Juicios orales en materia laboral

Eduardo López Betancourt
Enrique Larios

Colección textos jurídicos

Copyright © 2017. IURE Editores. All rights reserved.

IURE editores

López, Betancourt, Eduardo, and Díaz, Enrique Larios. Juicios orales en materia laboral, IURE Editores, 2017. ProQuest Ebook Central, http://ebookcentral.proquest.com/lib/urnchihuahuasp/detail.action?docID=5019404.
Created from urnchihuahuasp on 2019-02-25 19:11:24.

Juicios orales en materia laboral

Copyright © 2017. IURE Editores. All rights reserved.

López, Betancourt, Eduardo, and Díaz, Enrique Larios. Juicios morales en materia laboral, IURE Editores, 2017. ProQuest Ebook Central, http://ebookcentral.proquest.com/lib/urnchihuahuasp/detail.action?docID=5513404.
Created from urnchihuahuasp on 2019-02-25 19:11:39.

Copyright © 2017. IURE Editores. All rights reserved.

López, Betancourt, Eduardo, and Díaz, Enrique Larios. Juicios morales en materia laboral, IURE Editores, 2017. ProQuest Ebook Central, http://ebookcentral.proquest.com/lib/urnchihuahuasp/detail.action?docID=5513404.
Created from urnchihuahuasp on 2019-02-25 19:11:39.

Juicios orales en materia laboral

Eduardo López Betancourt
Universidad Nacional Autónoma de México

Enrique Larios Díaz
Universidad Nacional Autónoma de México

Copyright © 2017. IURE Editores. All rights reserved.

López, Betancourt, Eduardo, and Díaz, Enrique Larios. Juicios morales en materia laboral, IURE Editores, 2017. ProQuest Ebook Central, http://ebookcentral.proquest.com/lib/urnchihuahuasp/detail.action?docID=5513404.
Created from urnchihuahuasp on 2019-02-25 19:11:39.

Copyright © 2017 por **IURE editores**, S.A. de C.V. y
los autores, respecto a la primera edición electrónica de la obra

JUICIOS ORALES EN MATERIA LABORAL, e-Book

Ninguna parte de esta obra podrá reproducirse, almacenarse o transmitirse en sistemas de recuperación alguno, ni por algún medio sin el previo permiso por escrito de **IURE editores**, S.A. de C.V.
Para cualquier consulta al respecto, favor de dirigirse a nuestro domicilio ubicado en Antonio Caso núm. 142, Piso 3, Col. San Rafael, Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06470, Ciudad de México. Tel. 5280.0358, fax 5280.5997. **www.iureeditores.com**
Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, registro núm. 3329.

ISBN 978-607-616-131-9 (libro electrónico, realizado con base en el libro impreso, © 2016, **ISBN 978-607-616-064-0**)

Hecho en México - Made in Mexico

Dirección editorial:
Olga Arvizu Bonnells
Gustavo Arvizu Bonnells
Jaime Arvizu Bonnells
Diseño de portada:
Heriberto Gachuz Chávez

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

En honor al Maestro ***Alfredo Sánchez Alvarado,***
ejemplo de quienes encontramos en el derecho
nuestro pleno desarrollo.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

Contenido

Prólogo xiii

Unidad 1. **Generalidades del derecho procesal del trabajo 1**

1.1 Conceptos 1
- 1.1.1 Derecho procesal 1
- 1.1.2 Proceso, procedimiento y juicio 2
- 1.1.3 Derecho procesal del trabajo 3
- 1.1.4 Proceso laboral 5
- 1.1.5 Fuentes del derecho procesal del trabajo 5

1.2 Principios del derecho procesal del trabajo 8
- 1.2.1 Principio de publicidad 8
- 1.2.2 Principio de gratuidad 10
- 1.2.3 Principio de inmediación 10
- 1.2.4 Principio de oralidad 12
- 1.2.5 Principio de conciliación 14
- 1.2.6 Principio de instancia de parte 15

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

1.2.7 Principio de economía procesal 16
1.2.8 Principio de concentración 17
1.2.9 Principio de sencillez o informalidad 18
1.2.10 Principio de suplencia 18
1.2.11 Principio de primacía de la realidad 20
1.2.12 Otros principios 21

Unidad 2. **Jurisdicción del trabajo 23**

2.1 Autoridades jurisdiccionales en materia laboral 23
2.1.1 Naturaleza jurídica de las juntas de concilliación y arbitraje 25
2.2 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje 28
2.2.1 Estructura y funcionamiento 28
2.2.2 Competencia 30
2.2.3 Juntas especiales 31
2.3 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje 32
2.3.1 Estructura y funcionamiento 32
2.3.2 Competencia 32
2.4 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje 33
2.5 Cuestiones de competencia 34
2.5.1 Declaración de incompetencia 34
2.5.2 Declinatoria 35
2.5.3 Conflicto de competencia 35

Unidad 3. **Conflictos laborales 39**

3.1 Naturaleza del conflicto laboral 39
3.2 Clases de conflictos del trabajo 42
3.2.1 Conflictos obrero-patronales 43
3.2.2 Conflictos con sindicatos 44
3.2.3 Conflictos entre trabajadores 45
3.2.4 Conflictos entre patrones 45

Unidad 4. **Sujetos procesales en el juicio laboral 47**

4.1 Partes procesales 47

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

4.1.1 Concepto 47
4.1.2 Capacidad para ser parte y capacidad procesal 48
4.1.3 Actor en el juicio 49
4.1.4 Demandado 50
4.2 Terceros 51
4.3 Representación de las partes en juicio 53
4.3.1 Personalidad del apoderado 53
4.3.2 Comparecencia personal obligatoria 56
4.4 Litisconsorcio 57
4.5 Órgano jurisdiccional 59
4.5.1 Impedimentos 59
4.5.2 Procedimiento de excusa 60
4.5.3 Recusación 61

Unidad 5. **Actuaciones de las juntas 63**

5.1 Concepto de actuaciones 63
5.2 Forma de las actuaciones 64
5.2.1 Flexibilidad 64
5.2.2 Autorización de actuaciones 65
5.2.3 Días y horas hábiles 65
5.3 Audiencias 66
5.3.1 Reglas generales 66
5.3.2 Disciplina en las audiencias 67
5.4 Medios de apremio 68
5.5 Expediente 69
5.5.1 Extravío y reposición de autos 70
5.6 Términos procesales 71
5.6.1 Concepto 71
5.6.2 Cómputo de los términos 72
5.6.3 Carácter perentorio de los términos 73
5.7 Notificaciones 74
5.7.1 Concepto y clases 74
5.7.2 Señalamiento de domicilio de las partes 74
5.7.3 Notificaciones personales 75
5.7.4 Notificaciones por boletín 78
5.7.5 Notificaciones en estrados 78
5.7.6 Efectos de las notificaciones 80

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

5.8 Providencias cautelares 81
5.8.1 Arraigo 82
5.8.2 Embargo precautorio 83
5.9 Exhortos y despachos 85
5.9.1 Concepto 85
5.9.2 Exhorto a autoridad dentro del país 86
5.9.3 Despacho a autoridad extranjera 87
5.10 Continuación del proceso y caducidad 88

Unidad 6. **Incidentes 91**

6.1 Concepto de incidente 91
6.2 Incidentes de carácter general 92
6.3 Incidentes de previo y especial pronunciamiento 95
6.3.1 Audiencia incidental 95
6.3.2 Falta de personalidad 96
6.3.3 Nulidad 97
6.3.4 Competencia 99
6.3.5 Acumulación 100

Unidad 7. **Oralidad en el proceso laboral 105**

7.1 Principio de oralidad en la justicia laboral 105
7.2 Uso racional de la oralidad en el proceso laboral 111
7.3 Impulso a la oralidad en los juicios en materia laboral 113

Unidad 8. **Pruebas en el juicio laboral 117**

8.1 Concepto de prueba 117
8.2 Disposiciones generales 119
8.2.1 Principios de la actividad probatoria 119
8.2.2 Carga de la prueba 121
8.2.3 Deber de comparecer 125
8.3 Prueba confesional 125
8.4 Prueba documental 133
8.5 Prueba testimonial 137
8.6 Prueba pericial 140

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

8.7 Prueba de inspección 147
8.8 Prueba presuncional 151
8.9 Prueba instrumental 154
8.10 Elementos aportados por los avances de la ciencia 155

Unidad 9. **Proceso ordinario laboral 159**

9.1 Inicio del proceso 159
9.1.1 Escrito de demanda 165
9.1.2 Citación a audiencia 167
9.2 Audiencia de conciliación, demanda y excepciones 168
9.2.1 Etapa de conciliación 168
9.2.2 Etapa de exposición de la demanda 172
9.2.3 Etapa de contestación de la demanda 175
9.2.3.1 Excepciones 178
9.2.3.2 Reconvención 181
9.2.4 Debate y cierre de la audiencia 184
9.3 Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas 185
9.4 Audiencia de desahogo de pruebas 188
9.4.1 Preparación de la audiencia 188
9.4.2 Desarrollo de la audiencia 189
9.4.3 Formulación de alegatos 189
9.5 Cierre de la instrucción 190
9.6 Resolución y laudo 191
9.6.1 Proyecto de laudo 191
9.6.2 Discusión y votación del laudo 192
9.6.3 Características del laudo 196
9.6.4 Notificación y aclaración del laudo 199

Bibliografía 201
Índice de materias 205

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

Prólogo

He recibido con particular beneplácito la atenta invitación de los doctores **Eduardo López Betancourt** y **Enrique Antonio Larios Díaz** para escribir el prólogo de su recién concluido libro denominado *Juicio oral en materia laboral*, el cual se suma a un considerable número de publicaciones, la mayoría de carácter jurídico, de la autoría de los mencionados académicos universitarios.

López Betancourt es doctor en derecho egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) con mención honorífica. Adicionalmente cuenta con dos maestrías y tres doctorados, también con mención honorífica en cada uno de ellos, además de un doctorado *honoris causa* otorgado por el Consejo Iberoamericano en Honor a la Calidad Educativa, con sede en Punta del Este, República Oriental de Uruguay. El destacado tratadista ha impartido cátedra en la Facultad de Derecho de la UNAM durante más de 48 años, participa en el Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico (PRIDE), forma parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) y es representante de los profesores de la Facultad de

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

Derecho ante el Consejo Universitario de la UNAM, cargo de elección que ejercerá hasta 2016.

El doctor **López Betancourt** ha recibido múltiples reconocimientos académicos; entre los más recientes pueden citarse el Premio al Mérito Editorial IUS en 2010, la Medalla al Mérito Académico Iustitia et Ius del Instituto Iberoamericano de Derecho Penal en 2011, el Premio al Mérito Político José Francisco Ruiz Massieu en 2013 y el Premio al Mérito Jurídico Alberto Vázquez del Mercado en 2014.

Por su parte, el doctor **Enrique Antonio Larios Díaz** es también egresado de la Facultad de Derecho de la UNAM, en la que obtuvo el título de licenciado, así como los grados de maestro y de doctor en Derecho, en todos los casos con mención honorífica. Es además diplomado en Derecho Procesal del Trabajo por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; certificado en normas internacionales del trabajo por el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); profesor definitivo por oposición de Derecho Individual, así como de Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo en la Facultad de Derecho de la UNAM con más de treinta años de antigüedad académica. Actualmente es secretario del Jurado Calificador de los Concursos de Oposición en el Área de Derecho Social; ha sido presidente de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD) y es el presidente del Colegio de Profesores de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho antes citada. Como profesor, también se ha desempeñado como visitante e invitado en diversas instituciones académicas de Europa y América.

Considerando las impresionantes *curricula* de los doctores **Eduardo López Betancourt** y **Antonio Enrique Larios Díaz**, a quienes tengo el privilegio de conocer desde hace más de 40 años de actividad académica en nuestra Facultad de Derecho y quienes desde entonces me distinguen con su amistad, resulta para mí un verdadero honor el que dichos personajes del mundo jurídico me hayan invitado a prologar su reciente obra *Juicio oral en materia laboral*, primera edición a la que seguramente seguirán muchas más.

Es importante señalar que no obstante el doctor **Eduardo López Betancourt** es un académico particularmente prestigiado en el ámbito del derecho penal, al cual se ha dedicado la mayor parte de su vida profesional y académica, ello no le ha limitado para incursionar en otras disciplinas, sea un ejemplo la presente obra que refiere al derecho del trabajo, lo cual refleja su versatilidad jurídica sin perder por ello profundidad y certeza en sus comentarios.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

En cuanto al doctor **Larios Díaz,** es menester comentar que su dedicación al Derecho del Trabajo ha sido notable no sólo como académico sino también como litigante ante los órganos jurisdiccionales laborales, experiencias que lo hacen un profundo conocedor de la materia en lo teórico y en lo práctico.

Al analizar el presente libro, se observa que el título alude a la tendencia generalizada en los últimos años de poner en práctica los llamados *juicios orales* en todas las disciplinas del orden jurídico. Sin embargo, el carácter oral en los procedimientos laborales es y ha sido una característica tradicional, típica y preponderante desde su origen en México, como acertadamente lo señalan los autores en la unidad 7 de su obra.

Sin embargo, el contenido del volumen es mucho más amplio de lo que refleja el título, pues se ocupa de desarrollar temas clásicos de la teoría general del proceso acertadamente referidos a las características específicas del derecho del trabajo, como los principios fundamentales del derecho procesal del trabajo, la jurisdicción del trabajo, los conflictos laborales, los sujetos procesales en el juicio laboral, las actuaciones de las juntas de conciliación y arbitraje, la regulación de los incidentes, el principio de la oralidad particularmente referida al proceso laboral, las pruebas, así como las diferentes etapas en las que se desarrolla el llamado *procedimiento ordinario laboral*, que por varias razones es el más importante de los regulados por la *Ley Federal del Trabajo*.

Un pilar en la obra comentada, es el análisis de temas debatidos por los especialistas de la materia desde su origen formal, los cuales pueden remontarse a la expedición de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (*CPEUM*) en 1917, que incluyó desde su versión original al art 123, precepto dedicado específicamente al trabajo y a la previsión social, como la creación de una jurisdicción del trabajo y la determinación de la naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje, las cuales fueron previstas en la fracc XX del citado precepto constitucional.

Acerca de este tema, los autores exponen con gran claridad los términos de la discusión original, relativa a si dichos órganos son o no auténticos tribunales o sólo instancias de conciliación y arbitraje potestativo, pero también abordan algunas cuestiones relacionadas con el mismo problema pero que han vuelto a ser tema de discusión en los años recientes. Así, exponen puntos de vista no siempre coincidentes, algunos en el sentido de preservar las juntas de conciliación y arbitraje, particularmente en su integración tripartita, en tanto que otros opinan que deben ser sustitui-

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

das por tribunales unitarios de carácter social pero adscritos al Poder Judicial, ya sea de la federación o de cada entidad federativa. Tales criterios se han expresado recientemente en distintas obras y foros por los laboralistas más reconocidos en el medio, como **Néstor** y **Carlos de Buen**, **Rafael Tena Suck**, **Carlos Reynoso Castillo**, **Alfredo Sánchez Castañeda**, **Hugo Ítalo Morales**, **Patricia Kurczyn Villalobos**, por mencionar sólo algunos de los mayormente conocidos, a quienes citan puntualmente los autores, lo cual evidencia que están cabalmente actualizados en los temas expuestos en su obra.

Los autores destacan también la vinculación que existe entre la oralidad con la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos, así como la importancia de esta forma de solución de las controversias laborales, la cual evita algunos efectos nocivos de las resoluciones emitidas por los órganos jurisdiccionales, incluidas las juntas de conciliación y arbitraje.

Sobresalen la sencillez y claridad con que se exponen los temas procesales técnicos a lo largo del libro, como los relativos a los sujetos en el proceso laboral, las actuaciones de las juntas de conciliación y arbitraje, los incidentes y los medios de prueba en el proceso laboral, ya que ello permite su fácil comprensión, en especial para los alumnos de la Facultad de Derecho de la UNAM y de otras instituciones, para quienes la obra será de una gran utilidad y ayuda.

También es fundamental mencionar la bibliografía y los criterios jurisdiccionales en los que se apoya la obra comentada, pues en ella se incluyen citas puntuales de las obras clásicas del derecho del trabajo y tesis de los tribunales de amparo, algunas que tienen la calidad de tesis aisladas y otras de criterios de jurisprudencia, estos últimos obligatorios para las juntas de conciliación y arbitraje. Los autores, asimismo, citan algunos estudios más recientes acerca de temas específicos, lo que hace evidente su cuidado por exponer información actualizada.

Por todo lo comentado, sólo me resta felicitar efusivamente a los autores por el esfuerzo realizado, por su sorprendente y admirable versatilidad, por la profundidad de sus conocimientos, así como por la generosidad para compartirlos con los estudiantes, con los estudiosos del derecho del trabajo y con aquellas personas interesadas en las relaciones laborales, principalmente en los aspectos de carácter procesal que en términos relativos han tenido menor atención de los especialistas.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Igualmente me permito reiterar a los autores mi gratitud por la amable invitación que me han hecho para elaborar este prólogo, invitación que constituye para mí un honor en sí mismo, actividad que llevé a cabo con entusiasmo y con especial afecto para los mencionados autores.

