales como son el contrato individual de trabajo, los recibos de pago, o los controles de asistencia,

pese a que en la mayoría de los casos todos los empleados cuentan con copias de sus contratos, y de sus recibos de pago.

Citamos nuevamente al autor José Alfonso Bouzas Ortiz:

“De la experiencia en la práctica procesal laboral, formulamos un sin número de preguntas que, en honor a la verdad, desbordan no sólo el terreno de la discusión tutela-igualdad, sino también el ámbito elemental de la racionalidad ilustrada de la manera siguiente:

¿Es lógico que el trabajador tenga que probar el vínculo laboral o que el patrón pueda negarlo?

¿Es lógico que el despido sea negado de manera regular y se sostenga el abandono de trabajo del trabajador?

¿Es normal que de modo regular se debata sobre el monto del salario?

¿Por qué es un debate común el de la jornada?

¿Es intrascendente que una causal de rescisión sea prácticamente imposible de acreditar?

¿Incluso es irrelevante que no pueda darse por terminada una relación laboral con independencia de la voluntad de las partes?

¿Cómo repercuten estas realidades en las relaciones laborales y en el empleo?

Algo se encuentra mal conectado, de manera que los litigios laborales se mueven en parámetros como los referidos por las interrogantes anteriores, y tienen una tendencia creciente numéricamente; además lo más grave, cuestan a las empresas, no benefician a los trabajadores y mantienen un aparato cada vez más costoso entre funcionarios y abogados.”²³

Con relación a éste particular, mediante la contradicción de tesis 14/89, sustentada entre el Segundo y el Tercer Tribunal Colegiados en Materia del Trabajo del Primer Circuito, se han establecido los alcances del artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, cuando la parte patronal no exhibe dichos documentos, siendo importante considerar que aún así las empresas tienen la fatiga procesal de acreditar las condiciones laborales pactadas con sus trabajadores.

DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. ALCANCE DEL ARTÍCULO 805 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO NO LOS PRESENTA. El artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, establece

²³ Idem.

que si el patrón no exhibe los documentos que tiene la obligación legal de conservar, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación a tales documentos, salvo prueba en contrario. Ello quiere decir que a lo único que obliga la ley en caso de incumplimiento al establecer esa presunción, es a que la parte patronal debe aportar al juicio una prueba de mayor eficacia convictiva a fin de poder destruir la presunción que con su conducta omisa se generó en su contra, pues sostener lo contrario, implicaría admitir que bastaría la no presentación de los documentos respectivos, para tener plenamente acreditados los hechos a los que se refieren, y no como una simple presunción, que es lo que realmente la ley prevé, ya que cualquier otro elemento de convicción presentado en contrario, por inútil, tendría que desecharse, o bien carecería de la eficacia suficiente para desvirtuar la presunción.

Contradicción de tesis 14/89, sustentada entre el Segundo y el Tercer Tribunales Colegiados en Materia del Trabajo del Primer Circuito. 20 de Mayo de 1991. Unanimidad de Cuatro Votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Gómez Ávila.

4.5.2. Pruebas documentales a favor del trabajador.

El artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo indica que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos relativos a contratos individuales de trabajo, cuando no exista contrato colectivo de trabajo o contrato ley aplicable, listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo o recibos de pago de salarios, al igual que los controles de asistencia, comprobantes

de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos y primas a que se refiere la ley laboral.

Es importante distinguir entre los documentos que el patrón tiene la obligación legal de conservar y exhibir en juicio, y documentos que no se encuentren comprendidos dentro de las hipótesis previstas en el artículo 804 de la Ley, para determinar si es o no procedente tener por presuntivamente ciertos los extremos que expresó el trabajador en su demanda, en caso de que el patrón no exhiba tales documentales.

A éste respecto, mediante la contradicción de tesis 42/96, sustentada entre los Tribunales Colegiados Tercero y Noveno en Materia del Trabajo del primer circuito, se determinó que es improcedente tener por presuntivamente ciertos los extremos que trate de probar el trabajador con el ofrecimiento de la prueba de inspección sobre documentos de la parte demanda, si es que éstos documentos no son de los comprendidos en el citado artículo 804 de la ley laboral, y los mismos no son exhibidos, a menos de que la Junta cuente con un indicio claro de que estos documentos verdaderamente obran en poder de la demandada

Transcribimos a continuación dicha contradicción de tesis:

INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. EL APERCIBIMIENTO A LA PARTE QUE LOS HA DE EXHIBIR, DEBE HACERSE TOMANDO EN CUENTA LA CLASE DE DOCUMENTOS Y LA PARTE QUE LOS PUEDE TENER EN SU PODER. A efecto de determinar la procedencia del apercibimiento

previsto por el artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo, deben distinguirse las siguientes situaciones: a) Si se trata de documentos previstos por el artículo 804, que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio; y b) Si ha de versar sobre cualesquiera otros documentos no comprendidos en el artículo 804 y leyes a las que remite. En el primer supuesto, la obligación probatoria la impone la Ley al patrón sin importar el carácter con el que concurre al proceso. Por ello, tratándose de ese tipo de documentos, la autoridad laboral, al preparar la prueba de inspección, debe requerir al patrón que los exhiba apercibido que de no hacerlo se tendrá el hecho como presuntivamente cierto, salvo prueba en contrario, proceder que se ajusta a los principios que rigen la obligación probatoria, derivados de los artículos 784, 804 y 805 de la propia Ley, de los cuales se infiere, en principio, que los documentos existen y están en poder del patrón. En cambio, el apercibimiento no se justifica en el supuesto mencionado en el inciso b), aún cuando el obligado sea el patrón, a menos que, haya por lo menos un indicio de que la parte obligada tiene el documento en su poder, por que la Ley no impone conservar, ni presume siquiera, la existencia de documentos como los anotados. En esta virtud, debe entenderse con base en la interpretación razonada, lógica y sistemática de la ley, que impone a la autoridad del conocimiento el deber de formular el apercibimiento en cuestión, no en forma indiscriminada, sino condicionado a que existan indicios de que los documentos a inspeccionar obran en poder de la parte obligada a exhibirlos, en caso contrario, no se justifica el apercibimiento de tener por presuntivamente ciertos los hechos a probar, para no propiciar prácticas insanas de la oferente, como manifestar que obra en poder de su contraparte un documento que realmente no existe, con la finalidad de que se tenga por cierto, aún en forma presuntiva, al no ser exhibido, pese a que esto obedezca a una imposibilidad jurídica o material.

Contradicción de Tesis 42/96. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Noveno en Materia del Trabajo del Primer Circuito. 9 de Abril de 1997. Cinco Votos: Ponente: Mariano Azuela Guitrón. Secretaria. Mercedes Rodarte Magdaleno.

Coincidimos con el sentido de ésta contradicción, pues el artículo 804 solamente enumera una serie de documentos que son los que le impone la obligación de conservar a los patronos, y con frecuencia ocurre que los abogados de trabajadores ofrecen inspecciones buscando que su contraparte exhiba documentos que no son de los comprendidos en el citado artículo, pretendiendo obtener una ventaja procesal indebida cuando la parte patronal no los exhibe, aprovechándose de éste modo de los apercibimientos contenidos en la Ley.

4.5.3. Análisis de los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo

Tal y como lo hemos señalado en líneas anteriores, entendemos las razones económicas y sociales por las cuáles rige el principio de disparidad procesal en materia laboral, pues efectivamente, coincidimos en que la parte trabajadora es merecedora de una tutela especial por parte del Estado, que le garantice el acceso a una justicia de calidad. Sin embargo, también estimamos que paradójicamente con el paso de los años quienes han quedado en estado de indefensión y de desventaja, han sido las empresas, ya que en la práctica los abogados que representan a trabajadores, han abusado de los alcances de los artículos 784, 804 y 805 de la Ley laboral, sobre todo si pensamos en lo que disponen las fracciones I, II, VII, VIII y XII del citado artículo 784 (más las cargas probatorias que ha impuesto

la jurisprudencia y que fueron analizadas en apartados anteriores), pues con frecuencia ocurre que al redactar las demandas los abogados que representan trabajadores, falsean las condiciones de trabajo bajo las cuáles prestaron sus servicios sus representados, tales como son: su fecha de ingreso, el monto de su salario, o el horario, sabiendo que probablemente las empresas demandadas enfrentan deficiencias en el manejo de su documentación y que seguramente no tienen forma de controvertir dichas condiciones laborales. Incluso se ha llegado al absurdo de que las empresas deben enfrentar cargas probatorias adicionales, aún en aquellos casos en que el obrero haya renunciado voluntariamente a su trabajo.

