



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA DE MAESTRÍA Y DOCTORADO EN DERECHO
MAESTRÍA EN DERECHO

**LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA DEL TRABAJO A
PARTIR DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

TESIS

**QUE PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN DERECHO**

**PRESENTA:
JOSÉ ADRIÁN MORALES NARVÁEZ**

TUTORA:
DOCTORA MARÍA ASCENSIÓN MORALES RAMÍREZ
PROGRAMA DE MAESTRÍA Y DOCTORADO EN DERECHO

CIUDAD UNIVERSITARIA, CIUDAD DE MÉXICO, ENERO, 2023



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INTRODUCCIÓN	1
---------------------------	---

CAPÍTULO I

LA TEORÍA GENERAL DE LA PRUEBA Y LA CARGA DE LA PRUEBA

1. La acción y el proceso.....	7
2. Teoría general del proceso.....	8
3. La teoría general de la prueba.....	15
4. El derecho probatorio	18
5. Los elementos de la prueba.....	21
6. La carga de la prueba.....	25

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Los antecedentes de los derechos sociales en México.....	33
2. El origen de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	37
3. Antecedentes históricos a la Ley Federal del Trabajo.....	42
4. Reformas a la Ley Federal del Trabajo.....	44
5. Derecho procesal aplicado a los conflictos del trabajo.....	47
6. Particularidades del Derecho del Trabajo.....	52
7. La carga de la prueba en materia laboral.....	54

CAPÍTULO III

LAS PRUEBAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Generalidades de las pruebas en la reforma a la Ley Federal del Trabajo....	58
2. La confesional.....	64
3. La documental.....	69
4. La testimonial.....	74
5. La pericial.....	75
6. La inspección.....	77
7. La presuncional.....	78
8. La instrumental de actuaciones.....	79
9. Medios probatorios aportados por los descubrimientos de la ciencia.....	80

CAPÍTULO IV

LA CARGA DE LA PRUEBA EN JUICIOS ORDINARIOS LABORALES A PARTIR DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

1. Las obligaciones patronales en general.....	84
2. La reinstalación y la indemnización constitucional como acciones del trabajador.....	90
3. Las defensas y excepciones del demandado y/o patrón.....	95
4. La rescisión de la relación de trabajo.....	104
5. Particularidades adjetivas a destacar de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019.....	108

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE REFORMA A DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1. De la determinación de la carga de la prueba en la audiencia preliminar.....	122
2. De la excepción a la etapa conciliatoria.....	129
3. De los Recursos de Reconsideración.....	144
4. Del surtimiento de efectos de las notificaciones por buzón electrónico.....	154

CONCLUSIONES.....	159
BIBLIOGRAFÍA.....	166
SITIOS DE INTERNET.....	168
LEYES Y CÓDIGOS.....	169
TESIS Y JURISPRUDENCIAS.....	170
JUICIOS.....	174

GLOSARIO DE ABREVIATURAS

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

DOF: Diario Oficial de la Federación.

JCA: Junta de Conciliación y Arbitraje.

LFT: Ley Federal del Trabajo.

RAE: Real Academia Española.

SCJN: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CPCDF: Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal.

CFDI: Comprobante Fiscal Digital por Internet.

SUA: Sistema Único de Autodeterminación.

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.

NOM: Normas Oficiales Mexicanas.

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

IVA: Impuesto al Valor Agregado.

PYMES: Pequeñas y medianas empresas.

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

SAT: Servicio de Administración Tributaria.

CFF: Código Fiscal de la Federación.

INTRODUCCIÓN

Durante la vigencia de la Carta Magna de 1917, México se ha transformado desde una sociedad rural preindustrial a una sociedad industrializada y mayormente urbana con una serie de instituciones y normas que han velado por los derechos sociales, en este caso, buscando el beneficio y equidad entre el capital de trabajo y la clase obrera.

Dentro de ésta se estableció en el artículo 123, fracción XX, la formación de una Junta de Conciliación y Arbitraje integrada por igual número de representantes de los obreros, los patronos y del gobierno, escenario que no suscitó mayor discusión sino que sólo generó incertidumbre acerca de cómo y cuándo se integrarían dichas juntas, dejando tal reglamentación a cada Estado de la República, teniendo éstos la facultad de establecer Consejos Permanentes o Accidentales, según lo que consideraran mejor.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como institución, tienen su origen en la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, donde se creó una Junta de Conciliación para cada distrito industrial, las cuales estaban agrupadas por 4 integrantes de cada sector y destacaba que se establecía un término de 30 días para emitir una resolución.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación llegó a la conclusión de que el arbitraje que le competía a las Juntas de Conciliación y Arbitraje era público y no privado; que la validez de los arreglos quedaba a la aceptación de las partes; que el arbitraje sólo tenía por objeto prevenir conflictos entre capital y trabajo; que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podían obligar a los particulares a someterse a sus determinaciones y que las éstas no eran un Tribunal, pero sí una autoridad, por lo que era procedente el amparo ante sus determinaciones.

Con la creación de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, se regularon las facultades y atribuciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así mismo, se estableció que la elección de los representantes del capital y del

trabajo quedarían a cargo de convenciones reunidas el 1° de diciembre de los años pares, designándose representantes obreros y patronales, titulares y suplentes, por cada grupo especial de las Juntas y la propia ley declinaba en reglamentos a expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento.

El 5 de diciembre de 1960, se dividió el artículo 123 Constitucional en dos apartados, siendo el denominado con el apartado A, el que regularía hasta nuestros días las relaciones entre trabajadores y patronos, mientras que el apartado B, el cual corresponde a las relaciones de trabajo entre el Estado y sus funcionarios.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, continuaron existiendo tanto a nivel local como federal; pero en el ámbito estatal dejaron de ser Juntas Centrales, para convertirse en Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Su integración siguió siendo de carácter tripartita. En cuanto a su funcionamiento, continuaron actuando en Pleno o en Juntas Especiales.

La reforma de 1980, en la cual se realizaron modificaciones de carácter adjetivo, por lo que figuró la determinación de la carga de la prueba a la patronal y la concentración de las etapas procesales en el procedimiento ordinario laboral en una sola audiencia.

Sin embargo, la falta de profesionalización de los integrantes de las Juntas y el apoyo a éstas generó a lo largo de tiempo muchas críticas, en especial: el desaprovechamiento o uso indebido de la conciliación; la falta de modernización y agilización de procedimientos mediante el uso adecuado de tecnologías de información; la deficiencia en la implementación del servicio profesional de carrera; la insuficiencia de mecanismos que promovieran el convenio fuera de juicio; la dificultad en la ejecución de los laudos; el retraso en la práctica de notificaciones y exhortos, la ausencia de un esquema de organización que permitiera concentrar los recursos humanos y materiales con que se contaba en las áreas más problemáticas o en las que se demandaba mayor atención; la

insuficiencia administrativa; la corrupción; el retraso en la práctica de notificaciones y exhortos; la burocratización en sus operaciones y excesivas cargas de trabajo por asuntos que no son propios de su competencia laboral originaria. Asimismo, en materia colectiva dio lugar a la presentación de contratos de protección patronal, la existencia de sindicatos fantasmas que desconocían los trabajadores; la demora de los recuentos sindicales para la titularidad de los contratos colectivos de trabajo; entre otras circunstancias.

Es por ello, por lo que mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) en fecha 24 de febrero de 2017, se reformó el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), dentro del cual se establecieron las bases para la resolución de conflictos laborales en materia individual y colectiva.

El dilema para el poder legislativo no era sencillo, ya que se debían establecer nuevas reglas procesales y probatorias para terminar con los vicios que imperaban en los juicios ordinarios en materia individual de trabajo, por lo que el objetivo que se propuso fue cumplir con una justicia pronta y expedita.

Lo anterior tuvo como consecuencia que se publicara en el Diario Oficial de la Federación en fecha 1º de mayo de 2019, la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT); la cual incorporó las consideraciones siguientes:

- a. La desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de los Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial de la Federación y de los poderes judiciales locales que tendrán a su cargo la resolución de las diferencias entre los empleadores y los trabajadores.
- b. La libertad y la democracia sindical para los trabajadores quienes podrán participar en las decisiones fundamentales de su sindicato a través del voto personal, libre, directo y secreto. Por tanto, los trabajadores podrán decidir, sin discriminación ni represalias, si desean afiliarse a un sindicato, cambiar de sindicato o no pertenecer a ninguno.
- c. La creación de un organismo público responsable de la conciliación laboral en materia federal; del registro sindical de asociaciones, contratos

colectivos, contratos-ley y reglamentos interiores de trabajo a nivel nacional; y de la verificación y seguimiento de procesos de democracia sindical. Así como un órgano público de carácter local, el cual se encontrará facultado de agotar la etapa conciliatoria en materia local.

Con todos los principios establecidos en la LFT (inmediatez, gratitud, publicidad, etc.), así como las facultades otorgadas al juzgador en materia de trabajo, se cumple con la finalidad perseguida por el legislador al fijar las normas del derecho procesal del trabajo, las cuales tienden a establecer el predominio que requiere la verdad frente a las formalidades, a veces en contradicción con la constancia formal, para responder necesariamente al propósito de hacer justicia como concepto regulador de las actividades sociales.

Consideramos que existe una excesiva carga económica, administrativa, de seguridad social, laboral y fiscal para las empresas en México; así mismo, ésta se agudizó con la reforma a la Ley Federal del Trabajo, lo cual repercutió en los juicios ordinarios de trabajo; por tanto, determinaremos si la carga de la prueba es la parte medular del procedimiento ordinario laboral y si existe una justa distribución de ésta.

Por tanto, resulta indispensable estudiar la distribución de las cargas probatorias en juicios ordinarios laborales. Para esto, se desarrollarán las diversas acciones de los trabajadores, en contra posición con las defensas y excepciones de los demandados, así como todas las obligaciones y requisitos con los que debe cumplir una empresa, respecto a las relaciones obrero-patronales que sostiene con sus trabajadores.

Durante el devenir histórico de la Ley Federal del Trabajo, la carga de la prueba ha sido el elemento de mayor trascendencia para que el juzgador se encuentre en oportunidad de resolver un conflicto, en este caso, en materia individual de trabajo.

El derecho probatorio implica el estudio de todas aquellas normas que regulan el deber procesal y extraprocesal de probar un hecho o acto jurídico dentro de un juicio.

En ese sentido, la carga de la prueba es el deber procesal que tiene una de las partes de probar, ya sea por las proposiciones en forma de hechos que advierte; por disposición de la norma; por la jurisprudencia establecida por los tribunales de amparo o en su caso, por la mejor posición que guarda frente al derecho por una de las partes, por tanto, en caso de no cumplir con dicha obligación, recibirá una sanción de carácter procesal.

Sin embargo, no debemos dejar de observar que estamos ante un derecho de carácter social, donde persiste el deber de proteger a la clase trabajadora, por ello, el establecimiento de postulados como el *pro operario* (el cual al día de hoy se encuentra superado por el principio *pro persona*), la suplencia de la deficiencia de la queja, la estabilidad en el empleo, entre otros, serán considerados; en consecuencia, desde dicha perspectiva filosófica se deberán analizar los alcances y deberes probatorios antes expuestos de las partes en juicio.

Es oportuno señalar que la multicitada reforma es un nuevo paradigma en el Derecho del Trabajo en México, dentro de la cual a través de su aplicación hemos encontrado antinomias, incongruencias, contradicciones y abuso en su aplicación por parte de la autoridad judicial.

En atención a lo anterior, el presente trabajo se plantea como hipótesis que las cargas probatorias reforma a la Ley Federal del Trabajo representan la parte medular del procedimiento ordinario laboral, sin embargo, no existe una justa distribución. Por ello, se realizará un análisis exhaustivo de dichas cargas probatorias, con base, sobre todo, en el análisis de casos prácticos (expedientes y el análisis de criterios judiciales).

Con base en el resultado, propondremos diversas modificaciones en la ley con el fin de evitar antinomias, incongruencias y contradicciones en su aplicación

por parte del juzgador, conoceremos las obligaciones y requisitos de carácter laboral, administrativo, seguridad social y fiscal con los que debe cumplir un patrón con sus trabajadores, analizaremos las cargas probatorias establecidas en la LFT, determinaremos si la carga de la prueba es la parte medular de los juicios ordinarios laborales y demostraremos que existe una excesiva carga de la prueba para la patronal e identificaremos las antinomias en la LFT.

El trabajo se divide en cinco capítulos, en el primero se desarrolla la teoría general de la prueba y la carga general de la prueba; es decir, se parte de lo general a lo particular, toda vez que hacemos referencia al origen de la prueba, su referencia histórica, las diversas corrientes doctrinales y determinamos su importancia en los juicios donde se dirimen controversias. En el segundo capítulo abordamos los antecedentes normativos de la Ley Federal del Trabajo, esto es, desde el periodo de la Independencia de México, pasando por la Constitución de 1857, la CPEUM de 1917 y la importancia del artículo 123 Constitucional en el derecho social, así como la primera Ley Federal del Trabajo y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En el tercer capítulo se desarrollan todas y cada uno de los tipos de pruebas que establece la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, haciendo particular énfasis en los cambios que sufrió cada una de ellas y su implementación en el nuevo sistema de justicia en materia de trabajo. En el cuarto capítulo se hace referencia a las cargas probatorias establecidas a partir de la reforma a la LFT, es decir, tanto a las acciones de la parte actora, como a las defensas y excepciones de la parte demandada, advirtiendo la importancia que representa la prueba como parte medular del procedimiento ordinario laboral. Finalmente, en el capítulo quinto se exponen diversos casos prácticos donde encontramos antinomias, lagunas en la ley y propuestas de adiciones y/o reformas que consideramos se deben realizar a la Ley Federal del Trabajo. Por último, formulamos nuestras conclusiones.

CAPÍTULO I

LA TEORÍA GENERAL DE LA PRUEBA Y LA CARGA DE LA PRUEBA

1. La acción y el proceso

En el auge del derecho romano para que un gobernado pudiera ejercer un derecho debía perseguir un juicio y que dicho reclamo se realizara ante un Juez. Sin embargo, en la práctica, este hecho consistía en que la persona acudía ante un Tribunal y a través de la mímica manifestaba el hecho que reclamaba.

De este antecedente, se puede visualizar la autonomía de dos elementos como lo son: la acción y el proceso.

Acción. En primer término, destacamos la definición que Luis Dorantes Tamayo otorgó a la acción y que se vincula con el antecedente del derecho romano citado como preámbulo en el presente apartado y del cual señaló que, en el sistema de las acciones propuestos en la ley, la acción constituía el conjunto de palabras sacramentales, declaraciones solemnes, acompañados de gestos rituales, que la parte interesada debía realizar ante el juzgador, cuando intentaba reclamar algún derecho.¹

Ahora bien, desde una visión contemporánea, Víctor Fiaren definió la acción como “el medio de promover la resolución pacífica y autoritaria de los conflictos intersubjetivos de intereses y derechos aparentes”.² Por ende, si un individuo no se ostenta como poseedor de un derecho, no cuenta con los elementos fundamentales para ejercer su acción

Proceso. Se le conoce como la serie de actos dentro de un procedimiento los cuales tienen el objeto de dirimir una controversia. Al respecto el autor Adailson Lima define el proceso como la sucesión de actos procesales,

¹ Dorantes Tamayo, Luis, *Teorías acerca de la naturaleza de la acción procesal*, Revista de la Facultad de Derecho de la UNAM, México, 1980, p. 779.

² Fairén Guillén, Víctor, *Teoría General del Derecho Procesal*, IJUNAM, México, 1992, p.77.

concatenados entre sí, organizados de manera sistemática y producidos por los sujetos activos y pasivos de la relación jurídico procesal.³

Luego entonces, a partir del ejercicio de un derecho a través de la acción y la determinación de su procedencia a través de la sucesión de actos procesales, es como se llegó a la determinación de que el derecho procesal era una ramificación más del derecho la cual debería estar sujeta a estudio.

2. Teoría general del proceso

El autor Cipriano Gómez Lara visualizó al derecho procesal desde tres planos, el primero con base en la ciencia, un segundo derivado del conjunto de normas procesales y el tercero que implica la actividad en el desarrollo del proceso dentro de los Tribunales.⁴

Lo anterior tiene gran repercusión, ya que, si se analiza de forma particular cada una de estas vertientes, se desprende que, desde el plano científico, el derecho procesal se relaciona con la sistematización de conceptos y principios con los que se apoya la doctrina para desarrollar el estudio del derecho procesal. Por otro lado, a partir del plano normativo tiene como base el derecho procesal positivo. Finalmente, desde el tercer plano al cual se le denominó como derecho procesal actuante, es aquel que se desprende de la realidad de los hechos, es decir, de todos aquellos acontecimientos que se suscitan en los Tribunales.

Desde una perspectiva únicamente científica, para el autor Eduardo García Máynez define el derecho procesal como las reglas que se destinan a la aplicación del derecho por parte de los órganos jurisdiccionales quienes declararán la existencia de determinada obligación, así mismo, siendo éste quien deberá ordenar que se cumpla con dicha resolución.⁵

³ Gómez Frode, Carina (Coord), *Nuevos Paradigmas del Derecho Procesal*, IJUNAM, México, 2016, p. 110.

⁴ Álvarez I. Mario et. al., *Ensayos Jurídicos en Memoria de José María Cajica Camacho*, Volúmen 1, 1ª ed, Cajica, México, 2002, p. 378.

⁵ García Máynez, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, 51ª ed., Porrúa, México, 2000, p. 143.

Mientras que, desde una concepción contemporánea, el autor Hugo Alsina definió el derecho procesal como el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes sustantivas y el estudio de esta materia comprende la organización del Poder Judicial, la determinación de competencias y las actuaciones de las partes en juicio.⁶

Por ende, podemos afirmar que con apoyo en el derecho procesal se pone fin a los conflictos que se suscitan debido a la violación de una norma o un derecho con afectación directa a un individuo o grupo de individuos; por lo que, a través de esta rama del derecho se busca la debida administración de justicia.

Luego entonces, es aquí donde aparece la teoría general del proceso a partir de la cual se estudian los principios, instituciones y categorías de las diferentes disciplinas del derecho en el desarrollo de la actividad procesal.

Previo a conocer su definición, resulta de vital ilustración una metáfora que estableció el propio Carnelutti acerca de la teoría general del proceso de la cual señaló que para él éste es como un árbol frondoso del que se desprenden diversas ramas con sus propias peculiaridades, pero todo está alimentado de una misma y fructífera savia.⁷

En este sentido, el autor Alcalá Zamora define la teoría general del proceso como el conjunto de conceptos, fundamentos, instituciones y principios comunes a las distintas ramas del enjuiciamiento.⁸

⁶ Alsina, H. *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial*, T. I, Ed. Ediar, 1941, p. 35.

⁷ Santos Azuela Héctor, La Teoría General del Proceso en el Sistema del Derecho Procesal Social, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, IJUNAM, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3684/4507>, consultado el 12 de febrero de 2022 a las 18:20 horas.

⁸ Alcalá Zamora y Castillo, Niceto, *La teoría general del proceso y la enseñanza del Derecho Procesal*, Colección de Textos Jurídicos Universitarios Harla, 1991, México, p. 52.

Esto es así, ya que la importancia del estudio de la teoría general del proceso radica en que a partir de su exposición se establecen todos aquellos elementos que forman parte del proceso.

En atención a la teoría general del proceso, el autor De Pina y Castillo Larrañaga apoyándose en Chiovenda, establece una serie de principios que imperan en la teoría general del proceso, dentro de los cuales se encuentran los siguientes:

I. El principio lógico, el cual establece que el proceso selecciona los medios más seguros y expeditos para conocer la verdad de los hechos y evitar el error.

II. El principio jurídico, el cual sostiene que los litigantes deberán encontrarse en igualdad de condiciones en el desarrollo del juicio hasta llegar a la resolución.

III. El principio político, en el cual se señala que el bienestar social se encuentra por encima del beneficio individual.

IV. El principio económico en el cual se establece que las contiendas deberán evitar grandes erogaciones en cuestiones de impuestos y gastos de las partes.

V. El principio económico el cual establece que se deberá obtener el mejor resultado posible con el empleo de los menores recursos posibles.⁹

Lo anterior tiene como consecuencia que se administre justicia a las partes proporcionando los mayores beneficios y evitando obstáculos, ponderando la efectividad en las resoluciones del juzgador.

Esto se interpreta en el mismo sentido por parte del autor Lorca Navarrete, toda vez que sostiene que:

El derecho procesal desea hacer frente a la aplicación patológica de la norma jurídica mediante un sistema de garantías sustantivo y autónomo. De ahí que

⁹De Pina Rafael y Castillo Larrañaga, José, *Instituciones de derecho procesal civil*, 3ª ed., Porrúa, México, 1979, p. 26.

*también el derecho procesal sea el derecho que trate de poner remedio a la patología jurídica. Pero no desde una propuesta instrumental o propia de un subsistema cuanto más exactamente mediante la aplicación de un sistema de garantías que actúa con autonomía y sustantividad.*¹⁰

La teoría general del derecho procesal se divide en dos vertientes, la primera es la que sostiene una visión unitaria y una segunda separatista.

Como apoyo a la teoría unitaria encontramos al Maestro Alcalá Zamora quien ha demostrado que históricamente desde la Tercera de las Siete Partidas del Siglo XIII, se reglamentaban los procesos penal y civil en un mismo código; así mismo, hacía referencia que en países como Dinamarca y Panamá contaban con una sola norma procesal que rige los procedimientos en sus demarcaciones con total efectividad.

En este mismo sentido, el autor Cipriano Gómez Lara expone siete razones para justificar la unidad procesal las cuales son:

- a) El contenido de todo proceso es un litigio.
- b) La finalidad de todo proceso es dirimir un litigio.
- c) Todo proceso necesariamente tiene una figura triangular.
- d) Todo proceso presupone una estructura o una infraestructura.
- e) Todo proceso desde su iniciación hasta su fin tiene un proceso.
- f) En todo proceso debe haber un principio general de impugnación.
- g) El proceso tiene una serie de cargas, de posibilidades y expectativas que le son propias.

El defecto en las razones expuestas por el Maestro Cipriano Gómez Lara para justificar la unidad procesal, observamos que, respecto a este último punto, en la actualidad, no en todas las materias se da una similitud en la distribución de las cargas procesales; verbigracia, en un litigio donde se resuelva un derecho

¹⁰ Lorca Navarrete, Antonio María, *El derecho procesal como sistema de garantías*, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, número 107, versión electrónica 2448-4873, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3758/4648>, consultado el 17 de febrero de 2021 a las 18:30 horas.

social y otro donde se resuelva un derecho privado, no se pueden estandarizar las cargas probatorias entre actor y demandado.

Ejemplos claros del derecho social son el derecho agrario y laboral, los cuales persiguen el principio de justicia social, el cual implica establecer una protección especial por la parte que económicamente está en desventaja; por lo que, a través de dicho principio, se busca un equilibrio entre las partes, ¿cómo? A través de mecanismos procesales que permitan lograr poner a las partes en igualdad de condiciones.

Desde nuestro punto de vista no debe confundirse la unidad del derecho procesal con la unidad total, ya que se estarían afectando las modalidades y características de cada proceso, toda vez que el común diferenciador de cada materia es el derecho sustantivo que se ejercita, a lo que se le conoce como principio de disposición.

El principio de disposición lo explica el autor Ovalle Favela al establecer que es aquel que permite a las partes ejercer un derecho sobre el material controvertido a través del proceso.¹¹

Mientras que, por otro lado, encontramos a la concepción separatista la cual afirma que la autonomía de los procesos va en función a la materia que cada juzgador aplica de acuerdo con el derecho sustantivo que se encuentra establecido en la norma.

La corriente diversificadora principalmente la integran procesalistas como Manzini quien afirma que la diferencia esencial entre el proceso civil y el penal es el objeto de uno y otro, siendo en el primero una prestación de Derecho Privado, mientras que en el penal es la pretensión punitiva del estado, derivada del hecho previsto en la ley como delito.¹²

¹¹ Ovalle Favela José, *Estudios de derecho procesal*, 1ª ed., UNAM, México, 1981, p. 6.

¹² Manzini, V., *Tratado de Derecho Procesal Penal*, Tomo I, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1950, p. 124.

Por otro lado, encontramos una postura más radical por parte de Eugenio Florian quien sostiene que existe una comunidad externa formal entre el proceso penal y civil ya que se dan algunas coincidencias entre ambos, pero por ello no se puede afirmar su unidad y los que así lo hacen parten de un equívoco, pues toman en consideración algunas formas comunes de mínima importancia, mientras se descuidan elementos diferenciales que son los decisivos; en especial acerca del objeto del proceso penal -que es una relación de Derecho Público, a la falta de contienda de las partes, al restringido poder dispositivo de las partes y el carácter necesario del proceso penal.

Y otros autores como Angioni y Lucchini quienes tienen como justificación esencial que las características y finalidades de los procesos, así como la clasificación de la materia como puede ser pública o privada donde interviene la participación del Estado o el poder inquisitivo de las partes como lo es el perdón del ofendido, el reconocimiento de la culpabilidad, entre otras figuras que no permiten la unidad alegada.¹³

Sin embargo, deducimos que la razón principal por la que dichos procesalistas pretendían que la corriente diversificadora prevaleciera era debido a que éstos consideraban que los civilistas querían acaparar las diversas materias del derecho como si no tuvieran de sobra con lo suyo. Esto en referencia a que los propios códigos señalan que cuando existan lagunas legales o analogías, se podría aplicar lo establecido en los códigos procesales civiles.

En un pensamiento utópico del autor Cipriano Gómez Lara¹⁴, los problemas de la unidad o diversidad del derecho procesal se pueden resolver si se logra unificar los tres puntos siguientes:

- a) Unidad en lo académico o doctrinal.
- b) Unidad en lo legislativo o codificación.
- c) Unidad en lo jurisdiccional o en la función judicial.

¹³ Alcalá Zamora y Castillo, Niceto, *Estudio de Teoría General e Historia del Proceso*, Tomo E, Número 11-1, IIJUNAM, México, 1992, p.p.543 a 549.

¹⁴ Gómez Lara, Cipriano, *Derecho procesal Civil*, 7ª ed., Oxford, México, 2003, p. 30.

Se advierte que en el desarrollo teórico del procesalismo abordado por los tratadistas antes citados, percibimos que prevalece una unidad en el derecho procesal, toda vez que se argumenta que el tronco común o estructura del proceso, es igual en todas las materias.

Empero, consideramos que con la aparición de nuevas ciencias del derecho como lo fue el derecho social, dentro del cual se tutelan derechos procesales que se encuentran ligados a razones humanistas; en la actualidad es lejana la posibilidad de que la teoría unitaria continúe prevaleciendo a la vertiente separatista.

Desde nuestra perspectiva, en toda teoría procesal encontramos cuatro elementos básicos mismos que apoyan la vertiente separatista procesal, los cuales consisten en:

I. La judicialización debido a que no todos los tribunales pertenecen al poder judicial como lo son los tribunales administrativos;

II. la jurisdicción la cual es la facultad por medio de la cual se dota a los órganos para conocer los juicios y ejecutar lo resuelto en éste; ejemplo claro de ello son las medidas de apremio otorgadas a los tribunales burocráticos en términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en contraposición de las medidas de apremio establecidos en la Ley Federal del Trabajo, notoriamente efectivas.

III. La serie de actos a través de los cuales los órganos jurisdiccionales conducen y resuelven un juicio y que no pueden ser estandarizados, por ejemplo, en materia laboral no existe la apelación, situación que sí contemplan las materias civil y penal.

IV. La distribución de cargas probatorias que como ya se mencionó, no pueden ser generalizadas debido a cuestiones humanitarias, legales o de desigualdad procesal.

Finalmente, podemos concluir que la base de la teoría del proceso se encuentra en la norma, es decir, en las reglas primarias y secundarias que a lo

largo del tiempo se han perfeccionado para regular la forma en que se van a dirimir los juicios, en tanto, el estudioso de la teoría del proceso deberá analizar a profundidad los principios establecidos en la norma, para poder desentrañarla y desde nuestro punto de vista, dentro del derecho positivo mexicano prevalece la vertiente separatista ante la aparición del derecho social la cual pondera cuestiones humanitarias, legales y de desigualdad procesal.

3. La teoría general de la prueba

Dentro del derecho, la prueba representa el pie angular de los procesos litigiosos, toda vez que a partir de ésta el juzgador se encuentra en posibilidad de dirimir un conflicto, es decir, de administrar justicia.

La palabra prueba proviene del latín *probus* la cual tenía como significado: bueno, honrado, que te puedes fiar en él. Por otro lado, de conformidad con el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra prueba tiene como concepto el siguiente: “2. F. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o la falsedad de algo”.¹⁵

Así mismo, el diccionario panhispánico del español jurídico de la Real Academia Española, respecto a la palabra prueba la define como: “1. Proc. Actuación procesal de parte, a través de los medios regulados en la norma procesal, por la que intenta acreditar lo hechos que invoca como fundamento de su pretensión, con el propósito de acreditar al tribunal su certeza probatoria”.¹⁶

Ahora bien, en la doctrina jurídica encontramos tres definiciones de la palabra prueba, las cuales se citan a continuación:

Se entiende por prueba, en una primera acepción, los diversos medios probatorios, o sea, en este sentido prueba es el conjunto de instrumentos por los cuales se persigue dar al juzgador el cercioramiento sobre cuestiones controvertidas. En una

¹⁵ Diccionario de la Real Academia Española, disponible en: <https://dle.rae.es/prueba?m=form> consultado el 19 de febrero de 2021 a las 19:32 horas.

¹⁶ Diccionario panahispánico del Español Jurídico de la Real Academia Española, disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/prueba>, consultado el 20 de febrero de 2021 a las 15:39 horas.

*segunda acepción, prueba designa al procedimiento probatorio, es decir, designa el desarrollo formal de la fase probatoria del proceso. En una tercera significación, expresa a la actividad de probar, esto es al hacer prueba, 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 verificadas las afirmaciones o negociaciones que se han introducido en el proceso.*¹⁷

Por tanto, de todas las definiciones antes citadas se puede afirmar que la prueba tiene por objeto acreditar los hechos que se exponen en una contienda judicial, ya que tienen como finalidad el generar certeza en el juzgador y que éstas sirvan de apoyo al momento de que se dicte una resolución.

Lo anterior se puede corroborar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 284 del CPCDF, el cual indica que: *“Sólo los hechos estarán sujetos a prueba, así como los usos y costumbres en que se funde el derecho”*.¹⁸

Ahora bien, el que exista una teoría general de la prueba permite al juzgador conocer los hechos y construir una formación lógica con cada prueba, generando un vínculo sólido que lo lleve a conclusiones debidamente fundadas.

Se advierte que la teoría general de la prueba no es considerada una rama más del derecho, sino que su estudio pretende la sistematización de la actividad probatoria.

Carnelutti en su obra *“la prueba civil”*, sostiene que el juez está en medio de las tinieblas, por lo que, para llegar a una resolución deberá conocer el enigma del pasado y del futuro por medio de la prueba; por ello, se ha dicho que, quien tiene un derecho y carece de los medios probatorios para hacerlos valer ante los tribunales, no tiene más que la sombra de un derecho.¹⁹

¹⁷ Gómez Lara, Cipriano, op. cit., Nota 14, p. 89.

¹⁸ Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, 2015, México.

¹⁹ Carnelutti, Francesco, en Molina González Héctor, *Teoría General de la Prueba, Revista de la Facultad de Derecho de la UNAM*, 1978, p. 149.

Por tanto, el tema de la prueba representa un acto fundamental en el desarrollo de un juicio, ya que toda pretensión que se ejerza necesita estar fundada en una prueba; toda vez que para el juzgador el derecho es conocido, pero el hecho no.

Es importante advertir que puede existir distinción entre los regímenes probatorios de cada materia; empero, la naturaleza de la prueba persiste, toda vez que su finalidad será en todos los casos generar certeza al juzgador, para que éste pueda resolver un juicio apegado a la justicia y el derecho.

Hay una unidad esencial en la materia probatoria, toda vez que las instituciones, conceptos y principios guardan una uniformidad en los diversos sistemas probatorios.

Esta consideración la comparte el autor Héctor Molina González, al establecer que la función del juez siempre es la misma, lo que cambia es la materia del litigio. La carga de la prueba no puede variar esencialmente del derecho civil al proceso penal. Cualquiera que sea el tipo de juicio, la prueba tiene como fin alcanzar la certeza histórica del proceso.²⁰

Las diferencias de las pruebas en cada proceso estriban por razones políticas, legislativas, sociales, culturales, etc., no obstante, su naturaleza o función persiste.

Pero, el punto de inflexión se encuentra en los principios generales de la prueba, toda vez que éstos son un común denominador que permite fundamentar una unidad esencial de la prueba.

Por otro lado, la propia doctrina ha establecido diversos temas en que se apoya la teoría de la prueba previo a su inclusión al derecho probatorio, los cuales son los siguientes:

²⁰ *Ibíd*em, p.156.

- a) El concepto de la palabra “prueba” tiene diversas acepciones, incluso extrayéndola del ámbito jurídico; empero, su empleo principal consiste en designar los medios con los que se pretende probar.
- b) El procedimiento probatorio el cual consiste en realizar todas aquellas actividades estipuladas dentro de la ley a efecto de que se inicie con la etapa probatoria.
- c) La actividad probatoria que se refiere a la necesidad de las partes a desahogar todo el material probatorio ofrecido con la finalidad de acreditar sus hechos.
- d) El resultado obtenido después del perfeccionamiento del material probatorio.

Por tanto, en la valoración de la prueba radica la apreciación, procurando acercarse en medida de lo posible al cercioramiento de la verdad o a la verdad objetiva de los hechos.

Por lo antes expuesto y, apegándonos a la teoría de la prueba, podemos determinar que el probar es generar convicción, ya sea a partir de la actividad de las partes en juicio, por terceros o incluso, por la actividad del juez como sujeto activo en el proceso con el objeto de que éste llegue a la verdad de los hechos en controversia entre las partes.

4. El derecho probatorio

El derecho probatorio implica el estudio de todas aquellas normas que regulan el deber procesal y extraprocesal de probar un hecho o acto jurídico dentro de un juicio.

Al respecto, el autor Cipriano Gómez Lara, define al derecho probatorio como el conjunto de normas jurídicas relativas a la prueba o el conjunto de normas jurídicas que reglamentan los procedimientos de verificación de afirmaciones sobre hechos o sobre cuestiones de derecho.²¹

²¹ Gómez Lara, Cipriano, op. cit. Nota 14, p. 88.

Otra definición que encontramos acerca del derecho probatorio es la que establece que es la ciencia que estudia diversas normas reguladoras de las pruebas procesales en su producción, fijación, características, procedimientos y evaluación.²²

Por otro lado, Carnelutti define el derecho probatorio como el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad demostrativa en el proceso.²³

Para que el derecho probatorio pueda cumplir con su finalidad, es importante que su estudio se base en la teoría general de la prueba, toda vez que con apoyo en ésta se logrará una mejor exposición de los hechos a ser demostrados.

Con relación a lo anterior, el derecho probatorio establece principios de la actividad probatoria los cuales funcionan como un mecanismo de orientación para el estudio de las pruebas, dentro de los cuales se encuentran:

- a) Necesidad de la prueba: Los hechos sobre los cuales debe fundarse la decisión judicial necesitan ser demostrados por las pruebas aportadas por cualquiera de las partes o por el juez. Esta necesidad de la prueba tiene no sólo un fundamento jurídico, sino lógico, pues el juzgador no puede decidir sobre cuestiones cuya prueba no se haya verificado.
- b) Prohibición de aplicar el conocimiento privado del juez sobre los hechos: El juzgador no puede suplir las pruebas con el conocimiento personal o privado que tenga de los hechos, porque sustraería de la discusión de las partes ese conocimiento privado y porque no se puede ser testigo y juez en un mismo proceso. Es evidente que las máximas de la experiencia que son reglas o juicios generales que el

²² Giraldo Montoya, Consuelo et. al., *Derecho Probatorio*, 1ª ed., Bogotá, Universidad Católica de Colombia, 2015, p.15.