Ciudad Universitaria, D.F., a 16 de noviembre de 2015.

Doctor Porfirio Marquet Guerrero
Profesor de la Facultad de Derecho y
Director del Seminario de Derecho del Trabajo

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

Juicios orales en materia laboral

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

UNIDAD 1

Generalidades del derecho procesal del trabajo

1.1 Conceptos

1.1.1 Derecho procesal

Es bien sabido que el concepto de derecho incluye por lo menos dos acepciones: es un conjunto de normas, esto es, el derecho en sentido objetivo; y la disciplina que se encarga del estudio y sistematización de esas normas, o sea, el derecho como ciencia.

El derecho procesal, entendido como una rama de la legislación, reúne las normas que se ocupan de regular lo concerniente a los juicios, procesos o conflictos, esta última expresión es propia de la materia del trabajo pero todas se refieren a la vía mediante la cual se resuelve una controversia al aplicar al caso concreto las normas sustantivas o al exigir su cumplimiento por medio de la garantía jurisdiccional, así como sus etapas y la intervención que en éstas tienen el órgano judicial y los sujetos procesales.

Según señala **Eduardo García Máynez**, el derecho procesal es el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa,

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación y, en caso necesario, ordenen que se haga efectiva.[1]

En la segunda acepción, la ciencia del derecho procesal es la disciplina jurídica que se encarga del estudio de esas normas.

Para **Juan B. Climént Beltrán**, el derecho procesal contiene las normas que articulan el origen, modo de conducir y los efectos del nexo procesal entre el juzgador y las partes. A cargo del primer sujeto, que asume el papel de autoridad, están las formalidades esenciales que confieren las garantías de legalidad y de seguridad jurídica para los litigantes y si llega a quebrantarlas, entraña un vicio que se remedia con la nulidad; también incluye las facultades de autoridad en el transcurso del proceso y en las diligencias para el tratamiento de las pruebas, así como para hacer efectivas coercitivamente sus resoluciones y/o laudos, sin omitir la capacidad procesal de terceros ajenos al juicio, la intervención de los peritos, testigos y otros auxiliares coadyuvantes del órgano jurisdiccional.[2]

1.1.2 Proceso, procedimiento y juicio

De forma simple se señala que el proceso es la secuencia ordenada de actos jurídicos mediante los cuales se ejercita la jurisdicción. Diversos autores se inclinan por establecer que esta palabra deriva de la etimología *procedere*, que significa avanzar o caminar, mientras otros consideran más adecuado el latín procesos, que se refiere a progresión. A final de cuentas, el proceso es una serie de hechos consecuentes encaminados hacia un fin puntual, el objetivo primordial del proceso, que es la resolución del asunto que se ha hecho del conocimiento de la autoridad por medio de una demanda. A mayor abundamiento, el proceso es una serie de actos estrictamente ordenados, a cargo de un juzgador individual o colegiado, en el que los contendientes, personas privadas o públicas pero sometidas a la autoridad del juzgador de manera formal, presentan sus argumentos razonados en el derecho sustantivo que es el fondo y/o en el derecho adjetivo que alega sobre razones formales y que deberá culminar mediante una resolución jurídica.

---

[1] **Eduardo García Máynez** (2002), *Introducción al estudio del derecho*, 53a ed, México, Editorial Porrúa, p 143.

[2] **Juan B. Climént Beltrán** (1989), *Elementos del derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Esfinge, p 10.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Para los tratadistas clásicos del derecho procesal, como **Carnelutti**, proceso es "el conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos".[3] De acuerdo con **Calamandrei**, "proceso es la serie de actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional".[4] En cambio, el procedimiento no siempre busca los mismos objetivos; procedimiento es un concepto más amplio, que se aplica a distintas ramas del derecho, además de un mecanismo más cercano a la fórmula de transitar de manera correcta por el mundo del respeto a las normas y leyes, situación que evidentemente puede ocurrir por distintos órganos, aun los no judiciales, entre los cuales destacan los administrativos. Consecuentemente, el procedimiento se puede entablar entre una autoridad con o sin el carácter de juzgador y un particular o un ente público que está subordinado a la determinación del órgano investido de la autoridad que faculta el Estado.

En relación con el concepto de juicio, éste tiene diversas connotaciones: puede considerarse similar a un proceso, o aludir incluso a los documentos de que consta un expediente en un juzgado o tribunal; empero, se considera que el juicio es la actividad de la autoridad judicial encaminada a dictar la sentencia, en la cual considera el análisis y valoración de los hechos en relación con las pruebas. En materia laboral, juicio es sinónimo de conflicto de trabajo, o bien, es la reflexión última formulada "a verdad sabida y buena fe guardada" hecha por la autoridad para dictar un laudo.

1.1.3 Derecho procesal del trabajo

Según se dijo, la expresión derecho procesal puede entenderse referida tanto al conjunto de normas jurídicas que regulan los procesos seguidos ante los órganos jurisdiccionales del Estado, como a la rama del derecho encargada del estudio, sistematización y crítica de esas normas. En su primer sentido, se habla del derecho procesal dado por el legislador, o sea, de las normas procesales en determinada materia. En el segundo sentido, se alude a la llamada ciencia del derecho procesal conformada por su doctrina. De este modo, el concepto de derecho procesal del trabajo se refiere

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

[3] **Francesco Carnelutti** (1959), *Instituciones del proceso civil*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, p 21.
[4] **Piero Calamandrei** (1962), *Instituciones de derecho procesal civil*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, p 318.

tanto al conjunto de normas que regulan la actividad de los órganos jurisdiccionales en materia del trabajo, como a la rama del conocimiento jurídico que estudia esas normas.

Fix-Zamudio y **Ovalle Favela** retoman, para el análisis del derecho procesal mexicano, la clasificación que divide al derecho procesal en tres grandes sectores: *a*) *derecho procesal dispositivo*, regido por ese principio y que abarca el derecho procesal civil y el mercantil; *b*) *derecho procesal social*, orientado por el principio de justicia social, en el cual se agrupan los derechos procesales del trabajo, agrario y de la seguridad social, y *c*) *derecho procesal inquisitorio o publicístico*, en el que se contienen los derechos procesales penal, administrativo, familiar, del estado civil y del constitucional. Por cuanto hace al derecho procesal del trabajo, estos autores dicen que se trata de la rama del derecho que regula el proceso destinado a solucionar los litigios derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo.[5]

De acuerdo con **Alberto Trueba Urbina**, "derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales".[6] De manera sintética, **De Buen** señala que "el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo".[7] En este entendido, la singularización del derecho procesal del trabajo dentro del universo de las normas procesales atiende a su objeto: se trata de normas que se aplican cuando el fondo de la controversia corresponde a un asunto de orden laboral.

En complemento, **Barajas Montes de Oca** señala que el derecho procesal del trabajo contempla una doble división: la llamada parte orgánica, que se contrae a la función de los órganos judiciales encargados de aplicar las disposiciones relacionadas con el procedimiento a seguir ante ellos, y la parte normativa, en la cual se incluye el conjunto de normas o reglas de todo proceso.[8]

---

[5] **Héctor Fix-Zamudio** y **José Ovalle Favela** (1991), *Derecho procesal*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p 8.
[6] **Alberto Trueba Urbina** (1971), *Nuevo derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Porrúa, p 74.
[7] **Néstor De Buen L.** (2006), *Derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Porrúa, p 38.
[8] **Santiago Barajas Montes de Oca** (1997), *Panorama del derecho mexicano. Derecho del trabajo*, UNAM, McGraw-Hill Interamericana, p 57.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

1.1.4 Proceso laboral

De nuevo con **Fix-Zamudio** y **Ovalle Favela**, el derecho procesal del trabajo dispone la realización de dos tipos de procesos laborales: "*a*) el destinado a solucionar los conflictos surgidos entre patrones-empresarios y trabajadores con motivo de los contratos o relaciones de trabajo y, en general, de las normas laborales, y *b*) el destinado a solucionar litigios surgidos con motivo de relaciones de trabajo establecidas entre las dependencias o en algunas entidades de la administración pública con sus empleados".[9] Debemos agregar ahora, a los órganos autónomos constitucionales que guardan una situación similar.

Así, se pueden distinguir de inicio dos tipos de procesos laborales, según si las partes que intervienen en el conflicto motivan la actividad jurisdiccional: en primer lugar, el proceso laboral del ámbito de la iniciativa privada, en el cual tanto el patrón como el trabajador son particulares; en segundo lugar, el llamado proceso laboral burocrático —en el cual la figura del patrón recae en los poderes de la Unión o en algunos organismos públicos autónomos por mandato constitucional, que son instituciones de naturaleza gubernamental— como ente público integrante de la estructura del Estado. La tramitación de esos procesos corresponde a órganos jurisdiccionales laborales distintos. Es oportuno señalar la excepción de los organismos públicos descentralizados, entre éstos las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, mismas que rigen sus relaciones laborales y la solución de sus conflictos de trabajo en la misma jurisdicción que los patrones o empresas privadas.

Según **Tenopala**, proceso laboral es "el conjunto de actos jurídicos, regulados y sancionados por el derecho procesal del trabajo encaminados a la tutela, por el Estado, de los derechos laborales, cuando éstos han sido desconocidos, vulnerados o violados, o se requiere, por mandato de ley, la sanción de la junta para su validez de ejercicio".[10]

1.1.5 Fuentes del derecho procesal del trabajo

La fuente del derecho es, tanto en su origen como en el punto del cual nacen o brotan las normas que integran el fenómeno jurídico. Los estudiosos

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

---

[9] **Héctor Fix-Zamudio** y **José Ovalle Favela**, ob cit, p 14.
[10] **Sergio Tenopala Mendizábal** (2008), *Derecho procesal del trabajo*, 2a ed, México, Editorial Porrúa, p 257.

del derecho coinciden en la existencia de tres clases de fuentes del derecho: históricas, materiales y formales.

Las fuentes históricas son el conjunto de documentos, papiros, libros, inscripciones, leyes o códigos que estuvieron vigentes en una época pasada; por medio de ellos es posible conocer las características del derecho aplicado en otros tiempos.

Las fuentes reales o materiales son los factores diversos, ideologías, puntos de vista y argumentaciones que se reflejan en los criterios adoptados por el legislador al crear las normas.

En tercer lugar, son fuentes formales los procesos por los cuales se hace concreta en cada caso la validez de la norma jurídica y su fuerza obligatoria, esto es, las diversas formas para crear derecho a través de los juzgadores, escalando instancias hasta llegar al más encumbrado nivel, dedicado exclusivamente a la interpretación del conjunto de instrumentos jurídicos con los que se dicta la jurisprudencia.

Ahora bien, la fuente formal es el punto de partida por excelencia y la que realmente origina el derecho. Las fuentes de conocimiento son aquellas emanadas de la fuente formal; así, por una parte están las directas, entre las cuales se menciona principalmente a la Constitución y las leyes positivas en sentido amplio de diversos tipos y niveles jerárquicos, y por otra se hallan las indirectas, de las cuales se invocan con mayor frecuencia la costumbre, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina.

Las fuentes del derecho en la materia del trabajo son aquellas que están contenidas en el art 17 de la *Ley Federal del Trabajo* (*LFT*), en el siguiente orden de prelación:

- Constitución.
- *Ley Federal del Trabajo* y sus reglamentos.
- Tratados internacionales celebrados por el presidente de la República, con aprobación del Senado.
- A falta de disposición expresa en los anteriores ordenamientos, disposiciones que regulen casos semejantes, esto es, la analogía.
- Principios generales que se deriven de los anteriores ordenamientos.
- Principios generales del derecho.
- Principios generales de justicia social derivados del art 123 de la Constitución.
- Jurisprudencia.
- Costumbre.
- Equidad.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Como se observa, es amplio el conjunto de fuentes normativas a las cuales podrán acudir los litigantes para exigir el derecho de sus patrocinados y de las autoridades del trabajo para resolver cada conflicto sometido a su conocimiento. En todo caso, se entiende que el deber es no dejar sin respuesta jurídica cualquier tipo de controversia, en relación con lo dispuesto en el último párr del art 14 constitucional. Una fuente normativa que ha tomado carta de naturalización recientemente, es el contenido del art 1° constitucional, debido a su reforma en 2011, pues dispone la aplicación de diversos tratados internacionales en materia de derechos humanos y que está repercutiendo en la práctica de los conflictos individuales y/o colectivos del trabajo.

Esa amplitud en el listado de dichas fuentes del derecho del trabajo ha sido criticada por la doctrina; por ejemplo, **De Buen** señala que "ni la analogía ni la equidad constituyen fuentes formales del derecho".[11] Asimismo, se ha mencionado que la referencia a los principios generales del derecho parece establecer una aparente distinción entre éstos y los principios propios del derecho social expresados en normas positivas laborales del país como aquellos emanados de los tratados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de los que el Estado mexicano es parte.

Resulta fundamental registrar que la legislación laboral vigente desde 1970, suprimió la aplicación supletoria en derecho procesal del trabajo de las normas del derecho procesal civil. No obstante, ha subsistido una discusión respecto al tema, pues si bien no se aplican las normas comunes expresas, algunos autores consideran que la aplicación de los principios propios del derecho común, expresados como principios generales, pueden ir en contra de los fines de justicia social del derecho del trabajo.

En ese orden de ideas, **Trueba Urbina** ha apuntado que la inclusión entre las nuevas fuentes de los principios generales del derecho "origina la inclusión en el derecho del trabajo y en su disciplina procesal, de principios generales del derecho burgués, que son incompatibles con nuestras disciplinas de carácter social, por lo que tales principios generales del derecho no pueden ser otros que los que integran en su conjunto el derecho social en lo sustantivo y en lo procesal".[12]

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

---

[11] **Néstor De Buen L.**, ob cit, p 52.
[12] **Alberto Trueba Urbina**, ob cit, p 31.

1.2 Principios del derecho procesal del trabajo

Los principios jurídicos se han definido como enunciados normativos generales, que aun cuando pueden estar o no positivizados, expresan un contenido valorativo que persigue el derecho; de esta manera, tienen un fuerte carácter axiológico.

En su entendimiento contemporáneo en la teoría del derecho, se asume que todo sistema jurídico incluye dos clases generales de normas: reglas y principios. Los principios jurídicos pueden ser también normas positivas, esto es, disposiciones puestas en los ordenamientos, diferenciadas de las llamadas reglas en que no prevén una conducta cuyos extremos impliquen cumplimiento o no respeto a lo manifestado en el texto, sino que ordenan que algo se realice en la mayor medida de lo posible. En una noción generalizada hoy en día, **Alexy** habla de principios como *mandatos de optimización*. El jurista español **Atienza** los considera normas de carácter general que señalan ciertos objetivos de cumplimiento deseable, que pueden ser de naturaleza económica, política, social o moral.

Para el insigne maestro uruguayo **Américo Plá**, los principios del derecho procesal del trabajo son "líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover o encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos"[13]

En el ámbito del derecho procesal del trabajo, los principios del proceso laboral están efectivamente positivizados, esto es, la propia norma jurídica los contiene y constituyen las pautas generales desde las cuales debe organizarse el proceso. Los principios proyectan las características más relevantes del juicio laboral, que le distinguen de otros ámbitos procesales.

Con exactitud, los principios procesales de la materia son los que apunta el art 685 de la *LFT*, de acuerdo con el cual el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, conciliatorio, a instancia de parte, económico, concentrado y sencillo.

1.2.1 Principio de publicidad

Para mayor precisión, debe establecerse una diferencia en que el principio de publicidad tiene dos dimensiones: respecto a terceros ajenos al juicio, y

[13] **Américo Plá Rodríguez** (2015), *Los principios del derecho del trabajo*, Fundación de Cultura Universitaria (edición al cuidado de **Hugo Barreto Ghione**), p 34.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

en cuanto a las partes intervinientes en él, también llamada *publicidad interna*. Según distingue **Couture**, "la publicidad de las actividades procesales es un principio que puede entenderse de dos maneras distintas: como admisión de los terceros (público) a asistir a las actividades procesales o como necesidad entre las partes de que toda actividad procesal puede ser presenciada por ambas".[14]

En el caso del proceso laboral, la publicidad del proceso para las partes es un requisito ineludible. Se exige que las partes puedan acceder a la información producida durante el proceso, consultar el expediente o solicitar copia de las constancias de lo actuado, así como presenciar cada una de las actuaciones procesales. En general, todo proceso contemporáneo, sea oral o escrito, ha de ser público para las partes, lo cual significa una prohibición del secreto de los procedimientos que caracterizó la práctica inquisitoria de épocas anteriores.

Por otro lado, en lo relativo a la publicidad hacia terceros, significa la posibilidad de que cualquier persona ajena al proceso, o sea, que no es parte ni sujeto en él, pueda presenciar las actuaciones; esto se presenta en los procesos predominantemente orales, en los cuales hay debates orales que pueden observarse de manera presencial.