Pensemos por ejemplo en las pequeñas o medianas empresas que no cuentan con los recursos suficientes para sufragar los honorarios de abogados que les asesoren sobre la forma correcta de llevar sus documentos, y que muchas veces no hubiesen tenido la precaución de hacer firmar al trabajador un contrato individual de trabajo, o que no cuentan con recibos de pago debidamente firmados por sus empleados, o con controles de asistencia en donde conste verdaderamente el horario de labores de sus trabajadores.

En ese orden de ideas, con frecuencia nos encontramos con demandas en las que los abogados de los actores nos aseguran por ejemplo, que su cliente ganaba un salario diario de \$1,000.00, cuando en realidad lo que ganaba era el salario mínimo, sabiendo de antemano que el patrón no cuenta documentos para acreditar su verdadero salario, y que por lo tanto, seguramente tendrá como única salida el aceptar el excesivo monto que señaló su contraparte en la demanda, exponiéndose

de éste modo a enfrentar el día de mañana un nuevo juicio en el que se le reclame el pago de diferencias salariales que sólo servirán para enriquecer más al abogado del trabajador.

Lo mismo ocurre en el caso del horario de labores, pues muchos de los abogados que representan a la clase obrera en sus demandas manifiestan que sus clientes laboraban cierto número de horas extraordinarias, sabiendo que al no contar la empresa con controles de asistencia, seguramente saldrá condenada a pagar dichas horas extraordinarias cuando se dicte el laudo.

Estas situaciones ocurren en la práctica, por que la Ley no prevé formas de sancionar a las partes que se conducen con falsedad a lo largo del procedimiento. Si bien es cierto el artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que “si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa de hasta siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y el lugar de residencia de la Junta, y que la misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes” creemos que en la práctica el contenido de ese dispositivo es letra muerta, pues por principio de cuentas los términos “dolo o mala fe” resultan ser tan subjetivos, que las Juntas jamás podrían determinar cuando se obró de esta manera.

En consecuencia, proponemos que, **sin dejar de proteger a la clase trabajadora**, se reforme el texto de la Ley Federal del Trabajo, y se incluyan verdaderas sanciones para las partes o para los representantes legales que haya aportado

datos falsos en los escritos, comparecencias, y en general, a lo largo del procedimiento, las cuáles vayan desde sanciones económicas, hasta dotar de facultades a las Juntas para realizar una denuncia de hechos y de remitir los autos ante el Ministerio Público, cuando de las constancias que integren el expediente se advierta que una de las partes o de sus apoderados aportó datos falsos a lo largo del procedimiento. Incluso proponemos que la conducta procesal de la parte que se condujo con falsedad, sea tomada en consideración por la autoridad laboral, al momento de condenar o absolver a una de las partes, al pago de las acciones ejercitadas, respetando siempre el principio de congruencia de los laudos. Con estas medidas creemos que puede conseguirse que los abogados en general se conduzcan con verdad ante la autoridad, y ganen o pierdan un conflicto en buena lid, pues sabrían de antemano que la Ley prevé sanciones no sólo en el ámbito penal, sino también en el procedimiento mismo para las personas que le mienten a una autoridad.

Nos parece muy acertada la postura del autor Luis Monsalvo Valderrama, quien señala lo siguiente en el capítulo “Un procedimiento laboral sin vicios, contenido en el libro México, su realidad laboral a finales del Siglo XX, publicado por la Facultad de Derecho:

“No podemos negar que el grado de miseria que aqueja a nuestra patria, sigue siendo extremo, que los salarios son salarios de hambre, que la calidad en la producción sigue dejando mucho que desear, pero tampoco podemos negar que

estos tiempos son mejores y que se ha avanzado en todos estos aspectos, pero aunque así no fuera, ello desde luego no justifica ni es la razón para que el procedimiento laboral se siga usando como bandera demagógica en el punto de la procuración de justicia y por lo tanto se enarbole políticamente so pretexto de proteger a los intereses del sector débil de la producción.

Desde luego que el sector de los trabajadores, es la parte débil en la relación de trabajo, pero ello no tiene por que traducirse o reflejarse en lo que es el trámite procedimental de los juicios que se presentan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.”²⁴

Insistimos, las anteriores medidas de ninguna manera implicarían dejar en estado de indefensión a parte obrera, pues si lo que se busca es tutelar o proteger a ésta parte, lo que se tiene que hacer es garantizarles el derecho una buena representación en juicio, combatiendo por ejemplo, el coyotaje, exigiendo la exhibición de cédula profesional a los abogados en las audiencias, tal y como ocurre en las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, incrementando las plazas en la Procuraduría de la defensa del trabajo, cuyos servicios son gratuitos y éticos, etc.

Por consiguiente, proponemos que los legisladores establezcan una reforma urgente a la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que se exija a los apoderados

²⁴ México, Su realidad laboral a finales del siglo XX. Compilación. Facultad de Derecho. México, 1997. Pág.131.

legales de las partes, no solo acreditar fehacientemente su personalidad en juicio, sino también que acrediten contar con el título de Licenciado en Derecho, bajo el apercibimiento que en caso de no hacerlo, no se les autorizará a comparecer o a intervenir en las audiencias, con las consecuencias legales que ello implique (desde luego que en el caso de la parte trabajadora, si su apoderado legal no acredita contar con el título de Licenciado en Derecho, se le daría intervención a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo).

Proponemos también la creación de un código procesal laboral en el cual se establezcan las bases bajo las cuáles se regirá el procedimiento laboral en México,

4.5.4. Prueba de Inspección en beneficio del trabajador.

Como lo señalamos en apartados anteriores, la prueba de inspección es la diligencia que realiza el C. Actuario en objetos y documentos que deben ser examinados y que indican los oferentes. Pese a que se indica que no existe formalidad en el Derecho Laboral, en esta prueba existe cierto formalismo, pues se requiere que al ofrecerse, se haga en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretende acreditar con la misma.

En dicho precepto legal existen dos supuestos:

1) Si los documentos u objetos obran en poder de las partes, es decir no se refiere exclusivamente a la parte demandada el apercibimiento que regula dicho artículo,

mismo que establece que se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se pretenda acreditar con dicha prueba. Al respecto, cabe señalar que en la práctica forense, generalmente o mejor dicho únicamente se apercibe a la demandada en dichos términos, señalando que a dicha prueba se le concede valor probatorio si no se contrapone a diversa pruebas, como sería el caso de documentales.

2) Si los documentos u objetos obran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán las medidas de apremio que procedan, en este supuesto obviamente que nos remite al artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, es decir para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, podrán aplicar multas hasta por siete días de salario mínimo general vigente, a presentar a las personas con auxilio de la fuerza pública o imponer un arresto hasta por treinta y seis horas.

4.5.5. Análisis del artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica muchos abogados que representan trabajadores, han abusado también del apercibimiento que establece el citado artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo, ya que a sabiendas que es la empresa la que tiene toda la fatiga procesal en juicio, ofrecen inspecciones buscando que se obligue a su contraparte a exhibir documentos con los cuáles no cuentan.

Pensemos por ejemplo en un juicio en el cual la empresa demandada se haya excepcionado negando la existencia lisa y llana de la relación de trabajo. Como el

trabajador seguramente no cuenta con documentos para acreditar dicha relación, seguramente ofrecerá como prueba una inspección ocular sobre los documentos de la empresa, y en la que ésta tenga que exhibir el contrato individual de trabajo o los comprobantes de pago que acrediten el dicho de la parte actora.