²³ Carnelutti, Francesco, *La prueba civil*, trad. Alcalá Zamora y Castillo, Niceto, Ediciones Arayú, Argentina, 1995, p. 18.

juzgador obtiene de su propia experiencia para valorar los medios de prueba, pero que son independientes de cualquier caso concreto, no constituyen conocimiento privado del juez sobre los hechos por lo que no están sujetas a esta prohibición.

- c) Adquisición de la prueba: Según este principio, la actividad probatoria no pertenece a quien la realiza sino, por el contrario, se considera propia del proceso, por lo que debe tenerse en cuenta para determinar la existencia o inexistencia del hecho a que se refiere, independientemente de que beneficie o perjudique los intereses de la parte que aportó los medios de prueba o de la parte contraria. Una vez practicada la prueba, ésta pertenece al proceso y no a la parte que propuso y proporcionó.
- d) Contradicción de la prueba: La parte contra quien se propone una prueba debe gozar de oportunidad procesal para conocerla y discutirla, incluyendo en esto el ejercicio de un derecho de contraprobar. Este principio no es sino una manifestación específica del principio de contradicción que debe regir en general toda la actividad procesal.
- e) Publicidad de la prueba: El proceso debe desarrollarse de tal manera que sea posible a las partes y a terceras personas conocer directamente las motivaciones que determinaron la decisión judicial, particularmente en lo que se refiere a la valoración de la prueba.
- f) Inmediación y dirección del juez en la producción de la prueba: El juez debe ser quien dirija de manera personal, sin mediación de nadie, la producción de la prueba. Si la prueba está encaminada a lograr el cercioramiento del juzgador, nada más lógico que sea éste quien dirija su producción.²⁴

La dirección procesal con la que cuenta el juzgador a través de su papel activo dentro del proceso le permite proveer todo lo necesario a efecto de que el desahogo probatorio se practique de forma tal, que se llegue al cercioramiento de los hechos a ser probados.

²⁴ Ovalle Favela, José, op. cit. Nota 11, p.p. 127, 128 y 129.

Es importante advertir que la prueba se deberá dirigir a los puntos en disenso entre las partes en juicio, así mismo, al momento de dirimir el conflicto, el juzgador deberá estudiar de forma exhaustiva y concatenada todo el acervo probatorio con el fin de llevar a buen puerto su determinación.

Luego entonces, dentro del derecho probatorio toma vital importancia los medios utilizados por las partes para obtener la prueba, el fin que se persigue con cada una de las pruebas y el objeto de la prueba.

Esto implica la seguridad que debe tener el juzgador al momento de aplicar el derecho probatorio desarrollado en la contienda dentro de la sentencia, por cuanto es evidente que esa seguridad logra que el ordenamiento jurídico se imponga en aras de la verdad sobre la controversia.

Finalmente, resulta indispensable señalar que el derecho probatorio es un tópico más que forma parte del derecho procesal, situación distinta a lo que pasa con la prueba, toda vez que ésta rebasa al propio derecho al ser parte de las ciencias como la medicina, química, física, etc., que la utilizan como método para fundamentar sus estudios.

5. Los elementos de la prueba

El fin de toda prueba es generar convicción en el juzgador a efecto de que el hecho que se combate en juicio y que se encuentra en controversia, pueda ser demostrado.

Por tanto, en primer término, son los acontecimientos, sucesos, situaciones o manifestaciones con características de tiempo, modo y lugar susceptibles de ser comprobados.

A lo cual, toda prueba tendrá como objeto el que se encuentre establecido en ley y que con ésta se acredite fehacientemente un hecho controvertido.

De igual manera, los medios de prueba son los instrumentos o mecanismos utilizados para probar.

Nota particular merecen los hechos, los cuales observamos que dentro de la doctrina como en la jurisprudencia se pueden clasificar en:

- a) Hechos confesados. Son todos aquellos hechos admitidos en forma explícita o implícita por las partes y que, por tanto, no requieren prueba. Sin embargo, esto admite excepción, toda vez que se ha establecido que en materia penal la confesión expresa de los hechos debe administrarse con prueba diversa.

Ejemplo de ello es la tesis aislada sostenida por la Primera Sala de la SCJN, de rubro "*CONFESIÓN, UNIDAD DE LA*"²⁵, en la cual se establece que en un proceso penal la confesión del inculpado representa un indicio de gran fuerza, sin embargo, ésta debe encontrarse administrada con otro medio de convicción para alcanzar el rango de prueba plena.

- b) Hechos notorios. Son aquellos elementos que, a pesar de no haber sido confesados por las partes, son de dominio público, en consecuencia, no pueden ser ignorados u omitidos, por lo que el juzgador los puede invocar en el dictado de sus fallos.

Para mejor comprensión de lo anterior, el Pleno de la SCJN interpretó el concepto de hechos notorios establecido en el artículo 88 del CPCDF en la jurisprudencia de rubro "*HECHOS NOTORIOS. CONCEPTOS GENERAL Y JURÍDICO*"²⁶, en la cual sostuvo que por hechos notorios deben entenderse, en general, a cualquier acontecimiento de dominio público visible por cualquier medio óptico, escrito, virtual, electrónico, etc., el cual es conocido por todos o casi todos los miembros de un círculo social en el momento en que va a pronunciar la decisión judicial, respecto

²⁵ Registro digital: 234167, Instancia: Primera Sala, Séptima Época, Materias(s): Penal, Fuente: Semanario Judicial de la Federación., Volumen 187-192, Segunda Parte, página 23, Tipo: Aislada.

²⁶ Registro digital: 174899, Instancia: Pleno, Novena Época, Materias(s): Común, Tesis: P./J. 74/2006, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Junio de 2006, página 963, Tipo: Jurisprudencia.

del cual no hay duda ni discusión; en consecuencia, al ser notorio la ley exime de su prueba.

- c) Hechos presumidos. Son todas aquellas presunciones legales que parten de un hecho conocido para llegar a uno desconocido; por tanto, es necesario probar el hecho del cual parte la presunción o en su caso, desvirtuarlo, según sea el caso.

Como ejemplo de este supuesto hacemos referencia a la jurisprudencia de rubro *“ENDOSO. LA PRESUNCIÓN LEGAL DE QUE SE HIZO EN PROPIEDAD, POR NO HABERSE ESPECIFICADO SU CLASE, SE DESVIRTÚA CUANDO AL PROMOVER EL JUICIO PARA OBTENER EL PAGO DEL TÍTULO, EL ENDOSATARIO SEÑALA QUE FUE EN PROCURACIÓN”*²⁷, sostenida por la Primera Sala de la SCJN, en la cual se interpreta el artículo 30 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito el cual dispone que la omisión de especificar *“la clase de endoso”* por la que se expide un título de crédito, se genera la presunción legal de que fue transmitido en propiedad; sin embargo, tal presunción admite prueba en contrario, es decir, si se acredita por diverso medio probatorio que se endosó en procuración, se tendrá por acreditada tal situación.

- d) Hechos irrelevantes. El juzgador debe procurar que los hechos que se pretendan probar sean pertinentes y que tengan trascendencia para la resolución de conflictos.

Al respecto, los tribunales de amparo han construido el concepto de pertinencia de la prueba, por lo que, para ilustrar al lector, invocamos la tesis aislada sostenida por la Primera Sala de la SCJN de rubro *“PRUEBAS. EL INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS PREVISTOS PARA SU OFRECIMIENTO NO DEPENDE DE SU OMISIÓN FORMAL, SINO DEL JUICIO DEL TRIBUNAL DONDE CONSIDERE SU FINALIDAD Y PERTINENCIA (INTERPRETACIÓN CONFORME DEL ARTÍCULO 291 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO*

²⁷ Registro digital: 183291, Instancia: Primera Sala, Novena Época, Materias(s): Civil, Tesis: 1a./J. 47/2003, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVIII, Septiembre de 2003, página 108, Tipo: Jurisprudencia.

FEDERAL)”²⁸, en la cual se advierte que las pruebas deben ser pertinentes respecto de los hechos a demostrar para evitar el empleo de tiempo y demás recursos en pruebas intrascendentes o impertinentes, que redunden en dilaciones indebidas del procedimiento.

En consecuencia, con estos elementos el juzgador, al analizar la admisión de las pruebas ofrecidas en el juicio ordinario civil, debe actuar con la flexibilidad necesaria que requieran las circunstancias de cada caso y no sólo fundar su decisión en el incumplimiento formal de los requisitos que prevé el artículo 291 del CPCDF; esto es, debe expresar, en el caso de considerarlos insatisfechos, los motivos por los cuales considera incumplidos dichos requisitos para proceder al desechamiento de las pruebas.

- e) Hechos imposibles. Este tipo de hechos hacen referencia a todas aquellas proposiciones que resultan inverosímiles por cuestiones materiales, históricas y/o jurídicas.

Un ejemplo claro sobre el tema en comento es el reclamo desproporcionado de horas extras que ejercían los trabajadores que se decían despedidos injustificadamente; en consecuencia, la Segunda Sala de la SCJN, se pronunció al respecto, estableciendo el concepto de inverosimilitud de la jornada extraordinaria, por lo cual, puso un límite a las pretensiones expuestas por la parte actora, por ello, fijó la jurisprudencia de rubro *“HORAS EXTRAS. CUANDO LA JORNADA EXTRAORDINARIA SE CONSIDERE INVEROSÍMIL POR EXCEDER DE 9 HORAS A LA SEMANA, NO ES DABLE ABSOLVER AL PATRÓN DE MANERA TOTAL DE LA PRESTACIÓN REFERIDA, SINO EN TODO CASO ÚNICAMENTE DE LAS HORAS EXCEDENTES”*.²⁹

²⁸ Registro digital: 2005138, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Civil, Tesis: 1a. CCCXXVIII/2013 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, Diciembre de 2013, Tomo I, página 534, Tipo: Aislada.

²⁹ Registro digital: 2014583, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 36/2017 (10a Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, Junio de 2017, Tomo II, página 1020, Tipo: Jurisprudencia.

A partir de dicho criterio y con la calificación de la inverosimilitud de las horas extras reclamadas por el trabajador y su falta de acreditación, dicha Sala llegó a la conclusión que, si el patrón no cumple con la obligación legal de conservar las constancias y documentos necesarios que demuestren fehacientemente la jornada laboral, se le deberá condenar al pago de horas extras hasta por 9 horas a la semana, cuyo límite está obligado a acreditar.

Es importante señalar que las afirmaciones relativas al derecho positivo no necesitan ser probadas; lo anterior, con base en el principio *iura novit curia* (el juez conoce el derecho).

Esto nos trae a colación un principio medieval de notable singularidad que en forma de regla establecía *mihi factum dabo tibi ius* (dime el hecho, que yo te daré el derecho).

Como colofón, una vez conocida la importancia de la prueba, su objeto, el fin y los tipos de hechos que se deben probar expuestos en casos prácticos, nuestro lector se encuentra en posibilidad de conocer la distribución del deber procesal de probar.

6. La carga de la prueba

De acuerdo con Couture la carga procesal es “(...) una situación jurídica, instituida en la ley, consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa normalmente establecida en interés del propio sujeto y cuya omisión trae aparejada en consecuencia gravosa para él”.³⁰

Por otro lado, la carga de la prueba para De Pina y Castillo Larrañaga, es: “(...) el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juzgador para formar sus convicciones sobre los hechos alegados o invocados”.³¹

³⁰ Couture en Ovalle Favela José, op. cit. Nota 11, p. 129.

³¹ De Pina Rafael y Castillo Larrañaga, op. cit., Nota 9, p. 295.

Sin embargo, desde nuestro criterio y después de todo lo expuesto en el presente capítulo, vislumbramos la carga de la prueba como el deber procesal que tiene una de las partes de probar, ya sea por las proposiciones en forma de hechos que advierte; por disposición de la norma; por la jurisprudencia establecida por los tribunales de amparo o en su caso, por la mejor posición que guarda frente al derecho por una de las partes, por tanto, en caso de no cumplir con dicha obligación, recibirá una sanción de carácter procesal.

Nótese que la carga probatoria establecida en la jurisprudencia de los tribunales de amparo en México tiene el carácter de obligatorio a pesar de no encontrarse legislada; esto debido a la facultad jurisdiccional con la que cuentan dichos órganos, su fundamento lo encontramos en los artículos 94 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 215 a 221 de la Ley de Amparo.

Una muestra clara de ello es la carga dinámica de la prueba la cual hasta el día de hoy no forma parte del derecho positivo mexicano; no obstante, los tribunales de amparo establecieron la tesis de rubro "*CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA. SU CONCEPTO Y JUSTIFICACIÓN*"³² en la cual se resolvió que ésta es una regla procesal en materia de prueba que impone a las partes el deber de probar afirmaciones sobre los hechos controvertidos aunque no las hayan vertido, es decir, la obligación de probar se traslada a la parte que disponga del medio de convicción y pueda aportarlo para evidenciar la verdad de los hechos, ello debido a que pueden existir dificultades materiales para aportar los medios de convicción correspondiente o se encuentre ante una mejor posición ante el derecho, por lo que, a partir de esta distribución se busca una resolución apegada a la justicia.

Así mismo, dentro de la carga probatoria encontramos dos vertientes, la primera de carácter subjetivo que consiste en aquella situación en que se encuentra cada una de las partes ante cada hecho que se debe de probar y es

³² Registro digital: 2019351, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Administrativa, Común, Tesis: I.18o.A.32 K (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 63, Febrero de 2019, Tomo II, página 2919, Tipo: Aislada.

a lo que Rosenberg denomina como “*la carga de la gestión probatoria*”, la cual consiste en: “(...) *procurar la prueba de un hecho controvertido mediante propia actividad, para sustraerse de la pérdida del proceso*”.³³

Mientras que, por otro lado, está la variante de carácter objetivo, la cual hace referencia a lo comprobado y no en quien ha comprobado.

Ahora bien, a través de la carga de la prueba se determina a cuál de las partes le corresponde probar, verbigracia, en el artículo 281 del CPCDF, se establece la distribución de cargas probatorias a saber: “*Las partes asumirán la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones*”.³⁴

Como ilustración, los hechos constitutivos son los medios a través de los cuales se crea una relación jurídica.

A partir de lo antes expuesto, podemos decir que sólo el que afirma está obligado a probar, empero, el CPCDF considera diversos supuestos de excepción, entre los que encontramos los siguientes:

Artículo 282.- El que niega sólo será obligado a probar:

I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho;

II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga en su favor el colitigante;

III. Cuando se desconozca la capacidad;

IV. Cuando la negativa fuere elemento constitutivo de la acción.

De la clasificación que se desprende del artículo que se cita *ut supra*, consideramos oportuno ilustrar cada una de estas fracciones con los casos prácticos que se exponen a continuación:

I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho

³³ Rosenberg, Leo, *Tratado de derecho procesal civil*, t.II, trad. de Romero Vera, Ángela, Argentina, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1955, p. 223.

³⁴ Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, 2015, México.

Esta fracción I, hace referencia a una negación expresa que se opone a diversa situación que resulte ser un hecho notorio y que no se pueda negar categóricamente o incluso, se opone a otra afirmación realizada por el demandado.

Por ejemplo, la Segunda Sala de la SCJN estableció la jurisprudencia de rubro *“CUERPOS DE SEGURIDAD PÚBLICA. CUANDO LA AUTORIDAD DEMANDADA NIEGUE EL CESE DE UNO DE SUS INTEGRANTES, PERO AFIRME QUE ÉSTE FUE QUIEN DEJÓ DE ASISTIR A SUS LABORES, LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA, PORQUE LA NEGATIVA DE LO PRIMERO ENVUELVE LA AFIRMACIÓN DE LO SEGUNDO”*.³⁵

Este criterio tuvo lugar a partir de la Contradicción de tesis 174/2016, toda vez que el Cuarto Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Tercera Región, con residencia en Guadalajara, Jalisco, en apoyo del Primer Tribunal Colegiado del Trigésimo Circuito, determinó que corresponde a la autoridad demandada la carga de la prueba cuando niega la destitución verbal del empleo de un elemento de seguridad pública y agrega que fue aquél quien dejó de presentarse a su trabajo.

En cambio, el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito actual Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito consideró que corresponde al elemento de seguridad pública la carga de la prueba cuando la autoridad demandada niega el cese de que se dijo objeto el actor y, alega que con posterioridad a la fecha del citado cese, éste dejó de asistir a sus labores.

A lo que, la Segunda Sala llegó a la conclusión que negar la destitución del elemento de seguridad pública y enseguida atribuirle faltas injustificadas, constituye la aceptación de que éste ya no presta sus servicios a la corporación,

³⁵ Registro digital: 2013078, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Administrativa, Tesis: 2a./J. 166/2016 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 36, Noviembre de 2016, Tomo II, página 1282, Tipo: Jurisprudencia.

por lo que se está en presencia de dos hechos, uno de naturaleza negativa y otro de naturaleza positiva, correspondiendo a quien afirma esto último a probar sus aseveraciones, situación por la cual se actualiza la fracción I del artículo en comento.

II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga en su favor el colitigante

Esta fracción segunda se infiere como el acto a través del cual se niega un hecho que se opone a una presunción legal, en consecuencia, se invierte la carga probatoria y esta presunción legal admite prueba en contrario.

Como un caso práctico donde se expone la actualización de esta fracción, se cita la tesis sustentada por el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, de rubro *"ALIMENTOS. EL DEUDOR ALIMENTARIO TIENE LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONARLOS AL HIJO MAYOR DE EDAD QUE CONCLUYÓ SUS ESTUDIOS PROFESIONALES, DURANTE EL TIEMPO QUE PRUDENTEMENTE REQUIERA PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO QUE LO ACREDITE COMO PROFESIONISTA (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE CHIAPAS)"*³⁶, dentro de la cual en apoyo al criterio sustentado por la otrora Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia número 3a./J. 41/90, derivada de la contradicción de tesis 16/90, de rubro: *"ALIMENTOS. CORRESPONDE AL DEUDOR ALIMENTARIO LA CARGA DE PROBAR QUE LOS HIJOS MAYORES QUE ACREDITEN SE ENCUENTRAN ESTUDIANDO UN GRADO ESCOLAR ADECUADO, NO LOS NECESITAN"*, se determinó que los hijos mayores de edad, al igual que los menores, gozan de la presunción de necesitar alimentos, salvo prueba en contrario; por tanto, es al deudor alimentista a quien corresponde demostrar que su acreedor no los necesita.

³⁶ Registro digital: 182257, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materias(s): Civil, Tesis: XX.2o.20 C, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIX, Febrero de 2004, página 975, Tipo: Aislada.

Entonces ¿cómo puede demostrar el deudor alimentario que los hijos mayores de edad necesitan alimentos? Porque los hijos mayores tengan bienes propios o desempeñen algún trabajo, oficio, profesión o comercio.

En este caso en particular, se interpretó el artículo 304 del Código Civil para el Estado de Chiapas en el cual se establece que la obligación de pago de alimentos por parte del deudor se satisface cuando el hijo mayor de edad, quien ejerce la acción de pago de alimentos, no sólo haya concluido sus estudios profesionales, sino que se prolonga hasta en tanto se encuentre apto para ejercer legalmente como profesionista.

Por tanto, para que a una persona pueda atribuírsele la calidad de profesionista y ejerza las actividades inherentes a su profesión, resulta necesario que cuente con título profesional expedido por la autoridad competente; por ende, hasta en tanto obtenga el documento que lo faculte para ejercer su profesión, subsiste a favor del acreedor la presunción de necesitar alimentos y gravita sobre el deudor la carga probatoria de demostrar que su demandante no los requiere.

III. Cuando se desconozca la capacidad

En la tercera fracción se plantea la hipótesis de que quien niega la capacidad de una persona, está afirmando implícitamente que ésta es incapaz, por tanto, esta fracción resulta una particularidad de la fracción I; en consecuencia, consideramos innecesaria su adición o estudio como excepción.

IV. Cuando la negativa fuere elemento constitutivo de la acción

La última fracción que nos queda por analizar es la marcada con el numeral IV, la cual hace referencia a aquella negativa que implique una acción, en consecuencia, para reclamar dicha pretensión es necesario demostrar el derecho.

En este caso en particular, encontramos que el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, se dio a la tarea de interpretar esta fracción en la tesis de rubro “*HECHOS NEGATIVOS. FORMA EN QUE DEBEN DEMOSTRARSE POR LA PARTE QUE LOS FORMULA CUANDO CON BASE EN ELLOS SUSTENTA UNA ACCIÓN DE INCUMPLIMIENTO (INTERPRETACIÓN DE LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 282 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL)*”³⁷, en la cual como base fundamental se sostiene que cuando se demanda el incumplimiento de una obligación (aspecto negativo del cumplimiento), el actor tiene el deber procesal de acreditar la existencia de dicha obligación a efecto de demostrar que su incumplimiento es susceptible de actualizarse, mas no así la carga probatoria respecto del incumplimiento en cuestión, ya que éste constituye un hecho negativo sustancial que no es susceptible de ser demostrado.

Ante ello, se advierte que el cumplimiento de una obligación se traduce en un hecho positivo, que debe ser demostrado por la parte demandada, ya que es ésta es quien tiene la necesidad y facilidad lógica de acreditar esa situación a efecto de desvirtuar la acción ejercitada en su contra.

Finalmente, para concluir el presente capítulo, consideramos oportuno destacar “*los poderes del Juez en materia probatoria*”, toda vez que se sostiene que éstos se vislumbran como aquellos actos por medio de los cuales se busca alcanzar la verdad, respecto a los hechos controvertidos; sin embargo, para llegar a ésta, no basta con alcanzar la verdad por el simple hecho de que en las normas se consigne una igualdad procesal o formal entre las partes, por tanto, se debe considerar aspectos económicos, sociales, políticos y culturales.

Por ello, el derecho contemporáneo en diversas materias ha instituido la prueba para mejor proveer, donde se otorga al juzgador la facultad de suplir la deficiente actuación probatoria de cualquiera de las partes en el proceso, pero,

³⁷ Registro digital: 170306, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época Materias(s): Civil, Tesis: I.3o.C.663 C, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVII, Febrero de 2008, página 2299, Tipo: Aislada.

en especial de la parte débil, mal asesorada o vulnerable, por lo que, para lograr este fin el juzgador puede realizar cualquier diligencia tendiente a llegar a la verdad.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Los antecedentes de los derechos sociales en México

Concluido el periodo colonial, desde la independencia encontramos que se han promulgado tres constituciones en México; en primer lugar, encontramos la del año de 1824, posterior a ella tenemos a la Constitución de 1857 y finalmente, se encuentra la Carta Magna vigente hasta nuestros días, la cual se promulgó en el año de 1917, a partir de la cual cambió de manera radical la estructura política, social y económica del país.

Previo a conocer la primera Constitución en México, es importante destacar que uno de los factores que dieron lugar a la independencia fue el descontento social derivado de la falta de oportunidades para los criollos e indígenas, siendo que, por lo que respecta a estos últimos, se encontraban destinados a la esclavitud y a servir a los españoles.

Lo anterior se puede advertir de los Sentimientos de la Nación, documento suscrito por José María Morelos y Pavón en el año de 1813, dentro del cual en los artículos 12 y 15, estableció lo siguiente:

12º. Que como la buena ley es superior á todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen á constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente él jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y él hurto.

15º. Que la esclavitud se proscriba para siempre, y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales y sólo distinguirá á un americano de otro, él vicio y la virtud.³⁸

³⁸ Morelos y Pavón, José María, Sentimientos de la Nación, 14 de septiembre de 1813, disponible en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1813.pdf>, consultado el 27 de noviembre de 2021 a las 12:50 horas.

Pese a lo anterior y que se logró la independencia de México en 1821, no fue fácil dejar atrás el dominio español que tuvo lugar por más de 300 años; ello toda vez que la esclavitud de los indígenas perduró por algunos años más.

Sin embargo, los esfuerzos por buscar una nueva estructura política, económica y social se plasmaron en la Constitución de 1824, la cual fue como mencionamos con antelación, la primera en México como país independiente.

Respecto a la materia laboral y social, dicha Constitución no contenía ningún precepto que la regulara, sin embargo, es un antecedente histórico para las constituciones que la sustituyeron.

En este sentido, el primer antecedente que encontramos, con relación a la regulación Constitucional de carácter laboral se encuentra en la Constitución de 1857, toda vez que en los artículos 4 y 5 se estableció lo que a continuación se cita:

Artículo. 4. Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria ó trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno, ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, ó por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

Artículo. 5. Nadie puede ser obligado á prestar trabajos personales, sin la justa retribucion y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida, ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educacion, ó de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscricion ó destierro.³⁹

De los preceptos antes citados, se destaca que el legislador constitucional buscó establecer la libertad de oficio o profesión siempre que éste fuera legal y con su justa retribución, aboliendo cualquier forma de esclavitud y evitando cualquier acto que limitara el ejercicio de derechos sociales de los trabajadores.

³⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1857, México.

Como consecuencia de lo anterior, resulta importante señalar que, a pesar del establecimiento de las consideraciones a nivel Constitucional en materia de trabajo antes advertidas, el legislador secundario fue omiso en crear normas que regularan el derecho de laboral, lo anterior se atribuye a que se estaban sentando las bases de la nación, lo que permitió que siguieran los abusos y explotación de la clase obrera.

Al respecto, durante la vigencia de dicha Constitución, el autor Porfirio Marquet Guerrero, nos relata los acontecimientos que se suscitaron en dicho periodo:

En suma, los últimos treinta años del siglo XIX fueron de explotación para los trabajadores, tanto bajo el régimen de Benito Juárez como bajo el de Porfirio Díaz. Por otra parte, particularmente en las dos últimas décadas se inició la industrialización del país, sobre todo con un importante incremento a la inversión extranjera, con lo que aumentó considerablemente el número de trabajadores y se empezaron a suscitar los primeros conflictos, así como también se organizaron las primeras agrupaciones de trabajadores, aunque bajo la fórmula más genérica de asociaciones, pero que constituyen los antecedentes inmediatos de los sindicatos.⁴⁰

Como consecuencia de tal represión por parte del Estado Mexicano, en especial a inicios del Siglo XX, donde tuvo lugar la parte final de la dictadura del presidente de México en ese entonces Porfirio Díaz, encontramos dos eventos en materia laboral de gran importancia como lo fueron las huelgas de Cananea y Río Blanco de 1906 y 1907, respectivamente.

Las condiciones bajo las cuales trabajaban los obreros las narró Elisa Speckman, en los términos que se citan a continuación:

No existía una legislación que los protegiera pues, según las ideas del liberalismo económico, el gobierno no debía intervenir en la economía y el salario debía fijarse según la ley de la oferta y la demanda (...) si bien existía libertad de asociación, no

⁴⁰ Marquet Guerrero, Porfirio, *Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo*, disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>, consultado el 27 de noviembre de 2021 a las 17:33 horas.

*se permitían las huelgas. Hombres, mujeres y niños cumplían jornadas de 12 a 14 horas diarias, siete días a la semana; podían ser despedidos sin justificación, y no estaban protegidos contra accidentes (...) Por ello los trabajadores se organizaron en asociaciones de ayuda mutua (...) cooperativas de préstamo o de suministro de alimentos, así como organizaciones que luchaban por mejorar las condiciones de trabajo y de salario, y que, en algunos casos, recibieron la influencia de las ideas socialistas o anarquistas (...) La política de Díaz hacia los trabajadores osciló entre la negociación y la represión (...).*⁴¹

Es por ello por lo que, tales eventos se encuentran íntimamente relacionados con la Revolución Mexicana que inició el 20 de noviembre de 1910, la cual no fue sólo un movimiento armado, sino que fue un acontecimiento de carácter ideológico en busca del derrocamiento de la dictadura establecida por el presidente Porfirio Díaz.

Aunque no existe una fecha exacta que delimite el término de la Revolución Mexicana, el triunfo de Venustiano Carranza y su ejército denominado como Constitucionalista, integró en enero de 1917 un órgano constituyente encargado de reformar la Constitución de 1857; lo cual se logró a través de la promulgación de una nueva Carta Magna la cual tuvo lugar en fecha 5 de febrero de 1917.

En esta nueva Carta Magna se sentaron las bases para lograr el desarrollo económico, político y social del Estado Mexicano, las cuales fueron la bandera del movimiento revolucionario. Tal es la importancia de esta Constitución que, México fue el primer país en el mundo de establecer en el ordenamiento supremo derechos individuales y de carácter social. Por lo que respecta a la materia de trabajo, en el artículo 123 de la CPEUM, se establecieron normas de carácter laboral como lo fue la libertad de trabajo, la limitación de la jornada, el derecho a un salario mínimo, el derecho de asociación de los trabajadores, entre otros aspectos.

⁴¹ Escalante, Pablo, *Nueva historia mínima de México*, México, El Colegio de México, 2006, p. 218.

No obstante, los esfuerzos del gobierno mexicano dedicados a mejorar las condiciones de trabajo de la clase obrera durante la primera mitad del Siglo XX se dieron de forma gradual, teniendo mayor impacto desde la llegada a la Presidencia por parte de Lázaro Cárdenas, quien con su labor institucional en 1939 creó la Secretaría de Salubridad y Asistencia, en 1940 fundó la Universidad Nacional Autónoma de México y la Escuela Nacional de Trabajo Social. Así mismo, continuó con dicho trabajo el presidente Ávila Camacho quien en 1940 creó el Instituto Mexicano del Seguro Social con el objeto de brindar asistencia social a los trabajadores.

Así, México durante la vigencia de la Carta Magna de 1917, se ha transformado desde una sociedad rural preindustrial a una sociedad industrializada y mayormente urbana con una serie de instituciones y normas que han velado por los derechos sociales, en este caso, buscando el beneficio y equidad entre el capital de trabajo y la clase obrera.

2. El origen de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como institución, tienen su origen en la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, donde se creó una Junta de Conciliación para cada distrito industrial, las cuales estaban conformadas por 4 integrantes de cada sector y destacaba que se establecía un término de 30 días para emitir una sentencia.⁴²

Esto fue así, ya que con dicho órgano jurisdiccional se buscó regular las relaciones laborales, las cuales se limitaban a un carácter individual y de materia mercantil; así mismo se creó una Junta de Conciliación para cada distrito industrial, las cuales estaban conformadas por 4 integrantes de cada sector.

Ahora bien, con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, se estableció en el artículo 123, fracción XX, la

⁴² Sánchez Castañeda, Alfredo, *La conciliación laboral en el nuevo modelo de justicia laboral: un camino complejo por recorrer* <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6200/4.pdf> consultado el 8 de abril de 2022.

formación de una Junta de Conciliación y Arbitraje integrada por igual número de representantes de los obreros, los patronos y del gobierno, escenario que no suscitó mayor discusión sino que sólo generó incertidumbre acerca de cómo y cuándo se integrarían dichas juntas, dejando tal reglamentación a cada Estado de la República, teniendo éstos la facultad de establecer Consejos Permanentes o Accidentales, según lo que consideraran mejor.

En dicho momento histórico, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se pronunció al respecto, mediante ejecutoria de fecha 18 de marzo de 1918, donde controvertió la competencia de la Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos relativos al cumplimiento de contratos de trabajo, por lo que estableció en un inicio los criterios que se citan a continuación:

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Están facultadas para decidir los conflictos entre el capital y el trabajo, que tengan el carácter de actuales, de trabajo presente, y que surjan por la negativa de una de las partes contratantes a cumplir con sus compromisos.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La Constitución no las faculta para decidir demandas que atañan a las consecuencias de un contrato de trabajo que ya ha expirado, lo cual es de la competencia de los tribunales ordinarios.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

El propósito del legislador fue que mediasen en los conflictos que ocurren con motivo del cumplimiento de un contrato de trabajo, en ejecución; como sucede en los casos de huelgas, paros, etcétera, que, ordinariamente, trascienden al orden de la sociedad y a la prosperidad y ruina de las industrias; proporcionando así, a los interesados, un medio pronto y eficaz para resolver sus dificultades.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Si se interpretaran las disposiciones constitucionales, relativas a ellas, en el sentido de que pudieran conocer de las demandas civiles, o mercantiles, procedentes de contratos de trabajo, dando carácter de ejecutivo a sus resoluciones, dejarían de tener la calidad que su título les atribuye y se investirían de una jurisdicción que la Carta Fundamental sólo confiere a los poderes del orden judicial de la Federación o de los Estados, en virtud del pacto federal.

De tales determinaciones se desprende que la Corte llegó a la conclusión de que el arbitraje que le competía a las Juntas de Conciliación y Arbitraje era público y no privado; que la validez de los arreglos quedaba a aceptación de las partes; que el arbitraje sólo tenía por objeto prevenir conflictos entre capital y trabajo; que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podían obligar a los particulares a someterse a sus determinaciones y que las Juntas no eran un Tribunal, pero sí una autoridad, por lo que era procedente el amparo ante sus determinaciones.

Con la creación de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1931⁴³, se regularon las facultades y atribuciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así mismo, se estableció que la elección de los representantes del capital y del trabajo quedarían a cargo de convenciones reunidas el 1° de diciembre de los años pares, designándose representantes obreros y patronales, titulares y suplentes, por cada grupo especial de las Juntas y la propia ley declinaba en reglamentos a expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento.

Bajo esta ley se crearon dos tipos de Juntas de Conciliación en las dos modalidades siguientes: Permanentes o Accidentales; así mismo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, también funcionaron bajo las dos modalidades siguientes: Las de los Estados, las cuales se llamaron Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, y la de carácter Federal, denominada como Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por otro lado, derivado de la reforma Constitucional de 1942 al artículo 123 fracción XXXI de la Carta Magna, se determinó la competencia federal la cual comprendió ramas como son: la ferrocarrilera, la textil, la eléctrica, la cinematográfica, la minera, etc.

⁴³ *Reseña histórica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, Secretaría del Trabajo disponible en: <https://www.stps.gob.mx/librosblancos/libroblancodelaJFCA/LibroBlancoObraJFCA20063resena.pdf> consultado el 1 de marzo de 2022.

El 5 de diciembre de 1960, se dividió el artículo 123 Constitucional en dos apartados, siendo el denominado con el apartado A, el que regularía hasta nuestros días las relaciones entre trabajadores, obreros, jornaleros, artesanos y en general, todo contrato de trabajo y el apartado B, el cual corresponde a las relaciones de trabajo entre el Estado Federal “los Poderes de la Unión” y sus funcionarios.

En concordancia con lo anterior, en las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y 1980, se determinó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, continuaron existiendo tanto a nivel local como federal; pero en el ámbito estatal dejaron de ser Juntas Centrales, para convertirse en Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Su integración siguió siendo de carácter tripartita. En cuanto a su funcionamiento, continuaron actuando en Pleno o en Juntas Especiales.

Tras largos años, apareció la Reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, donde se modificó la integración del Pleno, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que ya no formaran parte del Pleno, los representantes obrero-patronales de las Juntas Especiales establecidas fuera del Distrito Federal (hoy Ciudad de México).

Por otro lado, se exigió que los actuarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje federal y locales tuvieran título de licenciado en derecho. De igual manera, se exigió a los litigantes o postulantes, que para poder comparecer ante dicha autoridad debían acreditar su carácter de abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o carta de pasante expedidas por autoridad competente; así mismo, se crearon los funcionarios de carrera y la figura de los Conciliadores.

Sin embargo, la falta de profesionalización de los integrantes de las Juntas generó a lo largo de tiempo muchas críticas, en especial el desaprovechamiento o uso indebido de la conciliación; la falta de modernización y agilización de procedimientos mediante el uso adecuado de tecnologías de información; la deficiencia en la implementación del servicio profesional de carrera; la

insuficiencia de mecanismos que promovieran el convenio fuera de juicio; la dificultad en la ejecución de los laudos; el retraso en la práctica de notificaciones y exhortos, la ausencia de un esquema de organización que permitiera concentrar los recursos humanos y materiales con que se contaba en las áreas más problemáticas o en las que se demandaba mayor atención; la insuficiencia administrativa; las prácticas de corrupción; el retraso en la práctica de notificaciones y exhorto; la burocratización en sus operaciones y excesivas cargas de trabajo por asuntos que no son propios de su competencia laboral originaria; la presentación de contratos de protección patronal, la existencia de sindicatos fantasmas que desconocían los trabajadores; la demora de los recuentos sindicales para la titularidad de los contratos colectivos de trabajo; entre otras circunstancias que dieron lugar a la reforma Constitucional de 2017 y a la Ley Federal de Trabajo de 2019, en materia de trabajo y justicia social, a partir de la cual se determinó eliminar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la creación de Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial del fuero común y federal.

En consecuencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán sustituidas por Tribunales Laborales, por lo que, en la actualidad nos encontramos en una etapa de transición que, de conformidad con el decreto del 1 de mayo de 2019 por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, en el artículo octavo transitorio se establece que las juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales seguirán haciéndose cargo de las demandas hasta que entren en funciones los tribunales federales y locales y los centros de conciliación. Mientras que del artículo décimo transitorio se desprende que una vez que entren en operación los Centros de Conciliación y Tribunales, los procedimientos y los juicios se ventilarán ante ellos.

Se advierte que el cambio es tan amplio que la implementación se organizó en tres etapas, las cuales deberían llegar a su fin en el año 2022. La

primera entró en vigor en noviembre de 2020 en ocho Entidades Federativas, dentro de las cuales se encuentran: Durango, Zacatecas, San Luis Potosí, Hidalgo, Estado de México, Campeche, Tabasco y Chiapas.

Así mismo, en la segunda fase de la implementación de la reforma laboral, tuvo lugar en el mes de noviembre de 2021, en los estados siguientes: Baja California, Baja California Sur, Aguascalientes, Guanajuato, Querétaro, Colima, Veracruz, Puebla, Tlaxcala, Morelos, Guerrero, Oaxaca y Quintana Roo.

Finalmente, los estados que conforman la tercera etapa, la cual entró en vigor el 3 de octubre de 2022, son: Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán.

3. Antecedentes históricos a la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo se promulgó en primera ocasión el 18 de agosto de 1931, regulando los aspectos principales del derecho individual, colectivo y procesal en materia de trabajo.

En este momento histórico, México se encontraba en una transición hacia la industrialización, en consecuencia, se buscó poner en equilibrio los intereses industriales, sin violar los derechos del movimiento obrero.

El contexto histórico de 1931 era de una depresión económica y una situación política frágil. El gobierno federal quiso acomodar los intereses de la clase patronal hasta el punto de que pudiera para alentar las posibilidades de inversión en la producción. Aún existían unos movimientos sindicalistas en la nación y el gobierno federal no los supo ignorar completamente en sus esfuerzos para llevar a cabo la legislación.⁴⁴

⁴⁴ Suarez Potts, Williams, *La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931*, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4320/26.pdf>, consultado el 27 de noviembre de 2021 a las 17:56 horas.

Bajo tal circunstancia, la reformada Ley Federal del Trabajo como norma secundaria tuvo que desarrollar los postulados y enunciados establecidos en el artículo 123 de la Carta Magna.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reguló prácticamente todos los aspectos principales del derecho del trabajo, siendo tutelar en favor de los trabajadores ya que establecía temas como el contrato individual de trabajo, del contrato colectivo de trabajo, de las horas de trabajo, de los descansos legales, del salario mínimo, del reglamento interior de trabajo, del trabajo de las mujeres, de las obligaciones de los patrones y de los trabajadores, de la modificación, suspensión, rescisión y terminación de los contratos de trabajo, de algunos trabajos especiales, del contrato de aprendizaje, de los sindicatos, de las coaliciones, de las huelgas y paros, de los riesgos profesionales, de los aspectos procesales ante las juntas de conciliación, así como de las responsabilidades y sanciones.

Por otro lado, se establecieron los lineamientos para regular: la exclusión de las relaciones entre el Estado y sus servidores, de los sujetos de las relaciones de trabajo, de las fuentes supletorias, de las prescripciones, de las autoridades del trabajo tanto administrativas como jurisdiccionales, entre otros temas.

Es por las consideraciones citadas en el párrafo que antecede que, la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue considerada con una “*falsa igualdad*” en perjuicio de la clase obrera, ya que se reconocía la posibilidad de celebrar contratos colectivos sin el consentimiento de los trabajadores, la posibilidad de calificar la huelga como existente o inexistente después de su estallido y se incorporó la oportunidad de introducir en los contratos colectivos las “*cláusulas de exclusión*”.⁴⁵

Esta ley con las modalidades antes señaladas fue abrogada por la entrada en vigor de la reforma Ley Federal del Trabajo de fecha 1 de mayo del año 1970.

⁴⁵ Méndez, Ricardo, *Derecho laboral un enfoque práctico*, 2ª ed., México, Mac Graw Hill, 2014, p. 30.

Nótese que esta reforma a la LFT comprendió la libertad de trabajo, la igualdad laboral, la irrenunciabilidad de derechos, la preferencia para los trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros, los conceptos de trabajador, patrón, representante del patrón, intermediario, empresa, establecimiento, fuentes del derecho del trabajo, criterios de supletoriedad, criterio de interpretación; las relaciones individuales de trabajo en cuanto a sus caracteres, su temporalidad, los casos de suspensión, de rescisión y de terminación; las condiciones de trabajo, concretamente: jornada, días de descanso, vacaciones, salario mínimo, normas de protección al salario, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones; los trabajos especiales; las relaciones colectivas de trabajo que comprenden las normas en materia de coaliciones, sindicatos, federaciones, confederaciones, contrato colectivo de trabajo, contrato-ley, reglamento interior de trabajo, conflictos colectivos, así como la reglamentación del derecho de huelga; la reglamentación sobre las autoridades del trabajo, la que comprende las administrativas jurisdiccionales, así como las que coadyuvan a la integración y modificación de las determinaciones en materia de salarios mínimos y participación de utilidades y las normas, principios e instituciones del derecho procesal del trabajo.

4. Reformas a la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal de Trabajo se encontró vigente por más de 40 años, sin embargo, fue modificada en más de 27 ocasiones dentro de las que destacan la reforma de 1980, en la cual se realizaron modificaciones de carácter adjetivo, por lo que figuró la determinación de la carga de la prueba a la patronal y la concentración de las etapas procesales en el procedimiento ordinario laboral en una sola audiencia.

Fue hasta la reforma a la Ley Federal del Trabajo que tuvo lugar en el año de 2012, donde se modificaron o reformaron 221 artículos, teniendo como principales temas la inclusión de la definición del trabajo digno y decente, la incorporación y legalización del sistema de subcontratación, la regulación de

formas de contratación como: temporal, capacitación, prueba, etc., se limitaron los salarios vencidos, se otorgó una licencia por paternidad, se modificaron los capítulos de capacitación y adiestramiento; así mismo se realizaron reformas de carácter adjetivo ponderando la conciliación y dividiendo las etapas del procedimiento ordinario laboral en tres instancias.

Sin embargo, la justicia laboral cayó en los mismos vicios, es decir, en prácticas que retrasaban los procedimientos ordinarios laborales, sindicatos obreros que sólo perseguían beneficios para las patronales, corrupción y en especial, la suscripción del T-MEC por parte del Estado Mexicano con los Estados Unidos de América y Canadá.

En consecuencia, se estableció una nueva justicia laboral a través del decreto por el que se declararon reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la reforma de 2017.

Respecto a la legislación secundaria, se promulgó el decreto de fecha 1 de mayo de 2019 por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación, el cual consistió en una reforma amplia, histórica y profunda basada en 3 elementos, es decir, se incorporó en la LFT las consideraciones siguientes:

- d. La desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de los Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial de la Federación y de los poderes judiciales locales que tendrán a su cargo la resolución de las diferencias entre los empleadores y los trabajadores.
- e. La libertad y la democracia sindical para los trabajadores quienes podrán participar en las decisiones fundamentales de su sindicato a través del voto personal, libre, directo y secreto. Por tanto, los trabajadores

podrán decidir, sin discriminación ni represalias, si desean afiliarse a un sindicato, cambiar de sindicato o no pertenecer a ninguno.

- f. La creación de un organismo público responsable de la conciliación laboral en materia federal; del registro sindical de asociaciones, contratos colectivos, contratos-ley y reglamentos interiores de trabajo a nivel nacional; y de la verificación y seguimiento de procesos de democracia sindical. Así como un órgano público de carácter local, el cual se encontrará facultado de agotar la etapa conciliatoria en materia local.

La reforma laboral comprende diversas obligaciones y compromisos internacionales asumidos por el Estado Mexicano mediante la ratificación de convenios y tratados en materia de trabajo, principalmente en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de los acuerdos comerciales regionales de los que México es parte.⁴⁶ Entre dicha normativa, encontramos las siguientes:

- Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
- Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, (1949).
- Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC): Capítulo 23 (Laboral) y Anexo 23-A (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México).
- Tratado entre México, Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC): Anexos 31-A y 31-B del T-MEC (Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida).
- Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (TIPAT): Capítulo 19 (Laboral).

⁴⁶ *Nuevo Modelo Laboral*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, disponible en: https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo_modelo_laboral, consultado el 28 de noviembre de 2021 a las 11:17 horas.

En conclusión, para llegar a la reforma en materia de justicia laboral que es el objeto de estudio del presente trabajo, se transitó en un devenir histórico dentro del cual el Estado Mexicano ha sido una pieza fundamental en temas de derechos sociales-laborales a nivel mundial; así mismo, resultó evidente el estancamiento y retraso al respecto; lo anterior, toda vez que la ley no persiguió el entorno social y el avance industrial que el mundo le exigió.

Así mismo, las malas prácticas, los actos de corrupción y la sobreprotección de la clase corporativa dieron como consecuencia que, hasta el momento que otros países exigieron igualdad comercial en sus relaciones económicas, políticas y sociales con el Estado Mexicano, éste se vio obligado a modificar las normas laborales, con el objeto de brindar una mejora en el trato y respeto a la clase obrera, donde incluso implementó normas internacionales que suscribió y que evidentemente no respetó, ya que no se habían considerado dentro de la Ley Federal del Trabajo. Por tanto, con el decreto en comento, se busca lograr un equilibrio entra capital y trabajo que permita a México evolucionar en temas de justicia laboral.

5. Derecho procesal aplicado a los conflictos del trabajo

Una vez que el derecho del trabajo ganó su autonomía y que fue reconocido como una rama más del derecho, esto derivado de la lucha de clases sociales, diversos tratadistas se han dado a la tarea de definir la teoría general del proceso en materia de trabajo.

Al respecto, Alberto Trueba Urbina define al derecho procesal del trabajo como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales.⁴⁷

En otro sentido, Armando Porrás y López señala que el derecho procesal del trabajo es aquella rama que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado,

⁴⁷ Trueba Urbina, Alberto, *Tratado teórico práctico del Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 1965, p.18.

respecto de las normas que regulan las relaciones de trabajo, desde el punto de vista económico y jurídico.⁴⁸

Empero, desde nuestra perspectiva ambas definiciones del derecho procesal del trabajo son limitadas, en virtud de que sólo se centran en la potestad jurisdiccional del Estado y dejaron de observar que a dicha autoridad se le ha otorgado desde su origen facultades conciliatorias en los conflictos de trabajo.

Se advierte que la referida actividad conciliatoria ha ocupado un lugar preponderante dentro del derecho procesal del trabajo.

Ahora bien, resulta oportuno señalar que en el derecho procesal mexicano contemporáneo resulta inexacto determinar la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo.

Esto es así, ya que actualmente existen tres clases de conflictos en materia de trabajo, como lo son:

- A. Privado-sociales: Donde intervienen intereses entre particulares (patrón-trabajador) y que se resuelven por Tribunales Laborales adscritos al Poder Judicial de la Federación.
- B. Públicos: Donde intervienen intereses entre el Estado y particulares (Estado y trabajadores al servicio del Estado)
- C. Sociales: Dentro del cual intervienen intereses entre particulares (patrón-trabajador) y que se resuelven por Juntas de Conciliación y Arbitraje. Se advierte que de conformidad con los artículos Séptimo y Octavo transitorios a la reforma a la LFT de 2019, las Juntas de Conciliación y Arbitraje permanecerán en sus funciones hasta en tanto se concluyan los juicios que se tramitaron ante éstas.

⁴⁸ Porras y López, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, Textos Universitarios, México, 1971, p.19.

Así mismo, en la evolución del derecho procesal del trabajo se desprenden de la Ley Federal del Trabajo, algunos principios⁴⁹, los cuales son:

I. *Principio conciliatorio.* Como etapa previa a la judicial se establece una etapa conciliatoria obligatoria ante una autoridad de carácter Administrativo, salvo las excepciones señaladas en el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo, la propia Ley Federal del Trabajo señala que durante todo el procedimiento y hasta antes de dictar sentencia, las partes podrán llegar a un arreglo conciliatorio.

II. *Principio de gratuidad.* El fundamento de este principio lo encontramos en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que: Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

III. *Principio de inmediatez.* Tiene como finalidad que los funcionarios adscritos al Tribunal deben estar en contacto con las partes, es decir, recibiendo pruebas, escuchando alegatos, testimonios, etc., con la presencia física del Juez quien en todo momento dirigirá la audiencia preliminar y de juicio.

Para dar constancia de lo anterior, el artículo 713 de la Ley de la materia dispone que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.

IV. *Principio de oralidad.* A diferencia de otras materias, el derecho procesal de trabajo se ha desarrollado por medio de audiencias en que las partes comparecen a exponer de manera verbal pretensiones ante la autoridad.

V. *Principio de sencillez.* Este principio tiene como finalidad que tanto en las comparecencias, promociones o alegaciones de las partes no se exigirá formalismo alguno, sólo deberán fijar de manera clara y precisa sus puntos petitorios. El fundamento de este principio lo encontramos en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo.

⁴⁹ Tena Suck, Rafael e Morales, Hugo Ítalo, *Derecho procesal del trabajo*, 7ª edición, Editorial Trillas, México , 2014, p. 29.

- VI. *Principio de suplencia.* El artículo 873 cuarto párrafo de la Ley Federal del Trabajo establece que:

De no subsanar el actor la demanda en el término concedido, el Tribunal subsanará las omisiones o irregularidades basándose en el material probatorio que el actor acompañe a su demanda y conforme a las normas del trabajo, una vez hecho lo anterior, el Tribunal admitirá la demanda.

Este párrafo se introdujo como una novedad a la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, dentro del cual faculta al juzgador de que para el caso de que la parte accionante no aclare su demanda, éste tendrá la obligación de subsanar dichos errores u omisiones con apoyo al material probatorio ofrecido.

- VII. *Principio de concentración.* Este principio tiene como finalidad que todos los juicios sean breves. Para ello, la Ley dota al Tribunal de diversas herramientas como lo son que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento y que las autoridades administrativas están obligadas, en la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a los Tribunales, si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las Leyes aplicables al caso.
- VIII. *Principio de economía procesal.* Consiste en que los tramites deberán ser simples, se simplifican las normas, el desahogo de pruebas y se eliminan los gastos y costas. Este principio tiene implicaciones netamente patrimoniales y persigue el ahorro de gastos innecesarios.
- IX. *Principio de publicidad.* Tiene como finalidad que la sociedad tendrá acceso a presenciar cualquier audiencia o diligencia, salvo las excepciones que se establecen en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que Tribunal podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando se puedan transgredir el derecho a la intimidad o tratándose de menores.
- X. *Principio de primacía de la realidad.* El fundamento de este principio lo encontramos esencialmente en el artículo 685 de la Ley. Su finalidad consiste en velar por la inferioridad del trabajador, quien puede ser objeto

de abusos que sólo pueden subsanarse donde la prioridad a la verosimilitud de los hechos sobre las formas.

Luego entonces, el juzgador se encuentra obligado a observar todos y cada uno de los principios antes descritos, con la finalidad de que sus resoluciones se encuentren apegadas a la justicia social.

Y así, una vez fijados los hechos a dirimir y desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes, el juzgador se encontrará en la oportunidad de dictar sus resoluciones a verdad sabida y buena fe guardada; esta obligación establecida en términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

Es decir, deben considerarse todos aquellos elementos objetivos y subjetivos que contribuyan a formar convicción en el ánimo del juzgador; debiendo fallar con base en la verdad que resulte de las actuaciones del juicio, por lo que están constreñidas a examinar las actuaciones habidas y a hacer constar en autos ese análisis; la apreciación en conciencia de las pruebas sólo tiene aplicación dentro de los límites fijados en la litis y deben descansar en la lógica y el raciocinio;

Se advierte que la frase “verdad sabida y buena fe guardada” es una clásica expresión forense usada desde hace siglos para dar a entender que un pleito o una causa debe sentenciarse sin atender a las formalidades del derecho.

Para ello, al juzgador en la reforma de 2019 a la LFT, se le faculta para recabar pruebas oficiosamente para conocer la verdad buscada en aplicación de una justicia objetiva, acorde con la realidad de los hechos debatidos en el conflicto.; por lo que puede preguntar a los testigos y a las personas que intervengan en audiencias; examinar documentos, objetos y lugares, así como hacerlos reconocer por peritos; y, en general, practicar cualquier diligencia que a su juicio sea necesaria para esclarecer la verdad.

En resumen, con todos los principios establecidos en la norma, así como las facultades otorgadas al juzgador en materia de trabajo, se cumple con la

finalidad perseguida por el legislador al fijar las normas del derecho procesal del trabajo, las cuales tienden a establecer el predominio que requiere la verdad frente a las formalidades, a veces en contradicción con la constancia formal, para responder necesariamente al propósito de hacer justicia como concepto regulador de las actividades sociales.

6. Particularidades del Derecho del Trabajo

El derecho del trabajo surge a partir de los conflictos e inconformidades que se suscitaron entre la fuerza de trabajo y el capital. Esto es, con la aparición de la propiedad privada, donde la sociedad se dividió en dos clases diferenciadas en cada periódico histórico, dentro de los cuales encontramos:

- I. En la Edad Antigua esclavos y patricios.
- II. En la Edad Media, siervos y nobles y señores feudales.
- III. En la Época Moderna, proletario de la ciudad y del campo y capitalistas poseedores de los medios de producción.⁵⁰

Es importante hacer mención que la aparición de los conflictos en materia de trabajo tienen su génesis en la Revolución Industrial la cual tuvo lugar debido a la opresión de la clase trabajadora.

Ahora bien, con relación a los sujetos que intervienen dentro de los conflictos en el Derecho del Trabajo, se pueden suscitar entre:

- a. Patrón y Trabajador debido a un despido injustificado o una rescisión de la relación de trabajo.
- b. Patronos derivado de una sustitución patronal.
- c. Trabajadores debido a problemas de escalafón o preferencia de derechos.
- d. Sindicatos como puede ser la titularidad de un contrato colectivo de trabajo.

⁵⁰ Ibídem, p. 29.

Por otro lado, respecto a los derechos que se ejercen por el accionante, los conflictos en materia de trabajo se clasifican en:

- A. Conflictos individuales debido a que se afectan intereses particulares del individuo.
- B. Conflictos jurídicos que se desprenden de la interpretación de la ley o de un contrato.
- C. Conflictos Económicos que terminan, suspenden, modifican o crean condiciones de trabajo.
- D. Conflictos colectivos los cuales afectan los intereses de carácter sindical.

Así mismo, el derecho de trabajo puede tener como objetivos los siguientes:

- I. La relación que surge a partir de un contrato individual de trabajo o consentimiento tácito de las partes en términos de los artículos 8, 10 y 20 de la Ley Federal del Trabajo.
- II. La negociación colectiva y libertad sindical.
- III. La protección de la clase obrera respecto al derecho a la salud en el trabajo, seguridad, jubilación y pensiones.
- IV. Los procesos judiciales que se inician a partir de las relaciones laborales.

Es importante advertir que la Ley Federal del Trabajo al regular estos objetivos, se centran en un significado protector, en virtud de que consideran al trabajador como la parte vulnerable de la relación de trabajo.

Ahora bien, toda vez que el derecho del trabajo norma cuestiones inherentes a salarios, condiciones de trabajo, negociación colectiva y libertad sindical y otros aspectos que determinan las condiciones sociales de cada actividad, éste es de orden público que busca no se siga perjuicio al interés social.

Como se ha expuesto en el presente capítulo el derecho del trabajo se encuentra en constante expansión, esto es, que en forma dinámica va cambiando sus características, sin embargo, de forma unánime el legislador ha establecido derechos mínimos que deben reconocérsele.

De lo anterior, sale a la luz el derecho que consideramos más importante en las relaciones laborales, esto es, que los derechos adquiridos por un trabajador son irrenunciables respecto a los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Finalmente, se puede advertir que el derecho de trabajo es reivindicador de la clase obrera, esta tesis tiene su apoyo en el pensamiento del autor Trueba Urbina, quien afirmó que el artículo 123 Constitucional tiene dos finalidades; la primera la cual es proteger a la clase obrera, es decir, una función tutelar y por otro lado en la recuperación de la plusvalía de los trabajadores.⁵¹

7. La carga de la prueba en materia laboral

Durante el devenir histórico de la Ley Federal del Trabajo, la carga de la prueba ha sido el elemento de mayor trascendencia para que el juzgador se encuentre en oportunidad de resolver un conflicto, en este caso, acerca de conflictos individuales en materia de trabajo.

La primera Ley Federal de Trabajo que se promulgó en primera ocasión el 18 de agosto de 1931, estableció que sólo serían sujetos a prueba los hechos que se encontraran en controversia por lo así establecido en el artículo 521.

Por ende, con apoyo en lo anterior al momento de delimitar las cargas probatorias, la Ley Federal de Trabajo de 1931 estableció en el artículo 524 lo siguiente:

⁵¹ Ibídem, p.122.

Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa y presentará los testigos o peritos que pretenda sean oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los testigos o peritos y, en general presentar todas las pruebas que hayan sido admitidas.

De una interpretación sistemática del precepto antes transcrito, se desprende que en dicha norma el legislador delimitó las cargas probatorias con apoyo al principio en derecho que establece que la parte que afirma se encuentra obligada a probar.

A pesar de que en dicha norma se establecieron preceptos como el salario mínimo, horas extras, entre otras condiciones, es aquí donde se actualiza la “falsa igualdad” a la que hacíamos referencia con anticipación.

Por otro lado, en la Ley Federal del Trabajo de 1970 sin tanta claridad, pero con apoyo en los tópicos que reguló inherentes a la irrenunciabilidad de derechos, los conceptos de trabajador, patrón, representante del patrón, intermediario, empresa, establecimiento, las relaciones individuales de trabajo en cuanto a sus caracteres, su temporalidad, los casos de suspensión, de rescisión y de terminación; las condiciones de trabajo, concretamente: jornada, días de descanso, vacaciones, salario mínimo, normas de protección al salario, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones; los trabajos especiales; entre otros, obligó a las partes a aportar los elementos probatorios que dispongan y con los que se pudiera contribuir al esclarecimiento de la verdad, esto de conformidad con el artículo 764.

No es, hasta la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 1980, dentro de la cual se delimitan las cargas probatorias en los artículos 784 y 804, en los términos que se citan a continuación:

ARTÍCULO 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento

de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;*
- II. Antigüedad del trabajador;*
- III. Faltas de asistencia del trabajador;*
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;*
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado. en los términos del artículo 37, fracción I y 53 fracción III de esta Ley;*
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;*
- VII. El contrato de trabajo;*
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;*
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;*
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;*
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;*
- XII. Monto y pago del salario;*
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;*
y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.*

ARTÍCULO 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

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

Los documentos señalados 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.

El ánimo de este cambio sustancial por parte del legislador fue en virtud de que la patronal se encuentra en mejor posición ante el derecho, derivado de la supra a subordinación dentro de la relación de trabajo, por tanto para acreditar

los extremos referentes a las condiciones generales de trabajo como lo son: horario, salario, categoría, antigüedad, entre otros, se obligó a la patronal a su acreditamiento.

Cargas probatorias que prevalecieron y se mantuvieron intocadas dentro de dicho numeral en la Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012.

Es importante advertir que, respecto a la última reforma que será objeto de estudio en el siguiente capítulo, la distribución de las cargas probatorias se ha mantenido e incluso agudizado, derivado de los criterios jurisprudenciales establecidos por los Tribunales de amparo y por las reformas a la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO III

LAS PRUEBAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Generalidades de las pruebas en la reforma a la Ley Federal del Trabajo

La reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, tuvo como consecuencia la implementación de un nuevo sistema de justicia de trabajo, en conflictos donde se dirimen controversias en materia individual de trabajo.

Su regulación la encontramos en el Título catorce “*Derecho procesal del trabajo*”, Capítulo XII “*De las pruebas*”, destacando la regla general de que las pruebas deberán referirse sólo a los hechos controvertidos y que no hayan sido confesados por las partes.

Los autores Tena Suck e Ítalo Morales, definen a los medios de prueba con el concepto siguiente:

El medio de prueba es el procedimiento o mecanismo utilizado por las partes para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, provocando una convicción en el juzgador, motivo por el cual su correcta utilización es trascendental en el proceso.

Con los medios probatorios se pretende demostrar o justificar en el juicio la verdad o falsedad de determinados acontecimientos de la controversia y no el derecho. Ya que éste no está sujeto a prueba (salvo excepciones consignadas en la legislación) no deben confundirse los medios de prueba como la prueba misma, toda vez que constituyen el cómo y el modo en que las partes aportan a la junta los elementos de convicción.

Luego entonces, se deduce que quien tiene un derecho y carece de medios suficientes para justificarlo y hacerlos efectivos ante los tribunales, sólo tendrá la sombra de un derecho que no pudo prosperar.⁵²

⁵²Ibídem, p. 130.

Con el nuevo sistema de justicia laboral, las pruebas en los procedimientos ordinarios laborales tienen su lugar en las dos fases en que se dividen una escrita y otra oral.

Por lo que respecta a la etapa escrita, la parte actora presenta su demanda acompañada de sus pruebas dentro de las cuales advierte su ofrecimiento y medios para su desahogo. De igual manera, la parte demandada contesta a la demanda, ofrece sus pruebas acompañadas de sus medios para su desahogo y objeta las pruebas ofrecidas por la parte actora. En consecuencia, se le da vista a la parte actora, quien objeta las pruebas ofrecidas por la demandada y realiza su réplica. Finalmente, se le da vista a la demandada para realizar su contrarréplica.

Mientras que en la etapa oral se desarrolla en dos audiencias, la primera de ellas consistente en la audiencia preliminar donde se admiten y desechan pruebas y, en segundo lugar, en la audiencia de juicio donde se desahogan las pruebas admitidas y debidamente preparadas.

Las pruebas que se refieran a hechos supervenientes podrán ofrecerse hasta antes de emitir sentencia, dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento de éstos. El Tribunal deberá dar vista con dichas pruebas a las demás partes para que manifiesten lo que a su derecho e interés convenga y en su caso, formulen las objeciones correspondientes; de ser necesario, se señalará día y hora para su desahogo en audiencia.

Ahora bien, el Capítulo XII de la LFT denominado como "*De las pruebas*", regula todos aquellos medios de prueba admisibles en juicio, así como su ofrecimiento y reglas procesales para su adecuado desahogo.

Previo a estudiar la particularidad de cada una de las pruebas que enumera la ley, consideramos oportuno conocer en primer lugar, qué se necesita para que un medio de prueba sea admisible.

La propia disposición legal establecida en la LFT en estudio dentro del presente capítulo, nos indica en el artículo 776 que, para que un medio de prueba sea admisible es necesario que no sea contrario a la moral y de manera especial nos enumera diversos tipos de prueba como la documental, la testimonial, la confesional, etc.

Es decir, de una interpretación extensiva del artículo 776 de la Ley, podemos advertir libremente que cualquier medio de prueba es admisible, por tanto, la enumeración de un listado clasificando el tipo de pruebas, a nuestro parecer resulta ocioso; siendo que, el único requisito es que éstas no sean contrarias a la moral y el derecho. Lo anterior lo destaco, en virtud de que, en materia de trabajo, los medios a través de los cuales se realizan actividades susceptibles de ser probadas evolucionan de manera tan rápida que, la enumeración de un cierto tipo de pruebas en forma particularizada resulta innecesario.

Un ejemplo que pudiera dejarnos en estado de alerta respecto a la enumeración de pruebas, es que debido a la implementación del trabajo a distancia o teletrabajo, las relaciones de trabajo se han convertido ubicuas, telemáticas o digitales, lo que ha tenido como consecuencia que existan despidos por mensajes de texto, llamadas telefónicas, videollamadas o incluso, correos electrónicos; en consecuencia, más que un listado, consideramos necesario que la ley otorgue al juzgador los parámetros básicos para brindarle un valor adecuado a cada tipo de material probatorio ofertado en juicio.

Por otro lado, es importante precisar qué es para el legislador una prueba contraria a la moral. En primer término, para llegar a responder dicha interrogante debemos definir qué es la moral.

Para el Diccionario de la Real Academia Española, la moral es: "*1. adj. Perteneciente o relativo a las acciones de las personas, desde el punto de vista de su obrar en relación con el bien o el mal y en función de su vida individual y, sobre todo, colectiva*".⁵³

⁵³ Diccionario de la Real Academia Española disponible en: <https://dle.rae.es/moral> consultado el 12 de mayo de 2021 a las 9:43 horas.

De la cita antes realizada podemos decir que, contrario a la moral es toda aquella acción que despliega una persona y que repercute en la colectividad de forma negativa.

Por poner un ejemplo claro de una prueba inadmisibles por ser contraria a la moral sería aquella que se obtiene a través del robo, la coacción, la intimidación, la premeditación o el abuso evidente por alguna de las partes en la relación de trabajo, con la finalidad de sacar provecho en juicio. Clara evidencia de estos actos son las firmas de renuncias que como requisito previo a la contratación exigía el patrón y que, afortunadamente se pretende erradicar con la reforma base del presente estudio.

Además, como requisito formal la ley nos advierte en el numeral 777 que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Aquí hacemos un paréntesis, toda vez que aparecen las pruebas supervenientes, las cuales son reguladas por la Ley Federal del Trabajo dentro del artículo 778.

Las pruebas supervenientes se definen como: *"(...) son aquellas de las que no se tenía conocimiento en el momento normal del ofrecimiento, o bien, se refieren a hechos no sucedidos hasta entonces".*⁵⁴

Es decir, este acontecimiento no conocido deberá tener una importancia tal que, dicha probanza, pueda decidir la suerte de éste. Como requisito procedimental se establece que dicho tipo de pruebas podrá ofrecerse hasta antes de emitir sentencia, dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento de éstos.

⁵⁴ Gómez Lara, Cipriano, op. cit., Nota. 14, p. 104.

Como segundo momento de la etapa probatoria encontramos a la admisión de las pruebas, la cual, es un acto personalísimo e inherente únicamente al Tribunal. Su fundamento lo encontramos en el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo, el cual faculta al Tribunal para poder desechar aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

El momento procesal en que este Tribunal determina la admisión de las pruebas es la audiencia preliminar y, de conformidad con lo establecido en el artículo 873-F, fracciones IV y V de la Ley Federal del Trabajo, respecto a éstas, se realizará lo siguiente:

(...) IV. El Tribunal definirá los hechos que no sean motivo de controversia con el fin de que las pruebas que se admitan se dirijan a los hechos sujetos a debate; V. En seguida, el Tribunal resolverá la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, admitirá las que tengan relación con la litis y desechará las inútiles, intrascendentes o que no guarden relación con los hechos controvertidos, expresando el motivo de ello; asimismo, establecerá la forma en que deberán prepararse las pruebas que admita para su desahogo la audiencia de juicio o las que se realizarán fuera de las instalaciones del Tribunal, cuando proceda en los términos de esta Ley. El Tribunal fijará día y hora para la celebración de la audiencia de juicio, que deberá efectuarse dentro del lapso de veinte días siguientes a la emisión del acuerdo respectivo, (...).⁵⁵

Es aquí donde nos encontramos con la tercera etapa denominada como de preparación de las pruebas, siendo ésta en virtud de la cual el Tribunal o en su caso, las partes, realizan todos aquellos actos tendientes a lograr el adecuado desahogo de una prueba, como puede ser la citación de un testigo, el fijar fecha y hora para la celebración de una confesional, entre otros actos.

Resulta relevante hacer la precisión que, respecto a los aspectos de forma, modo y tiempo para preparar el desahogo de las pruebas, éstas atienden de manera particular a su regulación especial.

⁵⁵ Ley Federal del Trabajo, 2021, México.

Finalmente, nos encontramos con la etapa de desahogo de pruebas la cual en este nuevo sistema de justicia laboral se desarrolla en la audiencia de juicio.

Nótese que la LFT con relación al desahogo de pruebas dispone en el artículo 873-I, la serie de actos que se deberán desarrollar dentro de la audiencia de juicio, conforme a lo siguiente:

I. Se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor y luego las del demandado;

II. Si alguna de las pruebas admitidas no se encontrara debidamente preparada y estuviera a cargo de las partes, se declarará la deserción de la misma, salvo causa justificada, en cuyo caso el juez señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes; para ello, deberá tomará las medidas conducentes y podrá hacer uso de las medidas de apremio que estime necesarias para lograr el desahogo de las pruebas admitidas y evitar la dilación del juicio, y

III. El juez deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hace en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que en caso contrario se dejará sin efectos la declaración correspondiente.⁵⁶

En resumen, de las fases desarrolladas en el presente apartado encontramos que las pruebas son la piedra angular en todo juicio donde se resuelve un procedimiento litigioso, toda vez que con éstas el juzgador cuenta con todos los elementos fundamentales para poder establecer una resolución que pueda poner fin al conflicto prevaleciendo la verdad, el derecho y la justicia. En consecuencia, el ofrecimiento, la preparación y el desahogo de las pruebas son una serie de actos que se deberán cumplir para que éstas puedan surtir sus efectos legales y su consideración dentro de la sentencia se encuentre apegada a derecho.

⁵⁶ Ley Federal del Trabajo, 2021, México.

2. La confesional

Por confesional se entiende aquella prueba en virtud de la cual cualquiera de las partes en el proceso de manera tácita o expresa manifiesta hechos que le son propios o que tienen la obligación de saber, siempre que se encuentren en controversia dentro del litigio.

Por ende, la prueba confesional es personal, salvo clara excepción de las personas jurídicas, quienes deberán desahogar dicha probanza por medio de su representante legal, con facultad expresa para absolver posiciones, tal y como lo veremos más adelante.

Sin embargo, es importante advertir que dentro de la doctrina encontramos otro tipo de confesiones que vale la pena describir, como lo es la extrajudicial, que es aquella que se realiza por cualquier documento que en su origen pudiera constar una manifestación sobre un hecho en controversia; la expresa que es aquella que se realiza por una declaración escrita u oral; la simple que es la que se realiza de forma lisa y llana sin ninguna aclaración; la compleja que es aquella dentro de la cual se confiesa un hecho, empero se realiza una precisión o aclaración y la ficta, que es aquella que se desprende de las evasivas, el silencio o la incomparecencia del absolvente⁵⁷.

Con relación a la regulación a este medio de prueba, el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que:

*Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte **para que concurra a absolver posiciones y responder preguntas.***

Tratándose de personas morales, la confesional puede desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado con facultades para absolver posiciones. Los sindicatos u organizaciones de trabajadores o patronos absolverán posiciones por conducto de su secretario general o integrante de la representación

⁵⁷ Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, op. cit., Nota 49, p.p. 139 y 140.

*estatutariamente autorizada o por apoderado con facultades expresas. (Énfasis añadido).*⁵⁸

En primer lugar, las posiciones son aquellas afirmaciones categóricas que la parte que solicita la confesional realiza al absolvente, quien deberá contestar afirmativa o negativamente.

Por otro lado, como segundo punto a destacar es que, con la reforma laboral de 2019, se introduce la posibilidad de que en el desahogo de la confesional el articulante pueda realizar preguntas al absolvente. Esto es, por preguntas se entiende a todo aquel enunciado interrogatorio que se realiza con la necesidad de conocer un hecho.

Cabe la pena precisar que, para que las posiciones y preguntas realizadas por las partes en el desahogo de la prueba confesional sean admitidas, de conformidad con el artículo 790 de la LFT, se deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Las preguntas y/o posiciones se formularán en forma oral en el momento de la audiencia mediante interrogatorio abierto.

II.- No se podrán presentar pliegos.

IV.- Las preguntas y/o posiciones deberán referirse a los hechos controvertidos en términos claros y precisos.

V.- Las preguntas y/o posiciones deberán ser entendidas sin dificultad, y cuyo fin sea esclarecer la verdad de los hechos.

Ahora bien, el deber de calificar el cumplimiento de los requisitos antes referidos respecto de las preguntas y/o posiciones, recae única y exclusivamente en el juzgador, a quien, de igual manera, se le dota de la facultad de formular a

⁵⁸ Ley Federal del Trabajo, 2021, México.

los absolventes las preguntas que estime pertinentes, así como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas.