Según **Calamandrei**, en lo referente a los terceros extraños al proceso, esto es, el público, pueden concebirse dos sistemas: "el de secreto, según el cual las actividades procesales deben llevarse a cabo en el secreto de la oficina sin que los terceros puedan tener conocimientos de ella; y el de la publicidad según el cual, por el contrario, tales actividades deben desarrollarse bajo el control del público".[15]

Publicidad implica en nuestros días comunicación y transparencia, mostrar o abrir los procesos a la ciudadanía, que cualquier persona pueda observar el comportamiento de las partes, siempre que no dispongan de los autos procesales ni afecten el desarrollo lógico de la audiencia, en síntesis enjuiciar *coram populo*. La *LFT* precisa que las audiencias de un proceso laboral serán públicas, si bien se autoriza que la junta correspondiente podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que se celebren a puerta cerrada cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres, pero ello no implica secrecía, pues detrás de la puerta, ante el funcionario que representa la autoridad de la junta,

[14] **Eduardo J. Couture** (1974), *Fundamentos de derecho procesal civil*, 3a ed, Buenos Aires, Ediciones Depalma, vol I, p 171.
[15] **Piero Calamandrei**, ob cit, p 331.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

tienen derecho a estar presentes las partes acompañadas de sus abogados (art 720).

1.2.2 Principio de gratuidad

Este principio significa que el acceso a la jurisdicción laboral y el consecutivo dictado del laudo que dirima el conflicto no tendrá costo económico alguno para las partes. En México, la actividad jurisdiccional es gratuita por mandato constitucional; el art 17 de la Constitución prohíbe de manera expresa las costas judiciales, que eran históricamente los honorarios, cargos o impuestos que los jueces cobraban a los litigantes que acudían ante ellos a dirimir una controversia.

Hoy en día, los salarios de los funcionarios jurisdiccionales y todos los gastos de operación de la actividad de los tribunales corren a cargo del erario, en tanto se entiende que administrar justicia en las distintas materias es una función del Estado de carácter fundamental. Asimismo, la gratuidad del servicio jurisdiccional es una garantía del derecho de acceso a la justicia en la búsqueda de evitar que las personas no acudan a los tribunales por razones de precariedad económica.

La *LFT* apunta en su art 19 que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. **Juan B. Climént Beltrán**, con fundamento en el art 975, frac II, inciso *b*, de la misma *LFT* asegura que el principio de gratuidad opera en favor de los trabajadores, "en los casos de adjudicación de bienes en un remate, la que deberá ser libre de gravamen, impuestos y derechos fiscales", asimismo, en los casos de inscripción en el Registro Público de la Propiedad, tratándose de embargos de bienes inmuebles a que se refiere el art 962 y por último, puntualiza que el art 824, el nombramiento de perito del trabajador, por parte de la junta, igualmente le asiste la gratuidad[16].

1.2.3 Principio de inmediación

El carácter expedito del proceso laboral se debe reflejar en la inmediación de las actuaciones, de acuerdo con la cual los miembros de la junta están obligados a una interacción directa con las partes. El órgano decisor debe observar y conducir de manera inmediata y presencial la exposición de los argumentos y alegatos de las partes, el desahogo de sus pruebas y demás actuaciones.

[16] **Juan B. Climént Beltrán**, ob cit, p 84.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

La inmediación o inmediatez es correlato indispensable de la oralidad porque la celebración del diálogo requiere la presencia física de los interlocutores: las partes han de tener frente a sí al resolutor para transmitirle oralmente sus pretensiones y alegatos. Según **Montero Aroca**, "la inmediación es parte esencial del procedimiento oral, tanto que puede afirmarse que no se trata de principios distintos y autónomos, sino de los dos aspectos de una misma realidad".[17]

De este modo, a las juntas se les exige el conocimiento directo del asunto de la controversia, especialmente su participación y dirección en los actos procesales de las audiencias, desahogo de pruebas y alegatos, con el fin de que ese conocimiento respalde su resolución. Los miembros de la junta recibirán de manera directa el desahogo de las confesionales, las testimoniales y periciales. **José Dávalos**, precisa que el art 885 de la *LFT* expresa la obligación del auxiliar de junta especial de formular un proyecto de laudo, dentro de un término de diez días siguientes a la fecha de cierre de la instrucción (art 840) y abona destacando la importancia de "que el auxiliar de junta especial, quien permaneció en íntimo contacto con el juicio y por tanto conoce hasta en los detalles del desarrollo de todas las etapas del proceso, sea quien elabore el proyecto de laudo, pues con ello está en posibilidad de resolver con apego a la verdad verdadera".[18]

Continúa el mismo tratadista con una crítica aguda a la práctica forense que resulta constante, misma que suscribimos y que se describe de la manera siguiente:

> El principio de inmediatez, pretende terminar con la viciosa y nociva costumbre de que las resoluciones sean dictadas por un empleado de la junta denominado auxiliar dictaminador que la *LFT* no establece; pero que lo introduce el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el viernes 24 de febrero de 2012.
>
> Este auxiliar dictaminador elabora el proyecto de laudo de manera mecánica sin conocimiento personal o propio del juicio oral del cual está preparando la resolución, lo que hace atendiendo solamente a la letra fría de las actuaciones.[19]

En efecto, el Capítulo XIV del supradicho Reglamento, en sus arts 44 a 47 desvirtúa la figura del auxiliar de junta y con ello el esfuerzo de los liti-

---

[17] **Juan Montero Aroca**, et al (1998), *Derecho jurisdiccional I. Parte general*, Valencia, Tirant lo Blanch, p 354.
[18] **José Dávalos** (2015), *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Porrúa, pp 124 y 125.
[19] Ibídem, p 12.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

gantes por fincar certidumbre ante la autoridad laboral, mediante el aseo procesal termina por ser improductivo, toda vez que quien se encuentra redactando el proyecto de laudo carece de la sensibilidad que el juicio oral aporta al juzgador.

1.2.4 Principio de oralidad

Actualmente la oralidad está en boga; se ha generalizado como una característica de los procesos en diversas materias tanto penal como en derecho procesal privado. En palabras de **Michele Taruffo**, existe actualmente el "mito de la oralidad", mito positivo que asume a la oralidad como valor óptimo básico, una auténtica panacea que resolverá todas las dificultades del funcionamiento del proceso. En esto hay que tener siempre cautela y evitar la apología inocente o simplista de la oralidad. Según señala **Oliva Santos**, constituye a la vez "ingenuidad y maniqueísmo entender la forma escrita como *mala* y la oral como *buena*".[20]

En un proceso oral, el propósito esencial no es eliminar la documentación mediante la supresión de la escritura; el predominio de la expresión verbal busca favorecer la inmediatez en el procedimiento al permitir una interacción directa y personal entre los sujetos del proceso, así como facilitar la celeridad.

Ello es viable por el contacto directo que los miembros de la junta deben efectuar con las partes, así como con las pruebas, desde su ofrecimiento hasta su total desahogo, ya sean periciales o la confesión de las partes o las declaraciones de los testigos, etcétera, lo cual permite a dicho órgano allegarse de la verdad legal mediante la apreciación directa de los medios probatorios.

Antes del cambio hacia esquemas orales en las diversas ramas del derecho procesal mexicano, el proceso laboral se caracterizó, desde sus comienzos, por promover el principio de la oralidad, entendido como una vía para conseguir una justicia más accesible a las partes y con resoluciones más rápidas. Es de interés mencionar al respecto las tesis siguientes:

> **Principio de oralidad en el proceso laboral.** El principio predominantemente oral, que entre otros rige el proceso laboral, establecido por el ar tículo 685 de la *Ley Federal del Trabajo*, obviamente obliga al juzgador a at ender a lo que las par tes exponen verbalmente en sus comparecencias. Por tanto, si en el escr ito de contestación de demanda se asienta incorrectamente el nombre del demandado, pero oportunamente en la audiencia respectiva

[20] **Andrés de la Oliva Santos**, et al (2002), *Derecho procesal. Introducción*, 2a ed, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, p 77.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

se aclara verbalmente el mismo, es claro que en acatamiento al principio aludido, la Junta debe atender a la aclaración oral expuesta al respecto y no al error contenido en dicho escrito; y al no hacerlo, viola las garantías de dicho demandado.[21]

Proceso del derecho del trabajo (interpretación del artículo 685 de la *Ley Federal del Trabajo*). El término "predominantemente" utilizado en el artículo 685 de la ley laboral, como uno de los principios procesales que rigen al juicio laboral, no debe ser confundido con el concepto "exclusivamente", toda vez que aquél implica que en el derecho del trabajo, el proceso es predominantemente oral; sin embargo deja en libertad a las partes para que sus alegaciones puedan ser también por escrito.[22]

Pruebas en el juicio laboral. El principio de oralidad rige su ofrecimiento, por lo que debe ser observado aun cuando se presente escrito de ofrecimiento antes de la audiencia a que se refiere el artículo 873 de la *Ley Federal del Trabajo*. En observancia al principio de oralidad que rige en el proceso en materia de trabajo, se requiere de la comparecencia de las partes a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, por ser el momento procesal oportuno para proponerlas o para ratificar el ocurso que contenga tal ofrecimiento y que se hubiera exhibido con anterioridad a la celebración de la audiencia; esto es, la asistencia del oferente a la fase de que se trata es esencial para acordar su pretensión al respecto, en observancia a lo dispuesto por los artículos 685, 873 y 880 de la *Ley Federal del Trabajo*; por tanto, si con anticipación a la fecha en que habrá de tener verificativo la mencionada etapa, una de las partes mediante escrito propone sus pruebas, pero no comparece al periodo correspondiente, y por consiguiente no lo ratifica, es legal que la Junta del conocimiento le tenga por perdido su derecho a ofrecer pruebas.[23]

En el sistema de oralidad, la fase fundamental del proceso es la audiencia. La oralidad no excluye la escritura que se presenta en diversas fases, si bien se busca que las promociones en las audiencias las presenten directamente las partes sin que puedan sustituirse por escritos.

Según el art 713 de la *LFT*, en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados. De manera puntualizada, el art 685 de la *LFT* prevé que el proceso en materia de trabajo será predominantemente oral, es decir, no excluye que las versiones de viva voz queden escritas en actas que firman los que en ellas intervinieron, mediante sus comunicaciones directas con el juzgador.

Ahora bien, por escrito se presenta invariablemente la demanda, mientras que, en tratándose de la contestación nada impide hacerla de manera

---

[21] Tesis aislada **228 880**, 8a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, segunda parte-2, enero-junio de 1989, t III, p 573.

[22] Tesis aislada **193 511** [Tesis: IV.3o.A.T.59 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, agosto de 1999, t X, p 782.

[23] Tesis aislada **191 266**, 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, septiembre de 2000, t XII, p 796.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

hablada, sin embargo no la recomendamos, al menos de que se tenga un conocimiento tan profundo del conflicto que permita controvertir con precisión y seguridad cada uno de los hechos; en la práctica, cuando alguno de nuestros adversarios han contestado de viva voz, ha sido producto de la improvisación o de la desfachatez y sus resultados fueron desastrosos.

También es usual que el ofrecimiento de pruebas se haga por escrito pero la dinámica del proceso exige a los litigantes utilizar la oralidad para exponer la impugnación de la personalidad de la contraparte, así como toda réplica, interrogatorios y la apertura de los incidentes. **Juan B. Climént Beltrán**, afirma que la oralidad practicada por décadas en las juntas de conciliación y arbitraje contribuye "a la sencillez en el procedimiento al evitar formalismos, y a la celeridad; y especialmente a la inmediación, que permite a la junta conocer los aspectos humanos del proceso, a través del contacto directo con las partes y con los testigos, peritos, etcétera".[24]

1.2.5 Principio de conciliación

Este principio en materia laboral es obra del Constituyente de 1917, al instituir las juntas de conciliación y arbitraje en su art 123, actualmente ubicadas en el apartado A, fracs XVIII, XIX, XX y XXI, pero fue hasta la reforma de 1980 a la *LFT* cuando se le dio sentido para su aplicación cotidiana.

Consecuentemente, la conciliación se convirtió en un asunto de atención prioritaria en cada proceso, luego en las modificaciones de 2012, el art 876 de la *LFT*, fracs I, II y V, incrementan el volumen de la conciliación, destacándose que en el adicionado art 627-A se establece el servicio público de conciliación, cuyas actuaciones estarán a cargo de servidores públicos especializados en esta función, identificados con la denominación de "funcionarios conciliadores", que pueden intentar el avenimiento entre las partes, coadyuvando con los integrantes de las juntas o su personal jurídico.

En el mismo sentido, el art 627-B ordena los requisitos para asumir el cargo de funcionario conciliador y el art 627-C precisa que durante todo el proceso y hasta antes de dictarse laudo, las juntas tendrán la obligación de promover la conciliación entre las partes para la resolución del conflicto.

A mayor abundamiento, el proceso laboral busca por principio no sólo la resolución del conflicto en favor de una o de otra parte, sino primordialmente alcanzar su conciliación; la importancia de este objetivo se refleja en

[24] **Juan B. Climént Beltrán**, ob cit, p 85.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

la denominación del órgano encargado de resolver los juicios laborales, esto es, las juntas de conciliación y de no ser posible se arriba al arbitraje.

Entonces, la conciliación se entiende como el procedimiento por el cual las posiciones encontradas entre las partes se ajustan y componen entre sí, de modo que dejan de ser contrarias y se traducen en una solución justa y equitativa que da fin a la controversia. La conciliación prácticamente es una etapa que debe agotarse en la primera audiencia y ocurre mediante la celebración de pláticas entre las partes, en las cuales el funcionario conciliador las exhorta a que lleguen a un arreglo.

La conciliación es un propósito constante que debe guiar diversas actuaciones durante el proceso.

De acuerdo con el mencionado art 627-C de la *LFT*, durante todo el tratamiento jurídico del conflicto y hasta antes de dictarse los laudos, las juntas tendrán la obligación de promover que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación, esto es, que alcancen un convenio equilibrado pero sin renuncia de los derechos adquiridos por el trabajador: de alcanzarse un resultado práctico, una vez ratificado y aprobado por la junta, produce los efectos jurídicos de un laudo ejecutoriado.

1.2.6 Principio de instancia de parte

La exigencia de que sean las partes las que impulsen el proceso laboral, se ha entendido como una vertiente del principio dispositivo, según el cual las partes disponen y promueven del proceso, o sea, que el juzgador carece de iniciativa; no obstante, le corresponde bajo su estricta responsabilidad conducir las etapas procesales cuidando escrupulosamente su cumplimiento y dicta la resolución según el principio de congruencia, en atención a lo que las partes ponen a su consideración, pero no puede manifestarse de inicio si las partes no actúan. De este modo, suele pesar sobre los litigantes el impulso procesal.

En términos generales, dicho principio es opuesto al de oficiosidad, en el cual el órgano jurisdiccional puede iniciar un proceso de *motu proprio*. La instancia de parte se traduce durante la práctica del proceso en que las diversas actividades procesales y el inicio de éste deberán realizarse como una respuesta a una iniciativa de la parte interesada.

En materia laboral, la instancia de parte tiene ciertos matices y se presenta en la apertura del proceso, sin embargo, dadas las características de esta justicia y sus fines propios, se prevé cierta oficiosidad de las juntas. Así, la *LFT* expresamente ordena en su art 771 que los presidentes de las

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

juntas y los auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios tramitados ante ellos no queden inactivos y proveerán lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar el laudo.

1.2.7 Principio de economía procesal

Aunque ya se dijo que la justicia es gratuita, el desarrollo de un proceso implica gastos diversos para las partes, tanto en inversión de recursos como de tiempo, pago de honorarios de abogados, gastos para el desahogo de pruebas, peritos particulares, etcétera. Sin embargo, este principio no se refiere a esos desembolsos o a que no resulten gravosos, principalmente para la parte trabajadora, ni sean desproporcionados frente a las prestaciones objeto del litigio. El proceso laboral pretende ser un esquema de justicia más económico que otros, por su simplificación, oralidad y concentración.

Lo que verdaderamente incide es la celeridad del proceso, que busca hacerlo pronto y expedito en cumplimiento del mandato constitucional; de ahí que la ley prevea generalmente términos y plazos cortos, la concentración de las actuaciones con el fin de aligerar el trámite.