En un principio, la jurisprudencia emitida por nuestros más altos tribunales determinó que en éstos casos las Juntas no podían apereibir a las empresas que se excepcionaran de éste modo, con tener por presuntivamente ciertos los hechos que trate de probar su contraparte con el desahogo de ésta prueba, por lo que las Juntas estaban facultadas para admitir su desahogo “sin prejuzgar” sobre la existencia de la documentación materia de la inspección.

INSPECCIÓN. CASO EN QUE ES IMPROCEDENTE TENER POR CIERTOS PRESUNTIVAMENTE LOS HECHOS QUE SE TRATAN DE PROBAR CON LA. Si el demandado niega la existencia de la relación de trabajo y sostiene además que nunca ha empleado trabajadores a sus servicio y el actor ofrece la inspección judicial, precisando los documentos que deben ser examinados, entre ellos, los consistentes en nóminas y avisos de alta y baja ante el Instituto del Seguro Social, con el fin de demostrar la existencia del nexo; y la prueba se admite sin prejuzgar sobre la existencia de las constancias, pero al desahogarse no se exhiben los instrumentos requeridos. En tal evento, la Junta no puede tener ciertos presuntivamente los hechos que se intenten probar con este elemento de convicción, dado que al demandado no se le puede exigir la presentación de algo que es materialmente inexistente, por tratarse de constancias que solamente tienen los que poseen el carácter de patrón y que son las personas que utilizan los servicios de uno o más trabajadores.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAL DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO

INSPECCIÓN. SU ADMISIÓN SIN PREJUZGAR ACERCA DE LA EXISTENCIA DE DOCUMENTOS U OBJETOS MATERIA DE LA, NO CONTRAVIENE LAS REGLAS GENERALES Y ESPECIALES QUE EN MATERIA DE PRUEBAS PREVE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La admisión de la prueba de inspección “sin prejuzgar” acerca de la existencia de documentos u objetos que el patrón, por regla general, debe poner a la vista del actuario comisionado, procede siempre y cuando así lo manifieste ante la Junta durante el procedimiento, pues de no hacerlo se hará acreedor a la sanción procesal contenida en el artículo 828, de la Ley en consulta de tener por presuntivamente ciertos los hechos que se pretenden acreditar con ese medio de convicción, sin que ello implique contravención a las reglas generales y especiales que en materia de pruebas establece la Ley Federal del Trabajo, pues aún cuando expresamente no lo disponen así, ello se justifica por que de lo contrario, se arrojaría al patrón la carga de demostrar hechos negativos para desvirtuar esa presunción.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO

No obstante ello, mediante una contradicción de tesis quedó establecido que es jurídicamente incorrecto el que las Juntas admitan la prueba de inspección “sin prejuzgar”, ya que en todo caso, si la demandada no exhibe los documentos materia de la inspección, el apercibimiento que le harán efectivo es el de “tener por presuntivamente ciertos los hechos que trate de demostrar su contraparte, salvo

prueba en contrario”, lo cual es un problema en los casos de negativa de relación de trabajo, pues prácticamente se obliga a las empresas a acreditar hechos negativos.

INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. LA PRÁCTICA DE MANDARLA PREPARAR “ SIN PREJUZGAR SOBRE SU EXISTENCIA” ES JURÍDICAMENTE INCORRECTA Y AMERITA LA CONCESIÓN DEL AMPARO PARA QUE SE REPONGA EL PROCEDIMIENTO, SI LA VIOLACIÓN TRASCIENDE AL SENTIDO DEL LAUDO. Cuando la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 828 consigna que “... si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar.”, impone a las autoridades del trabajo la obligación de tomar en consideración las diversas hipótesis sobre las que pueda versar la prueba, para dar a cada una de ellas el trato que ameritan; de allí que si de modo indiscriminado, mediante el formulismo indicado o algún otro de contenido similar, la Junta ordena la preparación de la Prueba de Inspección, procede conceder el amparo para que se reponga el procedimiento, siempre y cuando ésta violación trascienda efectivamente el sentido del laudo reclamado.

Contradicción de tesis 42/96. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Noveno en materia del Trabajo del Primer Circuito. 9 de Abril de 1997. Cinco Votos. Ponente. Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Mercedes Rodarte Magdaleno.

INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. SI HA PROCEDIDO EL APERCIBIMIENTO A LA CONTRAPARTE DEL OFERENTE PARA QUE PERMITA SU ANÁLISIS, LA NO EXHIBICIÓN SÓLO PRODUCE LA PRESUNCIÓN DE QUE SON CIERTOS LOS HECHOS A PROBAR, SALVO PRUEBA EN CONTRARIO. Tanto el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo,

que se refiere específicamente a los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir, como el diverso 828 del mismo ordenamiento, el cual regula de modo genérico la inspección ocular, sea sobre documentos u objetos, y que abarca a cualquiera de las partes si dichas cosas obran en su poder, son acordes, por interpretación, de que en el supuesto de que la parte obligada y apercibida no exhiba lo requerido, se tendrán por ciertos, salvo prueba en contrario, los hechos que se pretenden probar. Acorde con ello ha de rechazarse la conclusión de que la no exhibición del documento u objeto, por sí sola, hace prueba plena, pues conforme a la Ley sólo produce una presunción susceptible de ser desvirtuada mediante prueba en contrario.

Contradicción de Tesis 42/96. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Noveno en Materia del Trabajo del Primer Circuito. 9 de Abril de 1997. Cinco Votos. Ponente: Mariano Azule Guitrón. Secretaria: Mercedes Rodarte Magdaleno.

Asimismo, es común que cuando la empresa se excepciona negando lisa y llanamente la relación de trabajo, el trabajador pretenda acreditarla mediante la prueba de inspección, buscando que la empresa exhiba todos aquellos documentos que conforme a la propia Ley, se encuentra obligada a conservar y exhibir en juicio y respecto de la totalidad de sus empleados, lo cual representa un serio problema tratándose de empresas que tienen un gran número de empleados

1128 RELACION LABORAL, LA PRESUNCION DE SU EXISTENCIA SE ACTUALIZA SI CONFORME A LA PRUEBA DE INSPECCION, EL PATRON NO EXHIBE LOS DOCUMENTOS QUE CONFORME A LA LEY ESTA OBLIGADO A CONSERVAR. De conformidad con lo dispuesto por los artículos 776, 777, 784, 804, 805, 827, 828, y 829, de

la Ley Federal del trabajo, la inspección es un medio de prueba establecido expresamente en la ley a favor de las partes, y si mediante ella el trabajador pretende demostrar la existencia de la relación laboral negada por el patrón sin que éste exhiba los documentos relativos, debe hacerse efectiva la presunción que como sanciona dicha omisión establece la legislación laboral, no siendo permitido que tal presunción se deje de aplicar a favor del oferente por el juzgador bajo el pretexto de que se estaría obligando al patrón al lo imposible, ya que esa imposibilidad no puede darse por que conforme a la ley es él quien debe tener en su poder esos elementos, los cuales, una vez mostrados al actuario que desahoga la diligencia o bien robustecerán su dicho al no apreciarse, dentro de los trabajadores de la empresa, que figure como tal el actor, o coincidirán con la presunción que se seguiría conforme a la ley para el caso de que el patrón no aportara los documentos referidos, a saber que el actor sí tenía la calidad de trabajador del demandado.

Contradicción de Tesis 28/84. Entre Tribunales Colegiados Primero y Noveno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 2 de agosto de 1995. Cinco Votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaría: Mercedes Rodarte Magdalena.

Tesis de Jurisprudencia 38/95. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública de dos de agosto de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los Señores Ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

APENDICE. SEMANARIO JUDICIAL. NOVENA EPOCA. TOMO II. AGOSTO 1995. LABORAL. PAG.174.