Así mismo, toda pregunta o posición se tendrá por confesión expresa y espontánea, de conformidad con el numeral 792 de la LFT.

De la mano de lo anterior, encontramos la confesional conocida coloquialmente como “*para hechos propios*”, la cual tiene su fundamento en el artículo 787 de la LFT, donde se faculta a las partes a llamar a cualquier representante del patrón que ejerza funciones de dirección y/o administración cuando se le atribuyan hechos dentro de la demanda o en la contestación.

El juez podrá desechar la confesional o interrogatorio para hechos propios del absolvente que comparezca a juicio, cuando:

- a) 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.
- b) Sea sobreabundante o se trate de absolventes cuya confesión o declaración verse sobre los mismos hechos.
- c) Los hechos sobre los que se pretenda que declare, resulten inverosímiles a criterio del juez.
- d) Su comparecencia resulte innecesaria o su desahogo pueda causar una dilación indebida del juicio.⁵⁹

Esta confesional para hechos propios tiene su génesis en la reforma a la LFT de 1980, sin embargo, un error que persiste hasta la fecha es que se contempla la posibilidad de que la demandada pueda citar a sus empleados,

⁵⁹ Ídem.

directivos, gerentes, etc., a absolver posiciones, lo cual a nuestro criterio resulta incongruente y en la práctica jamás acontece tal consideración.

Así mismo, puntos que destacan de la reforma a esta prueba son:

a. Que los declarantes deben absolver posiciones o responder preguntas personalmente.

b. La citación del absolvente para hechos propios está a cargo del apoderado legal de la patronal o en caso de que se demuestre causa justificada de que no pueda ser así, será a cargo del actuario adjunto al Tribunal.

c. Se introduce la posibilidad de que se deseche la confesional para hechos propios, con diversas causas ya invocadas.

Consideramos oportuno citar el argumento del Doctor Hugo Ítalo Morales y Rafael Tena Suck, respecto a la confesional para hechos propios, al tenor de lo siguiente:

Sin lugar a dudas, la confesional para hechos propios no es propiamente una confesional de la empresa, sino una forma de testimonial calificada que deriva de la representación por mandato de ley del artículo 11 de la legislación laboral, en cuanto a que las personas que ejerzan actos de dirección o administración son consideradas como representante del patrón y le obligan en sus relaciones con sus trabajadores.

Luego entonces, es procedente el desechamiento de la prueba mencionada si el actor en su demanda no le imputa hechos propios a determinados funcionarios, o bien, desde nuestro punto de vista, si por circunstancias del caso, los hechos controvertidos deban ser necesariamente conocidos por el absolvente o tener una relación directa con los acontecimientos.⁶⁰

La modificación sustancial respecto a esta confesional para hechos propios se desprende de la facultad que el legislador otorgó al juzgador de

⁶⁰ Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, op. cit. Nota 49, p. 141.

desechar esta probanza, ya sea propuesta por el actor o por el demandado, toda vez que ahora se establecen las causas por medio de las cuales se puede fundar su desechamiento como que su desahogo puede provocar dilación en el procedimiento o cuando los hechos sobre los que se pretenda que declare, resulten inverosímiles, entre otros.

Consideramos que dicha facultad se traduce en una prerrogativa que busca generar un equilibrio entre las partes, ya que antes de esta reforma, como práctica cotidiana de los representantes de los trabajadores, le atribuían hechos falsos, inverosímiles e incluso, intrascendentes a altos directivos, gerentes o personas que ejercen actos de administración, dirección o fiscalización en las patronales, con la única finalidad de lograr una confesional ficta que pudiera generar una presunción legal al juzgador al momento de decidir el asunto.

Por ello, destacamos la labor del legislador por lo que respecta a esta nueva regulación de la confesional, en virtud de que por medio de dos mecanismos, el primero de ellos, la facultad de poder realizar preguntas a los absolventes por las partes, incluido en éstas al juzgador y la segunda, la facultad de desechar las confesionales para hechos propios por parte del Juez, cuando ésta sea innecesaria, intrascendente, dilate el procedimiento, entre otras causas, perfecciona y delimita el correcto uso de esta probanza.

Se reitera que con estos mecanismos se busca crear un punto de equilibrio procesal entre las partes, lo cual a nuestro entender se logra, al evitar prácticas fraudulentas como fue el aleccionar absolventes, atribuirles hechos inverosímiles a directivos, gerentes y demás funcionarios de la patronal; situación que sumó al desprestigio del que fue objeto dicha probanza en este peregrinar jurídico.

Por otro lado, encontramos al interrogatorio libre como parte integrante de la prueba confesional, toda vez que en ésta se contempla la posibilidad del articulante de realizar preguntas abiertas; esto, en contraposición a lo que sucedía antes, donde el interrogatorio libre era considerado una prueba

accesoria de la confesional y su ofrecimiento se realizaba en el desahogo de ésta o prácticamente a criterio de cada Junta.

Muestra de ello es el criterio jurisprudencial establecido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro "*INTERROGATORIO LIBRE EN MATERIA LABORAL. SU OFRECIMIENTO ES OPORTUNO EN EL DESAHOGO DE PRUEBAS*"⁶¹, en la cual se sostuvo que al ser el interrogatorio libre una prueba accesoria de las que establece el artículo 776 de la ley laboral (confesional), su ofrecimiento es oportuno en el desahogo de la prueba correspondiente.

3. La documental

El documento es todo aquel soporte físico dentro del cual se plasman hechos, acontecimientos, datos, noticias y cualquier otra información que represente un acto jurídico donde interviene y se da fe por medio de su suscripción, de la voluntad de las partes.

El autor Briseño Sierra distingue a los documentos como "*(...) los medios de acreditamiento como son los instrumentos, los monumentos o los propios registros, en su carácter escritural*".⁶²

Así mismo, el autor Eduardo Pallares, afirma que "*(...) el documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible*".⁶³

Una vez definida la prueba documental, es importante señalar que la ley distingue las documentales en dos vertientes, la primera de ellas como públicos que son aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, o a aquellos servidores públicos que los expidan en

⁶¹ Registro digital: 180607, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 133/2004, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XX, Septiembre de 2004, página 223, Tipo: Jurisprudencia.

⁶² Briseño Sierra, Humberto, *Derecho Procesal*, t. IV, Editorial Cárdenas, México 1970, p. 415.

⁶³ Pallares, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa, México, 1960, p.p. 236 y 237.

ejercicio de sus funciones, mientras que, por documentos privados por exclusión, son todos aquellos que no han sido expedidos por funcionarios públicos.

Ahora bien, las documentales públicas se subdividen en:

- Notariales.
- Administrativas expedidas por funcionarios públicos.
- Judiciales.
- Mercantiles autorizada por corredores públicos.

Los requisitos básicos para que una documental pueda ser objeto de prueba, es necesario que contenga fecha, hora y lugar donde fue elaborado, así como la firma de las personas de conformidad.

Derivado de esto, la Ley Federal del Trabajo considera autor de un documento privado en términos del numeral 802 a la persona que lo suscribe; así mismo, por suscripción se refiere a la colocación al pie o al margen de la firma autógrafa de su autor o de su huella digital, como expresión de la voluntad de hacerlo suyo.⁶⁴

Todo documento puede ser ofrecido como prueba en original o copia, bajo diversas circunstancias establecidas en la LFT. Por tanto, resulta necesario realizar la siguiente precisión:

Documentos originales. Su clasificación queda sujeta a la objeción y a su perfeccionamiento, así como el valor probatorio de su contenido.

Documento de terceros. No ratificados se equiparan a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, por lo que carecen de valor probatorio.

Documentos en copia. Las copias hacen presumir la existencia de los originales, pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenar su cotejo con los originales, sin embargo, su apreciación dependerá del valor probatorio que le corresponda, aunque no sean objetados.⁶⁵

⁶⁴ Ley Federal del Trabajo, 2021, México.

⁶⁵ Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, op. cit. Nota 49, p. 155.

Nótese que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 797, 798 y 800, se establecen lineamientos respecto a la preparación, ofrecimiento y perfeccionamiento de documentales, dentro de los cuales destaca lo que exponemos a continuación:

I.- Si un documento original se objeta se deberá perfeccionar.

II.- Si un documento se exhibe en copia en caso de ser objetado se podrá solicitar su cotejo o compulsas, siempre que en su ofrecimiento se haya justificado la causa por la cual no se exhibió el original indicando el lugar donde se encuentra.

III. Para el perfeccionamiento de un documento exhibido en copia se deberá solicitar al tercero que presente el original en audiencia de juicio, empero, si existe negativa o imposibilidad, podrá comisionar al actuario o secretario para que realice la diligencia correspondiente.

IV. Los documentos provenientes de terceros siempre que exista objeción, se deberán perfeccionar con ratificación de contenido y firma de estos. Aquí, se introduce la posibilidad de la contraparte de realizar preguntas en relación a la idoneidad del ratificante, así como sobre los elementos circunstanciales de los hechos contenidos en el documento y los de su elaboración.

A nuestra consideración, el legislador una vez más busca un procedimiento expedito, dotando a las partes de mecanismos eficaces para lograr el debido y pronto perfeccionamiento de las documentales exhibidas en juicio.

Ejemplo claro de ello son los documentos en posesión de terceros, toda vez que ahora el Tribunal tiene la facultad de exigir su exhibición previo a la audiencia de juicio, dejando en segundo plano el cotejo y compulsas, diligencia que resultaba ociosa o dilatoria, así mismo su preparación ante el tercero carecía de formalidad y coercibilidad.

Por otro lado, vale la pena destacar que el documento proveniente de un tercero ajeno al juicio; debe ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, introduciéndose ahora, la posibilidad de la contraparte de cuestionarlo respecto al contenido, elaboración y hechos constitutivos del mismo.

En suma, los informes solicitados por las partes, de conformidad con el artículo 803 de la LFT son considerados como documentales, así mismo, su tramitación corre a cargo del Tribunal, quien se deberá asegurar de que éste obre en autos previo a la audiencia de juicio.

Por regla general, los patrones tienen el deber de contar con los documentos descritos en los artículos 784 y 804 de la LFT, por lo que, debido a su importancia, se cita en su integridad en los términos siguientes:

Artículo 784.- El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

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

VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido. La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba. Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

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

XII. Monto y pago del salario;

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

XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.

La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.

Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

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

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

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en 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.⁶⁶

Es tal la importancia de estos preceptos que, a partir de ellos el legislador estableció diversas cargas probatorias, en específico, respecto a la acreditación de condiciones generales de trabajo a cargo de la patronal como lo son: la fecha de ingreso; la categoría; el horario; el salario; el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo; causas de rescisión de la relación de trabajo, contratos individuales de trabajo, el pago de cuotas obrero-patronales, entre otras.

Sin embargo, el hecho más importante a destacar y de mayor relevancia, toda vez que es un cambio sustantivo de gran trascendencia es la que se encuentra en la fracción VI del artículo 784, ya que se estipula que la negativa lisa y llana del despido, no revertirá la carga de la prueba. Mientras que, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador no revierte la carga de la prueba respecto al despido.

⁶⁶ Ley Federal del Trabajo, 2021, México.

Desde este momento advertimos la importancia de estos preceptos citados, así como su posible contraposición ante la teoría general de la prueba, toda vez que se está obligando a la patronal a acreditar hechos negativos y, ninguna de estas dos excepciones se encuentra contemplada por el artículo 282 CPCDF que revisamos en el capítulo I.

4. La testimonial

La testimonial es una prueba con antecedentes históricos de gran relevancia, al grado de que Becerra Bautista sostuvo que: *“Los testigos son los ojos y oídos de la justicia”*.⁶⁷

Al testigo, se le ha definido como la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos controvertidos que se encuentran pendientes de disentir o conocer. Por tanto, los testigos son personas físicas que aseveran hechos que conocieron y les constó por medio de los sentidos.⁶⁸

Empero, tal como sucedió con la prueba confesional, ésta ha sido objeto de abusos, corrupción, soborno y aleccionamiento, con el único objeto de confundir al juzgador en el momento de resolver un asunto.

Ante este nuevo esquema de justicia laboral, la realidad es que la prueba testimonial no tuvo mayores cambios, esto es, sólo se redujo el número de testigos de 5 a 3, así mismo, se faculta al Tribunal para que en caso de exhorto desahogue la prueba testimonial por videoconferencia y, en caso de que se rinda testimonio por parte de un servidor público (desde el director o análogo), se podrá rendir su testimonio vía informe, lo cual consta en el artículo 813 de la LFT.

Por otro lado, el juez cuenta con la facultad de requerir a los testigos que aclaren los hechos sobre los cuales están testificando, así mismo, en el

⁶⁷ Ovalle Favela, José, op. cit. Nota 11, p. 168.

⁶⁸ Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, op. cit. Nota 49, p.p. 145 y 146.

desahogo de dicha probanza se deberá realizar un respaldo en medios auditivos o audiovisuales de conformidad con lo establecido en el artículo 815 de la LFT.

Finalmente, el cambio de mayor relevancia lo encontramos en las objeciones y tachas de testigos; toda vez que el numeral 818 de la LFT, establece que las objeciones a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación por el Tribunal, donde sólo se admitirán las pruebas documentales, las que consten en medios electrónicos, las presuncionales y las que se desahoguen por su propia y especial naturaleza.⁶⁹

Por tanto, una vez más el legislador pondera el principio de justicia pronta y expedita de manera acertada; toda vez que, al restringir los medios de prueba en las tachas de testigos a las documentales, medios electrónicos y los demás que por su naturaleza se desahoguen en el acto, se busca evitar dilaciones en el procedimiento con la finalidad de resolver incluso en el mismo acto, respecto a la tacha de testigos propuesta por alguna de las partes.

5. La pericial

La Ley Federal del Trabajo establece que la pericial consistirá sobre un hecho controvertido que requiera los conocimientos de la ciencia, arte, profesión, técnica, oficio o industria de que se trate, y en general cuando consista en materias que por su naturaleza no sean conocidas por el juzgador.

En el desarrollo doctrinal de la prueba pericial se ha debatido en diversas ocasiones sobre si el perito es un auxiliar del juzgador, si es un testigo de calidad o si es encargado de la decisión judicial.

El maestro Trueba Urbina menciona que *“(...) se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia”*.⁷⁰

⁶⁹ Ídem.

⁷⁰ Trueba Urbina Alberto, *op. cit. Nota 47*, p. 418.

Luego entonces, en cuanto al ofrecimiento de la prueba pericial deberá realizarse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

En concordancia con lo anterior, la base del desahogo de la prueba pericial es el dictamen que deberá rendir el perito con el cual se podrá esclarecer los hechos materia de la controversia para los que se propuso.

La modificación con relación a la prueba pericial impuesta en la reforma de 2019 se limita a que el Tribunal se le otorga la potestad de designar a el perito que deberá rendir el dictamen. Lo anterior, de conformidad con el artículo 824 de la LFT.

Es decir, ahora la responsabilidad total recae en el perito nombrado por el Tribunal, lo cual desde nuestro punto de vista resultará adecuado, en virtud de que así se evitan dilaciones derivado de la contradicción de dictámenes que cotidianamente sucedía en el procedimiento anterior.

Es decir, resultaba ilógico que un perito propuesto por una de las partes rindiera un dictamen apegado a la verdad, cuando éste se benefició económicamente para rendirlo, por lo que, en la práctica todos los peritos rendían a favor de la parte que lo propuso como perito, teniendo que llegar en la mayoría de los casos hasta el perito tercero en discordia, situación por la cual dicho desahogo se volvió ocioso y poco efectivo.

Como nota final, se introduce la posibilidad de que se desahogue esta probanza a través de los medios electrónicos o tecnológicos; así mismo, las partes, incluidas en éstas al juez, podrán hacer las preguntas y formular observaciones a los peritos sobre las deficiencias o inconsistencias que a su juicio contenga el dictamen.

Por lo hasta aquí expuesto, consideramos que estos cambios al procedimiento establecidos por el legislador suman en el hecho de buscar

eficiencia en el desarrollo de la contienda laboral y otorgan al juzgador todos los elementos para poder llegar al esclarecimiento de los hechos controvertidos.

6. La inspección

La prueba de inspección se encuentra regulada del artículo 827 a 829 de la Ley Federal del Trabajo, así mismo dicha probanza está relacionada plenamente con los documentos que tiene obligación de conservar el patrón y que se enumeran en los artículos 784 y 804 de dicha norma.

La prueba inspección se define como el acto procesal en el que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos y cosas en general en materia de la controversia.⁷¹

Por otro lado, la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció cual era el objeto de la inspección en la jurisprudencia de rubro “*INSPECCIÓN, PRUEBA DE, LEGALMENTE OFRECIDA*”⁷², la cual consiste en aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieran de conocimientos técnicos especiales

Por lo cual, en el desahogo de dicha probanza no se podrán realizar cálculos aritméticos, juicios sumarios respecto a los documentos base de la inspección, interpretaciones y/o deducciones del contenido de las documentales, sino que únicamente se dará fe de los extremos que las partes pretendan probar, los cuales deberán ser ofrecidos en sentido positivo y fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Precisamente, la situación especial que diferencia a la inspección con la pericial es que ésta no necesita del conocimiento científico, técnico o

⁷¹ Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, op. cit. Nota 49, p. 163.

⁷² Registro digital: 243002, Instancia: Cuarta Sala, Séptima Época, Materias(s): Laboral, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 109-114, Quinta, Parte, página 111, Tipo: Jurisprudencia.

especializado de cierta materia, por tanto, dicha probanza es desahogada por el juzgador.

Ahora bien, la inspección, en materia de trabajo, tiene como nota particular que se realiza sobre objetos y documentos, los cuales están íntimamente relacionados con la relación de trabajo, por lo que, en la mayoría de los casos se realiza sobre recibos de nómina, contratos individuales de trabajo, listas de asistencia, entre otros documentos.

Resulta importante precisar que, con la reforma que es objeto del presente estudio, dentro de la inspección el único cambio significativo que encontramos es que se prioriza que dicha probanza se desahogue en el domicilio del Tribunal, salvo impedimento legal debidamente justificado.

Así mismo, la inspección ahora se desahogará en presencia del juez a quien deberán poner a la vista los documentos y objetos a inspeccionarse, donde las partes podrán formular las objeciones que consideren necesarias.

Y sólo para el caso que se desahogue dicha probanza fuera del Tribunal, el juez o funcionario que se faculte para llevar a cabo dicha diligencia solicitará se le pongan a la vista los documentos y objetos a inspeccionarse, donde las partes podrán formular las objeciones que consideren necesarias, así mismo, levantará acta circunstanciada la cual firmarán los comparecientes.

7. La presuncional

La presunción se encuentra definida por la LFT en el artículo 830 el cual señala que:

Presunción es la consecuencia que la Ley o el Tribunal deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. El Tribunal deberá considerarla aun cuando las partes no la ofrezcan, con objeto de que se cumplan los fines del derecho del trabajo señalados en los artículos 2o. y 3o. de esta Ley.⁷³

⁷³ Ley Federal del Trabajo, 2021, México.

De Pina define la presunción como “(...) la operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido, y por tal se ente a la presunción (...)”.⁷⁴

Mientras que, el autor Alcalá Zamora⁷⁵ distingue dos significados que se dan en el vocablo presunción. Uno de ellos es el que tiene la llamada presuncional legal y está relacionado con la carga de la prueba. El otro, que es el que corresponde a la llamada presunción humana, se relaciona con la fuerza probatoria de los medios de prueba.

Ahora bien, respecto a las presunciones legales, la ley determina que el que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligada a probar en el derecho en que se funda, esto, en su artículo 832 de la LFT.

Por otro lado, con relación a la presunción humana el artículo 831 lo determina cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

La modificación sustancial con relación a la inspección consiste en que se adicionó que el Tribunal deberá valorar la presuncional a pesar de que no se encuentre ofrecida por las partes, con la finalidad de que se cumplan disposiciones como el trabajo digno y decente, la no discriminación por categorías sospechosas establecidas en el artículo 1 de la CPEUM, así como los principios de libertad e igualdad que deben imperar en las relaciones de trabajo, entre otros aspectos.

Finalmente, el artículo 833 indica que tanto las presuncionales legales como humanas admiten prueba en contrario.

8. La instrumental de actuaciones

⁷⁴ De Pina Rafael y Castillo Larrañaga, José, op. cit. Nota 9, p. 329.

⁷⁵ Alcalá Zamora y Castillo, Niceto, op. cit. Nota 8, p.p. 102 y 103.

De igual manera, la Ley laboral en su artículo 835 define a la prueba instrumental de actuaciones como el conjunto de actuaciones y elementos que obran en el expediente y los anexos formados con motivo del juicio.

A nuestra consideración, esta prueba carece de toda lógica jurídica, en virtud de que todos los autos que integran y dan constancia de la evolución del procedimiento contencioso, por tanto, éstos hacen las veces de documentales, por lo que, sin ser ofrecida esta prueba, al momento de dictar resolución, el Tribunal deberá analizar los autos para poder llegar a una resolución del juicio.

Respecto a la reforma de esta probanza, dejamos a consideración la reflexión siguiente:

Siguiendo la misma orientación de dotar de más elementos a la persona juzgadora, se establece que las decisiones de ésta deberán fundarse no sólo en las actuaciones del expediente, sino también de elementos complementarios y en los anexos que pudieren existir con motivo del juicio. Esta disposición, puede dar más elementos a las personas justiciables cuando les sean violados sus derechos.⁷⁶

Por lo que, después de un estudio pormenorizado de la regulación de la instrumental de actuaciones, nos percatamos que ésta no sufrió algún cambio sustantivo o adjetivo de relevancia, por lo que su proposición como su valoración, siguen la misma suerte que la que se estableció en su origen.

9. Medios probatorios aportados por los descubrimientos de la ciencia

Los medios probatorios aportados por los descubrimientos de la ciencia es una disposición de pruebas que se introdujo a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012.

El legislador consideró como elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia a las fotografías, cintas cinematográficas, registros

⁷⁶ Alcalde Justiniani, Arturo, at. al, *Ley Federal del Trabajo, reforma 2019 comentada*, 1ª ed., Porrúa, México, 2019, p. 314

dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

La SCJN se ha pronunciado en diversas ocasiones con relación a este tipo de pruebas, en consecuencia, sostuvo la tesis aislada de rubro “*CONOCIMIENTOS CIENTÍFICOS. CARACTERÍSTICAS QUE DEBEN TENER PARA QUE PUEDAN SER TOMADOS EN CUENTA POR EL JUZGADOR AL MOMENTO DE EMITIR SU FALLO*”⁷⁷, por medio de la cual estableció que para que un órgano jurisdiccional pueda apoyarse válidamente en dicho tipo de pruebas, es necesario la opinión de un científico que tenga las siguientes características: a) que la evidencia científica sea relevante para el caso concreto en estudio, es decir, que a través de la misma pueda efectivamente conocerse la verdad de los hechos sujetos a prueba, y b) que la evidencia científica sea fidedigna, esto es, que se haya arribado a ella a través del método científico, para lo cual se requiere, generalmente, que la teoría o técnica científica de que se trate haya sido sujeta a pruebas empíricas, o sea, que la misma haya sido sujeta a pruebas de refutabilidad; haya sido sujeta a la opinión, revisión y aceptación de la comunidad científica; se conozca su margen de error potencial, y existan estándares que controlen su aplicación. Ahora entonces, cuando la prueba científica cumple con estas características, el juzgador puede válidamente tomarla en cuenta al momento de dictar su resolución.

Del criterio antes expuesto, destacamos que los avances de la ciencia son indispensables para auxiliar al juzgador a tomar sus decisiones, por lo que, para que un órgano jurisdiccional pueda apoyarse válidamente en este tipo de pruebas, es necesario que se acompañe de una pericial, ya que su opinión es

⁷⁷ Registro digital: 173072, Instancia: Primera Sala, Novena Época, Materias(s): Común, Tesis: 1a. CLXXXVII/2006, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Marzo de 2007, página 258, Tipo: Aislada.

fundamental para acreditar que la evidencia científica sea fidedigna, esto es, que se haya arribado a ella a través del método científico.

Por ello, un requisito que se estableció en el artículo 836 de la LFT, es que la parte que ofrezca algún documento digital o cualquier medio electrónico deberá presentar una impresión o copia del documento digital y acompañar de los datos mínimos para su localización, en el medio electrónico en que aquél se encuentre.

Para el desahogo del documento digital o medio electrónico, el legislador previó en el artículo 836-D de la LFT, la intervención de un perito en los términos que a continuación se expone:

I. El Tribunal designará el o los peritos oficiales que se requieran, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.

El Tribunal podrá comisionar al actuario para que asociado del o los peritos designados, dé fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de éstos el medio en el cual se contenga el documento digital.

Tratándose de recibos electrónicos de pago el Tribunal designará a un fedatario para que consulte la liga o ligas proporcionadas por el oferente de la prueba, en donde se encuentran los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet o CFDI, compulse su contenido, y en el caso de coincidir, se tendrán por perfeccionados, salvo prueba en contrario.

II. Si el documento digital o medio electrónico, se encuentra en poder del oferente, éste deberá poner a disposición del o los peritos designados, los medios necesarios para emitir su dictamen, apercibido que de no hacerlo se decretará desierta la prueba.

III. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de la contraparte, se deberá poner igualmente a disposición del o los peritos designados, con el apercibimiento de que, en caso de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el oferente exprese, en relación con el documento digital.

IV. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de un tercero, éste tiene la obligación de ponerlo a disposición del Tribunal, bajo los apercibimientos establecidos en el artículo 731 de esta Ley. Para los efectos de este artículo, se estará a lo dispuesto en la Sección Quinta del presente Capítulo, relativo a la prueba pericial.

V. Las partes y los miembros del Tribunal podrán hacer al o a los peritos designados las preguntas que juzguen convenientes.

Para el desahogo de la prueba a que se refiere este artículo, el Tribunal en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer.⁷⁸

En conclusión, podemos afirmar que este mecanismo de desahogo se acerca más a los procedimientos establecidos por la SCJN, siendo que este tipo de pruebas es cada vez más común, sin embargo, consideramos que dicho precepto deberá evolucionar; esto , a partir de que en la actualidad el teletrabajo es cada vez más frecuente, lo que provoca una subordinación de las relaciones de trabajo a través de las tecnologías de la información y comunicación; en consecuencia, surgen situaciones como el control de asistencia vía remota, el uso de firmas electrónicas o incluso, el despido de un trabajador a través de videollamadas o correos electrónicos.

⁷⁸ Ley Federal del Trabajo, 2021, México.

CAPÍTULO IV

LA CARGA DE LA PRUEBA EN JUICIOS ORDINARIOS LABORALES A PARTIR DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

1. Las obligaciones patronales en general

Toda empresa, que pretenda constituirse en México e iniciar operaciones y, sobre todo, contratar a un trabajador, debe cumplir con una serie de requisitos, documentos y leyes, las cuales se expondrán a continuación:

En primer término, la norma legal que nos ocupa en el presente desarrollo es la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que dicho dispositivo legal obliga al patrón a elaborar, suscribir y conservar diversos soportes documentales relacionados con la contratación de personal y condiciones de trabajo; esto debido a que se encuentra en una situación de *supra* posición respecto del trabajador en la relación que se pacta entre las partes.

Dicho deber patronal se establece en los artículos 784 y 804, donde el legislador estableció que se eximirá de la carga de la prueba al trabajador, respecto de aquellos documentos que tiene la obligación legal de conservar la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán como ciertos los hechos alegados por el trabajador. Verbigracia, la jurisprudencia establecida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a la carga probatoria del pago y monto de aguinaldo, de rubro *“AGUINALDO. ES UNA PRESTACIÓN LEGAL Y CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SU MONTO Y PAGO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA CANTIDAD RECLAMADA”*⁷⁹, sostiene que en caso de controversia corresponde al patrón demostrar el monto y pago del aguinaldo, aun cuando se demande el pago de un monto mayor al mínimo que establece el artículo 87 la LFT.

⁷⁹ Registro digital: 2000190, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 31/2011 (10a.), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2, página 779, Tipo: Jurisprudencia.

Dentro de los documentos a que hacen referencia los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos los correspondientes a la fecha de ingreso del trabajador; a la antigüedad del trabajador; a las faltas de asistencia del trabajador; a las causa de rescisión de la relación de trabajo; la terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de la Ley; a la constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido; al contrato de trabajo; a la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; a los pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo y al disfrute y pago de las vacaciones; al pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; al monto y pago del salario; al pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y a la incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.

Nótese que de un análisis sistemático a los artículos de la LFT donde se establecen las cargas probatorias antes referidas, se desprende que el derecho de trabajo tiene características propias que buscan lograr una equidad procesal que impone al patrón la obligación de acreditar condiciones de trabajo en controversia; en consecuencia, por dicha razón se estipuló que se presumirán como ciertos los hechos alegados por el trabajador, siempre que éstos se relacionen con los soportes documentales que se encuentra obligado a conservar el patrón.

A manera ilustrativa, en la tesis aislada de rubro "*CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS*"⁸⁰, la Segunda Sala de la SCJN, llegó a la conclusión de que la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de

⁸⁰ Registro digital: 186996, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a. LX/2002, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta., Tomo XV, Mayo de 2002, página 300, Tipo: Aislada.

trabajo, monto y pago del salario, entre otros; con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no sólo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada.

Esto último, ya que para la elaboración de los soportes documentales son aplicables diversas normas e intervienen autoridades como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Servicio de Administración Tributaria (SAT), entre otros.

Ejemplo de lo antes expuesto, encontramos que de acuerdo con la Regla 2.7.5.1. de la Resolución Miscelánea Fiscal vigente desde 2015, se estableció la obligación al patrón de expedir y entregar recibos de nómina en Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) de uso general. Esta Regla aplica tanto para el sector privado como para el público, los cuales deben cumplir con los requisitos señalados en los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación (CFF).

Esta regulación tiene tal relevancia que, las impresiones de los recibos de nómina, aun cuando carezcan de la firma del trabajador, siempre que cuenten con el sello digital generado, correspondiente a la cadena de caracteres que permite autenticar la operación realizada, tienen valor probatorio pleno en el juicio laboral, con base en el artículo 99, fracción III, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que señala que quienes hagan pagos por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado, deberán expedir y entregar comprobantes fiscales en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los que podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de los numerales 132, fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal del Trabajo.

En apoyo a lo anterior, invocamos el criterio de rubro *“RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS*

*PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES*⁸¹, sostenido por la Segunda Sala de la SCJN donde se resolvió la contradicción de tesis 569/2019, de las sustentadas entre los Tribunales Colegiados Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Tercero en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito de fecha 6 de mayo de 2020; la cual llegó a la consideración de que la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria, es apta para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores; sin embargo, para que esta situación pueda atenderse, se deben actualizar las condiciones siguientes:

a) Que exista constancia en cualquier soporte, de que el patrón entregó el comprobante al trabajador.

b) Que los comprobantes contengan elementos que acrediten que efectivamente se realizó la erogación a favor del trabajador.

c) Que esos mismos elementos o en virtud del sistema empleado en su emisión, demuestren que el pago del salario se realizó directamente al trabajador en un medio autorizado por el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, otra prerrogativa con la que el patrón se encuentra obligado a cumplir es la inscripción, modificación de salario, alta, baja, pago de cuotas obrero-patronales a través del Sistema Único de Autodeterminación (SUA) del Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS.

La seguridad social constituye un derecho a favor de los trabajadores establecido en el artículo 123 de la CPEUM, el cual consiste en que todo patrón deberá inscribir ante el IMSS y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y realizar el pago de cuotas obrero-patronales con el objeto de que éstos disfruten las prestaciones en especie y en dinero de los seguros de: riesgos de trabajo (accidente o enfermedad de trabajo);

⁸¹ Registro digital: 2022081, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 30/2020 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 78, Septiembre de 2020, Tomo I, página 584, Tipo: Jurisprudencia.

enfermedades y maternidad; invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez , así como guarderías y prestaciones sociales.

Expuesto lo anterior, consideramos oportuno citar un ejemplo de distribución de carga probatoria respecto a la seguridad social, donde el Cuarto Tribunal Colegiado en Materias Penal y de Trabajo del Séptimo Circuito, estableció la tesis aislada de rubro “*CUOTAS OBRERO PATRONALES. AL TRATARSE DE UN DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL IMPRESCRIPTIBLE A FAVOR DE LOS TRABAJADORES PROCEDE SU PAGO RETROACTIVO, AUN CUANDO YA NO EXISTA NEXO LABORAL*”⁸², en la cual, dentro de la parte medular el Tribunal señaló que cuando se demande del patrón que cumpla con el pago de las aportaciones de seguridad social de forma retroactiva, al quedar evidenciada la existencia de la relación laboral entre el actor y demandado, sin que este último probara que lo inscribió mientras duró el vínculo jurídico y aunque a la fecha en que se formula la reclamación ya no exista el nexo laboral, el Tribunal en conocimiento deberá de condenar al patrón a que inscriba al actor en el régimen de seguridad social y entere las cuotas obrero patronales respectivas, por ser imprescriptibles.

En el mismo sentido, de conformidad con el artículo 123, Apartado “A”, fracción XV, de la Ley Suprema, dispone que el patrono estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de la fuente de trabajo y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

Es importante advertir que, de conformidad con lo antes expuesto se desprende un marco legal de 41 Normas Oficiales Mexicanas (NOM) que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social aplicables al respecto.

⁸² Registro digital: 2006285, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: VII.4o.P.T.3 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 5, Abril de 2014, Tomo II, página 1471, Tipo: Aislada.

Para dar una mejor interpretación de lo que representa esta carga administrativa, citamos como ejemplo la Norma Oficial Mexicana 035, publicada en el DOF con fecha 29 de octubre de 2018, la cual en la actualidad cuenta con una gran presencia en el sector empresarial, toda vez que se hizo obligatoria su implementación, ya que tiene por objeto establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo; en consecuencia, cumplir con dicha norma representa una carga administrativa de gran envergadura debido a la necesidad de aplicar entrevistas, exámenes, pruebas y personal capacitado para su implementación.

En suma, a lo hasta aquí expuesto y, con el objeto de hacer evidente que debido a las cargas administrativas, laborales, fiscales y económicas impera la informalidad en México, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) al 16 de julio de 2020⁸³, existían 6.3 millones de negocios en México, de los cuales 62.6% son informales. Ahora bien, del 37.4% que es formal, aporta 97% del Impuesto al Valor Agregado (IVA).

De los 6.3 millones de empresas, 94.9% son un micronegocio y tienen a 37.2% del personal ocupado y generan 14.6% del IVA. En tanto, las Pequeñas y medianas empresas (PYMES) representan 4.9%, concentran 30.7% de las personas ocupadas y generan 30.7% del IVA.

Al respecto, el trabajo formal predominan las micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales sostienen la fuerza laboral del país; en consecuencia, quienes deben cumplir con un marco normativo extenso; así mismo, esto se agudizó con la reforma a la Ley Federal del Trabajo realizada en el año de 2019; toda vez que en los juicios donde se resuelven conflictos individuales de trabajo se dieron cambios sustanciales; dentro de los cuales por citar los ejemplos de mayor trascendencia tenemos que el ofrecimiento de trabajo modificó su naturaleza jurídica; mientras que, la negativa lisa y llana no revierte la carga

⁸³ Censos económicos 2019, INEGI disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/> consultado el 4 de agosto de 2021 a las 19:13 horas.

probatoria de acreditar una relación de trabajo, entre otras circunstancias que expondremos más adelante.

Por ende, se observa que existe una carga documental, administrativa, fiscal, laboral y económica que consideramos excesiva; toda vez que el derecho positivo mexicano impone una serie de obligaciones en un universo de leyes, normas y reglamentos demasiado extenso; lo cual se traduce en una mayor informalidad; es decir, las fuentes de trabajo prefieren eludir todo el marco normativo aplicable a una relación de trabajo, buscando un beneficio económico para todas las partes.