Lamentablemente, en la experiencia cotidiana se vive otra situación y los juicios avanzan con pasmosa lentitud, a través de prácticas burocratizadas, habilidades dilatorias, trámites retardados y dispendiosos, cuyo objetivo central es que los trabajadores se rindan por cansancio y no por falta de que les asista la razón, en tal virtud se ven obligados a abandonar el juicio al no soportar el gasto de tiempo y esfuerzos. Según comenta **Ramírez Juárez**:

> El tema de los términos para realizar muchas diligencias queda verdaderamente en la ley, pues en la realidad nos encontramos con la tristeza de tener procedimientos tan largos que, en muchos casos, los trabajadores ceden de sus pretensiones, pues la justicia laboral es particularmente lenta, lo que hace necesaria una revisión no sólo del procedimiento ordinario laboral, sino también de todo el sistema de procuración e impartición de justicia.[25]

Es preciso suscribir la afirmación anterior, pues las juntas tienen la obligación jurídica de hacer los juicios con la mayor economía, concentración y sencillez posibles, de acuerdo al art 685, párrafo primero de la *LFT*, pero es un deber señalar que desde hace varios sexenios, la justicia laboral ha sido

[25] **Claudia Lizbeth Ramírez Juárez** (enero-junio de 2012), "El procedimiento ordinario laboral en la *Ley Federal del Trabajo*", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm 14, p 235.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

sometida a condiciones indignas de precariedad, con cancelación de las plazas del personal jurídico que se fue pensionando, disminución de los presupuestos, llegando en ocasiones a la falta de papel, elemento esencial para las constancias del desarrollo de las actuaciones jurisdiccionales, o bien, la carencia de suministros para el funcionamiento de las impresoras, etcétera.

Muchos funcionarios y empleados de las juntas han enfrentado estas carencias, teniendo como reto el aumento del número de los expedientes pues las demandas se multiplican, sobre todo a partir del abaratamiento de las indemnizaciones que facilita a los patrones el "deporte" de los despidos injustificados.

1.2.8 Principio de concentración

Este principio obliga a simplificar el proceso resolviendo las cuestiones sujetas a debate en una o pocas actuaciones consecutivas. A diferencia de la idea de un proceso disperso en el tiempo, un proceso concentrado es aquél en el que los trámites se concatenan y se concentran. Según **Chiovenda**: "Decir *oralidad* es lo mismo que decir concentración".[26]

En esto se relaciona con el principio de "economía de esfuerzos", en tanto busca lograr una resolución en la mínima cantidad de actos procesales, es decir, con la idea de cumplir en el menor número posible de actuaciones la mayor cantidad factible de actos útiles para el avance del proceso, o sea, se busca resumir la actividad a las audiencias necesarias.

A diferencia de los juicios escritos, en los cuales entre las diversas fases del proceso median periodos más o menos amplios, pues la respuesta a un escrito requiere tiempo, para lo cual se establece un término; en los procesos orales concentrados se apela a la mayor brevedad en los términos.

Según refiere **Sagardoy**, como consecuencia del predominio de la oralidad, se acepta generalmente que el procedimiento laboral viene presidido por el principio de concentración, lo que conlleva, desde una perspectiva temporal, que "los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interrumpidos" (**Montoya**), o que, de existir tales plazos, "sean lo más breves posibles, y, desde el punto de vista procesal, que las partes aporten en el juicio oral la totalidad del material del proceso".[27]

---

[26] **Giuseppe Chiovenda** (1925), *Principios de derecho procesal civil*, Madrid, Editorial Reus, t II, p 134.

[27] **Juan A. Sagardoy Bengoechea** (1997), "El proceso laboral: principios informadores", en **Néstor de Buen Lozano** y **Emilio Morgado Valenzuela** (coords), *Instituciones de derecho del trabajo y derecho de la seguridad social*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p 834.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

El ideal de la concentración es que todos los actos de conocimiento y decisión se realicen en una sola audiencia, lo cual resulta difícil de alcanzar en la práctica. La *LFT* prevé disposiciones que reflejan la concentración, por ejemplo en la tramitación de los incidentes, que se resolverán dentro del expediente principal y en sus casos en la misma audiencia (arts 762 y 763), otro ejemplo se encuentra en el art 760, al autorizar que el exhorto se facilité al oferente de la prueba para que, bajo su responsabilidad, sea entregado a la junta exhortada.

1.2.9 Principio de sencillez o informalidad

Puede entenderse que este principio consiste en la ausencia de formalidades o solemnidades innecesarias. Como el proceso laboral tiene entre sus finalidades garantizar el acceso a la justicia a los trabajadores, se busca una flexibilidad de condiciones, un proceso no sujeto a formalismos ni burocratismos como los aplicables en otras materias.

La sencillez y simplificación de formas procesales debe reflejarse en el propio actuar de los miembros de las juntas, quienes han de proceder sin esas solemnidades no esenciales, sin exceso de fórmulas y tecnicismos, promoviendo un acercamiento natural a las partes, en lenguaje claro y preciso, para colaborar con ello en la mejor resolución del conflicto.

Lo único que se exige a los litigantes es claridad en cuanto a sus pretensiones o puntos petitorios. De este modo, en términos del art 687 de la *LFT*, en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

1.2.10 Principio de suplencia

La suplencia en los planteamientos de derecho de la parte trabajadora tiene un sentido claramente tutelar, pues pretende proteger al sujeto más débil en el conflicto laboral, además, busca evitar que por el desconocimiento de la norma, por impericia en su invocación o por un mal respaldo técnico jurídico, el trabajador pierda el juicio y con éste sus precarizados derechos.

En esa tesitura, de acuerdo con el segundo párr del art 685 de la *LFT*, cuando la demanda del trabajador sea incompleta porque no incluya todas las prestaciones que deriven de la acción intentada o procedente, la junta debe subsanarla en el momento de admitirla, mediante un acuerdo para completar prestaciones conforme a los hechos expuestos por la parte trabajadora y lo notificará a la demandada y al propio trabajador a efecto

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

de que pueda tenerse conocimiento de su contenido y manifestar lo que a su derecho convenga en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Esto es, la junta tiene la obligación jurídica de remediar oficiosamente las insuficiencias que aquejen a la demanda de la parte trabajadora, en cuanto a la omisión de prestaciones que le correspondan por ley, atendiendo a la acción intentada.

La suplencia de la deficiencia en la demanda del trabajador en comento, también procederá, aun cuando las omisiones no sean esenciales; si fueran de fondo, al tomarse en cuenta que la demanda sea oscura o vaga, deberá procederse en los términos previstos en el art 873 de la *LFT*. Según este precepto, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios y la junta notare irregularidades en el escrito de demanda —como el ejercicio de acciones contradictorias o la no precisión del salario base de la acción—, se prevendrá al actor para que subsane las vaguedades dentro de un término de tres días. En el supuesto de que la parte trabajadora guarde silencio, es decir, no desahogue la prevención, el proceso debe continuar y no ha lugar a que fuera desechado el escrito inicial de demanda.

La suplencia opera así cuando las omisiones no sean tales que impidan precisar los motivos del reclamo del trabajador. La suplencia constituye una excepción al principio de igualdad procesal, pues en atención a un criterio de justicia social persigue atenuar las desigualdades materiales y equilibrar las condiciones de las partes dentro del proceso, según la clásica máxima de que la justicia es dar un trato igual a los iguales y un trato desigual a quienes no son iguales.

En general, el proceso es protector del trabajador, en aras de buscar alcanzar esa igualdad material. Acudiendo nuevamente a **Sagardoy**:

> Entre el trabajador que demanda en reclamación de salario o por despido y el empleador demandado no existe normalmente más que una igualdad de carácter formal, pero no material: mientras al trabajador la duración y tramitación del proceso le colocan en una situación de dificultad verdadera (imaginemos a quien reclama por salarios devengados y que tiene su trabajo como única fuente de ingresos), al empleador se le supone núcleo originario de poder económico y fáctico, capacitado para resistir la duración del proceso e incluso la sentencia condenatoria. Pues bien, por medio del proceso laboral, se ha dicho, se busca restaurar la igualdad material entre las partes litigantes, en contra incluso de la desigualdad formal.[28]

[28] Ibídem, p 825.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

1.2.11 Principio de la primacía de la realidad

Acudiendo a la doctrina de **Américo Plá Rodríguez**, explica el significado de este principio al expresar que "en la materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales".[29]

Todos sabemos que en muchas ocasiones el ejercicio de la abogacía fomenta, a través de los contratos escritos la construcción de ficciones jurídicas, cuyo propósito es ocultar la verdad; en el tema que nos ocupa, la intención sistemática es encubrir o desvirtuar los vínculos laborales, contra ello emerge este principio que orienta a la facultad ética del juzgador para conocer y entender los hechos más allá de las apariencias, formalidades o formas que caprichosamente puede diseñar el autor de los documentos.

Para combatir la desigualdad en las relaciones de trabajo y lo persistentemente usual de este ardid patronal, se establecieron dos figuras jurídicas: una, "el contrato de trabajo", que exige estarse a lo que se vive detrás de los telones de papel, mediante la expresión que dispone "cualquiera que sea la denominación que se le dé", esto es, que la norma faculta al juzgador para escudriñar más allá de la literalidad de los escritos; la segunda se refiere a "la relación de trabajo", que en un primer plano se encuentra inmersa en la primera, pero que en esencia avizora el supuesto de que el trabajador, como sucede en la mayoría de los empleos, ingrese a trabajar sin que se le entregue una constancia de las condiciones laborales, tal situación de desprecio y fragilidad, cuenta con la tutela de la norma laboral que hace irrelevante la carencia de algún convenio o estipulación escritos al establecer "cualquiera que sea el acto que le dé origen", voz jurídica que obliga al juzgador a buscar el suceso la prestación del trabajo de manera personal y subordinada entre ese trabajador y un patrón determinado. Esto que se encuentra en el art 20 de la *LFT*, es la norma sustantiva que prioriza la realidad de los hechos frente a la pretensión de reducir el universo a una hoja de papel.

Otro elemento que hace exigible la verdad en el ejercicio de los empleos, se basa en que el patrón cuenta con la autonomía de su voluntad, pues, cuenta con un poder jurídico de mando y disposición de los instrumentos de trabajo, en cambio la parte trabajadora tiene un deber jurídico de obediencia y carencia de iniciativa en el desarrollo de los servicios.

---

[29] **Américo Plá Rodríguez**, ob cit, p 315.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Por esta condición de desigualdad innegable, la norma laboral razonablemente suple la autonomía de la voluntad del trabajador y se convierte en su depositaria, ya que la necesidad económica le llevaría, no a venderla sino a malbaratarla, razón por la cual encontramos derechos irrenunciables.

A guisa de ejemplo, la calidad de trabajador de confianza no se pacta, se desprende de la naturaleza de las funciones, aun cuando existan documentos y juramentos arrancados al trabajador de que asumió tal condición, entonces en la lógica jurídica-laboral opera el principio de primacía de la realidad.

1.2.12 Otros principios

Además de los expuestos con antelación, el proceso laboral cuenta con otros principios que se consideran en el art 123 constitucional y en la reglamentaria del ap A, la *LFT* y pueden apuntarse algunos otros no dispuestos expresamente, pero que la doctrina considera implícitos en las instituciones laborales. Como apunta **De Buen**, se trata de principios que están presentes "como razón de ser, a veces de toda una política procesal y, en ocasiones, sólo de una disposición concreta pero que, a su vez, es representativa del espíritu de la ley".[30]

Entre dichos principios, el afamado tratadista menciona: la desigualdad procesal en favor del trabajador; la libre elección del foro para el trabajador; la preclusión durante el proceso; el impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador; la admisión de todos los medios de prueba; la libertad probatoria del tribunal; la resolución en conciencia y la irrevocabilidad de las propias resoluciones, entre otros.

A su vez, otros principios generales son la autonomía legislativa del derecho procesal del trabajo, según lo dispuesto en el art 686, en el sentido de que el proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la *LFT*; no se menciona alguna aplicación supletoria de normas del proceso civil.

Asimismo, existe el principio de regularidad del procedimiento que establece que las juntas, al notar cualquier irregularidad u omisión en la sustanciación del proceso, ordenarán que ésta se corrija para el efecto de ordenar el procedimiento.

---

[30] **Néstor de Buen L.**, ob cit, p 73.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Otro principio es el de la no recurribilidad de las decisiones de la junta, según el cual las juntas no pueden revocar sus resoluciones. En términos del art 688 de la *LFT*, existe el principio de cooperación institucional, de acuerdo con el cual las autoridades administrativas y las judiciales están obligadas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a prestar asistencia a las Juntas de conciliación y arbitraje, e igualmente, las juntas se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus funciones.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

UNIDAD 2

Jurisdicción del trabajo

2.1 Autoridades jurisdiccionales en materia laboral

La aplicación de las normas en materia laboral corresponde a una multiplicidad de actores institucionales en el renglón sustantivo, las cuales se enlistan en el art 523 de la *LFT*. En principio, tienen clara relevancia las labores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública, las autoridades locales en materia de trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y el Servicio Nacional de Empleo, entre otras.

Para el tema de la aplicación de las normas procesales, la función jurisdiccional recae principalmente en las llamadas juntas de conciliación y arbitraje, tanto federal como locales: se trata de órganos de naturaleza tripartita, toda vez que si bien desempeñan dicha función jurisdiccional, no las integran jueces en sentido estricto, sino un funcionario representante del gobierno y representantes de los patrones y de los trabajadores.

Así lo dispone de manera general la fracc XX del ap A) del art 123 constitucional, el cual establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

La jurisdicción, vocablo procedente del latín *iuris dictio* (decir el derecho), es la facultad que tienen los órganos judiciales del Estado de resolver las controversias que sean de su competencia, mediante la aplicación del derecho al caso concreto. Con especificidad, en materia laboral se entiende la jurisdicción como la facultad que tienen los órganos encargados de resolver los conflictos derivados de la aplicación de las normas del derecho del trabajo, esto es, exclusivamente los de naturaleza laboral.

Respecto a la competencia, ésta se puede definir, según **Barajas Montes de Oca**, como "el presupuesto del proceso consistente en la cualidad de un órgano jurisdiccional que le permite o le exige conocer válidamente de un tipo de asuntos y tener preferencia legal frente a otros órganos también jurisdiccionales para conocer de un litigio o causa determinada".[1]

De acuerdo con **Tena Suck** e **Ítalo Morales**, la jurisdicción del trabajo tiene las características siguientes:[2]

- Es formalmente administrativa porque sus órganos pertenecen a la estructura del Poder Ejecutivo.
- Es materialmente jurisdiccional pues desempeña en esta dimensión una actividad de la misma naturaleza que la del Poder Judicial.
- Es de orden público.
- Es proteccionista de la clase trabajadora.
- Con frecuencia tiene carácter de oficiosidad, pues la solución de los problemas obrero-patronales es de interés general.
- La competencia se determina por la naturaleza de los conflictos, no por su cuantía.
- Se rige por la equidad, en la aplicación del derecho y conciliación.

La jurisdicción en materia del trabajo corresponde, según se ha dicho, a las juntas de conciliación y arbitraje, las cuales tienen la competencia que se encontrará más adelante.

---

[1] **Santiago Barajas Montes de Oca** (1997), *Panorama del derecho mexicano. Derecho del trabajo*, UNAM, McGraw-Hill Interamericana, p 62-63.

[2] **Rafael Tena Suck** y **Hugo Ítalo Morales** (2012), *Derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Trillas, pp 50 y 51.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

2.1.1 Naturaleza jurídica de las juntas

De tiempo atrás la doctrina discutió acerca de la naturaleza jurídica de las juntas del trabajo, si se trataba de órganos jurisdiccionales, jurisdicción especializada o autoridades meramente administrativas.

En su momento se afirmó que se trata de una auténtica jurisdicción especializada, con fundamento constitucional, pero no son órganos "especiales" a la manera de la prohibición del numeral 13 de la norma suprema, sino órganos "especializados" en función del carácter de derecho social de la materia laboral.

Aunque las juntas se encuentran encuadradas o integradas a la estructura del Poder Ejecutivo, concretamente dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sus características y funciones encaminadas a juzgar sobre los conflictos laborales, las hacen inscribirse también en el Poder Judicial; de ahí la naturaleza sui géneris que ostentan en el sistema jurídico, pero vale la reflexión en el sentido de que se mezclan atribuciones de dos poderes en una persona y que esto lo prohíbe la norma constitucional en sus principios sobre la división de poderes.

En cuanto a los rasgos que las caracterizan, en esa vertiente materialmente jurisdiccional, se ha dicho:

> *a*) Son tribunales similares a los otros en cuanto gozan de independencia y autonomía, *b*) no son tribunales de última instancia, en cuanto sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal; *c*) la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia los obliga, así como la de los tribunales colegiados que funcionan dentro de su jurisdicción territorial, y *d*) hay el intento (. . .) para que los funcionarios de las juntas tengan un cierto estatuto jurídico y gocen de las mismas garantías judiciales que los magistrados de los otros tribunales.[3]

En la actualidad, la discusión acerca de la naturaleza jurídica de las juntas ha sido sustituida por el debate acerca de si resulta conveniente mantener ese modelo institucional o si es necesario superarlo para establecer tribunales de derecho social y del trabajo completamente integrados a la estructura judicial, otros criterios opinan que deben ser órganos autónomos de cualquiera de los poderes.

---

[3] Ap **Patricia Kurczyn Villalobos**, **Carlos Reynoso Castillo** y **Alfredo Sánchez-Castañeda** (2005), *La justicia laboral: administración e impartición*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p 100.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Diversas voces se pronuncian en el sentido de que el modelo híbrido de las juntas puede estar agotado, de modo que se requiere avanzar hacia la plena constitución de jueces y tribunales de lo laboral como una mejor vía para alcanzar la tan ansiada justicia pronta y expedita en este renglón.