4.5.6. La prueba pericial en beneficio del trabajador.

Como quedó establecido en líneas anteriores, la prueba pericial se relaciona con el carácter técnico o científico de las cuestiones que forman parte del conflicto y trata sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica, arte cuyo objetivo es ilustrar u orientar a la autoridad laboral para aclarar los hechos controvertidos en el procedimiento.

El artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo establece los casos en los cuales la Junta designará o nombrará los peritos que correspondan a los trabajadores o parte actora, tutelando desde luego a dicha parte en perjuicio de la demandada, motivo por el cual se presentan tres supuestos: cuando no designa perito, si designándolo no compareciera a rendir su dictamen, o cuando el trabajador lo solicite por no hallarse en posibilidad de cubrir los honorarios del perito.

4.5.7. Análisis de los artículos 824 y 825 de la Ley Federal del Trabajo.

Las fracciones I y II del artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, así como la fracción III del artículo 825, otorgan una ventaja procesal indebida no a la parte trabajadora, sino a sus apoderados legales, puesto que la fracción I del citado artículo 824 señala que la Junta nombrará al perito que corresponda al trabajador cuando éste no designa perito, situación que se opone a lo ordenado en el artículo 780 de la ley de la materia, que indica que las pruebas se presentarán acompañadas de todos los elementos para su desahogo, lo cual no ocurre en el presente caso, ya que en la práctica el abogado que represente al trabajador puede

omitir designar un perito o bien solicitar que la Junta le designe uno, y aún así la Junta subsanará las deficiencias en las que incurra dicho abogado en perjuicio de la demandada.

A su vez la fracción II del artículo 824 establece que la Junta designará al perito de la parte actora, si designándolo, no compareciera dicho perito a la audiencia respectiva a rendir su dictamen. Esta disposición no se justifica, puesto que en éste caso es el propio trabajador quien sufragará los honorarios de su perito, y por lo tanto se entiende que es su obligación presentarlo a rendir su dictamen. En cambio, cuando se trata de la parte demandada, se aplica lo que dispone el artículo 825 de la Ley, es decir, que el perito de la demandada debe protestar su cargo y rendir su dictamen pericial, a menos que por causa justificada solicitara nueva fecha para su desahogo, además de que la audiencia pericial se desahogara con el perito que concurra.

Finalmente, el artículo 824 fracción III de la Ley señala que la Junta designará perito al trabajador, cuando éste lo solicite, por no estar en posibilidades de cubrir los honorarios respectivos. Estamos de acuerdo con ésta disposición por que en éste caso sí hay una petición expresa de la parte trabajadora en la cual manifiesta que no cuenta con los recursos para sufragar los honorarios de un perito. En éste caso creemos que sí se justifica el actuar de las Juntas, cuando no comparece el perito designado al trabajador, ya sea por las excesivas cargas de trabajo de éstos profesionistas, o por que no hay respuesta al oficio por medio del cual se le designó, caso en el cual las Juntas pueden señalar nueva fecha para el desahogo de la

pericial y dictar las medidas de apremio que sean necesarias para lograr la comparecencia de dicho perito.

En conclusión, si en principio la ley laboral protege y tutela a la clase débil o trabajadora, surge desde luego la interrogante de si realmente se beneficia a dicha clase, o al abogado litigante.

4.5.8. Las presunciones a favor del actor.

Se dice que la prueba presuncional no tiene desahogo, al igual que la Instrumental de actuaciones, pues se trata de una prueba que parte de un hecho conocido y cierto, para llegar a uno desconocido e incierto. Esta prueba admite prueba en contrario, por lo que debe valorarse en relación con las restantes probanzas, clasificándose en legal y humana.

Respecto a las presunciones a favor del actor o trabajador, se debe indicar que en la Ley Federal del Trabajo, la gran mayoría de las presunciones legales son a favor de la parte actora o trabajadora.

4.5.9. Las presunciones a favor de la parte demandada

En este supuesto la parte demandada se encuentra en desventaja con el actor o trabajador, derivándose a nuestro juicio únicamente presunciones a favor de dicha

demandada, en el supuesto de que la parte actora no concurra al desahogo de su confesional, lo que motiva que se le declare confeso de las posiciones que se le articulen, es decir que genera la presunción que son ciertos los hechos que le imputan a la parte actora, presunción que desde luego admite prueba en contrario.

Otra presunción que se establece a favor de la parte demandada, es cuando el trabajador ubica el hecho del despido en determinada fecha, y la parte patronal acredita, mediante la exhibición del recibo de pago debidamente firmado, que el trabajador cobró su salario ese día y que por lo tanto no pudo haber sido objeto de un despido. Ésta presunción también admite prueba en contrario.

DESPIDO INJUSTIFICADO, ES INEXISTENTE CUANDO SE PRUEBA QUE EL TRABAJADOR CONTINUÓ LABORANDO CON POSTERIORIDAD A LA FECHA EN QUE DICE SE REALIZÓ.

Si de la demanda laboral se advierte que el actor señaló determinada fecha como la relativa a su **despido**, pero este hecho quedó desvirtuado con la diligencia de inspección ofrecida por la parte demandada, con la que acreditó que aquél continuó laborando con posterioridad a la fecha en que ubica el **despido**, e incluso que cobró su salario hasta ese momento, es evidente que tal prueba es fundamental para acreditar la **inexistencia del despido** alegado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO **DEL SÉPTIMO CIRCUITO.**

4.6 La suplencia de la queja a favor del Trabajador en la Ley de Amparo.

A continuación analizaremos la regulación de la suplencia de la queja en la Ley de Amparo.

4.6.1. Regulación de la suplencia de la queja en la Ley de Amparo.

El juicio de amparo es un sistema de control del órgano jurisdiccional federal, para evitar excesos de poder y encausar a las autoridades dentro de las rutas legales. La teoría jurídica del amparo se basa en el objeto esencial de la Institución, que consiste en que las cosas vuelvan al estado que tenían antes de la violación que se reclama, y se restituya al quejoso en el goce de las garantías violadas.

Se dice que el juicio de amparo se basa en diversos principios fundamentales, los cuales se encuentran contenidos en el artículo 107 constitucional y que son los siguientes: instancia de parte agraviada, existencia de agravio personal y directo, prosecución judicial, relatividad de las sentencias de amparo, definitividad, estricto derecho y procedencia del amparo.

El maestro Carlos Arellano García nos señala:

“Los principios constitucionales rectores del amparo han sido producto de la amplia experiencia cotidiana que se ha obtenido en la larga vivencia de la

institución, de la validez lógica de sus postulados y del genio de los creadores del amparo.”²⁵

El principio de suplencia de la queja en materia laboral va íntimamente ligado a otro principio esencial que es el principio de estricto derecho.

El principio de estricto derecho indica que solo se debe atender a los conceptos de violación planteados por el quejoso, presentando las siguientes características:

a).- Es un principio que debe observar el tribunal que decide o conoce del amparo.

b).- Este principio regula la sentencia de amparo, sirviendo de advertencia al quejoso y en consecuencia al abogado de éste, para que se esmere al formular su demanda de garantías, pues se da el caso que el acto es inconstitucional o ilegal, pero no lo plantea idóneamente en este sentido (quien juzgue el Amparo no suplirá las deficiencias de la demanda).

c).- Se encuentra regulado en el artículo 107 Constitucional fracción II, párrafo segundo, tercero y cuarto, derivándose el principio que se menciona como una interpretación a contrario sensu, ya que se puede suplir la deficiencia de la queja en las hipótesis contenidas en los párrafos antes descritos y a contrario sensu, no cabe la suplencia de la queja .

²⁵ ARELLANO GARCÍA, Carlos. El juicio de Amparo. Porrúa. México, 1982. Pág 309.

d).- La Ley de Amparo, la regula en el artículo 79 en su segundo párrafo, en los mismos términos que el precepto Constitucional antes referido.