Como colofón, de todo lo expuesto en el presente apartado se advierte que toda empresa al contratar a una persona, adquiere una obligación jurídica de gran trascendencia, toda vez deberá contar con una serie de documentos tales como contratos, listas de asistencia, recibos de nómina, soportes documentales de terminación de la relación de trabajo, pago de cuotas obrero-patronales, etc., ello, en virtud de que, al existir cualquier requerimiento por parte de una autoridad jurisdiccional o administrativa con facultades otorgadas por la ley; éste se encontrará obligado a acreditar su cumplimiento, ya que, de no ser así, tendrá que asumir las consecuencias jurídicas y/o económicas impuestas por las diversas normas jurídicas aplicables a cada caso en concreto, como pudieran ser multas, recargos, actualizaciones o indemnizaciones.

2. La reinstalación y la indemnización constitucional como acciones del trabajador

Un trabajador cuando es despedido sin justificación por el patrón tiene el derecho de demandar un despido injustificado, teniendo la oportunidad de ejercer dos tipos de acciones, ya sea la reinstalación o la indemnización constitucional.

Previo a entrar al análisis de estos dos tipos de acciones, es importante advertir que en la LFT reformada en el numeral 684-B, se establece que, en conflictos individuales de trabajo, antes de asistir a los Tribunales, los

trabajadores y patrones deberán agotar una etapa conciliatoria ante el Centro de Conciliación correspondiente, a efecto de solicitar el inicio del procedimiento de conciliación.

Así mismo, existen excepciones ante el deber de agotar la etapa conciliatoria, las cuales se encuentran listadas en el artículo 685 Ter de la LFT, siempre que consistan en causas como:

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual.

II. Designación de beneficiarios por muerte;

III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;

IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:

a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;

b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y

c) Trabajo infantil.

V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y

VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.⁸⁴

Ahora bien, una vez concluida la etapa conciliatoria y expedida la constancia de no conciliación por parte del Centro de Conciliación correspondiente, el trabajador se encuentra en posibilidad de acudir ante los Tribunales Laborales y demandar un despido injustificado, ya sea ejerciendo la acción de reinstalación o la acción de indemnización constitucional.

En mérito a lo antes señalado, cabe destacar que el género del cual derivan las acciones laborales encontramos al principio de estabilidad en el empleo el cual es un postulado del derecho laboral que impide disolver unilateralmente y de manera discrecional la relación de trabajo, en tanto el trabajador no incurra en un incumplimiento grave de sus obligaciones.

⁸⁴ Ley Federal del Trabajo, 2021, México.

El artículo 123 apartado A, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que a elección del trabajador (cuando haya sido despedido), tendrá derecho a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

A. *Reinstalación*

Esta figura jurídica puede ser definida como la restauración o el restablecimiento, material, jurídico y virtual del trabajador en sus derechos dentro de la empresa; toda vez que éstos son consecuencia de la situación jurídica objetiva creada entre el trabajador y el patrón, en virtud de la relación de trabajo que los une.

El medio por el cual se logra lo anterior, es decir, la reinstalación del obrero en su puesto de trabajo es a través de una demanda laboral, donde imperiosamente se ejerza la acción de reinstalación por parte del trabajador. La acción de reinstalación tiene dos ámbitos de aplicación:

a) Es el derecho material exigido en la demanda (acción de reinstalación) y la pretensión de sujetar la voluntad ajena al interés propio, en virtud de que se acude ante el Tribunal Laboral para reclamar con base en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, se condene a la parte demandada a reponer al obrero en su puesto de trabajo que venía desempeñando.

b) Es comprendida como la facultad que tiene el titular de un derecho para provocar la actividad del órgano jurisdiccional a fin de que le sea reconocido un derecho.

Por lo que, la acción de reinstalación es un derecho abstracto que tiene en su favor todo ciudadano y nace como acción procesal, cuando esa norma jurídica es violentada (por ejemplo: un patrón despide injustificadamente a un trabajador, en ese momento el trabajador reclama su reinstalación); para ello, es necesario provocar la actividad del órgano jurisdiccional, a fin de que decida el

conflicto de intereses que se plantea. Para que el trabajador pueda ejercer la acción de reinstalación, es necesario que se actualicen los elementos siguientes:

- La existencia de un derecho (los artículos 123 apartado A, fracción XXII Constitucional y 48 de la Ley Federal del Trabajo).
- Violación de un derecho: despido injustificado.
- Que exista la capacidad para ejercitar la acción, por sí o por conducto de su representante.
- La posibilidad del actor para acreditar esa acción ante el órgano jurisdiccional.

Por lo que, si del desahogo de la secuela procesal se acredita el despido injustificado; es decir, no existe el aviso de despido al que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; no se acredita dentro del juicio la actualización de alguna causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón o no se soporta la inexistencia del despido en los términos expuestos por el actor; el Tribunal Laboral deberá condenar a la reincorporación al trabajador a su empleo.

B. Indemnización

La indemnización constitucional es el mandato establecido por la ley suprema, en virtud por el cual aquella persona que sea despedida de manera injustificada deberá ser compensada con el pago de tres meses a razón de su salario diario integrado.

Esta figura tiene por objeto velar por los intereses del trabajador y, sobre todo, darle oportunidad a éste de comenzar la búsqueda de un nuevo empleo debido a la imposibilidad física, psicológica o personal de que la relación entre las partes subsista; por lo que dicho pago se vislumbra como una especie de subsistencia mientras el trabajador logra su cometido. Su fundamento legal lo encontramos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado A, fracción XXII.

Dicha acción tiene como razón que al trabajador le resulta imposible retornar sus actividades, es decir, regresar a su empleo debido al despido injustificado sufrido, por lo que expone su deseo de ser indemnizado; al existir una imposibilidad histórica, social y manifiesta por encontrarse en conflicto con la patronal.

Es importante mencionar que, adicional a las acciones antes expuestas, la parte obrera se encuentra en oportunidad de reclamar todas aquellas prestaciones accesorias que por ley le correspondan o, en su caso, las que se hayan pactado en la contratación individual o colectiva de trabajo como pueden ser vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, bonos, salarios devengados, etc.

Cabe la pena recalcar que, como indemnización accesorio, tanto a la reinstalación como a la indemnización encontramos a los salarios caídos y/o vencidos, los cuales tienen su fundamento legal en el artículo 48 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, el cual citamos a continuación:

(...) Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior (...).

Por tanto, los salarios caídos son una medida resarcitoria que el legislador previó como consecuencia de los daños y perjuicios que el patrón pudo haber ocasionado, debido a que no demostró la justificada separación del trabajador en su empleo.

Es importante recordar que, respecto de dicha indemnización, desde la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012 se limitó la generación de salarios caídos y/o vencidos entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de doce meses. Una vez concluido este periodo, si el juicio aún no se ha resuelto, se generaría solamente un interés del 2% mensual a razón de 15 meses.

Esto se implementó con el objeto de evitar la indebida práctica de prolongar artificialmente la duración de los procedimientos laborales y conservar las fuentes de empleo; hecho en el cual el legislador acertó y que persiste en la reforma a la LFT de 2019.

3. Las defensas y excepciones del demandado y/o patrón

Las defensas y excepciones que se oponen por parte del demandado al contestar la demanda en un juicio ordinario laboral son aquellos medios a través de los cuales éste se encuentra en posibilidad de formular cuestionamientos ante las pretensiones del actor.

Sólo como mera referencia, advertimos que la diferencia que existe entre una defensa y excepción se encuentra en que las primeras son negaciones formuladas por el demandado respecto a los hechos o el derecho invocado y hecho valer por el actor. Mientras que las excepciones son las afirmaciones del demandado en relación con los presupuestos procesales o la fundamentación de la pretensión.

Como apoyo a lo antes expuesto, el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en la tesis aislada con número de registro 2019414⁸⁵, llegó a la determinación que el demandado puede defenderse de una demanda e impugnarla:

1) Con la defensa, negando o contradiciendo todos o parte de los puntos de hecho o de derecho en que aquélla se funde y su efecto es arrojar la carga de la prueba al actor, así como obligar al Juez a examinar todos los elementos constitutivos de la acción.

2) La excepción, donde se aducen hechos que tiendan a impedir, modificar o destruir la acción; de ahí que esta última es un medio para retardar

⁸⁵ Registro digital: 2019414, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: I.16o.T.48 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 64, Marzo de 2019, Tomo III, página 2656, Tipo: Aislada.

el curso de aquélla, para lo cual es necesario que se determine, con precisión, el hecho en que se hace consistir, y su efecto lo obliga a probarla plenamente.

Con la defensa se niega el hecho; mientras que la excepción se debe justificar con apoyo en alguna causa legal, lo que conlleva a demostrar los hechos o el derecho en que la sustenta.

Ahora bien, las defensas y excepciones que consideramos de mayor relevancia y que debe oponer un demandado ante la acción de reinstalación o indemnización que ejerce la parte obrera, encontramos las que se exponen a continuación:

a) *La inexistencia del despido.* Esta defensa tiene como finalidad la de generar la presunción directa y concreta al juzgador de que el despido, el cual es el hecho base de la acción de la parte actora, jamás aconteció o no tuvo lugar en los términos expuestos por éste al existir una imposibilidad jurídica.

Para generar dicha convicción en el juzgador, es importante que la patronal exponga argumentos sólidos o juicios de verosimilitud respecto al hecho del despido que expone la parte obrera. Verbigracia, encontramos la tesis aislada de rubro *“DESPIDO INJUSTIFICADO. ES INEXISTENTE SI EL TRABAJADOR SE DIJO DESPEDIDO AL INICIO DE SU JORNADA LABORAL Y AL MISMO TIEMPO RECLAMA EL PAGO DEL SALARIO DEVENGADO DE ESE DÍA, SIN SEÑALAR EL MOTIVO POR EL CUAL, NO OBSTANTE LA SEPARACIÓN FORZOSA DE SU EMPLEO, CONTINUÓ SUS LABORES”*⁸⁶, la cual tiene como origen el DT. 1210/2011, el cual fue resuelto por el SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, mismo que llegó a la determinación que cuando el trabajador ejercita la acción de despido injustificado, las Juntas están obligadas a analizar las circunstancias manifestadas por el actor en torno al despido que afirma fue injustificado, ello con el fin de determinar su veracidad, con independencia de las excepciones y

⁸⁶ Registro digital: 2000776, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: I.6o.T.14 L (10a.), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro VIII, Mayo de 2012, Tomo 2, página 1863, Tipo: Aislada.

defensas opuestas por el patrón; es decir, que si existen reclamos de prestaciones o hechos que se contraponen entre sí los cuales desvirtúan el despido, éste deberá declararse como inexistente.

Otros elementos a considerar es que la patronal ofrezca, desahogue y perfeccione diversas pruebas para desvirtuar el hecho generador de la acción, como lo puede ser un recibo de nómina firmado con fecha posterior a la fecha en que se dice despedido el trabajador, esto es, que la relación de trabajo subsistió posterior a la fecha en que el actor se dice despedido; que la persona a la que se le atribuye el despido no existe o no presta labores para la patronal; por circunstancias de salud por parte de la persona a que se le atribuye el despido; por circunstancias de imposibilidad física por parte de la persona a que se le atribuye el despido, es decir, que éste se encontrara en lugar diverso a la ubicación en que narra el despido el actor, entre otras circunstancias.

Es importante advertir que dichas probanzas deberán ser fidedignas y se deberán perfeccionar con todas aquellas medidas establecidas en la Ley; ya que el elaborar un documento para acreditar estos fines puede implicar la comisión de un delito por parte de su oferente.

b) *El ofrecimiento de trabajo.* Ésta es una figura introducida a la ley en la reforma de 2019, misma que se originó de la jurisprudencia; la cual por potestad del legislador consiste en una manifestación unilateral de la voluntad de la parte demandada para que continúe la relación de trabajo, negando el despido y sin controvertir las condiciones de trabajo como son fecha de ingreso, categoría, salario, prestaciones, horario y la reinstalación virtual, se le propone al empleado que regrese a sus labores; sin embargo, se advierte que ésta no es una defensa, que no es una excepción y que ante dicha reforma, ya no es un medio para relevar de la carga de la prueba por parte de la patronal respecto al despido.

El artículo 784 fracción VI de la LFT, respecto del ofrecimiento establece lo siguiente: “(...) *la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho (...)*”.⁸⁷

Es decir, el ofrecimiento de trabajo ya no revierte la carga probatoria referente al despido del que se duele el trabajador, por lo que, su única finalidad en este nuevo marco normativo es limitar que se sigan generando salarios caídos; por tanto, su calificación de buena o mala fe desde nuestro punto de vista ha quedado sin efectos.

c) *La negativa lisa y llana del despido*. Esta defensa de conformidad con el artículo 784 fracción V, no revierte la carga de la prueba, es decir, se obliga a la patronal a acreditar un hecho negativo. Ciertamente es que dado los débitos y obligaciones obrero-patronales establecidos en este mismo artículo en sus diversas fracciones, la patronal cuenta con la capacidad de generar las presunciones necesarias para desvirtuar tal hecho; empero, no así de forma plena o contundente.

Por tanto, a pesar de que la parte demandada niegue el despido, ésta deberá concatenarse con alguna otra defensa o excepción que permita generar convicción en el juzgador, a efecto de acreditar que el despido del que se duele el actor no sucedió.

Para ilustrar al lector respecto al punto de derecho que se expone en el presente inciso, encontramos la tesis de rubro “*DESPIDO. SU NEGATIVA ACLARANDO QUE EL TRABAJADOR DEJÓ DE PRESENTARSE A LABORAR, DEBE CONSIDERARSE LISA Y LLANA Y NO COMO UNA EXCEPCIÓN*”⁸⁸, en la cual se ejemplifica el hecho recurrente de que cuando el trabajador se deja de presentar a laborar, la sola manifestación no puede considerarse como una excepción; por tanto, para que tome el valor jurídico correspondiente, lo ideal

⁸⁷ Ley Federal del Trabajo, 2021, México.

⁸⁸ Registro digital: 185190, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: IX.1o.23 L, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVII, Enero de 2003, página 1768, Tipo: Aislada.

sería que se ofrezcan como pruebas los controles de asistencia que se encuentra obligado a conservar la patronal, elementos con los cuales se acreditará tal circunstancia ajena a su voluntad.

d) *Negativa de la relación de trabajo*. Esta defensa tiene como fin arrojar la carga de la prueba al actor en primer término, respecto a la existencia de la relación de trabajo y, en segundo lugar, con relación al hecho del despido.

La prerrogativa para que dicha medida sea aplicable es que la negativa de la relación de trabajo sea lisa y llana; lo anterior con apoyo a lo establecido en la jurisprudencia de Tribunales Colegiados de Circuito de rubro “*RELACIÓN DE TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA EN CASO DE SU NEGATIVA*”⁸⁹, en la cual se invoca el postulado en derecho que el que afirma se encuentra obligado a acreditar sus afirmaciones.

En consecuencia, si la parte actora no acredita la existencia de la relación de trabajo con alguno elemento y/o soporte documental que se perfeccione en términos de ley, el juzgador deberá absolver a la parte demandada.

e) *La prescripción de la acción de reinstalación o indemnización*. Esta excepción tiene su fundamento en el artículo 518 de la LFT, el cual establece el término de dos meses para que un trabajador presente su demanda, el cual se computa a partir del día siguiente en que el trabajador es separado de su empleo.

Ahora bien, para que dicha excepción sea procedente, el demandado debe realizar la manifestación expresa dentro del escrito contestatorio de demanda; tiene que indicar la fecha en que nació el derecho reclamado por el actor y la fecha de su vencimiento.

Lo anterior, toda vez que dicha excepción no opera de manera oficiosa en perjuicio de la parte obrera.

⁸⁹ Registro digital: 2008954, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: I.6o.T. J/22 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 17, Abril de 2015, Tomo II, página 1572, Tipo: Jurisprudencia.

De todas las consideraciones expuestas en el desarrollo de la presente excepción, sirven de apoyo los criterios de rubros: *“DESPIDO. ALCANCE PROBATORIO DE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN”*⁹⁰ y *“EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL ELEMENTOS QUE DEBEN PROPORCIONARSE PARA SU ANÁLISIS POR LA JUNTA”*.⁹¹

f) *La prescripción de la prestación.* Esta excepción tiene como consecuencia que, toda aquella prestación que no se reclamó en los términos establecidos en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible; la parte actora perdió la oportunidad de hacer exigible dicho reclamo.

Se advierte que dicha excepción no opera de manera oficiosa en perjuicio de la parte obrera; así mismo, la fecha en que se hace exigible la obligación de pago de la prestación correspondiente depende de los términos en que se pactó o en su caso, de conformidad con lo establecido en la Ley.

Ahora bien, para que opere dicha excepción es fundamental que el demandado señale los elementos que permitan al juzgador su estudio, por ejemplo, cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas como el aguinaldo por diversas anualidades, basta con que el demandado señale, que sólo procede el pago por el año anterior a la presentación de la demanda para que se tenga por cumplida ésta.

Para soportar tal obligación, se invocan las tesis de rubros: *“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE OPONE TAL EXCEPCIÓN, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY*

⁹⁰ Registro digital: 2006025, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 167/2013 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I, página 986, Tipo: Jurisprudencia.

⁹¹ Registro digital: 2014368, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: XVI.1o.T.43 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 42, Mayo de 2017, Tomo III, página 1910
Tipo: Aislada.

*FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PROPORCIONAR LOS ELEMENTOS MÍNIMOS QUE PERMITAN A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SU ANÁLISIS*⁹² y *“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. EL SEÑALAMIENTO DE LA FECHA EN QUE SE PRESENTÓ LA DEMANDA CONSTITUYE UN ELEMENTO MÍNIMO QUE PERMITE A LA JUNTA EL ANÁLISIS DE DICHA EXCEPCIÓN, CUANDO SE OPONE CONFORME AL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (ALCANCE DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 49/2002)”*.⁹³

g) *La renuncia*. Esta excepción tiene como base documental la exteriorización de la voluntad del trabajador hacia el patrón, de dar por terminada la relación de trabajo de manera unilateral y por así convenir sus intereses.

Simple y llanamente, para que dicha excepción opere es necesario que el documento base de ésta contenga la firma o huella dactilar del suscriptor y siempre que alguno de estos elementos sea veraz; esto con apoyo en la jurisprudencia establecida por la Segunda Sala de la SCJN de rubro: *“RENUNCIA. CUANDO EL DOCUMENTO RESPECTIVO CONTENGA DOS ELEMENTOS DE SUSCRIPCIÓN, COMO SON LA HUELLA DACTILAR Y LA FIRMA AUTÓGRAFA, BASTA QUE SE ACREDITE LA VERACIDAD DE UNO DE ELLOS PARA DARLE PLENA EFICACIA PROBATORIA (ARTÍCULO 802 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012)”*.⁹⁴

Vale la pena recalcar que, como hecho recurrente, ciertos empleadores como requisitos de contratación exigían la firma de papeles en blanco y machotes de renunciaciones.

⁹² Registro digital: 186747, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 49/2002, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta., Tomo XV, Junio de 2002, página 157, Tipo: Jurisprudencia.

⁹³ Registro digital: 2018504, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: III.4o.T. J/6 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 60, Noviembre de 2018, Tomo III, página 2075, Tipo: Jurisprudencia.

⁹⁴ Registro digital: 2023053, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a./J. 6/2021 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 85, Abril de 2021, Tomo I, página 615, Tipo: Jurisprudencia.

Tal circunstancia la advirtió el legislador que reformó la LFT en comento, situación por la cual se introdujo el artículo 48 Bis en su fracción I, donde se establece que se considerarán como actuaciones notoriamente improcedentes, en el caso de abogados, litigantes o representantes en su inciso b) el alterar documentos firmados por el trabajador con el fin de incorporar renuncia y en el inciso c) exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral.

Incluso, en la exposición de motivos se justificó tal adición en el sentido de que con esto se pretende combatir la parcialidad, la simulación, la discrecionalidad y la opacidad con que se conducían las patronales en las contrataciones.

Tal consideración va de la mano con el procedimiento adjetivo que se estableció a efecto de perfeccionar un documento, como en este caso pudiera ser una renuncia; esto ya que al limitar el número de peritos de las partes y dejar en mano la decisión de dicho dictamen en un solo perito de carácter oficial, da mayor certeza respecto a conocer en realidad si dicho documento es fidedigno.

h) *El pago*. Esta excepción tiene como finalidad evitar que se condene al pago de una prestación el cual ya se realizó; toda vez que cuando tuvo vigencia la relación de trabajo y su pago se actualizó, la empleadora cumplió con tal deber.

Por tanto, con fundamento en lo establecido en los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, la carga probatoria de acreditar tal circunstancia deberá recaer sobre el demandado.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en las jurisprudencias de rubro: *“AGUINALDO. ES UNA PRESTACIÓN LEGAL Y CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SU MONTO Y PAGO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA*

*CANTIDAD RECLAMADA*⁹⁵ y *“PRIMA VACACIONAL. ES UNA PRESTACIÓN LEGAL Y CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SU MONTO Y PAGO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA CANTIDAD RECLAMADA”*⁹⁶, tanto el monto como el pago corresponde su comprobación a la parte demandada.

En consecuencia, además de oponer tal excepción, la parte demandada deberá aportar en juicio los soportes documentales por medio de los cuales acredite el monto, periodo y pago de la prestación reclamada.

i) *La incompetencia*. Es la excepción por medio de la cual el demandado justifica por qué una prestación no puede ser en primer término estudiada y después establecer una condena, en virtud de que el Juzgador no se encuentra facultado por la norma para poder ordenar su pago y/o cumplimiento.

Ejemplo en que nos podemos apoyar respecto a la procedencia de esta excepción la encontramos en la participación de los trabajadores en utilidades, toda vez que, para que el Juzgador en materia de trabajo se encuentre posibilitado de imponer una condena respecto a este concepto; primero la parte accionante debe agotar el procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo o que dicho concepto se encuentre determinado en forma definitiva por autoridad hacendaria correspondiente.

Para soportar lo antes expuesto, invocamos la tesis de rubro *“REPARTO DE UTILIDADES. CONDENA AL PAGO DEL”*⁹⁷, establecida por el Pleno de los Tribunales Colegiados de Circuito, quienes justificaron que la autoridad jurisdiccional se encuentra imposibilitada de emitir una resolución congruente, si no se cumple con tales prerrogativas.

⁹⁵ Registro digital: 2000190, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 31/2011 (10a.), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2, página 779, Tipo: Jurisprudencia.

⁹⁶ Registro digital: 2011085, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: XXVII.3o.27 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 27, Febrero de 2016, Tomo III, página 2112, Tipo: Aislada.

⁹⁷ Registro digital: 201852, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materia(s): Laboral, Tesis: VI.2o. J/58, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta., Tomo IV, Julio de 1996, página 348, Tipo: Jurisprudencia.

4. La rescisión de la relación de trabajo

El Título “*Principios generales*”, en su Capítulo IV denominado como “*Rescisión de las relaciones de trabajo*” de la Ley Federal del Trabajo, es el marco normativo que regula las causales y procedimientos a seguir, en caso de que, en una relación obrero-patronal, alguna de las partes dé por terminada la relación de trabajo de manera unilateral y sin responsabilidad para el patrón.

En primer término, encontramos al patrón, quien podrá rescindir el contrato a un trabajador, por lo motivos que se enumeran en el artículo 47⁹⁸ y que se exponen a continuación:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

⁹⁸ Ley Federal del Trabajo, 2021, México.

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43.

XV. Las análogas.

Ahora bien, una vez actualizado algún supuesto de los antes mencionados el patrón deberá entregarlo personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

Aquí, vale la pena destacar que, si el patrón omite dar aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, se presumirá la separación no justificada; empero, se introduce la posibilidad de que la patronal tiene la oportunidad de acreditar que el despido fue justificado como un medio de defensa en el desarrollo del juicio.

Un caso en especial lo encontramos en el artículo 161 de la LFT, el cual dispone que cuando una relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas con anticipación, siempre que ésta sea particularmente grave o que haga imposible su continuación.

Es importante señalar que la Segunda Sala al resolver la contradicción de tesis 231/2013, entre las sustentadas por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, llegó a la determinación que en el aviso de rescisión no es obligatorio describir los hechos con todo detalle, sino que es suficiente con que se haga una referencia sucinta de éstos para que el trabajador tenga el conocimiento de la causa o causas fácticas que se le atribuyen para rescindir la relación laboral, haciéndose la salvedad de que esa cuestión resultará a la postre innecesaria cuando reconozca haber realizado las conductas que motiven la terminación de la relación laboral; razonamiento a partir del cual se estableció el criterio de rubro: *“AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL PATRÓN DEBE ESPECIFICAR EN ÉL SUCINTAMENTE LOS HECHOS QUE CONSTITUYEN LAS CAUSAS QUE LA*

*ORIGINAN Y LAS FECHAS EN QUE TUVIERON LUGAR, ASÍ COMO LA DE AQUELLA EN QUE HABRÁ DE SURTIR EFECTOS”.*⁹⁹

Por otro lado, encontramos en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo¹⁰⁰, todas aquellas causas por medio de las cuales un trabajador puede dar por concluida una relación de trabajo sin responsabilidad para éste, en los términos que a continuación se citan:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones de este.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.

⁹⁹ Registro digital: 2005358, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 156/2013 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 2, Enero de 2014, Tomo II, página 1429, Tipo: Jurisprudencia.

¹⁰⁰ Ley Federal del Trabajo, 2021, México.

Una vez que alguna de estas causales se actualice, el trabajador podrá separarse de su empleo en los 30 días siguientes de conformidad con lo establecido en el artículo 52 de la LFT.

Por tanto, la condición que debe de cumplir la parte trabajadora es que en el momento que demande la rescisión de la relación de trabajo, éste se deberá de encontrar separado de la fuente de trabajo; esto al ser interpretado en tal sentido por parte de la Segunda Sala de la SCJN al establecerse la jurisprudencia de rubro: *“RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL TRABAJADOR QUE EJERZA ESA ACCIÓN, DEBE ESTAR SEPARADO DE LA FUENTE DE TRABAJO AL PRESENTAR LA DEMANDA PARA TENER DERECHO AL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”*.¹⁰¹

Es importante advertir que cualquiera de las partes que decida terminar la relación de trabajo por alguna de las causales de rescisión expuestas en el presente apartado, tendrá el débito procesal de acreditar la actualización de éstas con los elementos que tenga a su alcance y que de manera plena y contundente con el objeto de generar convicción en el juzgador.

5. Particularidades adjetivas a destacar de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019

En el presente apartado desarrollaremos todas aquellas adiciones y/o modificaciones de carácter adjetivo que el legislador implementó y que repercuten directamente en la distribución de cargas probatorias, el deber procesal de probar y perfeccionar las probanzas ofrecidas en juicio.

La parte medular de la regulación adjetiva del nuevo procedimiento laboral la encontramos en el Capítulo XVII *“Del procedimiento ordinario”* donde al iniciar éste dentro del artículo 870 Bis se advierte claramente que ninguna

¹⁰¹ Registro digital: 164433, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 76/2010, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXI, Junio de 2010, página 269, Tipo: Jurisprudencia.

manifestación que consista en una aceptación, reconocimiento de hechos o negación en la etapa prejudicial se puede invocar dentro del juicio, toda vez que ésta tiene como única finalidad solucionar el conflicto.

Cabe la pena recalcar que en cualquier etapa del juicio se puede llegar a un arreglo conciliatorio, toda vez que se pondera como eje principal de la reforma este medio alternativo de solución de conflictos de conformidad con lo establecido en el artículo 873-K de la LFT.

El procedimiento ordinario laboral se puede dividir en dos fases; la primera que consiste en un procedimiento completamente escrito y otra donde se pondera la oralidad.

Por lo que respecta al procedimiento escrito, encontramos que de conformidad con el artículo 871 de la LFT, el juicio ordinario laboral inicia con la presentación de la demanda por la parte actora, la cual debe estar acompañada con todas y cada una de las pruebas que va a ofrecer; donde éstas deberán estar relacionadas con los hechos y acompañadas de los medios para poder materializar su desahogo. Adicional a lo anterior, se deberá agregar la constancia de no Conciliación expedida por el Centro de Conciliación ya sea federal o del fuero común, a excepción de los casos previstos en el artículo 685 Ter de la Ley.

Consideramos que ésta medida implementada por el legislador se realizó con el objetivo de que exista un equilibrio procesal entre las partes, toda vez que la parte demandada al conocer desde un principio los hechos expuestos por el actor, así como las pruebas con las cuales acreditará su dicho, lo posiciona con la oportunidad de implementar una mejor defensa o en su caso, conocer el riesgo en que se encuentra en caso de no contar con los soporte idóneos para desvirtuar lo aducido por su contraparte.

Aquí hacemos un paréntesis, ya que con apoyo en el artículo 871 relacionado con el artículo 610 de la LFT, se crea la figura del secretario instructor, el cual podrá dictar los siguientes acuerdos:

- a) Admitir o prevenir la demanda y en su caso subsanarla conforme a las normas del trabajo y lo establecido en la presente Ley.
- b) Ordenar la notificación al demandado.
- c) Ordenar las vistas, traslados y notificaciones.
- d) Admitir y en su caso proveer respecto de las pruebas ofrecidas para acreditar las excepciones dilatorias.
- e) Dictar las providencias cautelares.
- f) Las demás que el juez le ordene.¹⁰²

En primer término, tenemos que estas resoluciones podrán ser combatidas mediante el recurso de reconsideración. En consecuencia, la única manera en que el Tribunal pueda revocar sus resoluciones será mediante la interposición de este recurso.

En segundo lugar, encontramos que por la potestad otorgada al secretario instructor puede subsanar la demanda, lo cual a nuestra consideración convierte al Tribunal en juez y parte.

Nótese que con tal consideración existe una violación flagrante al principio de imparcialidad que debe imperar en todo proceso judicial. Aunado a lo anterior, esta facultad otorgada al secretario instructor no tiene límites, es decir, el legislador sólo indica que se deberá subsanar la demanda conforme a las normas de trabajo y lo establecido en la LFT, lo cual representa todo y a la vez nada.

No obstante, el que se le provea a las partes de un recurso como en este caso, el de reconsideración, el cual no existía, permite a las partes combatir todas aquellas resoluciones del secretario instructor que sean contrarias a derecho y que en un futuro puedan retrasar el procedimiento.

¹⁰² Ley Federal del Trabajo, 2021, México.

Retomando los requisitos que deberá de tener todo escrito de demanda, encontramos que el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo impone los que se indican a continuación:

I. El Tribunal ante el cual se promueve la demanda, es decir del fuero común o del fuero federal atendiendo a lo dispuesto en los artículos 123 fracción XXXI de la CPEUM y 527 de la LFT.

II. El nombre y domicilio del actor.

Esta reforma laboral nada dice respecto a la implementación de la justicia digital; empero, encontramos que en esta fracción el legislador estableció que se le proporcionará al actor un buzón electrónico donde se le notificarán los acuerdos y resoluciones que recaigan en el juicio.

Así mismo, dicha fracción se relaciona con el artículo 739 de la LFT, dentro de la cual se establece que el Tribunal contará con una plataforma digital para realizar notificaciones.

Al día que se realiza el presente trabajo, encontramos dos ejemplos claros de la implementación de una justicia laboral digital, sin embargo, se advierte que ésta se agudizó y ha tenido mayor utilidad a partir de la emergencia sanitaria que aqueja a nuestro país.

Pues bien, en el fuero federal encontramos que se creó el Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación el cual tiene su fundamento, uso e integración en el *“Acuerdo General 12/2020 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula la integración y trámite de expediente electrónico y el uso de videoconferencias en todos los asuntos competencia de los órganos jurisdiccionales a cargo del propio Consejo”*, mediante el cual se promueve el uso y validez legal del expediente electrónico.

Esta plataforma es muy amigable con el usuario, donde es necesario tener una firma electrónica ya sea FIREL o E FIRMA las cuales son proporcionadas por el Poder Judicial de la Federación o el Servicio de Administración Tributaria,

respectivamente. A través del portal se pueden presentar demandas, promociones, recursos y todo tipo de documentos sin importar el lugar donde el litigante se encuentre; así mismo, se pueden consultar expedientes donde obran todos y cada uno de los autos, constancias de notificación electrónica, acuerdos del Tribunal, entre otros documentos.

Mientras que en el fuero común tenemos el ejemplo del Estado de México donde se implementó el Tribunal Electrónico del Poder Judicial del Estado de México, el cual tiene su origen en la circular número 09/2018 de fecha 23 de marzo de 2018, dentro del cual se establecieron las directrices para su funcionamiento, acceso y uso.

Desde nuestro punto de vista, este Tribunal Electrónico es poco práctico para el usuario, ya que no se visualizan todos los expedientes donde el usuario se encuentra autorizado, además que para cada uno de los juicios laborales el Tribunal te asigna un correo electrónico diferente, es decir, con distinto usuario y en distinta bandeja electrónica, lo que complica su uso. A pesar de lo anterior, se pueden presentar demandas, promociones, recurso y cualquier otro tipo de documento sin mayores complicaciones.

Cabe hacer mención que la LFT prevé que las notificaciones electrónicas se harán cuando las partes lo hayan solicitado y siempre que hayan obtenido su firma electrónica.

Por lo que, una vez solicitada la notificación electrónica, las partes se encuentran obligadas a ingresar a éste todos los días y para el caso de que no ingrese, la notificación surtirá sus efectos a los dos días de que se encuentre dentro del buzón.

Para concluir con las notificaciones que se hagan vía electrónica, éstas surtirán sus efectos en el término de dos días.

III. El nombre, denominación o razón social del demandado, así como su domicilio. Si desconoce el nombre de la patronal, deberá indicar el domicilio donde prestó sus servicios y la actividad a la que se dedica ésta.

Para esta fracción el legislador estableció un nuevo procedimiento para el caso de que el trabajador desconozca el nombre de las personas físicas o morales que se demandan o bien, cuando exista alguna imposibilidad para emplazar a juicio a éstas.

De conformidad con el artículo 712 de la LFT, si el demandado ya no tiene su domicilio donde se prestaron los servicios el trabajador lo hará del conocimiento del Tribunal, para que ésta gire oficios a las dependencias que considere pertinente, para localizar el nuevo domicilio del demandado. El Tribunal deberá ordenar el desahogo de cualquier diligencia, entre las cuales podrá girar oficios a instituciones que cuenten con registro oficial de personas a fin de que se obtenga el nombre del demandado y su localización. Una vez el Tribunal tenga la información de la o los demandados, se realizará el emplazamiento a juicio.

De no obtener la información que permita al Tribunal conocer el domicilio del demandado, se procederá a la notificación por edictos y en el portal del Poder Judicial Federal o Local. Los edictos se publicarán por dos veces, con un lapso de tres días entre uno y otro, haciéndose saber que debe de presentarse el citado, dentro de un término que no será inferior a quince días ni excederá de sesenta días.

En estos edictos se publicarán el nombre de las partes, un pequeño extracto de la demanda.

Para ilustrar al lector, citamos un ejemplo donde se realizó un emplazamiento a juicio por edictos mediante la publicación en un periódico de circulación nacional, en los términos siguientes:

VARIOS
ENCUENTRA EN: PAG - COL
Varios 7 - 1

VARIOS
ESQUELA FERROVIARIA PARA TRAVASAR. Se rentan espacios en escuela, para travasarse (NO Hidrocarburos) de ferrocarril a camion en zona Tlalpapantla, Edo de Mexico. 8110-44-41-46. 8110-44-41-46.

Monedas
Relojes finos
Brillantes

55-5545-7551
55-5203-6187

WhatsApp
55-3401-9256
casapolanco
compra.com

privados, Conjugales, Novitizgos, Localizaciones, Profesionalismo totalmente garantizado! 61 años de Experiencia, Documentos permanentes! (Aceptamos tarjetas) Asesoría legal. Informes:

55-2143-0432 cadpys@gmail.com

30 AÑOS NOS RESPALDAN
Venta, adaptación y reparaciones urgentes de aparatos 100% digitales (no chinos) Ing. Tomas Marco Erazo Discuencos. Inapam 55-5539-3344.

55-5674-1581.

SALUD Y BELLEZA

MUNDO AUDITIVO.
Distribuidor autorizado Necton, dentro de World Trade Center. Llaneros, Corsones.