En su diagnóstico, **Tena Suck** señala de forma drástica que, sencillamente, en los procedimientos de las juntas nunca se cumple con el propósito de la justicia pronta, con lo cual no hay garantía del derecho de acceso a la justicia:

> La práctica forense nos faculta a afirmar que la administración de justicia en materia laboral se encuentra en crisis tanto por la carencia de recursos económicos, materiales y humanos, que no permite que las buenas intenciones de sus funcionarios puedan cristalizar en resultados positivos, como aquellos imputables al propio tribunal y a su estructura jurídica, ya que no son reconocidos por la administración pública como auténticos tribunales, sino como dependencias gubernamentales del sector laboral —inclusive de menor jerarquía—, y por otras causas externas que originan infinidad de conflictos laborales y, por ende, cargas exageradas de trabajo que impiden resolver con prontitud.[4]

Para dicho tratadista, es claro el agotamiento del modelo jurídico de las juntas, de ahí que proponga la creación de un tribunal, en todo el sentido de la palabra, independiente y especializado en materia laboral:

> Tratando de buscar una solución a los problemas de la administración de justicia laboral proponemos la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje y, paralelamente, la creación de un auténtico Tribunal de Conciliación y Arbitraje (...) especializado en materia de trabajo dotado de plena independencia para dictar sus fallos y autonomía presupuestal, que promueva la conciliación efectiva. El tribunal que proponemos será colegiado, funcionará en pleno y en salas, estará integrado por un magistrado designado por el gobierno federal, un magistrado representante de los trabajadores, propuesto por los sindicatos que tengan mayor representación en la materia de su competencia, y un tercer magistrado de los patrones propuesto por las cámaras o asociaciones representativas.[5]

De esa forma, en su propuesta, **Tena Suck** busca mantener la estructura tripartita que caracteriza a las actuales juntas. Sin duda, la idea de

---

[4] **Rafael Tena Suck** (2005), "Reformas legislativas para la solución de los conflictos de trabajo", en **Patricia Kurczyn Villalobos** (coord), *Derecho social,* Memoria del Congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p 350.

[5] Ibídem, pp 351-352.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

desaparecer las juntas de conciliación y arbitraje y crear jueces de lo social o lo laboral, plenamente adscritos al Poder Judicial, es una propuesta de avanzada, que puede servir como primera vía para impulsar una transformación y mejora en el reglón. En ese sentido, **De Buen Unna** también opina que ante la escasa confiabilidad de los tribunales de trabajo, es necesario preguntarse si vale la pena mantenerlos, de modo que en definitiva: "La solución jurisdiccional de los conflictos laborales debe corresponder a jueces especializados.

En la medida de lo necesario, en los conflictos económicos o de intereses podrán auxiliarse de peritos que conozcan el medio en el que ha surgido el problema y las circunstancias; además, son jueces que deberán desarrollar una especial vocación por la conciliación y la mediación". Lo anterior, en el entendido de que la creación de esta jurisdicción no tiene por qué ir en contra de los principios de la justicia laboral; que un juez esté a cargo no significa que el procedimiento no pueda ser rápido, sencillo, concentrado, inmediato, oral, gratuito y tutelar.[6]

Atendiendo a las evidentes diferencias y sin pretender hacer comparaciones superficiales, otros sistemas jurídicos han optado por la vía de los tribunales en derecho social. Por ejemplo, en España, según comenta **Baylos Grau**, la extensión de la jurisdicción del orden social se encuentra bastante estabilizada desde hace décadas: "La jurisdicción de trabajo conoce de todas y únicamente de las pretensiones cuyo fundamento jurídico material se halle en las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social". En esos términos, "los tribunales y juzgados del orden jurisdiccional social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del derecho en conflictos tanto individuales como colectivos". De este modo, "los tribunales del trabajo se convierten en órganos judiciales especializados por razón de la materia (…) conociendo de todo tipo de cuestiones litigiosas surgidas en el desarrollo de las relaciones laborales".[7]

Toda propuesta transformadora debe analizarse en su justa dimensión; así, es innegable que la ineficacia y escasa prontitud de la justicia laboral constituye un atentado a los derechos del trabajador; la justicia laboral fracasa cuando el trabajador, aun si tiene un derecho por exigir, renuncia a

---

[6] **Carlos De Buen Unna** (2003), "Los tribunales de trabajo en México", en **Patricia Kurczyn Villalobos** (coord), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp 93-105. En la misma obra colectiva véase **Oralia Vázquez Coutiño**, "Resolución de conflictos laborales: ¿juntas o tribunales del trabajo?", pp 87-92.

[7] **Antonio Baylos Grau**, **Jesús Cruz Villalón** y **María Fernanda Fernández López** (1995), *Instituciones de derecho procesal laboral*, 2a ed, Madrid, Trotta, p 17.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

éste y a su ejercicio por desconfiar de la autoridad, por creer que no se le dará el trámite oportuno, que no encontrará la atención deseada o porque el proceso se eternizará, lo cual implica el gasto de recursos que no está en condiciones de solventar.

No obstante, los defectos de la justicia laboral no son por falta de aplicación de los presidentes y personal jurídico de las juntas, tampoco de la norma jurídica, sino por una deliberada precarización de dichas instituciones, política que ha llegado al punto de poner al borde del colapso a estos tribunales debido al incremento de juicios, pues, al favorecerse los despidos injustificados y abaratar su costo económico con el límite de un año de salarios vencidos, a través de la reforma laboral de Calderón en 2012, trae como consecuencia el aumento en la insatisfacción de los trabajadores despedidos injustificadamente que demandan a sus patrones, mientras que el número de juntas de conciliación y arbitraje de servidores públicos es varias veces inferior al de los juzgados de lo civil o de lo penal, incluso de materia familiar, analizando únicamente el espectro de la Ciudad de México.

2.2 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

2.2.1 Estructura y funcionamiento

La junta se integra con un representante del gobierno, nombrado por el Presidente de la República a propuesta del secretario del Trabajo y Previsión Social, y con representantes de los trabajadores y de los patrones, quienes son designados por ramas de la industria o de otras actividades y servicios. Asimismo, la constituye un secretario general de acuerdos y otros secretarios generales y secretarios auxiliares, según sea necesario y de conformidad con lo dispuesto en el reglamento interior de la junta.

De acuerdo con dicho reglamento, en su art 1, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción, de composición tripartita; además funcionará en Pleno o en juntas especiales.

Por cuanto hace al Pleno, en éste se hallarán representados los trabajadores y los patrones de todas las ramas industriales, empresas y servicios de jurisdicción federal; a su vez, se integrará con el presidente de la junta y con todos los representantes ante las juntas especiales radicadas en la Ciudad de México, mientras que los representantes de la juntas especiales foráneas podrán participar como invitados o bien formular propuestas por escrito.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Las atribuciones y facultades de los distintos funcionarios que integran la Junta Federal y las juntas especiales se detallan en los arts 604 al 620 de la *LFT*.

El secretario general de acuerdos, según el art 605 *bis*, actuará como secretario del Pleno y es el encargado de formular el orden del día que determina el Presidente y de levantar el acta de la sesión, que se aprobará antes de su terminación. Los secretarios generales de la junta, de acuerdo con sus atribuciones, son los encargados de organizar, vigilar y evaluar el desarrollo, resolución y control oportuno y eficiente de los procedimientos que se llevan a cabo en las juntas especiales y en las áreas a su cargo, cuidando que se desarrollen de conformidad con lo dispuesto en los ordenamientos legales aplicables, así como de la evaluación del desempeño de los servidores públicos.

Los secretarios generales vigilarán la tramitación de los procedimientos de su competencia mediante los auxiliares y secretarios auxiliares que les sean adscritos, quienes, bajo su responsabilidad, deberán dictar en debido tiempo y forma los acuerdos que procedan para asegurar la continuidad de los procesos.

El presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene entre sus facultades, enunciadas en el art 617: cuidar del orden y de la disciplina del personal; presidir el Pleno, así como las juntas especiales en los casos de los arts 608 y 609, fracc I; ejecutar los laudos dictados; revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar a solicitud de cualquiera de las partes; cumplimentar exhortos; rendir los informes en los amparos que se interpongan contra los laudos y las resoluciones dictados por el Pleno y por las juntas especiales que presida; conocer y resolver de las providencias cautelares que se promuevan en los conflictos colectivos.

Por lo que hace al Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene las facultades y obligaciones siguientes previstas en el art 614: expedir el reglamento interior y los reglamentos del servicio profesional de carrera y el de evaluación del desempeño de los presidentes de las juntas especiales; conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la junta; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la junta en la ejecución de los laudos del Pleno y uniformar los criterios de resolución de la junta cuando las juntas especiales sustenten tesis contradictorias.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

2.2.2 Competencia

Corresponde a dicha junta conocer de todos los asuntos de competencia federal y en la resolución de conflictos aplicará las normas procesales.

Los asuntos de competencia federal se establecen de manera explícita en el texto constitucional y los reiterados en el art 527 de la *LFT*.

Según dispone la fracc XXI del ap A) del art 123 constitucional, la aplicación de las leyes del trabajo será de competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.
1. *Textil;*
2. *Eléctrica;*
3. *Cinematográfica;*
4. *Hulera;*
5. *Azucarera;*
6. *Minera;*
7. *Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;*
8. *De hidrocarburos;*
9. *Petroquímica;*
10. *Cementera;*
11. *Calera;*
12. *Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;*
13. *Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;*
14. *De celulosa y papel;*
15. *De aceites y grasas vegetales;*
16. *Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;*
17. *Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;*
18. *Ferrocarrilera;*
19. *Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;*
20. *Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, y*
21. *Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;*
22. *Servicios de banca y crédito.*

b) Empresas.
1. *Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;*

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

2. *Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y*
3. *Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.*

Del mismo modo, será competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

2.2.3 Juntas especiales

Las Juntas Especiales se integrarán con el presidente de la junta y los respectivos representantes de trabajadores y patrones. El establecimiento de estas juntas es atribución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según lo requieran las necesidades del trabajo y del capital. En la estructura orgánica actual funcionan 61 juntas especiales en distintos puntos de la República.

Las juntas especiales tienen las facultades y obligaciones señaladas en el art 616 de la *LFT*, entre ellas: conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en cada junta; practicar la investigación y dictar las resoluciones en el caso del pago de la indemnización en muerte por riesgo de trabajo a que se refiere el art 503; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos; y recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Por cuanto hace a los presidentes de las juntas especiales, tienen las obligaciones y facultades que señala el art 618, entre ellas: cuidar del orden y de la disciplina del personal; ordenar la ejecución de los laudos; conocer y resolver las providencias cautelares; revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares a solicitud de cualquiera de las partes; cumplimentar los exhortos que les sean turnados por el presidente de la junta; rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la junta especial; informar al presidente de la junta de las deficiencias observadas en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

corregirlas; y cumplir y aprobar satisfactoriamente los procedimientos de evaluación de desempeño.

2.3 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

2.3.1 Estructura y funcionamiento

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada uno de los estados de la República. El establecimiento del número de juntas corresponde al Poder Ejecutivo local. El gobernador del Estado o el jefe de Gobierno de la Ciudad de México, según lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más juntas de conciliación y arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

El Pleno de las juntas locales se integrará con el presidente de la junta y con los representantes de los trabajadores y de los patrones. Su integración y funcionamiento seguirán las reglas dispuestas para la Junta Federal, pero en el entendido de que las facultades corresponderán a los ejecutivos locales.

2.3.2 Competencia

La competencia de las juntas locales se define por exclusión; esto es, les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

De este modo, cada conflicto laboral que en el fondo verse sobre una industria o servicio no contemplado en la fracc XXXI del ap A) del art 123 constitucional, será del conocimiento de una junta local y ventilado por ésta.

Así lo ratifica el art 698 de la *LFT*, según el cual será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas conocer de los conflictos suscitados dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las juntas federales.

Ahora bien, respecto a su competencia territorial, se siguen las reglas previstas en el art 700; consecuentemente, en los conflictos individuales, el trabajador actor puede escoger entre la junta del lugar de celebración del contrato, la junta del domicilio del demandado o la junta del lugar de prestación de los servicios.

En el tercer supuesto, si los servicios se prestaron en varios lugares, podrá ser la junta del último de los trabajos desarrollados.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Para los conflictos colectivos de jurisdicción local, se entiende competente la junta del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, corresponde la junta del lugar donde se hizo.

Por último, en los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, en la junta del domicilio del demandado; y si el demandado es un sindicato, corresponde la junta del domicilio de dicho sindicato.

2.4 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Por cuanto hace al proceso laboral burocrático, la fracc XII del ap B) del art 123 constitucional, dispone conforme a su reforma del año en curso, que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales entre Poderes de la Unión y sus trabajadores se someterán a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Se exceptúan de esta competencia los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores públicos, los cuales resolverá el Consejo de la Judicatura Federal. Por otro lado, los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados los resolverá directamente el Máximo Tribunal; se entiende que estas reglas de excepción tienen como propósito fungir de garantía a la independencia requerida por el Poder Judicial.

El marco normativo en dicha materia lo constituye la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* (*LFTSE*), reglamentaria del ap B) del art 123 constitucional.

En términos de su art 118, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionará en Pleno y en salas y se integrará por lo menos con tres salas, las cuales podrán aumentarse cuando así se requiera; desde el sexenio anterior cuenta con ocho salas.

Cada sala estará integrada por un magistrado designado por el Gobierno Federal, un magistrado representante de los trabajadores designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y un magistrado tercer árbitro, nombrado por los dos primeros y que fungirá como presidente de sala. No obstante lo que dice la *LFTSE*, de la cual se ha establecido la inconstitucionalidad y anticonstitucionalidad de varios contenidos de sus numerales, en la actualidad la Federación mencionada nombra a cuatro y la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos cuenta un número igual de magistrados.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

El proceso que se establece en ese ordenamiento es embrionario y por ello se recurre constantemente a lo establecido en la *LFT*, en su calidad de norma supletoria. En términos del art 124, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores; los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación de aquél; los conflictos sindicales e intersindicales, y efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los estatutos de los sindicatos.

La virtud de este Tribunal Laboral Burocrático, consiste en que los representantes de los trabajadores adquieren el nivel de magistrados al igual que los designados por la Secretaría de Gobernación, y al tener un sueldo digno y prestaciones decorosas se les exige cumplimiento de horarios y resultados en el desahogo de los juicios. En cambio, en las juntas, las representaciones de patrones y trabajadores actúan bajo contratos de naturaleza civil —en la casa de herrero azadón de palo—, con honorarios varias veces más bajos que los salarios de los presidentes de junta especial, no tienen personal a su mando y la paz interna queda establecida con el hecho de que vayan a firmar los laudos, esto implica que el desarrollo de sus funciones sea impreciso. Por supuesto que hay representantes excepcionales, exigentes con los presidentes de junta especial y con el personal jurídico, para que las actuaciones sean apegadas a la norma legal y en beneficio de los intereses que personifican.

2.5 Cuestiones de competencia

2.5.1 Declaración de incompetencia

La junta ante la cual se someta un asunto podrá declarar su incompetencia si aprecia que no es el órgano jurisdiccional adecuado para conocer de la materia de aquél. El art 701 de la *LFT* señala lo anterior al disponer que, de oficio, las juntas de conciliación y arbitraje deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que así lo justifiquen.

En caso de que se haya decretado esta declaración de incompetencia, con citación de las partes, la junta respectiva remitirá de inmediato el

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

expediente a la junta o al tribunal que estime competente. Si el órgano que recibe el expediente se declara a su vez incompetente, dicho expediente se remitirá de inmediato a la autoridad que debe decidir la competencia, según las reglas previstas en el art 705.

En la misma tesitura, cuando una junta especial estima que el conflicto del cual conoce es de la competencia de otra junta especial, de la misma junta, deberá declararse incompetente, con citación de las partes y remitir los autos a la junta especial que valore competente.

Del mismo modo, si la junta especial receptora del expediente se declara a su vez incompetente, deberá remitirlo a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia para que ésta determine cuál es la junta especial que debe continuar conociendo del conflicto.

2.5.2 Declinatoria

En términos del art 703 de la *LFT*, las cuestiones de competencia en materia de trabajo sólo pueden promoverse por declinatoria, esto es, se excluye para las partes la promoción de incompetencia inhibitoria aplicable en otras materias, la cual promueve el demandado ante el órgano que considera competente.

De acuerdo con ese precepto, la excepción de incompetencia declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde. Se trata de uno de los incidentes de previo y especial pronunciamiento, esto es, que no podrá continuarse con el proceso, sino hasta que sea resuelto el incidente.

En dicho momento procesal, la junta, después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes y que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará resolución en el acto.

De interés es lo preceptuado en el art 702, según el cual no se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo, esto es, el demandado no podrá alegar que el asunto sea de materia civil o mercantil en este punto, pues la relación de trabajo será objeto de prueba durante el proceso.