Contra este principio se han formulado diversas críticas, toda vez que en su esencia, al existir errores en las demandas de Amparo, dichos errores trascienden a la sentencia emitida en un juicio de amparo, dejando firme un acto o ley inconstitucional y al estar sujeta la demanda de Amparo a un formalismo rigorista, puede conducir a una injusticia en la decisión que se de.

Algunos tratadistas indican que con dicho principio se elimina el peligro de colocar en estado de indefensión a la autoridad responsable y al tercero perjudicado, pues el juzgador no puede analizar argumentos o razones de inconstitucionalidad no invocados por el quejoso, además de que el juzgador debe ser totalmente imparcial hacia las partes y si se adopta la actitud de protección al quejoso, se quebrantaría el principio de igualdad procesal de las partes.

El tratadista Carlos Arellano García, al respecto nos señala:

“Los amparistas mexicanos suelen denominar al principio procesal de congruencia, principio de “estricto derecho”, tal principio exige que el juzgador de amparo limite la función jurisdiccional a resolver sobre los actos reclamados y

conceptos de violación hechos valer en la demanda, sin hacer consideraciones de inconstitucionalidad o ilegalidad que no haya planteado el quejoso.”²⁶

Como anteriormente hemos señalado, el principio de estricto derecho debe analizarse junto con el principio de suplencia de la queja, el cual se dice que es una Institución jurídica por la cual se faculta al juzgador de amparo, para otorgar la protección de la justicia federal al quejoso que en su demanda o en sus agravios en revisión adolecen de omisiones errores o imperfecciones, es decir es una excepción al principio de estricto derecho, y solo se apoya en un precepto constitucional o legal que lo autorice.

El autor Jaime Allier Campuzano, señala en su obra *Naturaleza y Alcance de la Suplencia de la Deficiencia de la Queja en Amparo Laboral*, señala lo siguiente:

“Es una institución procesal dentro del juicio de garantías, de carácter proteccionista, antiformalista y de aplicación obligatoria que, generalmente opera a favor del quejoso, cuando se surte alguno de los supuestos previstos en el artículo 76 Bis de la Ley de Amparo, a fin de subsanar las omisiones totales o los agravios formulados, pero excepcionalmente en materia agraria, opera a favor del tercero perjudicado cuando se trata de entidades agrarias, ejidatarios o comuneros, y aspirantes a serlo, ampliándose no sólo a las imperfecciones de la demanda, sino también a la falta de pruebas y a toda clase de escritos, comparecencias y

²⁶ ARELLANO GARCÍA, Carlos. *Ibidem.*, Pág.357.

obligaciones, conforme a lo dispuesto por los numerales 225, 226 y 227 de ese mismo ordenamiento legal.”²⁷

La suplencia de la queja se encuentra contenida en el texto del artículo 107 fracción II, párrafo final.

El principio de suplencia de la queja, se inicia en con una reforma a la Ley de Amparo de fecha diecinueve de Febrero de 1951, la cual estableció en el segundo párrafo del artículo 107 fracción II, lo siguiente:

“podrá suplirse la deficiencia de la queja contra el acto reclamado si se funda en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación”.

Se adicionó también en su párrafo tercero lo siguiente:

" Podrá también suplirse la deficiencia de la queja en materia penal y de la parte obrera en materia de trabajo".

El dos de noviembre de mil novecientos sesenta y dos, se adicionó a la fracción II, un cuarto párrafo, el cual estableció que la suplencia de la queja tiene un carácter obligatorio y no potestativo, pero beneficiando dicho carácter obligatorio

²⁷ ALLIER CAMPUZANO, Jaime. Naturaleza y Alcance de la Suplencia de la Deficiencia de la Queja en Amparo Laboral. Porrúa. México, 2003. Pág.. 6.

únicamente a la materia agraria y en particular a los ejidatarios comuneros y núcleos de población ejidal y comunal.

El veinte de marzo de mil novecientos setenta y cuatro, se adicionó un nuevo párrafo a la fracción comentada, incluyendo la suplencia de la queja en amparos contra actos que afecten derechos de menores o incapaces.

El siete de Abril de mil novecientos ochenta y seis, se dejan de señalar casos específicos de procedencia y se le da el carácter de obligatoria, es decir en el juicio de amparo se debe suplir la deficiencia de la queja, de acuerdo con lo dispuesto por la ley reglamentaria, esto es, la Ley de Amparo, de los artículos 103 y 107 Constitucionales.

Es pertinente señalar que con la evolución constitucional del principio de suplencia, la ley reglamentaria fue recogiendo dichos supuestos a partir del año de mil novecientos cincuenta y uno, y en las otras fechas antes citadas , culminando en el año de 1986, que es cuando la norma Constitucional remite a la ley reglamentaria.

4.6.2 Análisis del artículo 76 Bis de la Ley de Amparo.

El artículo 76 bis de la Ley de Amparo, a la letra señala:

" Las Autoridades que conozcan del juicio de amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda así como la de los agravios formulados en los recursos que esta ley establece, conforme a lo siguiente:

IV.- En materia laboral, la suplencia solo se aplicará en favor del trabajador.

V.- En favor de los menores de edad o incapaces.

VI.- En otras materias, cuando se advierta que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente una violación manifiesta de la ley que lo haya dejado sin defensa".

Del artículo antes descrito es pertinente resaltar tres fracciones, la fracción I, que se refiere a cualquier materia y tiene como condicionante que exista una declaratoria de inconstitucionalidad de parte de la Suprema Corte de Justicia y a pesar de dicha declaratoria, la autoridad insista en fundar sus actos en esa norma; si se toma en cuenta que se refiere a cualquier materia, debe estar contemplada también la materia laboral y como la fracción IV, se refiere que la suplencia de la queja únicamente se aplica a favor de los trabajadores, se podría concluir que la fracción I, puede permitir la suplencia de la queja en favor de la parte patronal, solo en este caso.

La fracción IV, es la que regula la materia laboral. El cambio que sufre en el año 1986, es fundamental, pues hasta ese entonces la suplencia se manejaba bajo el concepto de que sólo operaba en favor de la parte obrera. Esto es importante porque cuando la Ley nos indicaba que podía suplirse esta deficiencia, esta

actividad era potestativa para el juzgador de amparo y si no se suplía dicha deficiencia, no existía ningún aspecto reclamable, porque lo potestativo no obliga.

Además antes del año de 1986, se hablaba de suplir la queja y a este concepto se le daba una amplitud que llegaba a la demanda misma, este aspecto también tiene una gran importancia y trascendencia, a la cual se ha llegado a través de interpretaciones jurisprudenciales, además de que en esa época únicamente se hablaba de parte obrera y como tal comprendía no solamente al trabajador como persona física sino también a los Sindicatos como personas morales.

Y es a partir del año de 1986 que la suplencia de la queja deja de ser potestativa, adquiriendo el carácter de obligatoria para el juzgador constitucional, no refiriéndose únicamente a la queja, sino específicamente a los conceptos de violación cuando se trata de un amparo directo o indirecto, o a los agravio si se trata de una revisión o de un recurso de queja.

Es en el concepto actual cuando se establece que la suplencia opera en favor del trabajador y solo se aplica en favor del mismo, lo que ha ocasionado una gran controversia en cuanto a que si solamente se aplica en favor de los trabajadores como personas físicas, o bien en favor de los sindicatos, como anteriormente acontecía cuando genéricamente se establecía en la Ley que dicha suplencia operaba en favor de la parte obrera.

Pero a través de diversas tesis se ha establecido que en la suplencia de la queja favorece también a los sindicatos.