PARA LA OREJA ESCUCHAR!
www.mundoauditivo.com.mx
55-2947-4247

SERVICIOS Y ARTICULOS MEDICOS

CONCENTRADOR
Diagnostico portatil, 32 de flujo de voz pero, batería litio, conector para luz y auto. 609-866-0276.

juanmanuelmatute@hotmail.com
669-159-7907

COMPRO CUALQUIER ROLEX
AUDEMARS PIGUET - PATEK PHILIPPE

55-8428-9799
anuncioscontacto21@gmail.com

PROBLEMAS AUDITIVOS?
REPARACIONES URGENTES!
Aparatos Auditivos, Digitales hechos a la medida y a su Audíometría. No Chinos, No Ampliadores. Mejor Naturales. 55-7155-4938, 55-7155-6188.

SILLA ELÉCTRICA.
Para subir y bajar escaleras, tran batería recargable, es portatil, carga 1650g, hecho de aluminio reforzado. 609-866-0276.

juanmanuelmatute@hotmail.com
669-159-7907

CONVOCATORIA A ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA
De conformidad con lo dispuesto en la Clausula Décimo Primera y demás relativos de los Estatutos Sociales, **JOSE ALFONSO FRAUSTO HUERTA**, en mi carácter de Administrador Único de la sociedad denominada **"TRANSPORTES SIGFRA" SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE**, se emplaza a los accionistas en segunda convocatoria, a la Asamblea General Ordinaria que se celebrará el próximo viernes 23 de julio a las 12:00 horas que tendrá lugar en el domicilio social, ubicado en el Municipio de Tlalpapantla, Estado de México, la cual se sujetará a la siguiente:

ORDEN DEL DIA

- 1.- Discusión y en su caso aprobación de venta de acciones;
- 2.- Discusión y en su caso aprobación del aumento del capital social en su parte fija;
- 3.- Revisión de poderes;
- 4.- Designación de delegado especial y clausura de la Asamblea.

En los términos de los artículos 183, 186, 187 y 200 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, las resoluciones legalmente adoptadas por la Asamblea son obligatorias para los asistentes, asistentes o incapacitados, debiéndose hacer la publicación de la presente convocatoria en el Periódico de mayor circulación.

Tlalpapantla de Baz, Estado de México, Julio 2021.

HUBRICA
JOSE ALFONSO FRAUSTO HUERTA
Administrador Único

EDICTO
Estados Unidos Mexicanos
Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, Toluca, Estado de México 21 de junio de 2021.

EDICTO
En el procedimiento laboral 85/2021-C, promovido por José Adrián Morales Naranjo, en representación de Laura Patricia León Ugarte, contra Adán Casapación y Adiestramiento, Sociedad Anónima de Capital Variable y Compañías de Varios, Sociedad Civil se dictó un acuerdo para emplazarse a este juicio por medio de los presentes edictos, para que se comparezca a él, en el supuesto de que se presentara en el local de este Tribunal Laboral, en el municipio de Toluca del Estado de México, por medio de aceptoría o representante legal, dentro del término de treinta y ocho días hábiles, contados a partir del siguiente al de la última publicación de este edicto. Apercibido que en caso de no comparecer y tras dar contestación a la demanda, dentro del término establecido, se tendrán por admitidas las pretensiones de la parte accionante, salvo aquéllas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley, así como por perdido su derecho a ofrecer pruebas y en su caso a formular reconvenimiento, más la pérdida de que antes de la sentencia promuevan: ofrecer pruebas, para demostrar que el actor no era trabajador, que no existió el depósito o que no son ciertos los hechos afirmados por la parte accionante, también que de no haber comparecido para ofrecer notificaciones dentro de la primera comparecencia esta instancia leuda a los comparecientes, se les harán las subsiguientes notificaciones por medio de lista. Constando a su disposición en el local que ocupa este tribunal, como consta de los proveídos de cinco de abril y veintidós de marzo, ambos del presente año, así como de la demanda, así como de las pruebas ofrecidas por la parte accionante y del escrito del desahogo de prevención.

Integramente,
El Secretario Instructor del Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de México, con sede en Toluca,
Sergio Hernández Vega.

IV. Las prestaciones que se reclamen.

V. Los hechos en los que funde sus peticiones.

Respecto a las fracciones IV y V observamos que como práctica recurrente los Tribunales en materia de trabajo previenen los escritos de demanda cuando no se cumplen dichos requisitos respecto al reclamo de prestaciones extra legales o inverosímiles como puede ser el tiempo extraordinario; lo que resulta en un posicionamiento positivo por parte de la autoridad judicial, el cual tiene como finalidad terminar con las malas prácticas con relación a reclamos exorbitantes o de condiciones de trabajo de las cuales no era provista la parte accionante.

VI. La relación de pruebas que el actor pretende se rindan en juicio, expresando el hecho o hechos que se intentan demostrar con las mismas.

VII. En caso de existir un juicio anterior promovido por el actor contra el mismo patrón, deberá informarlo en la nueva demanda.¹⁰³

Aquí nos encontramos ante una inconveniente, ya que todos aquellos juicios que son resueltos ante Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde hubo un ofrecimiento de trabajo y un despido (práctica usual en materia de trabajo) y como consecuencia una nueva demanda presentada ahora ante el Tribunal, serán dos juicios donde deberemos estar atentos a las resoluciones, toda vez que serán resueltos por dos autoridades distintas, con distinta integración, con procedimiento distinto, pero con partes, pretensiones y hechos que se relacionan.

Por lo anterior, la certeza jurídica jugará un papel fundamental tanto en la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, como el Tribunal Laboral, de tal suerte que lo decidido en las resoluciones que recaigan a ambos juicios deberá guardar congruencia.

Para soportar lo anterior, invocamos la jurisprudencia establecida por la Primera Sala de rubro "*COSA JUZGADA REFLEJA. DEBE ANALIZARSE DE OFICIO CUANDO EL JUZGADOR ADVIERTE SU EXISTENCIA AUNQUE NO HAYA SIDO OPUESTA COMO EXCEPCIÓN POR ALGUNA DE LAS PARTES*"¹⁰⁴, donde en la parte que nos ocupa se advierte que el tribunal que conoce del juicio posterior no podrá resolver lo que ya fue definido en un juicio previo, con la finalidad de evitar decisiones contradictorias sobre una misma cuestión, sobre la base de que debe privilegiarse la certeza jurídica frente al derecho de oposición de las partes.

¹⁰³ Ibidem.

¹⁰⁴ Registro digital: 2018057, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materia(s): Civil, Tesis: 1a./J. 30/2018 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación., Libro 59, Octubre de 2018, Tomo I, página 651, Tipo: Jurisprudencia.

Al retomar el desarrollo del nuevo procedimiento laboral, se advierte que no se podrán presentar más pruebas, salvo las relacionadas a la réplica del demandado cuando el actor no hubiese conocido estos hechos al presentar su demanda. Así mismo, no se podrán realizar ampliaciones al escrito a la demanda, salvo hechos supervenientes.

Luego entonces, una vez emplazada a juicio la patronal deberá dar contestación a la demanda con una exposición clara y circunstanciada de los hechos, los fundamentos en derecho y opondrá sus defensas y excepciones; ofrecerá pruebas, así mismo proporcionará los medios para su desahogo y objetará las pruebas de su contra parte.

Se destaca que, a disposición expresa del artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo, cuando el demandado niegue la relación de trabajo podrá negar los hechos en forma genérica. Esta adición a la LFT tiene su origen en la jurisprudencia de rubro "*DEMANDA LABORAL. SI AL CONTESTARLA EL DEMANDADO NIEGA LISA Y LLANAMENTE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, NO ESTÁ OBLIGADO A RESPONDER EN FORMA PARTICULARIZADA CADA UNO DE LOS HECHOS EN QUE SE FUNDA*"¹⁰⁵, la cual fue establecida por la Segunda Sala de la SCJN.

Lo anterior simplifica el trabajo del Juzgador al momento de que éste determina la Litis y distribuye las cargas probatorias de las partes, así como en la intervención de partes en juicio como confesionales y testimoniales; probanzas dentro de las cuales el Juez deberá calificar preguntas, posiciones e interrogatorios.

Así mismo, del precepto antes citado, dentro del párrafo décimo se considera la posibilidad de que la parte demandada se allane a las pretensiones del actor, donde se citará en un plazo de 10 días a audiencia de juicio en la cual se dictará sentencia.

¹⁰⁵ Registro digital: 168947, Jurisprudencia, Materias(s): Laboral, Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: Tomo XXVIII, Septiembre de 2008, Tesis: 2a./J. 128/2008, Página: 219.

Desde nuestra perspectiva tal consideración tiene sus bemoles, toda vez que dicho allanamiento deberá ser total; es decir, toda vez que, si sólo versa sobre algunas pretensiones de la parte actora o implica violaciones a la Ley Federal del Trabajo, no se podrá seguir el procedimiento antes citado.

Un punto para destacar es que, si existe reconvención por la parte demandada, se emplazará a la actora y se le correrá traslado con ésta; así mismo, deberá dar contestación y ofrecerá las pruebas correspondientes.

Sin embargo, nos llama mucho la atención que si la parte trabajadora no da contestación a la demanda se le tendrá negando todos los hechos y por perdido su derecho a rendir pruebas. Dicha sanción carece de equidad procesal entre las partes; en virtud de que nos resulta ilógico pensar que tal omisión implique la negativa de hechos y sólo por perdido su derecho a rendir pruebas; sobre todo porque en el caso de que la patronal no dé contestación a la demanda, la sanción procesal implica que se le tengan por admitidos todos los hechos, además, si a criterio del juzgador existen evasivas o silencio se le tendrán de igual manera por admitidos los hechos; situación procesal que se contrapone a la sanción procesal prevista a la parte obrera, por lo que se debió establecer que los hechos serían admitidos al ser omisa con la contestación a la reconvención. La carga procesal respecto a la reconvención recae completamente para la patronal.

En continuidad a la secuencia procesal que estamos exponiendo, se le correrá traslado a la parte actora con la contestación a la demanda; quien deberá formular réplica y objetar pruebas. Así mismo, a disposición expresa en el artículo 873-B de la LFT, si la patronal ofrece el trabajo, en este momento la parte actora deberá pronunciarse al respecto, por lo que una vez que se corra traslado a la contra parte, ésta formulará su contrarréplica y se tendrá por concluida la etapa escrita.

Una vez concluido lo anterior, pasamos a la etapa oral, la cual podemos advertir que en este nuevo procedimiento laboral se divide en dos audiencias; la preliminar y la de juicio.

De conformidad con el artículo 873-E de la LFT, la audiencia preliminar tiene por objeto:

a) Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes.

b) Establecer los hechos no controvertidos.

c) Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso. Este inciso se relaciona con el artículo 779 de la LFT, donde se le faculta al Tribunal para desechar todas aquellas pruebas que considere innecesarias o intrascendentes, empero, deberá expresar el motivo. Es importante advertir que la resolución que recaiga al desechamiento deberá encontrarse totalmente apegada a derecho, ya que si no cumple con dichos requisitos (fundar y motivar), ésta será susceptible de ser revocada en amparo directo, lo que se traduce en un retraso en la impartición de justicia.

d) Citar para audiencia de juicio.

e) Resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor.

Mientras que la audiencia de juicio se encuentra prevista en los artículos 873-H, 873-I y 873-J de la LFT, dentro de la cual se desahogarán las pruebas donde se le da prioridad a las de la parte actora, una vez concluidas éstas se le dará el uso de la voz a las partes para formular alegatos, el Tribunal ordenará que se cierre la etapa y se dictará sentencia con la que se pondrá fin a procedimiento.

Por otro lado, tenemos que el juzgador se encuentra facultado para preguntar a todas las personas que intervengan en el desarrollo del juicio siempre que éstas impliquen cuestionamientos referentes a hechos controvertidos, esto con apoyo en los artículos 781 y 782 de la LFT.

Por lo anterior, tal modificación recae directamente en el desahogo de tres probanzas, como lo son: la confesional, la testimonial y la pericial, en los términos que se desarrolló en el capítulo que antecede.

Desde nuestra perspectiva, con esta facultad de cuestionar de la cual el legislador proveyó a las partes en juicio y al juzgador, lo que se busca es el esclarecimiento de la verdad, prevalece la oralidad, donde el juzgador es más proactivo y se evitarán los testimonios falsos, así como el aleccionamiento.

Otro numeral con el que se atacan las prácticas nocivas o la falsedad con la que se conducían los litigantes lo encontramos en el artículo 785 de la LFT, donde se adicionó que cuando una persona se encuentre imposibilitada a concurrir al Tribunal a absolver posiciones, testificar y se intente justificar su inasistencia mediante certificado médico u otro documento, además de protestar decir verdad, se deberá indicar el domicilio donde se encuentra dicha persona; lo anterior con el objeto de que el juez disponga que se desahogue la probanza en el Tribunal o en el domicilio señalado.

Para cerciorarse de lo anterior se prevé que el Juez ordene al actuario se traslade al domicilio indicado para que se cerciore que dicha persona se encuentra en éste, por lo que, de no encontrarse se harán efectivos los apercibimientos decretados por la autoridad.

Con el procedimiento anterior era común el que los litigantes presentaran justificantes médicos prefabricados o falsos, lo que se traducía en retrasos en el desarrollo de los juicios.

Ahora bien, por lo que respecta al desahogo de pruebas, otro cambio adjetivo de relevancia lo encontramos en las documentales; en primer término, aquellas que se exhiben en copia, donde el oferente deberá cumplir con el numeral que se cita a continuación:

Artículo 798.- Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original; para

este efecto, la parte oferente deberá justificar los motivos o el impedimento para no presentarlo en juicio y precisar el lugar donde el documento original se encuentre. En este caso el juez requerirá al tenedor del mismo su presentación en la audiencia de juicio, de no ser posible ello por disposición legal o impedimento material, podrá comisionar al actuario o secretario para que lo lleve a cabo; a fin de desahogar este medio de perfeccionamiento la diligencia se efectuará, en lo conducente, conforme a lo señalado en los artículos 827 y 829 de esta Ley.

Mientras que, en segundo término, encontramos que cuando las documentales formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren, debiendo justificar la circunstancia por la cual no puede exhibirlos en el Tribunal; en este caso el juez podrá comisionar a un actuario o secretario para que, de fe de los extremos de la prueba, lo anterior, de conformidad con el artículo 801 de la LFT.

En esta reforma se introdujeron como pruebas los recibos de nómina con sello digital con fundamento en el artículo 776 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, lo cual representa una adición que permite al patrón ofrecer y desahogar dicha probanza con la que se acreditan cuestiones como el salario, pago de horas extras, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, entre otros conceptos; lo cual genera un balance entre las partes contendientes en juicio y se termina con los reclamos exorbitantes por parte de los trabajadores, donde solicitaban el pago de prestaciones inexistentes o por montos que no correspondían a las condiciones generales de trabajo del accionante.

Dicho agregado, ya se preveía con apoyo en la jurisprudencia establecida por la Segunda Sala de la SCJN de rubro *“RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES”*¹⁰⁶, que se expuso con anticipación.

¹⁰⁶ Registro digital: 2022081, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 30/2020 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 78, Septiembre de 2020, Tomo I, página 584, Tipo: Jurisprudencia.

En suma, tenemos a la prueba pericial la cual sufrió un cambio procedimental de relevancia, toda vez que cuando el juzgador considere oportuno o a petición de partes la intervención de un profesional, técnico o experto en una materia en específico, el propio Tribunal designará al perito o peritos oficiales que estime necesarios, sin perjuicio de que las partes puedan acompañarse de un asesor que los auxilie durante el desahogo de dicha prueba.

Finalmente, el Tribunal laboral con fundamento en el artículo 841 y 842 de la LFT, deberán dictar sus sentencias a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos a conciencia, sin necesidad de sujetarse a formulismos sobre estimación de pruebas; así mismo deberán fundar y motivar sus resoluciones. La verdad sabida y buena fe guardada es una clásica expresión forense usada desde hace siglos para dar a entender que un pleito o una causa debe sentenciarse sin atender a las formalidades del derecho; respecto a este artículo, previo a la reforma se ha pronunciado la Segunda Sala de la SCJN y el mismo, en la especie, no ha sufrido en cambio sustancial, en consecuencia, resulta aplicable la tesis aislada de rubro "*LAUDO. EL ARTÍCULO 841 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLA LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA (LEGISLACIÓN ANTERIOR A LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012)*"¹⁰⁷, toda vez que la materia de trabajo como derecho social, a través de estos principios en dictado de sus resoluciones cumple con la finalidad perseguida por el legislador al fijar las normas del derecho procesal del trabajo, las cuales tienden a establecer el predominio que requiere la verdad frente al hecho social, a veces en contradicción con la constancia formal, para responder necesariamente al propósito de hacer justicia como concepto regulador de las actividades sociales

¹⁰⁷ Registro digital: 2004017, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a. LXXII/2013 (10a.), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXII, Julio de 2013, Tomo 1, página 1116, Tipo: Aislada.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE REFORMA A DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. De la determinación de la carga de la prueba en la audiencia preliminar

El punto medular para que el juzgador se encuentre en posibilidad de dirimir un conflicto consiste en determinar los hechos controvertidos, para posterior a ello, conocer la litis a resolver y así, poder delimitar las cargas probatorias.

Es por ello por lo que, con apoyo al principio de exhaustividad, el juzgador deberá determinar los hechos que se demandan, en contraposición a los hechos expuestos en el escrito de contestación de demanda. Lo anterior, ya que determinada de manera correcta la litis a dilucidar, y valoradas todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, tendremos como resultado una sentencia apegada al principio de congruencia. Sirven de apoyo, los criterios siguientes:

*LITIS, SU DELIMITACIÓN PUEDE CAUSAR AGRAVIO CUANDO DA LUGAR A UN LAUDO O RESOLUCIÓN INCONGRUENTE.*¹⁰⁸

Cuando una Junta o tribunal, no sólo omitan fijar la controversia planteada, sino que lo hagan incorrectamente al tomar en consideración u omitir hechos constitutivos de las acciones, excepciones y defensas de las partes, y cuando los razonamientos que se expresan en el laudo o resolución respecto de las pruebas ofrecidas por las partes giran en torno de hechos que no son constitutivos de tales acciones, excepciones y defensas, la omisión en el estudio de la controversia planteada o la incorrecta fijación que de la misma haga la autoridad responsable, causa agravio al quejoso al ser incongruente la resolución o laudo reclamados, con los hechos en que las partes basaron sus acciones y excepciones.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

¹⁰⁸ Registro digital: 189441, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: I.6o.T. J/38, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIII, Junio de 2001, página 611, Tipo: Jurisprudencia.

Amparo directo 136/99. Enrique González Núñez. 19 de febrero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Alma Leal Treviño.

Amparo directo 10546/99. Delia Domínguez Trejo. 15 de noviembre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: María Eugenia Gutiérrez Figueroa.

Amparo directo 3336/2000. Ramiro Plascencia González. 5 de abril de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Claudia Gabriela Soto Calleja.

Amparo directo 5876/2000. Juan Cuautle Sánchez. 21 de junio de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Elia Adriana Bazán Castañeda.

Amparo directo 3436/2001. Instituto Mexicano del Seguro Social. 17 de mayo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Augusto Santiago Lira.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 819, tesis 952, de rubro: "LITIS. INCORRECTA FIJACIÓN DE LA CAUSA AGRAVIOS CUANDO DA LUGAR A UN LAUDO INCONGRUENTE.

LITIS EN MATERIA LABORAL. CUANDO SU DELIMITACIÓN REPERCUTE EN LAS CONSIDERACIONES Y DETERMINACIONES SUBSECUENTES QUE ORIENTAN EL SENTIDO DEL LAUDO, CONLLEVA A ESTIMAR, EN VÍA DE REFLEJO, ILEGALES LOS TÉRMINOS DE LA IMPOSICIÓN DE LA CARGA PROBATORIA Y, CONSECUENTEMENTE, LA ILEGALIDAD DE AQUÉL.¹⁰⁹

Quando en el laudo se alude a que la delimitación de la litis está precedida de un análisis del escrito de la contestación de la demanda, dicho examen debe existir como tal, pues han de exponerse las circunstancias específicas y los hechos concretos sujetos a estudio, y desglosar en qué consistió ese análisis así como desarrollar el estudio y la interpretación, pues es necesario que la responsable efectúe un examen exhaustivo de los términos del escrito contestatorio de la demanda laboral, en la parte que niegan las afirmaciones del trabajador, los cuales ameritan una ponderación por la Junta a efecto de determinar cuál o cuáles son las posiciones defensivas o excepciones concretas que jurídicamente se oponen; pues si bien la sola delimitación de la litis no causa agravio a las partes, cuando ésta repercute en las consideraciones y determinaciones subsecuentes que orientan el sentido del laudo, entonces cobra trascendencia, ya que, en vía de reflejo, conlleva a estimar ilegales los términos de la imposición de la carga probatoria, en virtud de

¹⁰⁹ Registro digital: 160223, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: XI.1o.A.T.51 L (9a.), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro VI, Marzo de 2012, Tomo 2, página 1237, Tipo: Aislada.

todas las infracciones formales, que dan como resultado un laudo contrario a las garantías de legalidad y debido proceso.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 222/2011. Eutiquio Barboza López. 9 de junio de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Víctorino Rojas Rivera. Secretario: Reynaldo Piñón Rangel.

De los criterios antes expuestos se infiere que los elementos fundamentales para que el juzgador esté en posibilidad de resolver una contienda es determinar la litis y distribuir las cargas probatorias. Así mismo, de no existir una distribución correcta de las cargas probatorias, conlleva a una resolución ilegal e incongruente.

Sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo vigente encontramos limitaciones para que los Tribunales Laborales realicen tal labor; esto, debido a que el legislador cayó en defecto al momento de determinar el desarrollo de la audiencia preliminar.

Al respecto, el numeral 873-E de la LFT, es el precepto que se encarga de especificar el objeto de la audiencia preliminar, la cual consiste en:

- a) Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes;*
- b) Establecer los hechos no controvertidos;*
- c) Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso;*
- d) Citar para audiencia de juicio;*
- e) Resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor.¹¹⁰*

Mientras que, el artículo 873-F, establece la forma en que se desarrollará la audiencia preliminar, en los términos que se cita a continuación:

¹¹⁰ Ley Federal del Trabajo, 2021, México.

Artículo 873-F.- La audiencia preliminar se desarrollará conforme a lo siguiente:

I. Las partes comparecerán personalmente o por conducto de apoderado ante el Tribunal; en caso de hacerlo por su cuenta deberán estar asistidas por Licenciado en Derecho o abogado titulado con cédula profesional, o pasante de derecho, a fin de garantizar su debida defensa. Si las partes no comparecen por sí mismas o por conducto de sus apoderados, se tendrán por consentidas las actuaciones judiciales que en cada etapa sucedan y quedarán precluidos los derechos procesales que debieron ejercitarse en cada una de las etapas de la audiencia. El tribunal determinará el inicio y la conclusión de cada una de las etapas de la audiencia;

II. La audiencia preliminar se desahogará con la comparecencia de las partes que se encuentren presentes al inicio. Las que no hayan comparecido en su apertura, podrán hacerlo en el momento en que se presenten, siempre y cuando no se haya emitido el acuerdo de cierre de la audiencia. Si las partes no comparecen se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos;

III. El Tribunal examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal y resolverá las excepciones procesales que se hayan hecho valer, con el fin de depurar el procedimiento;

IV. El Tribunal definirá los hechos que no sean motivo de controversia con el fin de que las pruebas que se admitan se dirijan a los hechos sujetos a debate;

V. En seguida, el Tribunal resolverá la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, admitirá las que tengan relación con la litis y desechará las inútiles, intrascendentes o que no guarden relación con los hechos controvertidos, expresando el motivo de ello; asimismo, establecerá la forma en que deberán prepararse las pruebas que admita para su desahogo la audiencia de juicio o las que se realizarán fuera de las instalaciones del Tribunal, cuando proceda en los términos de esta Ley. El Tribunal fijará día y hora para la celebración de la audiencia de juicio, que deberá efectuarse dentro del lapso de veinte días siguientes a la emisión del acuerdo respectivo, si se admiten pruebas que deban desahogarse fuera de las instalaciones del Tribunal, señalará la fecha y hora en que se desarrollarán las diligencias, proveyendo en relación a las mismas;

VI. La preparación de las pruebas será ordenada por el Tribunal, salvo aquellas que queden a cargo de las partes, por lo que la audiencia de juicio no se diferirá por falta de preparación, salvo caso fortuito o fuerza mayor. La citación de los testigos a que se refiere el artículo 813 de esta Ley, quedará a cargo de su oferente, salvo que por causa justificada deba practicarse mediante notificación personal, la que se efectuará con al menos tres días de anticipación a la audiencia, sin contar el día en que reciban la citación, ni el de la audiencia. El Tribunal, a solicitud del oferente, podrá expedir oficios o citaciones a fin de que éste los entregue por su cuenta y bajo su responsabilidad, con el objeto de que se preparen debidamente las pruebas y puedan desahogarse en la audiencia de juicio;

VII. Solamente en casos excepcionales, cuando debido a la naturaleza de las pruebas admitidas el Tribunal considere bajo su más estricta responsabilidad que no es posible su desahogo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo en el que las admita, señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y luego las del demandado, y

VIII. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.¹¹¹

A. Problemas en la audiencia preliminar y propuestas de reforma

Con base en los preceptos antes citados, a nuestra consideración encontramos inconsistencias en el desarrollo de la audiencia preliminar.

a) En primer lugar, encontramos que, posterior a la legitimación procesal de los comparecientes y las resoluciones de excepciones, la etapa que debería de agotarse es la resolución de los recursos de reconsideración planteados por las partes contra los actos u omisiones del secretario instructor.

Esto, ya que la decisión sobre dichos recursos podría cambiar el curso del propio juicio, toda vez que éstos pueden versar sobre la impugnación de pruebas ofrecidas por las partes sobre hechos supervenientes las cuales podrían ser desechadas, providencias precautorias, pruebas, entre otras circunstancias. En consecuencia, al establecer que la resolución de los recursos de reconsideración se resolvería en la parte final de la audiencia preliminar, tiene como resultado que se establezcan nuevos hechos, que se admitan o desechen otras pruebas; por tanto, el orden propuesto por el legislador puede tener como resultado que se tengan sin efectos las actuaciones realizadas previa a ésta, derivado de los actos u omisiones subsanados a través de dicho recurso.

Resulta importante señalar que, en la práctica diversos Juzgadores de Distrito Especializados en Materia de Trabajo han tomado la determinación de

¹¹¹ Ídem.

modificar el orden de la audiencia preliminar, iniciando con la etapa de resolución de recursos de reconsideración, por lo que con esto se corrige el defecto que cometió el juzgador.

b) En segundo término, la ley nos señala que, en la audiencia preliminar el juzgador deberá establecer los hechos no controvertidos; empero, consideramos que existe un error, toda vez que resultaría de mayor apoyo para éste, que sólo advirtiera los hechos controvertidos, es decir, las posiciones contrarias de las partes y de las que existe conflicto, para así determinar correctamente la litis y a partir de lo anterior, considerar los hechos a dirimir. Dicha admisión tendría una repercusión directa para la etapa de admisión y desechamiento de pruebas, toda vez que sería más simple para el juzgador concatenar las pruebas con los hechos controvertidos.

c) En tercer lugar, encontramos que, en cada etapa, el juzgador debió prever la intervención de las partes, quienes deberían contar con la potestad establecida en ley, de realizar las manifestaciones conducentes, siempre que éstas se encuentren íntimamente relacionadas con la etapa de la audiencia preliminar a desahogar.

Propuesta. En consecuencia, nuestra propuesta es que exista una modificación a los artículos 873-E y 873-F de la Ley Federal del Trabajo, los cuales deberán establecer lo siguiente:

Artículo 873-E.- La audiencia preliminar tendrá por objeto:

- a) Resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor;*
- b) Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes;*
- c) Establecer los hechos controvertidos;*
- d) Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso;*
- e) Citar para audiencia de juicio;*

Artículo 873-F.- La audiencia preliminar se desarrollará conforme a lo siguiente:

I. Las partes comparecerán personalmente o por conducto de apoderado ante el Tribunal; en caso de hacerlo por su cuenta deberán estar asistidas por Licenciado en Derecho o abogado titulado con cédula profesional, o pasante de derecho, a fin de garantizar su debida defensa. Si las partes no comparecen por sí mismas o por conducto de sus apoderados, se tendrán por consentidas las actuaciones judiciales que en cada etapa sucedan y quedarán precluidos los derechos procesales que debieron ejercitarse en cada una de las etapas de la audiencia. El tribunal determinará el inicio y la conclusión de cada una de las etapas de la audiencia;

II. La audiencia preliminar se desahogará con la comparecencia de las partes que se encuentren presentes al inicio. Las que no hayan comparecido en su apertura, podrán hacerlo en el momento en que se presenten, siempre y cuando no se haya emitido el acuerdo de cierre de la audiencia. Si las partes no comparecen se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos;

III. El Tribunal examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal;

IV. El juez resolverá el o los recursos de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor planteados por las partes y posterior a ello, resolverá las excepciones procesales que se hayan hecho valer, con el fin de depurar el procedimiento;

V. El Tribunal definirá los hechos que sean motivo de controversia con el fin de que las pruebas que se admitan se dirijan a los hechos sujetos a debate;

V. En seguida, el Tribunal resolverá la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, admitirá las que tengan relación con la litis y desechará las inútiles, intrascendentes o que no guarden relación con los hechos controvertidos, expresando el motivo de ello; asimismo, establecerá la forma en que deberán prepararse las pruebas que admita para su desahogo la audiencia de juicio o las que se realizarán fuera de las instalaciones del Tribunal, cuando proceda en los términos de esta Ley. El Tribunal fijará día y hora para la celebración de la audiencia de juicio, que deberá efectuarse dentro del lapso de veinte días siguientes a la emisión del acuerdo respectivo, si se admiten pruebas que deban desahogarse fuera de las instalaciones del Tribunal, señalará la fecha y hora en que se desarrollarán las diligencias, proveyendo en relación a las mismas;

VI. La preparación de las pruebas será ordenada por el Tribunal, salvo aquellas que queden a cargo de las partes, por lo que la audiencia de juicio no se diferirá por falta de preparación, salvo caso fortuito o fuerza mayor. La citación de los testigos a que se refiere el artículo 813 de esta Ley, quedará a cargo de su oferente, salvo que por causa justificada deba practicarse mediante notificación personal, la que se efectuará con al menos tres días de anticipación a la audiencia, sin contar el día en que reciban la citación, ni el de la audiencia. El Tribunal, a solicitud del oferente, podrá expedir oficios o citaciones a fin de que éste los entregue por su cuenta y bajo

su responsabilidad, con el objeto de que se preparen debidamente las pruebas y puedan desahogarse en la audiencia de juicio;

VII. Solamente en casos excepcionales, cuando debido a la naturaleza de las pruebas admitidas el Tribunal considere bajo su más estricta responsabilidad que no es posible su desahogo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo en el que las admita, señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y luego las del demandado, y

VIII. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.

Las partes comparecientes, podrán intervenir al cierre de cada una de las etapas de la audiencia preliminar para que manifieste lo que a sus intereses convenga, empero, sus declaraciones deberán estar íntimamente relacionadas a las determinaciones del Tribunal, previa autorización del Juez en términos del artículo 720 de la Ley.

2. De la excepción a la etapa conciliatoria

La reforma a Ley Federal del Trabajo reguló la función conciliadora decretada por mandato Constitucional en el artículo 123, apartado A, fracción XX, donde se determinó que antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente.

En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, organismos especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. En el orden federal, la función conciliatoria está a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a quien le corresponderá la función conciliatoria en conflictos individuales en materia de trabajo.

En la LFT, el artículo 648-B, regula la etapa conciliatoria en los términos que se cita a continuación:

Artículo 648-B.- Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del

procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta Ley.

Sin embargo, el legislador previó que existen ciertos trabajadores que al orillarlos a una etapa conciliatoria tendría como resultado un retraso en la impartición de justicia o incluso, la revictimización del individuo, en virtud de que la gravedad del conflicto no permite a las partes alcanzar un acuerdo. Situación por la cual, el legislador de la norma laboral decidió exceptuar de la etapa conciliatoria a los conflictos que se encuentren en los supuestos que se citan a continuación:

Artículo 685 Ter. - Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;

II. Designación de beneficiarios por muerte;

III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;

IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:

a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;

b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y

c) Trabajo infantil.

Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;

V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y

VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

El precepto citado con anticipación lo consideramos como un gran acierto de la ley, ya que se ponderan los derechos fundamentales a los adjetivos, así mismo, se les da prioridad a los asuntos que, por su gravedad o perspectiva de género, entre otros tópicos, permiten al accionante exigir que se le administre justicia de manera pronta y expedita.

Empero, respecto a la fracción I, encontramos un listado de categorías sospechosas, lo cual podría representar un problema, en virtud de que puede representar una limitación para personas que se encuentran en una misma posición ante el derecho y las cuales no se incluyen dentro de dicha enumeración, por lo que podrían verse limitadas a excepcionarse de la etapa conciliatoria.

A. Errores legislativos en las categorías sospechosas

Por categorías sospechosas se entiende a aquellos: “(...) rubros prohibidos de discriminación ya que hacen las veces de focos rojos para las autoridades, específicamente para quienes juzgan. Esto implica que se requerirán un escrutinio estricto y una carga probatoria determinada para establecer la legitimidad o necesidad de una distinción, exclusión, restricción o preferencia”.¹¹²

Al realizar tal enumeración de categorías sospechosas, se limitan, por ejemplo, el derecho a exceptuar la etapa conciliatoria a personas de nacionalidad diversa a la mexicana, edad, salud, entre otras características.

Así mismo, esta fracción no establece carga probatoria alguna para el accionante; ni siquiera un indicio como sí lo prevé la fracción IV, a efecto de demostrar al Tribunal Laboral la actualización del evento que da lugar a la excepción conciliatoria.

Por tanto, estos son dos defectos en que cayó el legislador al momento de querer ponderar derechos fundamentales sobre normas de carácter adjetivo que resultan de gravedad.

B. Antecedentes prácticos

¹¹² Avendaño-González, Luis Eusebio Alberto, Categorías sospechosas y control difuso en la práctica del juzgador familiar, Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia, Volúmen 5, 1 de abril de 2018, p. 47.

Para ilustrar lo expuesto anteriormente, invocamos tres antecedentes prácticos dentro de los cuales tuvieron lugar los dos errores que cometió el legislador y que exponemos a continuación:

a) *Caso 1.* Con fecha 19 de febrero de 2021, un trabajador presentó su escrito de demanda por despido injustificado ante el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, en contra de diversas morales codemandadas.

En el escrito de demanda se incluyó el apartado de EXCEPCIÓN DE LA ETAPA CONCILIATORIA PREVIA A LA SEDE JUDICIAL, además del capítulo de hechos, dentro de los cuales se justificó con fundamento en el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo por qué el accionante, no se encontraba obligado a agotar la etapa conciliatoria.

Ahora bien, los hechos con relación a la actualización de la categoría sospechosa y antecedentes respecto al desarrollo de este juicio son los siguientes:

- Dentro de los actos discriminatorios que se alegaron, se encontraban que el accionante llevaba alrededor de 10 años al servicio de las demandadas, y con el paso del tiempo, los actos discriminatorios consistieron en que sufrió explotación laboral y se le discriminó por su edad, en virtud de ello, se le obligó a cumplir con un horario excesivo al servicio de las demandadas; lo anterior a pesar de que muchas veces le hizo saber a sus superiores jerárquicos la dificultad que representaba, por un lado, cumplir con tantas horas de servicio y no contar con horario para descansar o para tomar alimentos, mientras que por otro lado, al contar con 54 años de edad, entonces a ojos de sus jefes y superiores jerárquicos, ya no era apto para el desempeño eficiente de su trabajo.
- La actividad principal del trabajador consistía coloquialmente hablando, en dar mantenimiento a los aviones previo a vuelo y/o embarque, así como autorizar la mecánica; justificación por la cual según las demandadas el horario de trabajo resultaba poco flexible,

en consecuencia, se negaron a otorgarle tiempo para descansar o tomar alimentos.

Aunado a lo anterior, la retribución a la que tenía derecho por el desempeño de horas extras al servicio de las demandadas permanentemente le fue negado, aduciendo que si no estaba de acuerdo podría retirarse a su casa a descansar.