2.5.3 Conflicto de competencia

Cuando haya controversia acerca de la competencia, según señala el art 705 de la *LFT*, la decisión sobre el órgano competente corresponderá a las autoridades siguientes:

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

a) *El presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resolverá cuando el conflicto de competencia se dé entre juntas especiales de la misma Junta Federal.*
b) *El presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje decidirá cuando se trate de juntas especiales de la misma entidad federativa.*
c) *Las instancias correspondientes del Poder Judicial de la Federación resolverán cuando el conflicto de competencia se suscite entre órganos de distinta jurisdicción material, como: las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; entre Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje; entre Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas, y entre Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.*

La determinación de competencia tiene la mayor relevancia y ha de buscarse que se precise adecuadamente desde el comienzo del procedimiento, con apego a la sanción de nulidad prevista en el art 706, de acuerdo con el cual será nulo todo lo actuado ante la junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación o evidentemente con la declaratoria de incompetencia.

Respecto al tema de los conflictos de competencia son de interés las tesis siguientes:

Competencia. Conflicto en materia laboral. Para resolverlo no debe tomarse en cuenta la procedencia o improcedencia de la acción. La procedencia de la acción intentada en los juicios laborales no puede fundamentar la declaración de incompetencia de los tribunales correspondientes, pues mientras ésta es una cuestión previa, los artículos 840, 841 y 842 de la *Ley Federal del Trabajo* disponen que será hasta el laudo cuando se analicen las peticiones de las partes y los hechos controvertidos, se aprecien las pruebas aportadas y se resuelva la controversia planteada; de ahí que hasta entonces será factible determinar de manera fundada y razonada si la acción ejercida es o no procedente, ya que ello depende de lo que se hubiere alegado y probado durante el procedimiento.[8]

Competencia laboral. Requisitos para que pueda considerarse planteado un conflicto de esa naturaleza. De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 701 y 704 de la *Ley Federal del Trabajo*, cuando una Junta se declara incompetente tiene la obligación de remitir el expediente a la autoridad que estime competente y si ésta, al recibir los autos, también se declara incompetente, los remitirá a la que deba dirimir el conflicto competencial. Sólo a través de este procedimiento es que un conflicto entre tribunales

[8] Jurisprudencia **200632** [Tesis: 2a./J. 13/96], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, marzo de 1996, t III, p 516.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

laborales, o entre éstos y otro órgano jurisdiccional, puede llegar al conocimiento de la autoridad que deba dirimir dicha controversia competencial. [9]

Conflicto competencial en materia laboral. Se integra cuando el tribunal a favor de quien se declina, rechaza el asunto; de ahí que no pueda plantear competencia a distinta autoridad. Sin perjuicio de que el órgano jurisdiccional requerido exponga los argumentos por los cuales considere que la competencia se surte a favor de otra autoridad, habrá de remitir el conflicto al tribunal colegiado de circuito que legalmente deba resolverlo, sin que pueda plantearla directamente a favor de distinta autoridad, pues de hacerlo, esa conducta entraña violación a las formalidades esenciales del procedimiento de competencia por declinatoria prevista en los artículos 701 y 705 de la *Ley Federal del Trabajo* y toda vez que dicha normativa descarta la posibilidad de que la autoridad a favor de quien se declina competencia en un primer momento a su vez pueda plantearle competencia a una tercera y distinta autoridad jurisdiccional, sino que le conmina a remitir los autos al Poder Judicial de la Federación para ser éste el que resuelva esta cuestión; por ello, tales reglas procesales son reflejo fiel de los principios de expedites y prontitud establecidos en el artículo 17 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.[10]

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

[9] Tesis aislada **190 893** [Tesis: 2a. CXLVII/2000], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, noviembre de 2000, t XII, p 352.

[10] Jurisprudencia **2 006 676** [Tesis: I.3o.T. J/4 (10a)], 10a Época, T.C.C., *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 7, junio de 2014, t II, p 1409.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

UNIDAD 3

Conflictos laborales

3.1 Naturaleza del conflicto laboral

El conflicto de trabajo es simplemente cualquier diferencia, problema o controversia que respecto a una cuestión de trascendencia jurídica se presenta entre los sujetos participantes de una relación laboral (por antonomasia el trabajador y el patrón); en esa medida, puede entenderse inscrito en la dinámica de antagonismo de intereses entre la clase obrera y la patronal. En dicha tesitura, la Constitución alude a estos asuntos como diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo.

Para **Cavazos Flores**, el conflicto difiere de la controversia tanto en su sentido técnico como gramatical.

Entiende la denominación de conflicto como sinónimo de combate, en su punto más recio cabe aplicarlo para designar las pugnas producidas en derecho laboral y reveladoras de posiciones antagónicas que tienen su origen en intereses opuestos, y conducen necesariamente a esa actitud de lucha, entonces concreta que la adopción de la voz *conflicto*, para indicar los de trabajo, proviene de los caracteres violentos que revisten las primeras manifestaciones de la lucha de clases.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

En cambio, considera que la expresión de controversia de trabajo es admisible igualmente, pero para indicar una fase distinta en la que se vislumbra un punto de coincidencia que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión.[1]

En términos generales, el presupuesto necesario de todo conflicto de trabajo es una relación de trabajo con o sin contrato, la cual se entiende de forma dogmática como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona que puede ser física o moral, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Mario De la Cueva señala que los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.[2] Esta noción debe complementarse, ya que existen otros conflictos no estrictamente derivados de una relación de trabajo.

Luego apunta **De Buen Lozano**:

> El derecho laboral es algo más que un derecho regulador de relaciones de trabajo (. . .) hay otro tipo de relaciones que también contempla y de las que derivan conflictos. Por ejemplo, las sindicales, que no son necesariamente de trabajo, las que se producen entre dos o más patrones entre sí a efecto de determinar sustituciones o responsabilidades solidarias, y las relaciones en que interviene el Estado con sindicatos y empresarios.[3]

En esa postura, complementariamente **Kurczyn**, **Reynoso** y **Sánchez-Castañeda** apuntan el uso del término *conflicto* para referirse a las diferencias de intereses entre las partes de las relaciones de trabajo y, en general, para cualquier circunstancia, contienda o polémica de intereses vinculados con las relaciones laborales, con independencia de que los titulares sean trabajadores o empleadores.[4]

Según **Tena Suck** e **Ítalo Morales**, los conflictos de trabajo tienen las características siguientes:[5]

- Son controversias o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.

---

[1] **Baltasar Cavazos Flores** (1990), *35 lecciones de derecho laboral*, México, Editorial Trillas, p 351.
[2] **Mario De la Cueva** (2001), *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Editorial Porrúa, p 19.
[3] **Néstor De Buen L.** (2006), *Derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Porrúa, p 76.
[4] **Patricia Kurczyn Villalobos**, **Carlos Reynoso Castillo** y **Alfredo Sánchez-Castañeda** (2005), *La justicia laboral: administración e impartición*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p 63.
[5] **Rafael Tena Suck** y **Hugo Ítalo Morales** (2012), *Derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Trillas, p 26.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

- Se derivan fundamentalmente de la actividad laboral.
- Parten de sujetos antagónicos en las relaciones laborales.
- Son sociales y dinámicos, a diferencia de los conflictos civiles y mercantiles que son patrimoniales.
- Son de orden público, ya que toda la sociedad se encuentra interesada en el cumplimiento de las normas de trabajo.
- No hay igualdad entre las partes como en materia civil, sino que el tribunal da un trato desigual, derivado de la desigualdad material de las partes.
- Existe una especie de despersonalización de las partes, que no ocurre con los conflictos civiles.

El conflicto laboral puede entenderse como una diferencia entre personas con intereses jurídicos enfrentados, como cualquier otra que se presenta en la normalidad de la vida social; no obstante, desde una perspectiva más amplia, esta noción se complementa con la idea de que las partes en un conflicto laboral reflejan los intereses de grupos diversos en la sociedad, como son el de los trabajadores por un lado y el de los dueños de los medios de producción o de prestación de servicios por el otro, de modo que en la resolución de cada conflicto los órganos competentes, además de aplicar la ley, han de procurar contribuir a la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

La doctrina distingue al conflicto laboral de los conflictos de derecho privado, considerando que la relación jurídica que motiva el litigio trasciende a un interés meramente patrimonial, como es el que ocasiona la mayoría de las causas civiles.

En la contienda laboral, las partes fungen necesariamente un rol adicional derivado de su posición en el sistema económico; derivado de esto, el conflicto tiene una proyección social, pues no se limita a la órbita del interés privado como en el conflicto civil, sino que se proyecta al cuadro económico y social de la producción o de la prestación de los servicios.

Lo que caracteriza a los conflictos en esta rama es su naturaleza eminentemente social, además de tener existencia aun sin concretarse en un litigio ante la jurisdicción.

Al comentar diversa doctrina, **Kurczyn**, **Reynoso** y **Sánchez Castañeda**, refieren que en el conflicto de trabajo se trata de "un antagonismo de intereses pero también de una lucha por derechos surgida ante la oposición del cumplimiento de los mismos o bien de la oposición al cambio de condiciones que permitan continuar una relación de intereses nivelados.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

Existe, en todo caso, un comportamiento incompatible. Hay conflicto laboral sin necesidad de determinar un litigio en virtud de no ser necesario que se concrete ante las autoridades jurisdiccionales".[6]

En la práctica, el conflicto de trabajo en un primer plano es irresoluble, pues, los intereses de los sujetos están precedidos de un antagonismo natural: el patrón considera que el empleado a su servicio debe trabajar más y ganar menos, en tanto que el trabajador piensa que debe trabajar menos y ganar más. Sin embargo, con su poder, el Estado reconoce a través de las normas laborales que no debe resolver a favor de uno o de otro el conflicto, pues tanto el trabajo como el capital amalgamados son los productores de la riqueza, por lo que propone la vía jurídica de armonización de intereses y el acuerdo entre ambos dentro de los límites que establecen los instrumentos jurídico-laborales, es decir, pretende que el poder patronal de mando no sea desmedido y que el deber de obediencia de los operarios tenga espacios determinados para alcanzar el objetivo de la producción de bienes y la prestación de los servicios, consiguiendo en un segundo plano la paz social de la nación.

3.2 Clases de conflictos del trabajo

Los conflictos laborales se clasifican según diversos criterios; puede atenderse en primer lugar a los sujetos intervinientes en la relación presupuesto del conflicto, o a la materia del tema de fondo, o en un tercer lugar a si están en pugna intereses individuales o colectivos. En función de esos criterios se singularizan determinados tipos de conflictos, lo cual es de gran relevancia, pues, según la naturaleza del conflicto se determina la competencia de la autoridad encargada de dirimirlo.

De acuerdo con la esquematización que realizan **Kurczyn**, **Reynoso** y **Sánchez-Castañeda**, destacan cuatro criterios para la caracterización de los conflictos:

> *a*) En derecho privado las contiendas por su contenido patrimonial son económicas, en tanto que en derecho del trabajo hay una noción jurídica social; *b*) en el derecho privado siempre son diferencias personales; en los conflictos laborales opera una despersonalización por producirse entre el capital y el trabajo; *c*) la distinta repercusión económica y social de dichas contiendas,

[6] **Patricia Kurczyn Villalobos**, **Carlos Reynoso Castillo** y **Alfredo Sánchez-Castañeda**, ob cit, p 66.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

y *d*) la acción sindical en los conflictos colectivos o individuales para sellar el interés de la clase trabajadora.[7]

La legislación establece la enunciación de las distintas clases de conflictos laborales de manera indirecta, al disponer la regulación de los procedimientos y de los procesos acerca de los diversos asuntos que pueden conocer las autoridades jurisdiccionales laborales.

3.2.1 Conflictos obrero-patronales

Se trata de la categoría mayoritaria de conflictos: son aquellos que tienen su origen en diferencias surgidas en el contexto de una relación laboral ya establecida, de manera que el tema del debate suele ser la modificación, suspensión, rescisión o terminación de dicha relación laboral.

En algunos casos específicos, el conflicto puede ser previo a la relación o ulterior a ésta, como en el supuesto extremo de la indemnización por muerte.

Con algunas diferencias, la doctrina señala que en los conflictos entre trabajadores y patrones puede, a la vez, distinguirse entre conflictos individuales y conflictos colectivos. En esos casos, la distinción se basa no en el número de trabajadores o patrones involucrados sino en la naturaleza de los intereses en pugna.

Son conflictos individuales los que implican sólo intereses de esa índole, en el marco de las relaciones individuales de trabajo reguladas en el Título Segundo de la *LFT*.

Por otro lado, son conflictos colectivos los que afectan intereses de grupos, profesionales o sindicales, en el marco de las relaciones colectivas de trabajo a las que se refiere el Título Séptimo de la *LFT*.

En opinión de **De Buen Lozano**, "lo colectivo implica un interés de grupo, entendido no como una suma de individuos, sino como un valor en sí mismo (…), se trata de un interés que sólo puede ser defendido por el propio grupo, y no por los individuos que lo integran".[8]

Asimismo, la doctrina distingue entre conflictos de carácter jurídico y conflictos de carácter económico, según si tienen dimensión normativa o material, o sea, si el objeto de debate es la aplicación e interpretación de una disposición normativa, o bien las condiciones materiales del trabajo.

---

[7] Ibídem, p 69.
[8] **Néstor De Buen L.**, ob cit, pp 83-84.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

La vía general para tramitar los conflictos de naturaleza jurídica es el proceso ordinario ante las juntas, regulado en el Capítulo XVII del Título Catorce de la *LFT*. De manera expresa, el art 870 señala que dicho capítulo rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial.

Por otro lado, los conflictos económicos son aquellos a que alude el art 57 de la *LFT*, al señalar que el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o resulte excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. Igualmente, el patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

La vía para solventar los conflictos colectivos de naturaleza económica es el procedimiento previsto en el Capítulo XIX del Título Catorce de la *LFT*. En términos del art 900, los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

En la tramitación de esos conflictos económicos, las juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. En estos casos, suele ser de mayor aplicación la figura del arbitraje. Esta vía de resolver el conflicto puede entenderse como "la institución destinada a resolver cualquier conflicto de naturaleza laboral o de seguridad social que surja entre sujetos de relaciones laborales o con motivo de una relación de trabajo por un tercer árbitro, designado por las partes o por el poder público, quien lo resolverá de acuerdo con los principios del derecho laboral y de la seguridad social".[9]

3.2.2 Conflictos con sindicatos

Según se define en la *LFT*, un sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Al hablar de conflictos sindicales se hace referencia a aquellos en los cuales una o ambas partes en la controversia es una organización gremial de este carácter, ya sea que se trate del actor o del demandado.

El conflicto puede ser de carácter intersindical, cuando se presenta entre dos agrupaciones sindicales que, por ejemplo, pugnan por la titularidad

[9] **Patricia Kurczyn Villalobos**, **Carlos Reynoso Castillo** y **Alfredo Sánchez-Castañeda**, ob cit, p 142.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

de un contrato colectivo: se trata de un conflicto de eminente naturaleza colectiva que se dirime según el procedimiento especial previsto en el Capítulo XVIII del Título Catorce de la *LFT*.

El conflicto laboral es intrasindical cuando la controversia se presenta entre el sindicato y alguno de sus miembros, por ejemplo: cuando un trabajador no está conforme con una corrección disciplinaria o incluso alguna expulsión, dispuesta según los estatutos del sindicato a que hace referencia el art 371 de la *LFT*. De igual manera, pueden ser motivo del juicio las cláusulas de exclusión en un contrato colectivo.

En tercer lugar, el conflicto puede presentarse entre un sindicato y una tercera persona, como un patrón o un trabajador que no pertenezca al gremio relativo. Incluso, como puntualiza **De Buen**, pueden presentarse conflictos entre un sindicato y el Estado, a propósito de la obligación de registro, ya sea ante la secretaría del ramo en los casos de competencia federal o ante las juntas locales en los casos de esa competencia.[10]

3.2.3 Conflictos entre trabajadores

También llamados interobreros por la doctrina, son aquellos que surgen entre trabajadores y siempre tienen naturaleza de conflicto individual. Se presentan, por ejemplo, en cuestiones de preferencia para ocupar vacantes o puestos de nueva creación dentro de una empresa.

La acción de preferencia conlleva efectos para un patrón o sindicato, de modo que estos otros sujetos también suelen tener participación en dichos procesos.

3.2.4 Conflictos entre patrones

La posibilidad de tales conflictos se prevé en el art 604 de la *LFT*, según el cual corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre patrones. Un ejemplo es la sustitución patronal en términos del art 41 de la *LFT*.