Los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia en esta materia han evolucionado, pues en el año de mil novecientos noventa y tres surgió un conflicto importante, pues hasta antes de esa fecha la deficiencia de los conceptos de violación y de los agravios se manejaba con literalidad, pues bastaba que existiera cualquier expresión a título de concepto de violación o de agravio para que el juzgador de Amparo pudiera atender a la suplencia, pero en el año de 1993, la Cuarta Sala resolvió un Amparo en revisión, estableciendo una tesis que no tenía el carácter de obligatorio y cuyo rubro es el siguiente: "**SUPLENCIA DE LA QUEJA LABORAL, TRATÁNDOSE DEL TRABAJADOR, CASO EN EL QUE NO OPERA**", Estableciendo dicha tesis que para que el juzgador de amparo este en aptitud de aplicar la suplencia en materia laboral, es necesario que existan y se expresen conceptos de violación o agravios deficientes, pues si no existen, no hay nada que suplir y si en su caso llegaran a suplirse se estaría creando en realidad un concepto de violación o un agravio que antes no existía, en un no autorizado por la Ley.

Esta tesis fue acogida por la mayor parte de los tribunales de amparo, ocasionando una grave consecuencia, pues si no existía un concepto específico respecto de los temas comprendidos en el acto reclamado, se consideraba que no podía suplirse la deficiencia, anulando este criterio el amparo laboral, aunado a

que un alto porcentaje los Amparos concedidos a la parte trabajadora, lo son en razón de la aplicación de la Suplencia de la Queja.

Aplicándose la Jurisprudencia No. 28 del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo que conforme al espíritu de los principios de Justicia social únicamente se refería que existiera cuando menos un principio de concepto de violación, aunque no se tocara cada uno de los temas específicos del acto reclamado, en este caso el Laudo, lo cual era suficiente y permitía a los Tribunales de Amparo analizar en su totalidad el expediente y suplir las deficiencias que advirtieran.

Posteriormente se resolvió una contradicción de tesis que estableció que únicamente se requería que existiera concepto de violación respecto a cualquiera de los temas que contemplara la resolución.

Sin embargo, finalmente se estableció una nueva contradicción de tesis verdaderamente excepcional, estableciendo la Segunda Sala una jurisprudencia histórica bajo el rubro de: "**SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL A FAVOR DEL TRABAJADOR. OPERA AUN ANTE LA AUSENCIA TOTAL DE CONCEPTOS DE VIOLACION O DE AGRAVIOS**", la que a continuación se transcribe:

"SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL A FAVOR DEL TRABAJADOR. OPERA AUN ANTE LA AUSENCIA TOTAL DE CONCEPTOS DE VIOLACION O AGRAVIOS. La Jurisprudencia 47/94 de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que

lleva por rubro: "SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL TRATANDOSE DEL TRABAJADOR. CASO EN QUE NO OPERA", establece que para la operancia de la suplencia de la queja en materia laboral a favor del trabajador es necesario que se expresen conceptos de violación o agravios deficientes en relación con el tema del asunto a tratar, criterio que responde a una interpretación rigurosamente literal del artículo 76 bis de la Ley de Amparo para negar al amparo promovido por el trabajador el mismo tratamiento que la norma establece para el amparo penal, a través de comparar palabra a palabra la redacción de las fracciones II y IV de dicho numeral, cuando que la evolución legislativa y jurisprudencial de la suplencia de la queja en el juicio de garantías lleva a concluir que la diversa redacción de una y otra fracciones obedeció sencillamente a una cuestión de técnica jurídica para recoger y convertir en texto positivo la jurisprudencia reiterada tratándose del reo, lo que no se hizo en otras materias quizá por no existir una jurisprudencia tan clara y reiterada como aquella, pero de ello no se sigue que la intención del legislador haya sido la de establecer principios diferentes para uno y otro caso. Por ello, se estima que debe interrumpirse la jurisprudencia de referencia para determinar que la suplencia de la queja a favor del trabajador en la materia laboral opera aun ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios, criterio que abandona las formalidades y tecnicismos contrarios a la administración de justicia para garantizar a los trabajadores el acceso real y efectivo a la Justicia Federal, considerando no sólo los valores cuya integridad y prevalencia pueden estar en juego en los juicios en que participan, que no son menos importantes que la vida y la libertad, pues conciernen a la subsistencia de los obreros y a los recursos que les hacen posible conservar la vida y vivir en libertad, sino también su posición debilitada y manifiestamente inferior a la que gozan los patrones.

Contradicción de tesis 51/94. Entre el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 2 de agosto de 1995. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Ma. Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

Estableciendo la Suprema Corte de Justicia que no debe darse un trato diferente a las fracciones II y IV, a través de una confrontación literal entre ambas, argumentando también que los valores que están en juego son igualmente importantes, como lo es la libertad en caso de la materia penal y la seguridad personal y familiar, una vida digna, en el caso de la fracción IV, concluyendo que tanto en el amparo penal como en el amparo laboral, aún cuando no se haya argumentado nada absolutamente a título de conceptos de violación es factible suplir la deficiencia de la queja.

Esta Jurisprudencia va mas allá de la literalidad misma del artículo 76 bis de la ley de amparo, pues dicho precepto legal señala que se suplirá la deficiencia del concepto de violación o del agravio, es decir, debe existir un concepto de violación o agravio, siendo la discusión si el agravio o violación deben ser específicos o genéricos.

Originalmente se aplicaba una antigua jurisprudencia emitida por la Primera Sala, que indicaba que la mayor deficiencia es la ausencia misma del concepto de violación, actualmente tenemos una suplencia de la queja con esa amplitud que inclusive va mas allá del texto literal del artículo 76 bis de la ley de amparo.

Ahora bien, en relación al a fracción VI del artículo 76 Bis de la Ley de Amparo que a la letra dice:

"... VI.- En otras materias, cuando se advierta que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente una violación manifiesta de la Ley que lo haya dejado sin defensa."

De esta fracción se pretendió derivar un caso de suplencia a favor del patrón, inclusive diversos Tribunales de Amparo estuvieron aplicando en casos extremos de indefensión, sin embargo el problema fue definitivamente resuelto en términos de la tesis jurisprudencial que a continuación se indica:

SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA EN FAVOR DE LA PARTE PATRONAL, IMPROCEDENCIA DE LA.- El artículo 76 bis de la Ley de Amparo, en su fracción IV , establece que en materia laboral la suplencia sólo se aplicará en favor del trabajador; luego, resulta inconcuso que no es dable la operancia de dicha institución jurídica en favor del patrón. El anterior aserto deriva de una interpretación gramatical, histórica, sistemática y finalista, que lleva a esta Segunda Sala a concluir que la suplencia de la queja en la materia laboral únicamente se justifica en favor del trabajador, en tanto que su finalidad es solventar la desigualdad procesal de las partes y la necesidad de proteger bienes básicos. La desigualdad procesal se sustenta, primordialmente, en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, que regulan la relación laboral como un derecho de clases; así como en la circunstancia genérica, consistente en la mayor posibilidad económica del patrón, lo cual le permite acceder a los servicios de mejores abogados, caso contrario del trabajador; así también, porque al tener el patrón la administración de la empresa, cuenta con una mejor posibilidad de allegarse medios probatorios para el juicio. La protección de bienes básicos tiene como base el hecho de que la subsistencia del trabajador y de su familia, con todo lo que lleva implícito, depende de su salario y prestaciones inherentes, razón que evidencia la importancia que tiene para el trabajador un litigio derivado de la relación laboral. En tal virtud, al no existir tales justificantes para el patrón, por ningún motivo o pretexto es correcto apartarse de los lineamientos del artículo 76 bis de la Ley de Amparo, ni menos todavía interpretarlos o pretender soslayarlos por analogía o mayoría de razón, habida cuenta de que la fracción

VI del susodicho artículo 76 bis no es aplicable para suplir la deficiencia de la queja en favor del patrón, ni aun excepcionalmente, tratándose de una violación manifiesta de la ley que lo haya dejado sin defensa, tal y como ocurre por la falta de emplazamiento o su práctica defectuosa, toda vez que la norma específica debe prevalecer sobre la genérica, esto es, si la voluntad del legislador hubiera sido que en materia laboral se aplicara en favor del patrón la fracción VI, hubiese utilizado un texto distinto, por ejemplo, la suplencia de la queja sólo se aplicará en favor del trabajador con excepción de lo previsto (o cualquier otra similar) en la fracción VI", lo cual no ocurrió así; entonces, no tiene por qué interpretarse en otro sentido. Es menester indicar que existe una excepción derivada de lo previsto en la fracción I del artículo 76 bis de la Ley de Amparo, esto es, únicamente para el caso de que el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, supuesto en el cual sí es factible la suplencia en favor del patrón. Conviene agregar que el artículo 107, fracción III, inciso c), en concordancia con la fracción VII, constitucional, establece la figura del tercero extraño a juicio, hipótesis normativa recogida por el artículo 114, fracción V, de la Ley de Amparo, figura jurídica que, trasladada a la materia laboral, permite al patrón impugnar todo lo actuado en el juicio natural a través del amparo indirecto, aunque necesariamente debe realizar el razonamiento lógico-jurídico que demuestre la transgresión de garantías impugnada, porque pretender lo contrario implicaría dejar en estado de indefensión a la otra parte, la trabajadora; situación que se agudiza en el recurso de revisión, pues aceptarse otra cosa implicaría atentar contra la naturaleza jurídica del recurso y en perjuicio de la parte trabajadora.