- Por otro lado, se causó un daño a su dignidad debido a que fue discriminado por su edad. Regularmente en la fuente de trabajo dado que la mayoría del personal era de un grupo de edad notoriamente menor a la del trabajador, provocaba que fuese estigmatizado por sus compañeros de trabajo con sobrenombres y apodos como: “el abuelo”, “el viejo” y “rucairo” que, si bien tuvieron al inicio un origen a guisa de bromas, no menos lo es que a la postre se convirtió en una práctica que lo denostó. Esta situación afectó en sus sentimientos al trabajador, por tanto, acudió al área de Recursos Humanos a efecto de que se aplicaran los protocolos en contra del mobbing y maltrato laboral, empero, esta ayuda fue negada por el personal adjunto a dicha área.
- Recibida la demanda por el Tribunal Laboral, mediante acuerdo de fecha 25 de febrero de 2021 el Juez de Distrito Especializado en Materia de Trabajo adscrito al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, ordenó la remisión al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en el Estado de México, con sede en Toluca, para el agotamiento de la instancia de conciliación prejudicial obligatoria, toda vez que los argumentos que expuso la parte accionante supuestamente no encuadraron en ninguno de los supuestos de excepción establecidos en el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, en los términos que se cita a continuación:

*Visto el escrito de cuenta, signado por ***** , quien promueve en su carácter de apoderado de ***** , personalidad que acredita con la carta poder de dos de febrero de dos mil veintiuno, de conformidad con el artículo 692, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo; fórmese expediente, regístrese en el libro de gobierno correspondiente como ***** , y captúrese su ingreso en el Sistema Integral de Gestión de Expedientes (SIGE).*

De conformidad con el artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo, antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos en que estén eximidos de agotarla (...)

*se colige que la sola manifestación vertida por la parte actora en el sentido de ubicarse en alguna de las hipótesis señaladas en la citada fracción I, resulta insuficiente para que opere la exención relativa, siendo necesario que, en adición a lo anterior, **el Tribunal realice un análisis preliminar sobre la verosimilitud de los hechos constitutivos de la demanda vinculados con los actos discriminatorios aducidos.** Con ello se evita que la parte actora invoque tales actos con el único propósito de evadir la etapa prejudicial obligatoria, de tal manera que solo se le exente de agotar ésta cuando existan elementos suficientes para presumir la existencia aquellos, para lo cual el tribunal deberá apreciar los hechos aducidos en la demanda, a la luz de las pruebas y demás anexos acompañados a la misma. (Énfasis añadido).*

- Una vez remitido dicho expediente al Centro de Conciliación, en fecha 4 de marzo de 2021, el Juez de Distrito Especializado en Materia de Trabajo acordó lo siguiente:

Establecido lo anterior, y en virtud de que no existe nada más por cumplimentar en el presente expediente, es procedente remitirlo al archivo de este tribunal como total y definitivamente concluido; por tanto, realícense las anotaciones correspondientes en el Libro de Gobierno, así como en el Sistema Integral de Gestión de Expedientes (SIGE), para todos los efectos legales a que haya lugar.

- Con fecha 8 de marzo de 2021, el accionante acudió al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en el Estado de México, con sede en Toluca, para que mediante escrito libre presentara solicitud cautelar de conciliación.
- Con fecha 10 de marzo de 2021, el trabajador presentó demanda de amparo indirecto en contra los actos reclamados consistentes en la remisión del expediente al Centro de Conciliación y el archivo del expediente como totalmente concluido por parte del Tribunal Laboral. Dicho amparo lo conoció el Juzgado Cuarto de Distrito en Materia de Amparo y Juicios Federales en el Estado de México quien, mediante acuerdo de 18 de marzo de 2021, determinó que:

(...) Por ende, contra esta determinación procede el juicio de amparo directo, sin que en el caso este Juzgado esté en aptitud de realizar pronunciamiento en lo que atañe al acto relativo al proveído de veinticinco de febrero en el que la responsable ordenó la remisión de la demanda promovida por el quejoso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en el Estado de México, con sede en Toluca (...).

- En fecha 23 de marzo de 2021, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con sede en el Estado de México, expidió las constancias de no conciliación al trabajador. Es importante señalar que dicho Centro implementó un protocolo para resguardar los autos del expediente que se remitió desde el Tribunal, en virtud de que dentro del mismo se encontraban documentos y datos sensibles con relación a la categoría expuesta por el accionante. Por lo que, en posesión de dichas constancias el trabajador presentó una nueva demanda ante el Tribunal Laboral.
- Por otro lado, remitida la demanda de amparo por parte del Juzgado ante el Tribunal Colegiado en turno, con fecha 16 de junio de 2021, emitió un acuerdo que, en la parte que nos ocupa señaló lo siguiente:

*En ese orden de ideas, en el presente asunto se encuentra actualizada la causal de improcedencia prevista en la fracción XIX del artículo 61 de la Ley de Amparo (...) Lo anterior obedece esencialmente a que la demanda de amparo que dio origen al presente juicio promovida por ***** contra el acuerdo de cuatro de marzo de dos mil veintiuno, dictado en el expediente laboral ****, por el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, dejó de surtir efectos el acto reclamado, como consecuencia de la nueva demanda promovida por el citado quejoso ante el Tribunal Laboral mencionado la cual fue registrada con el número ****, señalando las mismas demandadas y prestaciones que en el diverso juicio laboral ****.*

En resumen, del viacrucis que sufrió el trabajador con la categoría sospechosa que se presentó y que se narró *ut supra*, se observa que en primer lugar el Tribunal Laboral remitió el expediente con todas las actuaciones y documentos los cuales incluían datos sensibles sin un protocolo que asegure el resguardo de dicha información ante el Centro Federal de Conciliación; el Juez basó su determinación en un juicio de verosimilitud que no encuentra soporte

legal alguno; así mismo, el juzgador prejuzgó y tomó una decisión acerca de los actos discriminatorios expuestos por el accionante, incluso, a pesar de que éstos se encontraban íntimamente relacionados con el despido y de los cuales señaló que no se acreditaron; finalmente, ponderó una norma de carácter adjetivo a una violación flagrante de los derechos fundamentales de un individuo.

b) *Caso 2.* Con fecha 21 de febrero de 2021, un trabajador presentó su demanda por despido injustificado ante el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, en contra de diversas morales codemandadas.

En el escrito de demanda se incluyó el apartado de EXCEPCIÓN DE LA ETAPA CONCILIATORIA PREVIA A LA SEDE JUDICIAL, además del capítulo de hechos, dentro de los cuales se justificó con fundamento en el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo por qué el trabajador, no se encontraba obligado a agotar la etapa conciliatoria.

Ahora bien, los hechos con relación a la actualización de la categoría sospechosa y antecedentes respecto al desarrollo de este juicio son los siguientes:

- Dentro de los actos discriminatorios que se alegaron, se encontraban que desde el mes de octubre de 2019 el actor ingresó a laborar para las demandadas y previo a realizar sus trámites migratorios para tener el respectivo permiso de trabajo y su legal estancia en México, ello en virtud de que es de nacionalidad colombiana, por lo que las demandadas le solicitaron documentación para poder darlo de alta ante el Institutos de Seguridad Social, y gozar de dichos beneficios, no obstante ello, una vez que entregó lo necesario, los demandados se negaron a inscribirlo argumentando que por ser extranjero dicho trámite demoraría más, no obstante, dada la necesidad de trabajar del actor, comenzó a realizar labores de manera normal. Una vez trabajando para las demandadas se refirió al área de Recursos Humanos para cuestionar el motivo de dicha situación, a lo que le argumentaron que estaban analizando su situación,

ya que entregó entre sus documentos su acta de matrimonio expedida en Colombia, debidamente apostillada, en la que consta que contrajo matrimonio con una persona de su mismo sexo, por lo que los demandados le indicaron que se analizaba este hecho, ya que según esto, el Instituto le estaba negando la inscripción tanto a él como a su cónyuge por ser homosexuales y por ello, se estaba demorando el trámite, aunado a ello que insistían que era más complicado por el hecho de ser de nacionalidad colombiana.

El actor al desarrollar sus actividades de trabajo en todo momento fue objeto de señalamientos y discriminación por parte de sus superiores jerárquicos con motivo de su preferencia sexual, así como por ser de nacionalidad extranjera.

Un funcionario de las demandadas, quien se ostenta como Director de Finanzas, al momento que despidió al trabajador le manifestó que *“la empresa ha tomado la política por la situación económica de que las personas con preferencias homosexuales no pueden laborar aquí por la mala imagen, por lo tanto, tú ya no tienes lugar aquí, estás despedido”* aunado a que lo coaccionaron a firmar diversos documentos amedrentándolo respecto a que le quitarían su visa de trabajo y, de igual forma, con su preferencia de género.

El actor exhibió como pruebas su acta de matrimonio, así como comprobantes bancarios de pago de salarios realizados en Colombia, entre otras probanzas.

- Mediante acuerdo de fecha 25 de febrero de 2021, el Juez de Distrito Especializada en Materia de Trabajo adscrita al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, ordenó la remisión al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en el Estado de México, con sede en Toluca, para el agotamiento de la instancia de conciliación, apoyando su determinación debido a que:

*Sobre el particular, una vez analizada la demanda planteada por *****, por conducto de su apoderado, se advierte que su acción no encuadra en ninguno de los supuestos de excepción citados, toda vez que, si bien el actor manifiesta haber sido víctima de discriminación en razón de su calidad de extranjero y de su orientación sexual, tanto en el momento de su contratación como en el instante del despido que aduce, este tribunal, al realizar un estudio preliminar de la demanda y las pruebas*

*ofrecidas por el accionante, advierte que, el propio trabajador, por conducto de su apoderado señala, en el capítulo de hechos que, la empresa ***** , realizó una carta de oferta de empleo, dirigida al Instituto Nacional de Migración en fecha dieciocho de febrero de dos mil diecinueve, la cual fue expedida en hoja membretada de *****, donde se solicitó que dicho instituto expidiera al hoy actor la autorización de visa como residente temporal, refiriendo el puesto que se le ofrecía, así como el salario que percibiría al servicio de la empresa, lo que pone de manifiesto que la empleadora, teniendo conocimiento de la nacionalidad del actor, realizó la solicitud respectiva al Instituto Nacional de Migración para que éste trabajara en México con una visa de residente temporal, evidenciando con ello una conducta apegada a las leyes mexicanas para la contratación de un trabajador extranjero.*

Ahora bien, por lo que respecta al argumento que refiere el actor en el sentido de que fue víctima de actos discriminatorios en el momento de su despido en razón de su orientación sexual, éste no resulta consistente con las pruebas que ofrece en su demanda, toda vez que, en la narración de hechos que realiza, afirma que fue contratado por las demandadas el primero de octubre de dos mil diecinueve; asimismo, del acta de matrimonio que exhibe, se advierte que contrajo matrimonio con su pareja del mismo sexo el tres de abril de dos mil dieciocho, de lo que se deduce que, al momento de su contratación, las demandadas tuvieron conocimiento de su estado civil y, en consecuencia, de su orientación sexual, al haberles entregado la documentación profesional y personal que le fue requerida por el área de recursos humanos, sin que se advierta que dicha circunstancia haya sido impedimento para ser contratado por la empleadora y sin que de la narración de los hechos y la documentación exhibida se adviertan elementos que permitan presumir la probable comisión de actos discriminatorios, así como la existencia de un cambio en las políticas de la empresa para dejar de tener trabajadores homosexuales ya que la situación económica de la compañía, que señala la parte actora en el hecho respectivo, no guarda relación alguna con la necesidad que ésta pudiera tener de sostener relaciones laborales únicamente con personas heterosexuales.

Argumentos a partir de los cuales, el juzgador decidió remitir los autos de dicho expediente al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en el Estado de México, con sede en Toluca sin la implementación de protocolo alguno.

- Derivado de lo anterior, mediante acuerdo de fecha 1 de marzo de 2021, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en el Estado de México, con sede en Toluca, aperturó el procedimiento de conciliación prejudicial.

- Por lo antes expuesto, el Juez de Distrito Especializada en Materia de Trabajo mediante acuerdo de fecha 04 de marzo de 2021, ordenó el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido.
- Con fecha 8 de marzo de 2021, el trabajador se presentó ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en el Estado de México, con sede en Toluca, a exhibir una solicitud cautelar de conciliación.
- Con fecha 11 de marzo de 2021, el trabajador presentó una demanda de amparo indirecto, contra los actos reclamados consistentes en la remisión del expediente al Centro de Conciliación y el archivo del expediente como totalmente concluido dictado por parte del Tribunal Laboral. Dicho amparo lo conoció el Juzgado Sexto de Distrito en Materia de Amparo y Juicios Federales en el Estado de México, quien, mediante acuerdo de 16 de marzo de 2021, determinó que:

(...) En ese tenor, se estima que mediante los actos atribuidos a la Jueza de Distrito Especializada en Materia de Trabajo, se puso fin a ese procedimiento, es decir, lo dio por terminado, por ende, sólo puede combatirse a través del juicio de amparo directo, en términos de lo dispuesto en el artículo 170, fracción I, de la Ley de Amparo. Por tanto, se estima que el estudio de la demanda por los actos especificados compete al Tribunal Colegiado de Circuito correspondiente, vía amparo uni-instancial. En esas condiciones, con fundamento en lo previsto en los artículos 47 y 48 de la Ley de Amparo, este Juzgado de Distrito, declara carecer de competencia legal para conocer y resolver sobre la demanda de amparo de cuenta respecto de los actos precisados; por tanto, remítase la demanda de amparo con sus anexos, al Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, en Turno, para los efectos legales de su competencia (...).

- En fecha 23 de marzo de 2021, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con sede en el Estado de México, expidió las constancias de no conciliación al trabajador. Es importante señalar, que dicho Centro implementó un protocolo para resguardar los autos del expediente que se remitió desde el Tribunal, en virtud de que dentro del mismo se encontraban documentos y datos sensibles con relación a las categorías sospechosas expuestas por el accionante. Por lo que, en posesión de dichas constancias el trabajador presentó una nueva demanda ante el Tribunal Laboral.

- Por otro lado, remitida la demanda de amparo por parte del Juzgado ante el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, con fecha 15 de abril de 2021, admitió competencia respecto a la demanda de amparo; así mismo, con fecha 29 de abril del mismo año se admitió la demanda y el 21 de junio de 2021, se turnó a ponencia para dictar resolución.

El Tribunal Colegiado sobreseyó el juicio de amparo al actualizarse una causal de improcedencia (cambio de situación jurídica).

A pesar de lo anterior, del juicio antes narrado, se desprende que el Tribunal Laboral no sólo realizó una valoración vaga y subjetiva para determinar que el accionante no acreditó ninguno de los supuestos de excepción que se establecen en el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, sino que también alteró de manera deliberada los hechos expuestos en la demanda; el juzgador ante tal determinación valoró el hecho del despido, las pruebas y los actos discriminatorios; además remitió el expediente con todas los documentos y datos sensibles ante el Centro Federal de Conciliación sin un protocolo que asegurara el debido resguardo de dicha información.

c) Caso 3. Con fecha 21 de febrero de 2021, el actor, presentó un escrito de demanda por despido injustificado ante el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, en contra de diversas morales codemandadas. Dicha demanda fue turnada ante el Juez de Distrito Especializado en Materia de Trabajo adscrito al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca.

En el escrito de demanda se incluyó el apartado de EXCEPCIÓN DE LA ETAPA CONCILIATORIA PREVIA A LA SEDE JUDICIAL, además del capítulo de hechos, dentro de los cuales se justificó con fundamento en el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo por qué el actor, no se encontraba obligado a agotar la etapa conciliatoria.

Ahora bien, los hechos con relación a la actualización de la categoría sospechosa y antecedentes respecto al desarrollo de este juicio son los siguientes:

- Dentro de los actos discriminatorios que se alegaron, se encontraban que desde que el actor ingresó a prestar sus labores para las demandadas, fue objeto de discriminación y distinción por parte de sus superiores jerárquicos, recibiendo burlas por su acento y forma de hablar debido a que es de nacionalidad colombiana por lo que se refirió al área de Recursos Humanos para exponer tal situación, a lo que le argumentaron únicamente que realizarían una investigación al respecto para en su caso, proponer una solución; durante la vigencia de la relación de trabajo, sus compañeros ejercían actos discriminatorios tendientes a proliferar al actor adjetivos calificativos y comentarios respecto a su lugar de nacimiento, es decir la Ciudad de Cali, Colombia, como: “El narco”, “El bastardo de Pablo Escobar”, “El perico”, “El capo del Cartel de Cali” etc. Las demandadas en todo momento realizaron un trato diferenciado con el actor, respecto a sus demás compañeros, toda vez que desde que inició la relación laboral con las empresas demandadas, le fue negada la seguridad social, así mismo, fue obligado a cobrar su salario en Colombia, a pesar de que sus servicios los prestaba en México y que fue objeto de discriminación al momento de su despido por ser extranjero.
- Mediante acuerdo de fecha 26 de febrero de 2021, dictado por Juez de Distrito Especializado en Materia de Trabajo adscrito al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, ordenó la remisión al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en el Estado de México, con sede en Toluca, para el agotamiento de la instancia de conciliación prejudicial obligatoria, considerando que:

(...) los argumentos de que al demandante le fueron negados los derechos de seguridad social, así como la afiliación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Infonavit, y que fue obligado a cobrar su salario en el extranjero, se advierten desvinculados con el hecho generador del conflicto que hace consistir en un despido injustificado, máxime que, de acuerdo con los hechos narrados, dichas circunstancias, prevalecieron durante el tiempo que duró la relación laboral.

Asimismo, se destaca que la acción principal reclamada se basa en el hecho del despido y no en los diversos temas de apuntados (...) En ese contexto, a pesar de que al actor se le pagaba el salario en el extranjero, y que como reclama, se le negaron los derechos de seguridad social; es inverosímil que haya sido discriminado por los motivos que aduce ni con motivo de su nacionalidad (...) se determina dejar a salvo sus derechos para que, una vez que culmine la etapa prejudicial, en su caso, haga valer éstos en diversa demanda laboral, en la vía y forma que considere y ante el tribunal laboral correspondiente.

- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en el Estado de México, con sede en Toluca, con fecha 1 de marzo de 2021, emitió un acuerdo firmado por la directora de la Oficina Estatal del Estado de México del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en el cual solicitó se agregara a los autos del expediente único de solicitud y demás constancias remitidas por el Tribunal Laboral.
- En fecha 4 de marzo de 2021, el Juez de Distrito Especializado en Materia de Trabajo adscrito al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, emitió un acuerdo en el cual advierte que el expediente electrónico no se encontraba actualizado, por lo que libera los acuerdos para su notificación, así mismo, remite al archivo del Tribunal el expediente.
- Con fecha 9 de marzo de 2021, el trabajador presentó demanda de amparo indirecto, contra los actos reclamados consistentes en la remisión del expediente al Centro de Conciliación y el archivo del expediente como totalmente concluido dictado por parte del Tribunal Laboral. Dicho amparo lo conoció el Juzgado Séptimo de Distrito en Materia de Amparo y Juicios Federales en el Estado de México, quien admitió la demanda y en fecha 30 de junio de 2021, en las páginas 19, 20 y 21, consideró lo que a continuación se cita:

Ahora bien, una vez analizada la resolución reclamada y las constancias que la conforman, se concluye que el tribunal laboral al dictar el proveído de veintiséis de febrero de dos mil veintiuno, no tomó en consideración los principios de fundamentación, motivación, congruencia y exhaustividad que toda resolución debe contener, en virtud de que efectuó determinaciones ajenas a lo estipulado por la ley de la materia, esto es, al realizar una interpretación respecto del numeral 685 Ter,

fracción I, en el sentido de indicar que no era suficiente la manifestación del quejoso como indicio para determinar la existencia o no de la discriminación, señalando como argumentos torales que realizó un análisis al cúmulo probatorio del cual se advertía que no existió discriminación en el inicio y durante la relación laboral, siendo que el quejoso expresamente manifestó que la discriminación fue realizada al momento de su despido cuando el Gerente de planeación de itinerarios y slots, quien le mencionó: “Cristian, debido a la situación por la que atraviesa la empresa hemos decidido adoptar como política darle preferencia los empleados nacionales por lo que toda vez que tú eres de origen colombiano, se te va a dar de baja, retírate, estás despedido”, incurriendo en una indebida motivación y una falta de fundamentación.

Aunado a lo anterior, no realizó un estudio exhaustivo de los argumentos vertidos por el impetrante en torno a la discriminación de la que señaló fue objeto a efecto de eximir la etapa conciliatoria, bajo el principio de indubio pro operario (...)

En consecuencia, de lo anteriormente expuesto al haberse advertido violación a las garantías de seguridad jurídica y legalidad, contenidas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, producidas por la falta de exhaustividad, congruencia, fundamentación y motivación del auto de veintiséis de febrero de dos mil veintiuno, lo procedente es otorgar el amparo y protección de la Justicia de la Unión, para el efecto de que el Juez del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca.

Por tanto, los actos reclamados que se impugnaron por parte del actor, referentes a un trabajo digno y decente, trabajo igualitario, salud en el empleo y trabajo debidamente remunerado, fueron restituidos por parte del Juzgado Séptimo de Distrito en Materia de Amparo y Juicios Federales en el Estado de México, respetándose el espíritu del juzgador de la LFT ante la excepción a la etapa conciliatoria establecida en el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

C. Propuesta

Como anotación final, de los tres antecedentes que se expusieron se desprende que, con relación a la tramitación de los amparos narrados en contra la resolución del Juez que ordenó remitir los autos al Centro de Conciliación a efecto de que se agotara la etapa conciliatoria, nos encontramos que en cada uno de ellos se persiguió suerte y procedimientos distintos, a pesar de que los

actos reclamados eran prácticamente los mismos (categorías sospechosas distintas). Es decir, en el primer caso, la demanda de amparo indirecto que se presentó ante el Juzgado de Distrito se declaró incompetente y la remitió ante un Tribunal Colegiado de Circuito quien la sobreseyó por que se consumó el acto reclamado. En el segundo caso el Juzgado de Distrito se declaró incompetente y la remitió ante un Tribunal Colegiado de Circuito quien aceptó la competencia y admitió la demanda de amparo y quien la sobreseyó por cambio de situación jurídica. Finalmente, en el último caso tenemos que el Juzgado de Distrito admitió el amparo y lo otorgó para el efecto de que se exentara la etapa conciliatoria y se admitiera la demanda ordinaria laboral presentada ante el Tribunal Laboral.

Por tales hechos, es el juicio de amparo el medio idóneo a partir del cual se fijarán criterios a través de los cuales deberá regularse la actuación del juzgador laboral, en este caso, con relación a las excepciones a la etapa conciliatorio, sin embargo, se propone que para que se actualicen los supuestos referentes a la presencia de categorías sospechosas (en términos generales), deberán existir por lo menos indicios a partir de los cuales exista la certeza de otorgar tal medida y así, se pueda admitir la demanda.

3. De los Recursos de Reconsideración

Como una incorporación innovadora a la Ley Federal del Trabajo, se consideró que las decisiones tomadas por el Tribunal Laboral sólo podrían ser revocadas a través del recurso de reconsideración. Su fundamento lo encontramos en el artículo 873-K de dicha ley.

Ahora bien, de una interpretación sistemática de los artículos 848¹¹³, 858¹¹⁴, 871 último párrafo¹¹⁵, 873-E, inciso e)¹¹⁶ y 873-K¹¹⁷ de la LFT, podemos advertir que el recurso de reconsideración sólo es procedente contra actos u omisiones del secretario instructor.

Por otro lado, en forma particular, el artículo 857¹¹⁸, de la LFT indica que el secretario instructor es el encargado de decretar las providencias cautelares, siempre que éstas se hayan solicitado a petición de parte. Así mismo, de los párrafos tercero, cuarto y quinto de dicho precepto legal, se establece que:

¹¹³ Artículo 848.- Los Tribunales no pueden revocar sus propias resoluciones salvo aquellas que se combatan a través del Recurso de Reconsideración que contempla esta Ley.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de los Tribunales.

¹¹⁴ Artículo 858. - Las providencias cautelares señaladas en las fracciones I y II del artículo anterior podrán ser solicitadas al presentar la demanda, o posteriormente ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia. En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada. En ninguno de los dos casos se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia.

Las providencias cautelares previstas en las fracciones III y IV del artículo 857 de esta Ley, se deberán solicitar al presentar la demanda.

Las providencias cautelares podrán ser impugnadas mediante el recurso de reconsideración; éste se interpondrá por escrito dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento del acto que se impugna, en el que se expresarán los agravios que le cause la providencia impugnada; dándole vista a la contraparte por el término de tres días para que manifieste lo que a su derecho convenga.

Una vez transcurrido el término de vista, el recurso se resolverá de plano por el juez del conocimiento en la audiencia preliminar.

En el supuesto que la providencia cautelar sea decretada con posterioridad a la audiencia preliminar, y se interponga el recurso de reconsideración, agotada la vista a la contraparte, el Tribunal resolverá de plano.

¹¹⁵ Artículo 871. - El procedimiento ordinario se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora del Tribunal competente (...) Contra los actos u omisiones del secretario instructor, procederá el recurso de reconsideración, que deberá promoverse de forma oral en la audiencia preliminar el cual será resuelto de plano, oyendo a las partes por el juez del conocimiento en dicha audiencia. De resultar fundado el recurso, el juez modificará en lo que proceda el acto impugnado y proveerá lo conducente a efecto de subsanar el acto u omisión recurrido.

¹¹⁶ “Artículo 873-E. - La audiencia preliminar tiene por objeto: (...) e) Resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor”.

¹¹⁷ Artículo 873-K. - Contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento ordinario laboral, no procederá recurso alguno, salvo el recurso de reconsideración contra los actos del secretario instructor establecido en el artículo 871, de esta Ley. No obstante, ya sea de oficio o a petición de parte, el juez podrá subsanar las omisiones o errores en que hubiere incurrido, o bien podrá precisar algún punto, hasta antes de dictar sentencia; asimismo, podrá aclarar ésta una vez que se haya emitido. Atendiendo a la naturaleza y fines del derecho laboral, el juez deberá asumir un desempeño proactivo, en el que impulse permanentemente el procedimiento, evitando que las deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante su desarrollo trasciendan en perjuicio de las partes provocando su dilación a futuro, por lo que de advertirlas podrá subsanarlas. En todo momento se fomentará la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto.

¹¹⁸ “Artículo 857.- El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares (...)”.

Las providencias cautelares podrán ser impugnadas mediante el recurso de reconsideración; éste se interpondrá por escrito dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento del acto que se impugna, en el que se expresarán los agravios que le cause la providencia impugnada; dándole vista a la contraparte por el término de tres días para que manifieste lo que a su derecho convenga.

Una vez transcurrido el término de vista, el recurso se resolverá de plano por el juez del conocimiento en la audiencia preliminar.

En el supuesto que la providencia cautelar sea decretada con posterioridad a la audiencia preliminar, y se interponga el recurso de reconsideración, agotada la vista a la contraparte, el Tribunal resolverá de plano.

En este sentido, de una interpretación literal del numeral citado con anticipación se desprende que la resolución que recaiga a la providencia cautelar podrá ser impugnada a través del recurso de reconsideración. Asimismo, dicho recurso será resuelto por el Juez en la audiencia preliminar o en su caso, si éste es interpuesto con posterioridad a dicha audiencia se resolverá de plano una vez agotada las vistas otorgadas a las partes.

Hasta aquí presumimos que el legislador propuso que la decisión del secretario instructor acerca de la providencia cautela, podría ser modificada sólo a consideración del Juez.

A. Antinomias

Desde nuestra perspectiva, existe una posible antinomia entre los artículos 857 primer párrafo y los artículos 857 fracciones III y IV¹¹⁹, 858 quinto párrafo¹²⁰, 861 fracciones II y IV¹²¹, 862¹²² y 863 de la ley en comento.

Esto es así, porque de dichos preceptos se puede interpretar que la decisión acerca de la providencia cautelar puede quedar a consideración del Tribunal en términos generales, es decir, el legislador hace referencia a todo el Tribunal Laboral en su composición, lo que de a pie a que el propio Juez resuelva la providencia precautoria; esto en contraposición al primer párrafo del artículo 857, el cual faculta en forma particular al secretario instructor para decidir la procedencia o no acerca de las medidas cautelares.

¹¹⁹ “Artículo 857.- El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares: El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares (...) III. Requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la trabajadora embarazada que haya sido despedida, cuando a juicio del Tribunal existan indicios suficientes para presumir que fue separada en razón de su estado; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley, y.- IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer”.

¹²⁰ “En el supuesto que la providencia cautelar sea decretada con posterioridad a la audiencia preliminar, y se interponga el recurso de reconsideración, agotada la vista a la contraparte, el Tribunal resolverá de plano”.

¹²¹ “Artículo 861. Para decretar un embargo precautorio, se observarán las normas siguientes: (...) II. El Tribunal, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella en que se le solicite, podrá decretar el embargo precautorio si, a su juicio, es necesaria la providencia; (...) IV. El Tribunal dictará las medidas a que se sujetará el embargo, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento”.

¹²² Artículo 862.- En el caso de la fracción II del artículo anterior, se considerará necesaria la providencia, cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas promovidos por terceros en su contra, y que por su cuantía, a criterio del Tribunal, exista el riesgo de insolvencia.

Artículo 863. La providencia se llevará a cabo aún cuando no esté presente la persona contra quien se dicte. El propietario de los bienes embargados será depositario de los mismos, sin necesidad de que acepte el cargo ni proteste desempeñarlo, con las responsabilidades y atribuciones inherentes al mismo, observándose las disposiciones de esta Ley en lo que sean aplicables. En caso de persona moral, el depositario será el gerente o director general o quien tenga la representación legal de la misma. Tratándose de inmuebles, a petición del interesado, el Tribunal solicitará la inscripción del embargo precautorio en el Registro Público de la Propiedad.

Además, en el supuesto de que dicha resolución sea dictada en primer término por el Juez, dejaría en estado de indefensión al gobernado, toda vez que desde nuestra opinión ya no sería procedente el recurso de reconsideración por lo que tendría que acudir directamente al juicio de amparo. Verbigracia, si la resolución de providencia cautelar es resuelta por el Juez y consecuentemente es impugnada por alguna de las partes a través del recurso de reconsideración, éste, en estricto sentido debería ser resuelto por el propio Juez, lo cual resulta una violación a los principios de legalidad e imparcialidad que deben observar dichos funcionarios en el ejercicio de sus funciones en términos del artículo 604¹²³ de la Ley Federal del Trabajo.

La Primera Sala de la SCJN se ha pronunciado respecto al principio de imparcialidad, en la tesis aislada con número de registro 2018672, dentro de la cual, en la parte que nos ocupa se establece lo siguiente:

(...) el principio de imparcialidad, judicial tiene el siguiente contenido: Primero, exige que quien juzgue una contienda se aproxime a los hechos de la causa careciendo de prejuicios en lo subjetivo, y ofreciendo garantías suficientes de índole objetiva que permitan desterrar dudas en torno a su imparcialidad. Segundo, la imparcialidad judicial debe entenderse desde dos dimensiones, mientras que su verificación puede ser objeto de dos tipos de test. Tercero, en cuanto a sus dimensiones, la imparcialidad debe ser funcional (functional in nature) y personal (personal character), la "imparcialidad funcional" deriva de la claridad en cuanto a las funciones que son asignadas a quienes imparten justicia dentro de un proceso judicial, de modo que no participen en diversos roles, no actúen en distintas instancias o carezcan de conexión con alguna de las partes, por lo cual requiere de garantías objetivas; por otra parte, la "imparcialidad personal" se presume de entrada y depende de la conducta de quien juzga respecto a un caso específico y de los sesgos, prejuicios personales o ideas preconcebidas en torno al asunto o quienes participan en él, centrándose en la capacidad de adoptar la distancia necesaria de un asunto sin sucumbir a influencias subjetivas. Cuarto, en cuanto la

¹²³ Artículo 604.- Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. En su actuación, los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

prueba, la imparcialidad funcional se analiza desde un punto de vista objetivo a partir de circunstancias verificables (objective test), mientras que la personal se estudia tanto desde un punto de vista subjetivo (subjective test) como desde el objetivo. La prueba objetiva se centra en identificar indicios –usualmente normados– que puedan suscitar dudas justificadas o legítimas sobre la conducta que observarán quienes van a resolver un asunto, salvaguardando la confianza que los órganos de impartición de justicia deben inspirar a las personas justiciables. Por otra parte, la imparcialidad personal, desde un punto de vista subjetivo, se presume, salvo manifestación de quien resuelve o prueba objetiva en contrario, la cual: (a) busca determinar los intereses o convicciones personales de quien juzga en un determinado caso (por ejemplo, si ha manifestado hostilidad, prejuicio o preferencia personal, o si ha hecho que el caso le fuera asignado por razones personales); y (b) puede basarse en un comportamiento que refleje una falta de distancia profesional de la o el Juez frente a la decisión (por ejemplo, a partir de los argumentos y el lenguaje utilizado), pero sin comprender, evidentemente, la actuación oficiosa de las y los juzgadores al recabar pruebas para esclarecer la verdad. Quinto, la recusación constituye un instrumento procesal de gran relevancia para la tutela del derecho a ser juzgado por un órgano imparcial e independiente, aunque sin llegar a confundirse con el derecho mismo.¹²⁴

Lo anterior, ya que, de actualizarse tal situación, el juzgador estaría siendo Juez y parte, esto es, porque en primer lugar él decide acerca de la procedencia de la providencia precautoria, para de igual manera, revisar los argumentos de la parte que impugna su decisión a través del recurso de reconsideración y así subsanar sus errores u omisiones. Así mismo, la finalidad de la existencia de un recurso es en el sentido de que, el inmediato superior jerárquico revise las actuaciones de sus inferiores jerárquicos y así determine su legalidad o procedencia de sus actos o resoluciones.

Reiteramos que, de ser así, el juzgador estaría resolviendo puntos de derecho acerca de sus propias decisiones; sobre todo cuando la ley es clara y establece que el Juez por potestad propia tiene la facultad de subsanar sus propios errores y omisiones como se advierte del artículo 873-K. En este sentido, de una interpretación *contrario sensu* de dicho precepto legal, se desprende que

¹²⁴ Registro digital: 2018672, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Tesis: 1a. CCVIII/2018 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación., Libro 61, Diciembre de 2018, Tomo I, página 322, Tipo: Aislada.

el legislador limitó la procedencia del recurso de reconsideración en contra de los actos u omisiones del Juez especializado en materia de trabajo.

B. Casos de inconsistencias

Para poner en evidencia la inconsistencia del legislador, hacemos referencia a dos antecedentes con una interpretación opuesta a los artículos 857, 857 fracciones III y IV, 858, 861 fracciones II y IV, 862, 863 y 873-K de la Ley Federal del Trabajo por parte de un Tribunal Laboral, de conformidad con los antecedentes y hechos que se narran a continuación:

a) *Caso 1.* Por escrito presentado por el portal de servicios en línea con fecha 21 de febrero de 2021, el actor demandó de diversas morales codemandadas, la reinstalación a su trabajo, así como el pago de diversas prestaciones e indemnizaciones.

Le correspondió conocer del juicio ordinario laboral al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca. Se emplazó a juicio a diversa moral codemandada, en el domicilio señalado para tal efecto, quien contestó la demanda negando lisa y llanamente la relación de trabajo, así mismo ofreció pruebas y contrarreplicó.

Se emplazó a juicio a diversa moral codemandada, en el domicilio señalado para tal efecto, empero, ésta no compareció a juicio, no contestó la demanda, no ofreció pruebas y no realizó contrarréplica.

Se emplazó en términos del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, a dos codemandadas, en virtud de que en el domicilio que se señaló para ser emplazadas a juicio, así como el señalado por diversas autoridades administrativas no se les encontró. Así mismo, no comparecieron a juicio, no contestaron la demanda, no ofrecieron pruebas y no realizaron contrarréplica

El Tribunal señaló las trece horas del día 1 de diciembre de 2021, para que tuviera verificativo una audiencia preliminar. Una vez abierta dicha

audiencia, el apoderado del actor solicitó se concediera la providencia cautelar consistente en el embargo precautorio en contra de las demandadas emplazadas y no comparecientes, en términos de los artículos 857 fracción II y 858 de la Ley de la materia.