En general, la doctrina ha discutido acerca de si es posible que se presenten ante las juntas conflictos entre patrones sin que se vea implicado un interés de la clase trabajadora. Adicionalmente, cabe mencionar que existen otros conflictos no considerados por la legislación, pero igualmente pue-

[10] **Néstor De Buen L.**, ob cit, p 88.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

den considerarse vinculados a los conflictos del trabajo. **Kurczyn**, **Reynoso** y **Sánchez-Castañeda** señalan como ejemplos los siguientes: "Aquellos derivados del incumplimiento de prestaciones asistenciales que se generan por la relación laboral que han de satisfacerse por terceros, verbigracia, en los servicios de salud cuando las consecuencias de prestaciones médicas insatisfechas o mal atendidas no son responsabilidad de los empleadores, como puede ser la institución subrogada de seguridad social (IMSS)". Entre otros ejemplos, los que corresponden a derechos sociales como la vivienda o incluso derechos de otros sujetos como los de los sucesores de un trabajador fallecido, quienes evidentemente no han tenido relación laboral con el patrón; asimismo, "los conflictos suscitados por la discriminación negativa en la contratación, como es frecuente que ocurra respecto de las trabajadoras durante la gestación. No hay una relación de trabajo, pero se violan simultáneamente los derechos al trabajo y de igualdad".[11]

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

[11] **Patricia Kurczyn Villalobos**, **Carlos Reynoso Castillo** y **Alfredo Sánchez-Castañeda**, ob cit, pp 81-82.

UNIDAD 4

Sujetos procesales en el juicio laboral

4.1 Partes procesales

4.1.1 Concepto

En sentido gramatical, el vocablo *parte* tiene acepciones múltiples. El sentido aplicable al tema habrá de considerarse como cada una de las personas que contratan entre sí, tienen participación o interés en un mismo negocio, o bien cada una de las personas o grupos que contienden, discuten o dialogan.

Las partes en el juicio en materia de trabajo son simplemente los sujetos involucrados en el conflicto laboral que motiva la intervención del órgano jurisdiccional, por antonomasia el patrón y el trabajador.

El legislador se encargó de definir en el art 689 de la *LFT* que son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

El concepto de partes procesales incluye obligadamente la idea de dualidad procesal. Las partes deben ser dos en todo proceso, las cuales ocupan lugares opuestos o enfrentan posiciones contradictorias. Esto significa

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

que no puede haber un juicio si no existe ese antagonismo; tampoco puede haber un juicio tripartita, sino que se tratará del caso de partes plurales. Como precisa **De Buen**:

> El principio de la dualidad de las partes, significa que en todo proceso hay, necesariamente, dos partes y no pueden ser más de dos. Se trata, evidentemente, de una exigencia abstracta que es válida, inclusive, en los procesos en rebeldía y que no queda afectada por el hecho de que se produzca la denominada *pluralidad de partes* que, en rigor, sólo significa (…) que alguna o ambas partes están integradas por varios sujetos.[1]

En otros procedimientos de carácter dispositivo, un principio fundamental es el de igualdad de las partes, según el cual los dos adversarios en el proceso deben tener iguales condiciones de actuar y probar en juicio. En materia laboral, rige el principio de tutela en favor del trabajador, manifestado por ejemplo en la figura de la suplencia, toda vez que se pretende que en el proceso se equilibre la desigualdad material que caracteriza al patrón frente a los obreros.

Por otro lado, la forma ordinaria de solución del conflicto entre partes es la decisión en favor de uno de ellos; la heterocomposición conlleva que la autoridad, en su decisión, inclina la balanza hacia la pretensión de una de las partes contendientes.

En el proceso laboral se persigue antes que esto una solución conciliadora, es decir, que permita superar el antagonismo de forma armónica, sumando a las dos partes en una solución equilibradamente convenida.

4.1.2 Capacidad para ser parte y capacidad procesal

Al hablar de capacidad, la doctrina distingue en forma general entre capacidad para ser parte y capacidad procesal.

La capacidad para ser parte en un proceso se entiende derivada de la capacidad jurídica, además que va de la mano de la personalidad.

En la concepción dogmática, la persona es el centro de imputación normativa; en principio, toda persona (tanto física como jurídica) con capacidad de goce, entendida como la aptitud de una persona para ser titular de derechos y de obligaciones, cuenta a su vez con capacidad para acudir a juicio, por lo menos formalmente.

---

[1] **Néstor De Buen L.** (2006), *Derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Porrúa, p 220.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Por lo que hace a la capacidad procesal, ésta se entiende en relación con la capacidad de ejercicio o de obrar, esto es, la idoneidad derivada de la ley para ejercer personalmente derechos y contraer obligaciones.

La determinación de la capacidad jurídica de una persona es un tema propio del derecho civil, mientras que en materia laboral sólo se plantean en el renglón de la capacidad de ejercicio ciertos matices, sobre todo en el caso de los menores. En principio, según el art 691 de la *LFT*, los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna; en relación con el art 22 de dicha ley se entiende que esta disposición se refiere a los mayores de 15 años, quienes pueden prestar libremente sus servicios, debiendo percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

Al acudir a juicio un menor, en caso de no estar asesorado, la junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que le nombre un procurador; por otro lado, si se trata de menores de 16 años, la misma institución de defensa obrera les designará un representante cuando no lo tuvieren.

4.1.3 Actor en el juicio

Además del presupuesto de la capacidad jurídica procesal, para constituirse como actor en un juicio, se requiere la legitimación; en términos generales, la legitimación activa es aquella por la cual una persona cuenta con la facultad de ejercitar una acción en contra de otro con carácter de obligado.

El fundamento de la legitimación activa es el interés jurídico que tiene la parte en la resolución de la contienda; no se trata de un interés simple o subjetivo, sino de una auténtica pretensión fundada en derecho, que evidentemente deriva de que la persona labora o formaba parte de la relación jurídica, lo cual es presupuesto del conflicto.

Según define el procesalista **Guasp**, la legitimación es "la consideración especial en que tiene la ley, dentro de cada proceso, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto del litigio y en virtud de la cual exige, para que la pretensión procesal pueda ser examinada en cuanto al fondo, que dichas personas figuren como partes en tal proceso".[2]

La acción es el derecho de acceso a los órganos jurisdiccionales que tienen los gobernados, cuyo ejercicio permite iniciar un proceso; el actor es el titular del derecho de acción, es decir, de la facultad de acudir ante el órga-

[2] **Jaime Guasp** (1968), *Derecho procesal civil*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, p 185.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

no jurisdiccional solicitando la satisfacción de una pretensión, derivada de un derecho que se considera vulnerado.

En la doctrina, diversos tratadistas, desde distintas posiciones y escuelas, han adelantado conceptos de lo que es la acción; principalmente, se le ha concebido como un derecho, sea vinculado con el derecho material reclamado, autónomo de éste, de carácter público subjetivo y concebido como un poder, facultad o potestad.

En el primer sentido, como un derecho, **Ovalle Favela** entiende a la acción como "el derecho subjetivo procesal que se confiere a las personas para promover un juicio ante el órgano jurisdiccional, obtener una sentencia de éste sobre una pretensión litigiosa y lograr, en su caso, la ejecución forzosa de dicha resolución".[3]

Por otra parte, como un poder, **Couture** dice que la acción "es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la satisfacción de una pretensión".[4]

Las acciones procesales que pueden ejercitarse en materia laboral son diversas; sobre esto se abunda en la unidad respectiva.

4.1.4 Demandado

En todo proceso, el demandado es aquel a quien el actor requiere el cumplimiento de su pretensión; en términos de la legitimación, el demandado la tiene en su dimensión pasiva, pues, tiene un interés involucrado en la contienda, con la característica de un sentido negativo, porque se identifica con la pretensión de que el tribunal desestime los reclamos del actor.

Frente al derecho de acción del sujeto activo de la relación procesal, el demandado tiene la prerrogativa de presentar excepciones, esto es, de plantear ciertas cuestiones que combaten las pretensiones del actor, ya sea dilatando o destruyendo su procedencia.

Las excepciones se presentan como una oposición o un contraataque que se formula ante una atribución del actor o en relación con el trámite procesal, ya sea como obstáculo definitivo o provisional respecto a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional.

Su finalidad es desvanecerla o disminuir total o parcialmente su efecto jurídico, por ende, hay que saber si son procesales o sustantivas las excep-

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

---

[3] **José Ovalle Favela** (2001), *Teoría general del proceso*, México, Oxford University Press, p 159.
[4] **Eduardo J. Couture**, *Fundamentos de derecho procesal civil*, 3a ed, Buenos Aires, Ediciones Depalma, vol I, p 47.

ciones a interponer, por lo cual el solo hecho de interponerlas no garantiza sus efectos jurídicos procesales, sino que requiere su respectiva prueba o pruebas, cada una de ellas para justificarlas.

Las excepciones pueden dirigirse contra la actividad del órgano jurisdiccional o contra el derecho material que el actor ejerce.

Según explican con amplitud **De Pina** y **Castillo Larrañaga**, la doctrina francesa distingue entre el término *defensa*, referido a la contradicción u oposición al derecho del actor, o sea, respecto al fondo; y el término *excepción*, concerniente a las contradicciones relativas a la regularidad de las formas del procedimiento, esto es, al rito.[5]

En el ejercicio cotidiano de los procesos laborales, se utiliza la terminología de ofrecimiento de defensas y excepciones; las primeras se refieren a la presentación de pruebas que destruyen afirmaciones de la actora, verbigracia, si la parte trabajadora afirma que le deben salarios, la demandada exhibe en calidad de defensa los recibos en que consta la firma de recibido del trabajador, mismos que todavía podrían ser sometidos a una prueba pericial para perfeccionar dichos documentos; y las segundas, o sea, las excepciones, son consideraciones de derecho que argumenta el demandado para invalidar la pretensión del actor, a guisa de ejemplo, tratándose de un trabajador de confianza que reclama la reinstalación en el empleo que venía desempeñando, la parte patronal hace valer la excepción a la regla general de la figura de la reinstalación, en términos del art 49 frac III de la *LFT*, que la exime de tal obligación en el supuesto de ser condenada. No se omite señalar que, en esta hipótesis, el conflicto depende de que se determine la controversia calificando si el actor era trabajador de confianza o no.

4.2 Terceros

Un tercero es cualquier persona que sin asumir el carácter de parte en un proceso, interviene en él por tener un interés comprometido en la resolución.

La *LFT* se refiere a los terceros interesados en el art 690 al señalar que las personas afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto podrán intervenir en él, demostrando su interés jurídico para apersonarse en el juicio o en caso de ser llamadas por la junta.

---

[5] **Rafael De Pina** y **José Castillo Larrañaga** (2005), *Instituciones de derecho procesal civil*, 28a ed, México, Editorial Porrúa, p 183.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

El momento procesal para que los terceros interesados en un juicio comparezcan o sean llamados a él, será hasta antes de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas; el propósito de su comparecencia consistirá, evidentemente, en hacer las manifestaciones que a su derecho convenga.

Cuando surge en el juicio el tercero interesado, la junta, con suspensión del proceso y citación de las partes, dictará un acuerdo en el cual señalará día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, la cual deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la comparecencia o llamamiento del tercero, notificándolo personalmente del acuerdo señalado con cinco días hábiles de anticipación. La intervención del tercero interesado, regulada en dicho numeral 690, es también denominada por la doctrina como el *tercerista adhesivo* o *tercería coadyuvante*. Los requisitos de su configuración, según **Tena Suck** e **Ítalo Morales**, son los siguientes:[6]

- Que el tercero pueda resultar perjudicado por el laudo.
- Que sea llamado, o pida la intervención, en atención a un interés jurídico.
- Que el tercero no plantee una variación en la demanda.
- Que cualquiera de las partes afectadas con el laudo tenga derecho de regresión en contra del tercero adhesivo o viceversa.

El texto vigente del art 690 de la *LFT* es producto de la reforma publicada en el *DOF* el 30 de noviembre de 2012. Al respecto, en materia federal, el Pleno de la junta ha aprobado en 2013, un criterio sobre el llamamiento del tercero interesado en el juicio laboral, en el cual apunta lo siguiente:

> *Cuando alguna de las partes solicite el llamamiento a juicio de un presunto tercero interesado, la Junta deberá observar de forma integral el contenido del artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, para lo cual examinará que el llamamiento sea oportuno, es decir, que se haya realizado hasta antes de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas y verificará si de las constancias de autos se desprenden indicios de la existencia de interés en el conflicto del presunto tercero interesado llamado a juicio. De resultar procedente, con suspensión del procedimiento y citación de las partes, dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, la que deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha del llamamiento, notificando personalmente dicho proveído con cinco días hábiles de anticipación a la audiencia y hará saber a las partes con los apercibimientos de ley que, en virtud de los principios de concentración y economía*

[6] **Rafael Tena Suck** y **Hugo Ítalo Morales** (2012), *Derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Trillas, p 41.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

del proceso, inmediatamente después de escuchar al tercero interesado, se continuará con la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. En caso contrario, es decir, si el llamamiento resulta improcedente, la junta deberá decretarlo, cuidando que en el acuerdo que se dicte se establezca la obligación de tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, como lo prevé el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

4.3 Representación de las partes en juicio

Según la define **De Buen Lozano**, "la representación es una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra".[7]

En términos generales, la doctrina señala que la representación de una persona por otra, puede tener dos fuentes básicas: la ley o un acto de voluntad.

En el primer caso, el propio ordenamiento dispone expresamente quién habrá de representar a ciertas personas que lo requieran, como en el supuesto de los menores trabajadores.

Por otro lado, la representación derivada de la voluntad, se presenta cuando la persona designa y autoriza a otra para que lleve a cabo actividades de relevancia jurídica en su nombre.

La legislación laboral dispone que las partes puedan comparecer a juicio de forma directa, esto es, por sí mismos o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

En este contexto, una acepción simple entiende por apoderado a aquella persona a quien se le han otorgado poderes para actuar a nombre y representación de otro, en tanto que, el poder es el acto solemne y unilateral por el cual el poderdante faculta al apoderado para cumplir con la representación, debiendo preverse los términos y límites de ésta.

4.3.1 Personalidad del apoderado

En la anterior tesitura, si las partes comparecen por conducto de apoderado, su representante deberá acreditar su personalidad de acuerdo con las reglas previstas en el art 692 de la *LFT*.

En primer lugar, según ese numeral, cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física podrá hacerlo mediante poder notarial

[7] **Néstor De Buen L.**, ob cit, p 229.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la junta.

Por otro lado, los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión.

Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna.

Esto es relevante en tanto conlleva la circunstancia de procurar que se dé mayor profesionalización a los litigantes en materia laboral, a efecto de reducir el riesgo de que una de las partes en el proceso, por lo general el trabajador, sea deficientemente representada en juicio.

El texto de este art 692 en comento, fue producto de la amplia reforma de 2012, en tal virtud, para los juicios de materia federal, el Pleno de la junta aprobó en el año siguiente un criterio sobre ese particular para unificar métodos en materia de demostración en el proceso laboral de la calidad de abogado patrono o asesor legal de las partes. En dicho razonamiento se apunta:

> *Conforme al dispositivo legal invocado, los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o que cuentan con carta de pasante vigente expedida por autoridad competente para ejercer dicha profesión; asimismo, cuando los sindicatos comparezcan por conducto de apoderado legal, en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante. Por ello, en los procedimientos laborales con motivo de asuntos individuales que se tramiten ante las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje deberán observarse los siguientes lineamientos: 1) tratándose de demandas y contestaciones a la demanda suscritas por abogado patrono, asesor o apoderado, que no acredite su calidad de abogado, licenciado en derecho o pasante, por economía procesal y celeridad del procedimiento, respectivamente, se dictará el acuerdo de radicación correspondiente, señalando día y hora para la celebración de la audiencia inicial y se le prevendrá para que en su primera comparecencia exhiba el documento original o copia certificada que acredite dicha calidad, apercibido que de no hacerlo, de oficio se analizará la personalidad del suscriptor de la demanda o de la contestación a la misma; 2) cuando se trate del trabajador, si el abogado patrono o asesor que suscribió la demanda no acredita ser licenciado en derecho o contar con carta de pasante vigente para ejercer dicha profesión, se dará vista a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo para garantizar la debida defensa del trabajador; 3) cuando se trate de escrito o promoción posterior a la demanda, suscrito por el abogado patrono, asesor o apoderado de cualquiera de las partes, al que se anexe copia simple o*

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

fotostática de su cédula profesional o carta de pasante para ejercer dicha profesión, se le prevendrá para que dentro de un término de tres días exhiba ante la fe del secretario de acuerdos el documento original o copia certificada de la cédula profesional o carta de pasante, apercibido que de no hacerlo se tendrá por no acreditada la personalidad y no habrá lugar a acordar de conformidad lo solicitado; 4) cuando se trate de escrito o promoción posterior a la demanda, suscrito por abogado patrono o asesor de cualquiera de las partes, al que no se acompañe por lo menos copia simple o fotostática de la cédula profesional o de la carta de pasante para ejercer la profesión de licenciado en derecho o abogado, se tendrá por no acreditada la personalidad y no se acordará de conformidad lo solicitado.

Por otro lado, el precepto 692 también establece que cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

Resulta importante tomar en cuenta que los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.

Las anteriores reglas admiten ciertas excepciones y flexibilidad. Según el art 693, las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, federaciones y confederaciones sin sujetarse a las reglas del 692, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que, efectivamente, se representa a la parte interesada.

De igual manera, el art 694 prevé que los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación ante las juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de aquélla.