Contradicción de tesis 61/96. Entre las sustentadas, por una parte, por los Tribunales Colegiados Primero, Segundo y Tercero del Sexto Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito y, por otra, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, Tribunal Colegiado del Décimo Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 22 de agosto de 1997. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Edgar Humberto Muñoz Grajales. Tesis de jurisprudencia 42/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintidós de agosto de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cinco votos de los

De la anterior contradicción de tesis se deriva que la improcedencia de la queja en términos de la fracción VI del artículo 76 bis, de la Ley de Amparo, contiene el reconocimiento expreso de que el único caso en el se puede suplir la deficiencia de la queja en la parte patronal, es el supuesto derivado de la fracción I, que a continuación se transcribe:

"II.- En cualquier materia, con el acto reclamado se funde en Leyes declaradas Inconstitucionales por la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia."

Consideramos que en la actualidad el principio de suplencia de la deficiencia de la queja debe ser revisado, pues si bien es cierto que el legislador lo estableció como una forma de proteger a la clase obrera, hoy en día lo que acontece es que nuevamente se otorga una ventaja procesal indebida a litigantes que no obstante que asesoran a los trabajadores y cobran altos porcentajes por concepto de honorarios, pueden con la mano en la cintura elaborar demandas de amparo mal hechas y sin realizar un estudio minucioso de su expediente, a sabiendas que el Juzgador de amparo de cualquier manera estudiará las constancias procesales y les ahorrará trabajo a dichos litigantes.

Nuevamente nos permitimos insistir en la necesidad de que se garantice a la parte obrera el acceso a una debida representación laboral, a través de Abogados

titulados y profesionales, que por supuesto cuenten con los conocimientos y experiencia necesarios, no solo en materia laboral y procesal laboral, sino también en materia de amparo.

4.7. Nuestra opinión en relación a la desigualdad procesal de las partes en el Derecho del Trabajo.

A lo largo del presente trabajo, hemos analizado diversas instituciones procesales que evidencian el ánimo que tuvo el legislador de lograr un equilibrio en las relaciones existentes entre el capital y el trabajo. Estas instituciones encuentran su razón de ser, a decir del propio legislador y de diversos tratadistas, en el hecho de que la clase obrera es considerada económicamente débil frente al patrón y que no cuenta con los recursos económicos necesarios para garantizarse una adecuada defensa en juicio.

Sin embargo, hoy en día vemos cómo un gran número de despachos encargados de patrocinar obreros, aprovechan, no en beneficio de sus clientes, sino en beneficio propio, las ventajas procesales que a favor de los trabajadores establece la Ley Federal del Trabajo, y al amparo de las mismas, son capaces de mentir y tergiversar los hechos que derivan de una relación laboral, conducta que paradójicamente ha ocasionado que sean muchas empresas las que queden en estado de indefensión y sin grandes posibilidades de defensa, pues en muchos casos la única salida con la que cuentan es la de aceptar las condiciones laborales

que son relatadas por los abogados de los trabajadores en sus escritos de demanda, con las consecuencias legales que ello implica.

Si bien es cierto que la legislación y la jurisprudencia han tratado de lograr el triunfo de la verdad material sobre la ficticia, ello no se logra porque en la práctica, vemos como los que se benefician son los abogados litigantes que dicen contar con experiencia y que desde luego cobran altos porcentajes por concepto de honorarios, quienes se valen de las ventajas procesales que les otorga la Ley Federal del Trabajo al momento de establecer cargas probatorias o al regular el desahogo de pruebas.

Nos parece muy ilustrativa la opinión del autor Luis Monsalvo Valderrama, quien con relación a este tema nos manifiesta:

“...Pero cuando nos colocamos en la perspectiva del derecho adjetivo o instrumental, el escenario cambia y aún y cuando la desigualdad en la relación de trabajo se puede ver reflejada en el aspecto procesal, lo cierto es que la brecha entre las partes, se reduce por varias circunstancias; en primer lugar, por que ambas partes cuentan con la posibilidad de apoyarse en una asesoría jurídica, que en el caso del trabajador, puede ser de carácter gratuito, dado que podría acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; en segundo lugar, la ley contiene una serie de candados procesales que desde luego reportan un beneficio importante para el trabajador, específicamente como el de suplencia de la demanda (artículo 685) o bien la cuestión del acreditamiento de la personalidad, en donde para los

patrones se aplica el principio de “estricto derecho” y para los trabajadores es posible el reconocimiento de la misma sin sujetarse a las reglas que la propia ley señala (artículos 693, 693 y otros); también nos referimos al caso de la inversión de la carga de la prueba, que rompe (a favor del trabajador) con los principios tradicionales de la carga de la prueba (artículo 784); o quizá el caso del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé la obligación del patrón de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos, etc.

Por todas esas razones, pensamos que la diferencia que se da entre las partes en la relación de trabajo, de alguna manera no es la misma o se atenúa significativamente en la relación procesal, por lo cual no se justifica una serie de cuestiones que en la practica se presentan y que proponemos que no sean soslayadas más por las autoridades, sino corregidas en beneficio del procedimiento...”²⁸

En efecto, hoy en día es común ver como despachos de Abogados “especializados” en asesorar trabajadores, elaboran sus demandas fundamentándolas en datos falsos y muchas veces hasta inverosímiles, sabiendo que al final de cuentas la mayoría de las cargas procesales las tendrá que soportar su contraparte, lo cual, se reitera, no es una ventaja para el trabajador en sí, sino para el abogado.

²⁸ México, su realidad Laboral a finales del siglo XX. Op. Cit. Pág. 132.

Con relación a éste punto, queremos resaltar que si bien es cierto, existen trabajadores que no cuentan con los recursos necesarios para pagar los servicios de un abogado, la mayoría de éstos despachos no cobran sus servicios por adelantado, sino que en la practica cobran por porcentajes sobre la cantidad que se recupere al momento en que el patrón de cumplimiento al laudo o a un convenio, por lo que no encontramos justificación en la sobreprotección que se brinda a dichos abogados.

Que quede claro que nuestra postura no es dejar en estado de indefensión a la clase obrera, ni mucho menos minimizar las luchas que ésta clase ha sostenido en aras de lograr el reconocimiento de sus derechos laborales, también entendemos el sentir del legislador cuando reguló la carga de la prueba en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, nos parece que actualmente es necesario que se establezcan candados para evitar que abogados litigantes sigan viendo una mina de oro en las cargas probatorias, y en ese sentido resulta necesario que la Ley contemple sanciones para las partes (entiéndase trabajador o empleador) que se conduzcan falsamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuáles fueron propuestas en esta tesis.