El Juez adscrito al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, resolvió en audiencia preliminar declarar improcedente la providencia cautelar referida, argumentando esencialmente que para ello se debe comprobar la existencia de procedimientos judiciales o administrativos iniciados en contra de la parte demandada, así como la cuantía de éstos y el tribunal debe apreciar si existe un riesgo de insolvencia, de tal manera que se pudiera comprometer el cumplimiento eficaz de una eventual sentencia condenatoria.

Ante tal resolución, el actor presentó demanda de amparo indirecto en contra de la resolución de la providencia cautelar de embargo dictada por el Juez adscrito al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, la cual se turnó al Juez Séptimo de Distrito en Materia de Amparo y Juicios Federales en el Estado de México, con sede en Toluca, quien mediante proveído de fecha 15 de diciembre de 2021, desechó la demanda, en los términos que se citan a continuación:

Al respecto, a consideración de quien esto resuelve se actualiza de forma manifiesta e indudable la causa de improcedencia prevista en el artículo 61, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, en atención a las siguientes consideraciones: El artículo 61, fracción XVIII, de la ley de la materia establece:

Artículo 61. El juicio de amparo es improcedente: (...) XVIII. Contra las resoluciones de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de las cuales conceda la ley ordinaria algún recurso o medio de defensa, dentro del procedimiento, por virtud del cual puedan ser modificadas, revocadas o nulificadas. (...):

En ese sentido, este Juzgado advierte que el quejoso se duele de la resolución dictada en la audiencia preliminar de uno de diciembre de dos mil veintiuno, en el expediente físico y electrónico radicado por el Juez de Distrito Especializado en

Materia de Trabajo adscrito al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, con el número 41/2021, que declaró improcedente la providencia cautelar de embargo precautorio.

Así, se advierte que las providencias cautelares podrán ser impugnadas por escrito dentro de los tres días siguientes, mediante el recurso de reconsideración, de conformidad con el artículo 858, párrafo tercero, de la Ley Federal de Trabajo (...).

Del análisis sistemático del precepto legal transcrito se advierte que está previsto en la Ley Federal de Trabajo vigente, los casos en que procede el recurso de reconsideración; por tanto, la resolución combatida puede ser modificada por el Tribunal respectivo.

En tales condiciones, válidamente puede aseverarse que la parte quejosa desatendió el principio de definitividad que rige el juicio de amparo, por lo que deviene improcedente este juicio en relación con el acto reclamado que se analizó.

Contra dicho desechamiento se presentó recurso de queja y tocó conocer del mismo al Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, quien lo declaró procedente y ordenó al Juzgado de Distrito admitir la demanda de amparo y resolver los conceptos de violación expuestos por el recurrente.

b) Caso 2. Por escrito presentado por el portal de servicios en línea con fecha 28 de julio de 2021, el actor, demandó de diversas morales codemandadas, la reinstalación a su trabajo, así como el pago de diversas prestaciones e indemnizaciones. Le correspondió conocer del juicio ordinario laboral al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca.

Se emplazó a juicio a diversa codemandada, en el domicilio señalado para tal efecto, quien contestó la demanda negando lisa y llanamente la relación de trabajo, así mismo ofreció pruebas y contrarreplicó. Se emplazó a juicio a diversa moral codemandada, en el domicilio señalado para tal efecto, empero, ésta no compareció a juicio, no contestó la demanda, no ofreció pruebas y no realizó contrarréplica.

Se emplazó en términos del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, a dos codemandadas, en virtud de que en el domicilio que se señaló para ser

emplazadas a juicio, así como el señalado por diversas autoridades administrativas no se les encontró. Así mismo, no comparecieron a juicio, no contestaron la demanda, no ofrecieron pruebas y no realizaron contrarréplica

El Tribunal señaló las trece horas del día 18 de octubre de 2021, para que tuviera verificativo una audiencia preliminar. Una vez abierta dicha audiencia, el apoderado del actor solicitó se concediera la providencia cautelar consistente en el embargo precautorio en contra de las codemandadas, en términos de los artículos 857 fracción II y 858 de la Ley de la materia.

El Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, señaló las trece horas del día 19 de octubre de 2021, para la celebración de una audiencia especial de resolución de providencia cautelar, dentro de la cual determinó que la parte actora no comprobó los requisitos a que aluden los artículos 861 y 862 de la Ley Federal del Trabajo para decretar el embargo precautorio.

Ante tal resolución, el actor presentó demanda de amparo indirecto en contra de la resolución de la providencia cautelar de embargo dictada por el Juez adscrito al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, la cual se turnó al Juez Sexto de Distrito en Materia de Amparo y Juicios Federales en el Estado de México, con sede en Toluca, quien mediante proveído de fecha 17 de noviembre de 2021, admitió la demanda.

Dicho Juzgado otorgó al quejoso el amparo y protección de la justicia federal para que con libertad de jurisdicción el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, valore las pruebas ofrecidas por éste y emita una resolución.

Como colofón, se advierte que en este caso el Juzgado de Distrito admitió la demanda de amparo indirecto y sin importar el sentido de la sentencia, se podrá presumir que no consideró el recurso de reconsideración como un medio

de impugnación a la resolución pronunciada por el Juez especializado en materia de trabajo.

C. Propuesta

Por todo lo expuesto en el presente apartado, proponemos que los artículos 857 fracciones III y IV, 861 fracciones II y IV, 862 y 863 de la Ley Federal del Trabajo sean reformados y se cambie la expresión “el tribunal” por la de “el secretario instructor”; lo anterior, con el objeto de delimitar correctamente las facultades de los integrantes de los órganos judiciales en materia de trabajo y así evitar la antinomia que ocasionó el legislador en los términos que se expuso con antelación.

4. Del surtimiento de efectos de las notificaciones por buzón electrónico

Para implementar el uso de las tecnologías de la información y comunicación como una herramienta más en el ejercicio de la impartición de justicia para los Tribunales Laborales, la Ley Federal del Trabajo incluyó la obligación a este órgano jurisdiccional de asignar a las partes un buzón electrónico a efecto de consultar los autos del expediente y realizar las notificaciones correspondientes.

A. Buzón electrónico

El fundamento de dicho buzón lo encontramos en los artículos 873 segundo párrafo¹²⁵ y 873-A penúltimo párrafo¹²⁶ de la Ley Federal del Trabajo.

¹²⁵ Al presentarse la demanda, el Tribunal le asignará al actor un buzón electrónico, proporcionándole el nombre de usuario y la clave de acceso correspondiente, mediante el cual podrá consultar su expediente y revisar los acuerdos que se dicten en éste.

¹²⁶ Presentada que sea la contestación de demanda, el Tribunal le asignará al demandado un buzón electrónico, proporcionándole el nombre de usuario y la clave de acceso correspondiente, mediante el cual podrá consultar su expediente y revisar los acuerdos que emita el órgano jurisdiccional.

Por otro lado, respecto al trámite de las notificaciones a través de buzón electrónico, encuentran su regulación en el artículo 745 Ter de la LFT, el cual, dada su importancia, citamos a continuación:

Artículo 745 Ter. - Las notificaciones por vía electrónica se sujetarán a las reglas siguientes:

I. Las partes o terceros interesados están obligados a ingresar al buzón electrónico asignado todos los días y obtener la constancia a que se refiere la fracción IV del artículo 747 de esta Ley, en un plazo máximo de dos días a partir de que el órgano jurisdiccional la hubiere enviado.

De no ingresar dentro de los plazos señalados al sistema electrónico establecido para tal efecto, el Tribunal tendrá por hecha la notificación. Cuando éste lo estime conveniente por la naturaleza o trascendencia del acto, podrá ordenar que la notificación a realizar se haga por conducto del actuario, quien hará constar en el expediente cualquiera de las situaciones anteriores, y

II. Cuando por caso fortuito, fuerza mayor o por fallas técnicas se interrumpa el sistema, haciendo imposible el envío de notificaciones dentro de los plazos establecidos en esta Ley, las partes deberán dar aviso de inmediato por cualquier otra vía al Tribunal, el cual comunicará tal circunstancia a la unidad administrativa encargada de operar el sistema. En tanto dure dicha situación, se suspenderán, por ese mismo lapso los plazos correspondientes. Una vez que se haya restablecido el sistema, la unidad administrativa encargada de operar el sistema enviará un reporte al o los órganos jurisdiccionales correspondientes en el que deberá señalar la causa y el tiempo de la interrupción del sistema, para efectos del cómputo correspondiente. El Tribunal deberá notificar a las partes sobre la interrupción del sistema, haciéndoles saber el tiempo de interrupción, desde su inicio hasta su restablecimiento, así como el momento en que reinicie el cómputo de los plazos correspondientes. En todos los casos la notificación o constancia respectiva se agregará a los autos.

Del precepto antes transcrito, se advierte que el documento idóneo para acreditar que la notificación se realizó conforme a derecho es la constancia expedida por el sistema electrónico del Tribunal o por razón actuarial según sea el caso. La constancia se entiende como generada cuando el sistema electrónico del Poder Judicial de la Federación o los Poderes Judiciales locales, produzcan el aviso de la hora en que se recupere la determinación judicial correspondiente, contenida en el archivo electrónico en términos del artículo 747 último párrafo de la Ley. Así mismo, de gran trascendencia resulta el surtimiento de efectos de las

notificaciones realizadas a través del buzón electrónico. Su fundamento lo encontramos en el mismo artículo 747 en sus fracciones III y IV, en las cuales establece lo que se cita a continuación:

Artículo 747.- Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente: (...) III. En dos días las que se realicen al buzón electrónico, y IV. Las realizadas por vía electrónica, se harán al buzón electrónico asignado a cada una de las partes, cuando se genere la constancia de la consulta realizada, la cual, por una parte, el órgano jurisdiccional digitalizará para el expediente electrónico y, por otra, hará una impresión que agregará al expediente impreso correspondiente como constancia de notificación (...).

B. Surtimiento de los efectos de las notificaciones por buzón electrónico

De una interpretación integral de ambas fracciones se desprende que, en primer lugar, la fracción III establece el término de dos días para el surtimiento de efectos de las notificaciones realizadas a través de buzón electrónico, mientras que la fracción IV regula su trámite de las notificaciones realizadas a través del buzón electrónico.

Sin embargo, de una interpretación individual de la fracción IV se podría advertir por parte del Tribunal Laboral que las notificaciones realizadas a través de buzón electrónico surten sus efectos cuando se genere la constancia de consulta.

Lo anterior es así, ya que resultó innecesario que el legislador al momento de clasificar los surtimientos de efectos de las notificaciones adicionara una fracción IV; ello, cuando evidentemente ésta es accesoria de la fracción que le antecede.

Incluso, contamos con un antecedente donde el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, interpretó en tal sentido dicho surtimiento de efectos el cual, situación por la cual lo citamos a continuación el cuadro siguiente:

reconsideración en contra del auto de treinta de marzo del año en curso, transcurrió de la siguiente manera:

Auto de treinta de marzo del año dos mil veintiuno.				
Parte	Notificación electrónica	Surtió efectos (Artículo 747, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo)	Comenzó a transcurrir	Venció el término
	05/04/2021	05/04/2021	06/04/2021	08/04/2021

Doy fe.

El secretario.

(...) se desecha de plano el recurso de reconsideración de mérito, por haberse interpuesto de forma extemporánea, lo anterior en virtud de que tal como se desprende de la certificación de cuenta, el plazo para su interposición feneció el ocho de abril de dos mil veinte, mientras que el medio de impugnación fue interpuesto electrónicamente hasta el doce siguiente; háganse las anotaciones correspondientes en el libro de gobierno de este tribunal.

El antecedente antes expuesto, tal vez fue un error en la interpretación por parte del secretario instructor, sin embargo, éste se deriva de la incorrecta clasificación realizada por el legislador.

C. Propuesta

En consecuencia, proponemos que se suprima la fracción IV del artículo 747 de la Ley Federal del Trabajo, para que ésta se adicione a la fracción III en su integridad, lo anterior por que resulta innecesaria su individualización y puede ocasionar errores o en su caso, una posible antinomia.

Como conclusión, la reforma a la Ley Federal del Trabajo con relación a los juicios donde se dirimen conflictos en materia individual de trabajo contiene antinomias, contradicciones e incongruencias que se expusieron en el presente capítulo de las cuales proponemos una reforma, donde en cada uno de los subtemas aportamos los cambios de redacción y de carácter sustancial que se deben establecer en los numerales invocados. Consideramos de primordial importancia la modificación respecto al recurso de reconsideración como primera etapa a desahogar dentro de la audiencia preliminar y el uso de la voz de las partes para que intervenga en el desarrollo y cierre de dicha audiencia. Así como, determinar con claridad y ampliar la procedencia de la exención a la etapa conciliatoria a las partes en conflictos, ponderando así la protección de derechos sustantivos a procesales. Mientras que tanto los temas de la procedencia del recurso de reconsideración, como la oportunidad a partir de las notificaciones mediante buzón electrónico, creemos que son problemas de redacción y no de sustancia, en los cuales cayó en defecto el legislador.

CONCLUSIONES

1. - La reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, tuvo como consecuencia la implementación de un nuevo sistema de justicia en materia de trabajo, en conflictos donde se dirimen controversias en materia individual y colectiva de trabajo.

2. - Toda empresa al contratar a una persona, adquiere una obligación jurídica de gran trascendencia, toda vez deberá contar con una serie de documentos tales como contratos, listas de asistencia, recibos de nómina, soportes documentales de terminación de la relación de trabajo, pago de cuotas obrero-patronales, etc., ello, en virtud de que, al existir cualquier requerimiento por parte de una autoridad jurisdiccional o administrativa con facultades otorgadas por la ley; éste se encontrará obligado a acreditar su cumplimiento, ya que, de no ser así, tendrá que asumir las consecuencias jurídicas y/o económicas impuestas por las diversas normas aplicables a cada caso en concreto, como pudieran ser multas, recargos, actualizaciones o indemnizaciones.

3. - Al adentrarnos a la reforma a la LFT de 2019, observamos que en el numeral 684-B, establece que, en conflictos individuales de trabajo, antes de asistir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán agotar una etapa conciliatoria ante el Centro de Conciliación correspondiente, a efecto de solicitar el inicio del procedimiento de conciliación. Ahora bien, una vez concluida la etapa conciliatoria y expedida la constancia de no conciliación por parte del Centro de Conciliación correspondiente, el trabajador en caso de ser despedido injustificadamente se encuentra en posibilidad de acudir ante los Tribunales Laborales y demandar un despido injustificado, ya sea ejerciendo la acción de reinstalación o la acción de indemnización constitucional o en su caso, la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

4. - Punto para destacar es que el legislador previó que existen ciertos trabajadores que al orillarlos a una etapa conciliatoria tendría como resultado un retraso en la impartición de justicia o incluso, la revictimización del individuo, en virtud de que la gravedad del conflicto no permite a las partes alcanzar un

acuerdo. Situación por la cual, el legislador de la norma laboral decidió exceptuar de la etapa conciliatoria a los conflictos a los supuestos establecidos en el artículo 685 Ter de la LFT. No obstante, la enumeración de categorías sospechosas, se limitan, por ejemplo, el derecho a exceptuar la etapa conciliatoria a personas de nacionalidad diversa a la mexicana, edad, salud, entre otras características. Así mismo, esta fracción no establece carga probatoria alguna para el accionante; ni siquiera un indicio como sí lo prevé la fracción IV, a efecto de demostrar al Tribunal Laboral la actualización del evento que da lugar a la excepción conciliatoria.

5. - El origen de los juicios en materia individual de trabajo derivan de las acciones ejercidas por la parte trabajadora y/o actora en el juicio, donde encontramos como base angular el principio de estabilidad en el empleo, el cual es un postulado del derecho laboral que impide disolver unilateralmente y de manera discrecional la relación de trabajo, en tanto el trabajador no incurra en un incumplimiento grave de sus obligaciones.

6. - La parte obrera se encuentra en oportunidad de reclamar todas aquellas prestaciones accesorias que por ley le correspondan o, en su caso, las que se hayan pactado en la contratación individual o colectiva de trabajo como pueden ser vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, bonos, salarios devengados, etc.

7. - Mientras que, por otro lado, la parte demandada cuenta con defensas y excepciones. En primer lugar, la defensa de la parte demandada ya sea negando o contradiciendo todos o parte de los puntos de hecho o de derecho en que la demanda se funde; su efecto es arrojar la carga de la prueba al actor, así como obligar al Juez a examinar todos los elementos constitutivos de la acción. Por otro lado, la excepción, donde se aducen hechos que tiendan a impedir, modificar o destruir la acción; de ahí que esta última es un medio para retardar el curso de aquélla, para lo cual es necesario que se determine, con precisión, el hecho en que se hace consistir, y su efecto lo obliga a probarla plenamente.

8. - Otro punto para destacar es el referente al ofrecimiento de trabajo el cual ya no revierte la carga probatoria referente al despido, por lo que, su única finalidad

en este nuevo marco normativo es limitar que se sigan generando salarios caídos; por tanto, su calificación desde nuestro punto de vista ha quedado sin efectos; no obstante, al establecerse tal defensa deberá de realizarse con el ánimo de que se reanude de buena fe la relación de trabajo.

9. - De la mano de lo anterior, la negativa lisa y llana del despido de conformidad con el artículo 784 fracción V, no revierte la carga de la prueba, es decir, se obliga a la patronal a acreditar un hecho negativo. Ciertamente es que dado los deberes y obligaciones obrero-patronales establecidos en este mismo artículo en sus diversas fracciones, la patronal cuenta con la capacidad de generar las presunciones necesarias para desvirtuar tal hecho; empero, no así de forma plena o contundente.

10. - Para combatir los vicios del pasado, se introdujo el artículo 48 Bis en su fracción I, donde se establece que se considerarán como actuaciones notoriamente improcedentes, en el caso de abogados, litigantes o representantes en su inciso b) el alterar documentos firmados por el trabajador con el fin de incorporar renuncia y en el inciso c) exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral.

11. - Incluso, en la exposición de motivos se justificó tal adición en el sentido de que con esto se pretende combatir la parcialidad, la simulación, la discrecionalidad y la opacidad con que se conducían las patronales en las contrataciones obrero-patronales.

12. - La parte medular de la regulación adjetiva de los nuevos juicios en materia individual de trabajo la encontramos en el Capítulo XVII "Del procedimiento ordinario", donde al iniciar éste dentro del artículo 870 Bis se advierte claramente que ninguna manifestación que consista en una aceptación, reconocimiento de hechos o negación en la etapa prejudicial se puede invocar dentro del juicio, toda vez que ésta tiene como única finalidad solucionar el conflicto.

13. – Los juicios en materia individual de trabajo se pueden dividir en dos fases, por lo que respecta a la fase escrita, encontramos que de conformidad con el

artículo 871 de la LFT, el juicio ordinario laboral inicia con la presentación de la demanda por la parte actora, la cual debe estar acompañada con todas y cada una de las pruebas que va a rendir; donde éstas deberán estar relacionadas con los hechos y acompañadas de los medios para poder materializar su desahogo. Adicional a lo anterior, se deberá agregar la constancia de no conciliación expedida por el Centro de Conciliación ya sea federal o del fuero común, a excepción de los casos previstos en el artículo 685 Ter de la Ley. Y la fase oral, la cual podemos advertir que se divide en dos audiencias; la preliminar y la de juicio.

14. - En esta reforma con relación a las pruebas, su regulación la encontramos en el Título catorce “Derecho procesal del trabajo”, Capítulo XII “De las pruebas”, donde se destaca la regla general de que las pruebas deberán referirse sólo a los hechos controvertidos y que no hayan sido confesados por los partes.

15. - En lo general, de una interpretación teleológica del artículo 776 de la Ley, podemos advertir que en materia de trabajo es admisible cualquier prueba, el único requisito es que éstas no sean contrarias a la moral y al derecho. Lo anterior lo destaco, en virtud de que, en materia de trabajo, los medios a través de los cuales se realizan actividades susceptibles de ser probadas evolucionan de manera tan rápida que, la enumeración de un cierto tipo de pruebas en forma particularizada resulta innecesario.

16. - Ahora bien, respecto a la particularidad de las pruebas encontramos que se introduce la posibilidad de que en el desahogo de la confesional el articulante pueda realizar preguntas al absolvente. Aquí encontramos otro ataque del juzgador con el objeto de evitar las prácticas nocivas o la falsedad con la que se conducían los litigantes, ya que en el artículo 785 de la LFT, donde se adicionó que cuando una persona se encuentre imposibilitada a concurrir al Tribunal a absolver posiciones, testificar y se intente justificar su inasistencia mediante certificado médico u otro documento, además de protestar decir verdad, se deberá indicar el domicilio donde se encuentra dicha persona; lo anterior con el objeto de que el juez disponga que se desahogue la probanza en el Tribunal o en el domicilio señalado.

17. - Por otro lado, por lo que respecta a las documentales, la ley las distingue en dos vertientes, la primera de ellas como públicos que son aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, o a aquellos servidores públicos que los expidan en ejercicio de sus funciones, mientras que, por documentos privados por exclusión, son todos aquellos que no han sido expedidos por funcionarios públicos. Acerca de los documentos en posesión de terceros, ahora el Tribunal tiene la facultad de exigir su exhibición previo a la audiencia de juicio, dejando en segundo plano el cotejo y compulsas, los cuales resultaban diligencias ociosas o dilatorias, así mismo su preparación ante el tercero carecía de formalidad y coercibilidad.

18. - De manera especial y como elemento a destacar encontramos como pruebas los recibos de nómina con sello digital, lo cual representa una adición que permite al patrón ofrecer y desahogar dicha probanza con la que se acreditan cuestiones como el salario, pago de horas extras, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, entre otros conceptos; lo cual genera un balance entre las partes contendientes en juicio y se termina con los reclamos exorbitantes por parte de los trabajadores, donde solicitaban el pago de prestaciones inexistentes o por montos que no correspondían a las condiciones generales de trabajo del accionante.

19. - Respecto a la prueba testimonial, ante este nuevo esquema de justicia laboral la realidad es que no tuvo mayores cambios, esto es, sólo se redujo el número de testigos de 5 a 3 sobre cada hecho a probar, así mismo, se faculta al Tribunal para que en caso de exhorto, se desahogue la prueba testimonial por videoconferencia y, en caso de que se rinda testimonio por parte de un servidor público (desde el director o análogo, se podrá rendir su testimonio vía informe), lo cual consta en el artículo 813 de la LFT.

20. - Por lo que respecta a la prueba pericial la ley advierte que consistirá sobre un hecho controvertido que requiera los conocimientos de la ciencia, arte, profesión, técnica, oficio o industria de que se trate, y en general cuando consista en materias que por su naturaleza no sean conocidas por el juzgador, así mismo

se limita a que el Tribunal se le otorgue la potestad de designar al perito que deberá rendir el dictamen. La prueba pericial sufrió un cambio procedimental de relevancia, toda vez que cuando el juzgador considere oportuno o a petición de partes la intervención de un profesional, técnico o experto en una materia en específico, el propio Tribunal designará al perito o peritos oficiales que estime necesarios, sin perjuicio de que las partes puedan acompañarse de un asesor que los auxilie durante el desahogo de dicha prueba.

21. - Y la inspección ahora se desahogará en presencia del juez a quien deberán poner a la vista los documentos y objetos a inspeccionarse, donde las partes podrán formular las objeciones que consideren necesarias. Y sólo para el caso que se desahogue dicha probanza fuera del Tribunal, el juez o funcionario que se faculte para llevar a cabo dicha diligencia solicitará se le pongan a la vista los documentos y objetos a inspeccionarse, donde las partes podrán formular las objeciones que consideren necesarias, así mismo, levantarán acta circunstanciada la cual firmarán los comparecientes.

22. - Ahora bien, desentrañado el acervo probatorio establecido en Ley, así como sus cambios sustanciales, advertimos que el punto medular para que el juzgador se encuentre en posibilidad de dirimir un conflicto consiste en determinar los hechos controvertidos, para posterior a ello, conocer la litis a resolver y así, poder delimitar las cargas probatorias.

23. - Como un punto en controversia y luego de la exposición de diversos casos, de una interpretación sistemática de los artículos 848, 858, 871 último párrafo, 873-E, inciso e) y 873-K de la LFT, establecimos que el recurso de reconsideración sólo es procedente contra actos u omisiones del secretario instructor.

24. - Por ende, propusimos que los artículos 857 fracciones III y IV, 861 fracciones II y IV, 862 y 863 de la Ley Federal del Trabajo sean reformados y se cambie la expresión “el tribunal” por la de “el secretario instructor”; lo anterior, con el objeto de delimitar correctamente las facultades de los integrantes de los

órganos judiciales en materia de trabajo y así evitar la antinomia que ocasionó el legislador.

25. - Para implementar el uso de las tecnologías de la información y comunicación como una herramienta más en el ejercicio de la impartición de justicia para los Tribunales Laborales, la Ley Federal del Trabajo incluyó la obligación a estos órganos jurisdiccionales de asignar a las partes un buzón electrónico a efecto de consultar los autos del expediente y realizar las notificaciones correspondientes.

26. - Por ende, justificamos por qué se debe suprimir la fracción IV del artículo 747 de la Ley Federal del Trabajo, para que ésta se adicione a la fracción III en su integridad, lo anterior por que resulta innecesaria su individualización y puede ocasionar errores o en su caso, una posible antinomia.

27. - Como conclusión, la reforma a la Ley Federal del Trabajo trajo cambios de carácter adjetivo y sustantivo, los cuales representan un nuevo paradigma en los juicios donde se resuelven conflictos de carácter adjetivo. Es cierto que se deben puntualizar diversos aspectos que el juzgador no alcanzó a delimitar, no obstante, del análisis integral del Título catorce “Derecho procesal del trabajo”, Capítulo XII “De las pruebas”, podemos establecer que la carga de la prueba es la parte medular del procedimiento ordinario laboral y que existe una distribución excesiva sobre la patronal.

BIBLIOGRAFÍA

Alcalde Justiniani, Arturo, at. al, *Ley Federal del Trabajo, reforma 2019 comentada*, 1ª ed, Porrúa, México, 2019.

Alcalá Zamora y Castillo, Niceto, *Estudios de derecho probatorio*, Universidad de Concepción, Chile, 1965.

Alcalá Zamora y Castillo, Niceto *Estudio de Teoría General e Historia del Proceso*, Tomo E, Número 11-1, IJUNAM, 1992.

Alcalá Zamora y Castillo, Niceto, *La teoría general del proceso y la enseñanza del Derecho Procesal*, Colección de Textos Jurídicos Universitarios Harla, 1991, México.

Álvarez I. Mario et. al., *Ensayos Jurídicos en Memoria de José María Cajica Camacho*, Volumen 1, 1ª ed., Cajica, México, 2002.

Alsina, H. *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial*, T. I, ed., Ediar, 1941.

Briseño Sierra, Humberto, *Derecho Procesal*, t. IV, Editorial Cárdenas, México 1970.

Carnelutti, Francesco, en Molina González Héctor, *Teoría General de la Prueba*, *Revista de la Facultad de Derecho de la UNAM*, 1978.

Carnelutti Francesco, *La prueba civil*, trad. Alcalá Zamora y Castillo, Niceto Ediciones Arayú, Argentina, 1995.

De Pina Rafael y Castillo Larrañaga, José, *Instituciones de derecho procesal civil*, 3ª ed., Porrúa, México, 1979.

Dorantes Tamayo, Luis, *Teorías acerca de la naturaleza de la acción procesal*, *Revista de la Facultad de Derecho de la UNAM*, 1980.

Escalante, Pablo, *Nueva historia mínima de México*, México, El Colegio de México, 2006.

Fairén Guillén Víctor, *Teoría General del Derecho Procesal*, IJUNAM, México, 1992.

García Máynez, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, 51ª ed., México, Porrúa, 2000.

Giraldo Montoya, Consuelo et. al., *Derecho Probatorio*, 1ª ed, Bogotá, Universidad Católica de Colombia, 2015.

Gómez Frode, Carina (Coord), *Nuevos Paradigmas del Derecho Procesal*, IJUNAM, México, 2016.

Gómez Lara, Cipriano, *Derecho procesal Civil*, 7ª ed., México, Oxford, 2003.

Manzini, V., *Tratado de Derecho Procesal Penal*, Tomo I, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1950.

Méndez Ricardo, *Derecho laboral un enfoque práctico*, 2ª ed., México, Mac Graw Hill, 2014.

Ovalle Favela José, *Estudios de derecho procesal*, 1ª ed., México, UNAM, 1981.

Trueba Urbina, Alberto, *Tratado teórico práctico del Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 1965.

Pallares, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa, México, 1960.

Porras y López, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, Textos Universitarios, México, 1971.

Rosenberg, Leo, *Tratado de derecho procesal civil*, t.II, trad. de Romero Vera, Ángela, Argentina, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1955.

Tena Suck, Rafael e Morales, Hugo Ítalo, *Derecho procesal del trabajo*, 7ª edición, Editorial Trillas, México, 2014.

Trueba Urbina Alberto, *Tratado teórico y práctico del derecho procesal del trabajo*, Editorial Porrúa, México.

SITIOS DE INTERNET

Censos económicos 2019, INEGI disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/> consultado el 4 de agosto de 2021 a las 19:13 horas.

Diccionario de la Real Academia Española, disponible en: <https://dle.rae.es/prueba?m=form> consultado el 19 de febrero de 2021 a las 19:32 horas.

Diccionario panahispánico del Español Jurídico de la Real Academia Española, disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/prueba>, consultado el 20 de febrero de 2021 a las 15:39 horas.

Lorca Navarrete, Antonio María, El derecho procesal como sistema de garantías, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, número 107, versión electrónica 2448-4873, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3758/4648>, consultado el 17 de febrero de 2021 a las 18:30 horas.

Marquet Guerrero, Porfirio, *Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo*, disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>, consultado el 27 de noviembre de 2021 a las 17:33 horas.

Reseña histórica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Secretaría del Trabajo disponible en: <https://www.stps.gob.mx/librosblancos/libroblancodelaJFCA/LibroBlancoObraJFCA20063resena.pdf> consultado el 1 de marzo de 2022.

Sánchez Castañeda, Alfredo, *La conciliación laboral en el nuevo modelo de justicia laboral: un camino complejo por recorrer* <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6200/4.pdf> consultado el 8 de abril de 2022.

Santos Azuela Héctor, La Teoría General del Proceso en el Sistema del Derecho Procesal Social, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, IJUNAM, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3684/4507>, consultado el 12 de febrero de 2022.

LEYES Y CÓDIGOS

Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, 2015, México.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1857, México.

Ley Federal del Trabajo, 2021, México.

Morelos y Pavón, José María, Sentimientos de la Nación, 14 de septiembre de 1813.

TESIS Y JURISPRUDENCIAS

Registro digital: 234167, Instancia: Primera Sala, Séptima Época, Materias(s): Penal, Fuente: Semanario Judicial de la Federación., Volumen 187-192, Segunda Parte, página 23, Tipo: Aislada.

Registro digital: 174899, Instancia: Pleno, Novena Época, Materias(s): Común, Tesis: P./J. 74/2006, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Junio de 2006, página 963, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 183291, Instancia: Primera Sala, Novena Época, Materias(s): Civil, Tesis: 1a./J. 47/2003, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVIII, Septiembre de 2003, página 108, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 2005138, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Civil, Tesis: 1a. CCCXXXVIII/2013 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, Diciembre de 2013, Tomo I, página 534, Tipo: Aislada.

Registro digital: 2014583, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 36/2017 (10a Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, Junio de 2017, Tomo II, página 1020, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 2019351, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Administrativa, Común, Tesis: I.18o.A.32 K (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 63, Febrero de 2019, Tomo II, página 2919, Tipo: Aislada.

Registro digital: 2013078, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Administrativa, Tesis: 2a./J. 166/2016 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 36, Noviembre de 2016, Tomo II, página 1282, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 182257, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materias(s): Civil, Tesis: XX.2o.20 C, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIX, Febrero de 2004, página 975, Tipo: Aislada.

Registro digital: 170306, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época Materias(s): Civil, Tesis: I.3o.C.663 C, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVII, Febrero de 2008, página 2299, Tipo: Aislada

Registro digital: 180607, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 133/2004, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XX, Septiembre de 2004, página 223, Tipo: Jurisprudencia

Registro digital: 243002, Instancia: Cuarta Sala, Séptima Época, Materias(s): Laboral, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 109-114, Quinta, Parte, página 111, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 173072, Instancia: Primera Sala, Novena Época, Materias(s): Común, Tesis: 1a. CLXXXVII/2006, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Marzo de 2007, página 258, Tipo: Aislada.

Registro digital: 2000190, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 31/2011 (10a.), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2, página 779, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 186996, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a. LX/2002, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta., Tomo XV, Mayo de 2002, página 300, Tipo: Aislada.

Registro digital: 2022081, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 30/2020 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 78, Septiembre de 2020, Tomo I, página 584, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 2006285, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: VII.4o.P.T.3 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 5, Abril de 2014, Tomo II, página 1471, Tipo: Aislada.

Registro digital: 2019414, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: I.16o.T.48 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 64, Marzo de 2019, Tomo III, página 2656, Tipo: Aislada.

Registro digital: 2000776, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: I.6o.T.14 L (10a.), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro VIII, Mayo de 2012, Tomo 2, página 1863, Tipo: Aislada.

Registro digital: 185190, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: IX.1o.23 L, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVII, Enero de 2003, página 1768, Tipo: Aislada.

Registro digital: 2008954, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: I.6o.T. J/22 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 17, Abril de 2015, Tomo II, página 1572, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 2014368, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: XVI.1o.T.43 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 42, Mayo de 2017, Tomo III, página 1910
Tipo: Aislada.

Registro digital: 2006025, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 167/2013 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I, página 986, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 2023053, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a./J. 6/2021 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 85, Abril de 2021, Tomo I, página 615, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 2018504, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: III.4o.T. J/6 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 60, Noviembre de 2018, Tomo III, página 2075, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 186747, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 49/2002, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta., Tomo XV, Junio de 2002, página 157, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 2000190, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 31/2011 (10a.), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2, página 779, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 2011085, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: XXVII.3o.27 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 27, Febrero de 2016, Tomo III, página 2112, Tipo: Aislada.

Registro digital: 201852, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materia(s): Laboral, Tesis: VI.2o. J/58, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta., Tomo IV, Julio de 1996, página 348, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 2005358, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 156/2013 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 2, Enero de 2014, Tomo II, página 1429, Tipo: Jurisprudencia

Registro digital: 164433, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 76/2010, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXI, Junio de 2010, página 269, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 2018057, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materia(s): Civil, Tesis: 1a./J. 30/2018 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación., Libro 59, Octubre de 2018, Tomo I, página 651, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 2022081, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 30/2020 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de

la Federación, Libro 78, Septiembre de 2020, Tomo I, página 584, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 2004017, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a. LXXII/2013 (10a.), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXII, Julio de 2013, Tomo 1, página 1116, Tipo: Aislada.

Registro digital: 189441, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: I.6o.T. J/38, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIII, Junio de 2001, página 611, Tipo: Jurisprudencia.

Registro digital: 160223, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: XI.1o.A.T.51 L (9a.), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro VI, Marzo de 2012, Tomo 2, página 1237, Tipo: Aislada.

Registro digital: 2018672, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Tesis: 1a. CCVIII/2018 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación., Libro 61, Diciembre de 2018, Tomo I, página 322, Tipo: Aislada.

JUICIOS

Juicio ordinario laboral, 3/2021 Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de México, con sede en Toluca.

Juicio ordinario laboral, 4/2021 Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de México, con sede en Toluca.

Juicio ordinario laboral, 41/2021 Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de México, con sede en Toluca.

Juicio ordinario laboral, 95/2021 Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de México, con sede en Toluca.

Juicio ordinario laboral, 196/2021 Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de México, con sede en Toluca.

Amparo indirecto 141/2021, Juzgado Cuarto de Distrito en Materias de Amparo y Juicios Federales en el Estado de México.

Amparo indirecto 1129/2021, Juzgado Sexto de Distrito en Materias de Amparo y Juicios Federales en el Estado de México.

Amparo indirecto 152/2021, Juzgado Séptimo de Distrito en Materia de Amparo y Juicios Federales en el Estado de México.

Amparo indirecto 1127/2021, Juzgado Octavo de Distrito en Materias de Amparo y Juicios Federales en el Estado de México.