Asimismo, no debe perderse de vista que si en realidad la finalidad de la Ley Federal del Trabajo es garantizar que el trabajador tenga un acceso real a una justa impartición de justicia, lo que el legislador tiene que hacer es lograr que los trabajadores sean patrocinados por abogados que cuenten con los estudios y la capacidad necesarios para llevar un juicio, combatiendo practicas hoy día tan

comunes como el coyotaje, exigiendo que los litigantes acrediten ser Licenciados en Derecho, tal y como ocurre en algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, o bien incrementando las plazas y los sueldos de los Procuradores de la Defensa del Trabajo, quienes sí son Licenciados en Derecho, que ofrecen servicios gratuitos a los trabajadores y que cuentan con cargas de trabajo excesivas.

Asimismo, proponemos la creación de un código procesal laboral en el cual se establezcan las reglas conforme a las cuáles se regirá el procedimiento ordinario laboral.

No pasamos por alto tampoco la justificación que encontró el legislador al regular por ejemplo, lo concerniente al desahogo de la prueba de inspección ocular, o bien las cargas probatorias establecidas en los artículos 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que son los patrones quienes cuentan con los medios suficientes para acreditar en juicio las condiciones de trabajo de sus empleados, no obstante ello, es importante que se considere que hoy en día existen pequeñas y medianas empresas que en la mayoría de los casos y contrario a lo que se pudiera pensar, no cuentan tampoco con recursos económicos suficientes para asesorarse de un despacho patronal que le indique cuáles son los documentos con los cuáles tiene que contar en caso de ser demandado, por cuanto tiempo debe conservarlos, etc., pensemos por ejemplo en un negocio pequeño, como por ejemplo, un taller mecánico, o cualquier otro similar. Es importante que se analice que éstos requisitos sólo pueden ser cumplidos por grandes empresas que sí

cuenten con los recursos para allegarse de una adecuada asesoría para tal sentido. Aunado a ello, muchos empleos dejan de crearse cuando las empresas asumen en un juicio los costos de no satisfacer dichas cargas procesales. De ahí la importancia de combatir prácticas nocivas en el litigio que afectan la justa impartición de justicia.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Si bien es cierto el derecho del trabajo es considerado como una rama del derecho social, en tanto que reivindica a la clase obrera y la tutela, el derecho procesal del trabajo es de naturaleza pública, ya que se refiere a la función y participación del aparato jurisdiccional de la autoridad estatal, en la solución de conflictos derivados del vínculo laboral.

SEGUNDA.- El principio de suplencia debe desaparecer, ya que en la actualidad, lejos de lograrse una verdadera protección a la clase obrera y un equilibrio entre los factores de la producción, lo que verdaderamente se logra es otorgar una ventaja procesal indebida a los abogados litigantes que representan a la parte obrera, subsanando en ocasiones, su falta de experiencia y de conocimientos.

TERCERA.- Si bien es cierto que al establecer una desigualdad procesal de las partes en materia laboral, el legislador consideró que es el patrón quien cuenta con todos los elementos necesarios para acreditar las condiciones de trabajo de sus empleados, la realidad es que en la practica existen pequeñas y medianas empresas que no cuentan con los recursos para pagar los honorarios de un despacho que les indique la forma correcta de llevar su documentación, por cuanto tiempo deben conservarla, etc. Lo anterior trae como consecuencia que cuando estas empresas llegan a ser demandadas, enfrenten un verdadero problema al tratar de demostrar las condiciones laborales de sus empleados.

CUARTA.- En la práctica forense los litigantes que representan a trabajadores han abusado del contenido de los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, pues a sabiendas de que sus representados tienen pactadas determinadas condiciones de trabajo con sus patrones, con toda mala intención falsean los datos de su demanda, sabiendo que probablemente las empresas demandadas enfrentan deficiencias en el manejo de su documentación y que seguramente no tienen forma de controvertir dichas condiciones laborales.

QUINTA.- Consecuentemente, proponemos que, **sin dejar de proteger a la clase trabajadora**, se establezcan sanciones para las partes que fundamenten sus acciones o excepciones en datos o información falsa, las cuáles vayan desde sanciones económicas, hasta otorgarle facultades a las Juntas para que realicen la denuncia de hechos correspondiente ante el Ministerio Público, cuando de las pruebas aportadas se advierta que alguna de las partes falseó información. Incluso proponemos que la conducta procesal de la parte que mintió sea tomada en consideración al momento de condenar o absolver al pago de acciones y prestaciones, claro está, respetando ante todo el principio de congruencia de los laudos.

SEXTA.- Se deben establecer verdaderas medidas para garantizar el acceso de los trabajadores a una asesoría legal gratuita y de calidad, no solo combatiendo el coyotaje, sino reformando el texto de la Ley Federal del Trabajo para que se exija a los apoderados legales de las partes la exhibición de cédula profesional en las

audiencias, bajo el apercibimiento de que no se les autorice comparecer a la misma, en caso de no exhibirla.

SEPTIMA- Se deben incrementar las plazas de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y el salario de los Procuradores Auxiliares, cuyos servicios son profesionales y gratuitos, no obstante las grandes cargas de trabajo con las que cuentan.

OCTAVA- Es necesaria la promulgación de un código procesal laboral que establezca de manera clara las reglas bajo las cuales se tramitará el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

NOVENA.- El principio de suplencia de la deficiencia de la queja en materia de amparo, debe ser revisado, pues con su regulación actual se otorga una ventaja procesal indebida a litigantes.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.

1. ALLIER CAMPUZANO, Jaime. Naturaleza y Alcance de la Suplencia de la Deficiencia de la Queja en Amparo Laboral. Porrúa. México, 2003.
2. ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor. México, 1970.
3. ALONSO, OLEA, Manuel. Derecho Procesal del Trabajo. Décima Edición. Civitas. Madrid, 1999.
4. ARELLANO GARCÍA, Carlos. El juicio de Amparo. Porrúa. México, 1982. Pág 309.
5. BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Segunda Edición. Limusa Noriega Editores. México, 1994.
6. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas, México, 2002.
7. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La carga de la prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1983.
8. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista. México, 1994.
9. BORRELL NAVARRO, Miguel. El juicio de amparo laboral. Sexta Edición. Sista. México. 1992.
- 10.- BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Iure Editores. México, 2006.
11. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El juicio de amparo. Trigésima Quinta Edición. Porrúa. México, 1999.
12. BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985.
13. BRISEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal. Volumen IV. México, 1970.
14. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Cuarenta lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México, 2003.
15. CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Forense Laboral. Cárdenas. México, 1997.

16. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Esfinge. México, 2001.
17. DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 2004.
18. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima Edición. Porrúa. México, 1997.
19. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México, 1980.
20. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa. México, 1991.
21. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Octava Edición. Porrúa. México, 1999. Págs. 38 y 39
22. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el Proceso Laboral II. Editorial Porrúa, México, 1990.
23. Diccionario Enciclopédico Larousse Ilustrado, Trigésimo Segunda Edición, México 1992.
- 24.- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. introducción al estudio del derecho. Quincuagésima segunda Edición. Porrúa. México, 2001.
25. GONZÁLEZ GARCÍA, Mario. Derecho Procesal. Comentarios Procesales a la Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 2000.
26. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa, México, 1998.
27. GOMÉZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Sexta Edición. Oxford. México, 2004.
28. México, Su realidad laboral a finales del siglo XX. Compilación. Facultad de Derecho. México, 1997. Pág.131.
29. OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Tercera Edición. Harla. México, 1996
30. OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Harla. México, 1991.
31. PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Tercera Edición. Porrúa. México, 1968. Pág. 9

32. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Textos Universitarios. México, 1977.
33. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. PAC. México 1988.
34. SAINZ TOME, Federico. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Lex Nova, Valladolid, 1990.
35. TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Trillas. México, 2001.
36. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México, 1980.

LEGISLACIÓN CONSULTADA.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Quinta Edición. Editorial Mc. Graw Hill. México, 1997.
2. Ley Federal del Trabajo. Décima Segunda Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1998.
3. Código Civil para el Distrito Federal. Editorial Sista. México, 2000.
4. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Editorial Sista. México, 2003.
5. Ius Laboral 2005.