Conforme a esos lineamientos, el art 695 agrega que los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Respecto a la representación de la parte trabajadora en el juicio, se dispone que el poder que otorgue el trabajador se entienda conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan.

4.3.2 Comparecencia personal obligatoria

Aunque la *LFT* autoriza la representación en el juicio laboral, según se comentó con antelación, hay ciertas disposiciones que obligan a que las partes comparezcan personalmente.

En concreto, por lo que hace a la etapa de conciliación, la fracc I del art 876 señala que las partes comparecerán personalmente a la junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados; en el caso de que se trate de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades expresas para asumir una solución conciliatoria que obligue a la parte patronal.

El texto vigente dispone la presencia obligada de las partes con el propósito de fortalecer la búsqueda de una solución conciliada y se permite ahora que las partes tengan la asistencia de sus abogados.

En el texto anterior, que data de la reforma procesal-laboral de 1980, se excluía la presencia de todo abogado o apoderado; esto, según recuerda y fundamenta **De Buen**, en términos de la exposición de motivos de esa época, tenía como propósito favorecer la conciliación y se podía interpretar como una crítica a los abogados al ser poco propicios a los entendimientos entre las partes, como se explica en el contenido siguiente:

> En la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados; esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales (...) La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses (...) La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la junta.[8]

El texto actual, según se dijo, mantiene la obligatoriedad de comparecencia de las partes personas físicas a la etapa conciliatoria y admite la asistencia de los abogados. No se omite decir que, con antelación, se ha acla-

[8] Ibídem, p 232.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

rado quiénes han de comparecer en caso de que una o ambas partes sean personas jurídicas.

4.4 Litisconsorcio

El litisconsorcio es la figura que se presenta cuando en un litigio comparece por alguna de las partes más de una persona.

Puede ser activo cuando hay más de un actor, pasivo si se trata de varios demandados o mixto cuando hay pluralidad tanto de actores como de demandados; el requisito es que haya intereses compartidos, que se ejercite la misma acción o se oponga la misma excepción por los colitigantes.

La *LFT* regula esta figura en el art 697 al disponer que cuando haya dos o más personas que ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio deberán litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

Si se trata de litisconsorcio activa, esto es, cuando se trate de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

En la otra modalidad, conocida como litisconsorcio pasiva, se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención; si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los interesados.

El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial.

La experiencia ante las juntas registra que con cierta frecuencia la parte trabajadora presenta su escrito inicial dirigido contra varios codemandados en calidad de patrones, que pueden ser personas físicas y/o morales, pudiéndose resumir que esta práctica sucede por dos razones, sin que sean las únicas: primera, por argucias de los abogados de la actora, que tratan de complicar el juicio, involucrando en el proceso a personas que nada tienen que ver con la relación de trabajo, consecuentemente, todas las emplazadas tienen que contestar la demanda y se apuesta al error jurídico o a la falta de pericia de los apoderados de una contraparte pluralizada; y segunda, debido a las artimañas de algunos empresarios que cambian constantemente la denominación de las compañías o negocios, así como a la existencia de corporaciones en las que el factor humano sirve a dos

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

o más empresas, percibiendo salarios de sólo una de ellas, en este supuesto es imprescindible que la demanda se dirija contra todas aquellas personas morales que hayan fungido como patronas.

Ahora bien, es oportuno acudir a una parte de la jurisprudencia de la 2a Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que resuelve la contradicción de tesis 106/2011 sobre la aplicación de esta figura:

> **Litisconsorcio pasivo en materia de trabajo. Su configuración y consecuencias.** El litisconsorcio pasivo necesario u obligatorio existe cuando las cuestiones jurídicas ventiladas en un juicio afectan a dos o más personas, de manera que no pueda pronunciarse sentencia válida y eficaz sin oírlas a todas, entendiendo por esto último que la resolución debe ser igual para todos los demandados, es decir, no se está en el supuesto de que alguno o algunos de ellos puedan ser absueltos y otros condenados, sino que el fallo debe contener igual resultado para todos, porque al conformar una unidad, debe ser idéntico para todos como si fueran uno solo, a diferencia del litisconsorcio pasivo voluntario o de la pluralidad de demandados, en el que la sentencia puede ser diferente para cada uno sin que por ello pierda su validez. En efecto, cuando se trata del litisconsorcio pasivo necesario, los demandados están unidos de tal manera que hacen las veces de un solo sujeto procesal, es decir, se convierten en una unidad por la relación inescindible existente entre ellos; en cambio, cuando simplemente hay pluralidad de demandados cada uno puede correr una suerte distinta en el resultado del juicio, de modo que bien puede condenarse sólo a uno hasta el final, porque resulte el único patrón del trabajador actor y responsable de la relación de trabajo; y sean absueltos los demás, si la relación entre éstos y el trabajador no era de trabajo. Asimismo, cuando se está en esta última situación, la actora puede modificar sus pretensiones respecto de los demandados en forma independiente, al grado de poder desistir de la demanda por alguno o algunos de ellos sin afectar la relación procesal con los restantes, por quienes el juicio puede proseguir hasta su conclusión y emisión de la sentencia o laudo correspondiente.[9]
>
> **Litisconsorcio pasivo necesario en materia de trabajo. Corresponde a la autoridad laboral determinar su existencia.** Para estimar existente un litisconsorcio pasivo necesario en materia de trabajo, no puede atenderse únicamente a las manifestaciones del trabajador en su demanda, pues éste puede narrar que tiene varios patrones con obligaciones solidarias o mancomunadas entre ellos; sin embargo, no puede tenerse establecido el litisconsorcio pasivo necesario sólo con esas afirmaciones, ya que el trabajador no está obligado legalmente a conocer quién es su patrón. En efecto, en ocasiones recibe órdenes de distintas personas, su salario de otras y puede que haya sido contratado físicamente por otras, por lo que cuando presenta una demanda ante la autoridad laboral puede verse en la necesidad de demandar a más de una persona, al no tener conocimiento cabal de quién resulta responsable de atender a su reclamo. Por tanto, como el litisconsorcio pasivo necesario surge por una relación jurídica previa entre los demandados y además esa relación es indivisible, porque constituyen una unidad procesal, corresponde a la autoridad que conoce del

[9] Jurisprudencia **161570** [Tesis: 2a./J. 102/2011], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta,* t XXXIV, julio de 2011, p 659.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

juicio determinar su existencia o inexistencia sin que baste la afirmación del actor en el sentido de que todos los demandados son responsables de la relación de trabajo origen del reclamo de su demanda. En esa virtud, con frecuencia tal existencia se descubrirá en la contestación de la demanda o en otra etapa del juicio, incluso hasta el desahogo de las pruebas o en la valoración que de ellas se haga en el laudo. De adoptarse una postura contraria el litisconsorcio pasivo necesario quedaría sujeto a la voluntad de la actora o, inclusive, al error en que ésta incurra al llamar a un conjunto de personas atribuyéndoles iguales hechos y reclamándoles las mismas prestaciones, como si fueran uno sin serlo.[10]

4.5 Órgano jurisdiccional

Frente a las partes, el tercer sujeto procesal en el juicio laboral es el órgano con facultades jurisdiccionales, esto es, con potestad para resolver el litigio.

En el caso de la materia laboral es la Junta Federal o cualquiera de las juntas locales, uno de los sujetos principales del proceso y con las partes integra lo que teóricamente se denomina *triada procesal*.

Como ya se apuntó, las juntas tienen una composición tripartita, esto es, se integran por representantes del gobierno, de los patrones y de los trabajadores, y su competencia se determina por materia y por territorio.

Ahora bien, puede suceder que aun si tiene competencia material para conocer del asunto, el juzgador se encuentre en determinadas circunstancias subjetivas o condiciones que comprometan su actuar objetivo e imparcial durante el proceso, por lo cual, en aras de garantizar la rectitud de la justicia, ha de declinar su competencia, por ejemplo, en el caso de la existencia de un interés directo en el objeto del litigio, que el miembro de la junta tenga una relación, sea personal o de tinte jurídico con alguna de las partes, o que de alguna manera haya tenido intervención o hubiera tratado el asunto de modo distinto de lo que autoriza su rol institucional; estas circunstancias se denominan *impedimentos* y por estar establecidos para la materia laboral se comentan a continuación.

4.5.1 Impedimentos

El art 707 de la *LFT* enuncia las causas de impedimento en que podrán encontrarse los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las juntas.

---

[10] Jurisprudencia **161 569** [Tesis: 2a./J. 103/2011], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta,* t XXXIV, julio de 2011, p 690.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

En sus términos, estarán impedidos para conocer de los juicios en que intervengan cuando, tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes; tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes; tengan interés personal directo o indirecto en el juicio; alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa penal seguida contra cualquiera de ellos, siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente; sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo en el mismo juicio o haber emitido opinión acerca de aquél; sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes; sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Según se mencionaba antes, los impedimentos se presentan cuando existe algún vínculo de parentesco o de amistad, un interés personal directo en el asunto, o alguna otra relación jurídica, comercial o de otra naturaleza con las partes que pueda considerarse fuente de conflicto de lealtades.

4.5.2 Procedimiento de excusa

Cuando se presente alguno de los impedimentos mencionados en el punto anterior, no sólo los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las juntas, sino también los auxiliares, deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan; de no hacerlo, incurrirán en responsabilidad. Según la define **De Buen**:

> La excusa constituye un acto propio del juzgador mediante el cual, invocando razones de incompatibilidad, sin gestión de parte, se abstiene de seguir interviniendo. Ello puede hacerse, bien por decisión propia, no sujeta a calificación por parte de otra autoridad, bien mediante una solicitud dirigida al órgano competente para que previa calificación de las razones, le autorice a dejar de cumplir el deber primordial del juzgador de conocer y resolver la controversia.[11]

[11] Ibídem, p 207.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

En el derecho laboral mexicano funciona esa segunda vía; el procedimiento de excusas se prevé en el art 709, según el cual las excusas se calificarán de plano.

La tramitación se apegará a las siguientes reglas: primero, respecto a la autoridad competente, el presidente de la junta instruirá y decidirá cuando la excusa sea del presidente de una junta especial o de la de conciliación, del auxiliar o del representante de los trabajadores o de los patrones.

En otro supuesto, el secretario del Trabajo y Previsión Social instruirá la excusa cuando se trate del presidente de la Junta Federal.

Si se trata del presidente de la Junta Local, instruirá y decidirá el gobernador del Estado o el jefe de Gobierno de la Ciudad de México.

La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad ante las autoridades mencionadas, dentro de las 48 horas siguientes al conocer del impedimento; al solicitarse el inicio del procedimiento de excusa deberán acompañarse las pruebas que lo justifiquen.

La autoridad a la que corresponde decidir sobre la excusa, según la regla mencionada, en cuanto reciba el escrito resolverá de plano con los elementos que tenga para ello; también se prevé la posibilidad de que señale día y hora para que comparezca ante ella el interesado, con el fin de oírlo y recibir pruebas, y después dictar resolución de inmediato.

Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto será destituido.

4.5.3 Recusación

En la doctrina procesal se entiende que la recusación es la opción que tienen los litigantes para solicitar que el órgano, aun cuando sea formalmente competente, se abstenga de conocer del asunto, debido a la existencia de un impedimento de los ya comentados.

La recusación es una fórmula propia del derecho procesal destinada a obsequiar a una de las partes la pretensión de rechazar el arbitraje de un juzgador por estar afectada su rectitud y actuar imparcial.

Conocido el impedimento, la regla es que el órgano debe excusarse de conocer el asunto; de no hacerlo, las partes tienen derecho a exigirlo, vía la recusación.

La *LFT*, desde la reforma de 1980, no menciona expresamente el concepto de *recusación* e incluso el art 708 establece con claridad que los

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las juntas, y los auxiliares no son recusables; según se estableció en la exposición de motivos de la reforma supradicha, la supresión de la recusación se debió a los abusos de muchos postulantes que interponían la recusación sin fundamento, sólo como práctica dilatoria para entorpecer la marcha del proceso.

No obstante, la ley prevé un procedimiento para que las partes denuncien la no excusa de un funcionario legalmente impedido.

En términos del numeral 710 de la *LFT*, cuando alguna de las partes conozca que algún miembro de la junta, representante del gobierno, de los patrones, de los trabajadores ante la junta o el auxiliar, se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante el superior haciendo por escrito la denuncia, a la cual deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitará conforme al procedimiento de excusa.

La autoridad competente será el presidente de la junta cuando el aquejado por impedimento sea, en concreto, el presidente de una junta especial o de conciliación, el auxiliar y el representante de los trabajadores o de los patrones. También serán autoridades competentes el secretario de Trabajo y Previsión Social, cuando el impedimento involucre al presidente de la junta federal, y el titular del ejecutivo local, cuando se trate del presidente de la junta local.

Sobre el tema, es de interés la tesis siguiente:

> **Representantes ante las juntas de conciliación y arbitraje. Impedimento y excusa. Diferencias en el juicio laboral.** Si bien es cierto que el impedimento planteado en contra del representante del gobierno, o de los trabajadores, o de los patrones ante la junta o del auxiliar; y la excusa que éstos plantean, tiene como finalidad que alguna de dichas autoridades se abstengan de conocer o dejar de conocer un asunto; cierto es también que el impedimento debe plantearse por alguna de las partes contendientes en el juicio laboral de acuerdo con el artículo 710 de la *Ley Federal del Trabajo*, y la excusa, por los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante la junta, y los auxiliares, conforme al artículo 708 de la misma ley, cuando éstos estimen que se encuentran dentro de los casos de impedimento previstos en el artículo 707 de la propia ley laboral.[12]

[12] Tesis aislada **226 064**, 8a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación*, segunda parte-1, enero-junio de 1990, t V, p 430.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

UNIDAD 5

Actuaciones de las juntas

5.1 Concepto de actuaciones

La actuación jurídica es todo aquello que lleva a cabo un sujeto para poner en movimiento al órgano impartidor de justicia; en el ámbito procesal, se entiende por actuaciones aquellas actividades llevadas a cabo por las autoridades jurisdiccionales que en su conjunto forman el expediente, el cual es el instrumento que hace constar el avance del proceso, concordantemente, con lo establecido en las tesis siguientes:

> **Actuaciones judiciales, concepto.** El término *actuaciones judiciales* no sólo comprende, en sentido amplio, los acuerdos, diligencias, sentencias, etcétera, dictados o practicados por las autoridades judiciales en ejercicio de sus funciones, sino todo cuanto obra en el expediente que integra el proceso o juicio.[1]

> **Actuaciones judiciales, concepto de.** Las actuaciones judiciales se forman con el conjunto de actividades desarrolladas en el curso de un juicio, por la autoridad jurisdiccional o

[1] Tesis aislada **245 782**, 7a Época, Sala Auxiliar, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, vol 91-96, séptima parte, p 8.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

por las partes, o sea que se constituy en por todo el cúmulo de hechos o ac tos efectuados dentro de un juicio por las personas que en él int ervienen como partes, terceros, testigos, peritos o por la propia autoridad judicial. Este criterio se ha consignado en el Código de Procedimientos Civiles en sus artículos 58 y 67.[2]

En la misma tesitura, **Tena Suck** e **Ítalo Morales** respecto al concepto de actuación, afirman que "en el foro jurídico recibe ese nombre cada uno de los actos o diligencias de un procedimiento judicial autorizado o practicado por quien corresponda. Las actuaciones son el conjunto de actos que integran un expediente o proceso. No hay que confundir las actuaciones con las diligencias. Las actuaciones son el género y la diligencia una de sus especies, y constituyen un acto procesal que se realiza en cumplimiento de un mandato del juzgador".[3]

5.2 Forma de las actuaciones

5.2.1 Flexibilidad

Es claro que las actuaciones del órgano jurisdiccional laboral han de cumplir en sentido amplio con el principio de legalidad, el cual indica que las autoridades sólo pueden efectuar aquello que la ley les faculta expresamente.

Además de ese requisito de fundamentación, que se refiere al fondo de la actuación, cada acto deberá cumplir con ciertos requisitos de forma, sin olvidar que en la tramitación procesal laboral se busca el principio de sencillez, según el cual no se aplican formalismos o solemnidades rígidos, como en otras materias, sino la flexibilidad de formas en un proceso que debe atender la expresión del principio de protección al trabajador y regir en la justicia del trabajo.

Lo anterior se muestra, por ejemplo, en la tolerancia que impera en la presentación de la demanda del trabajador, quien no está obligado a señalar el nombre exacto del patrón demandado, en cuyo caso la junta debe iniciar el trámite aun sin ese señalamiento de datos de la contraparte.

Debido a la frecuencia de este accidente, el art 712 de la *LFT* dispone que cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

---

[2] Tesis aislada **256 992**, 7a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, vol 26, sexta parte, p 15.

[3] **Rafael Tena Suck** y **Hugo Ítalo Morales** (2012), *Derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Trillas, p 74.

o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar por lo menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

La sola presentación de la demanda en esos términos tiene como efecto interrumpir la prescripción, respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.

5.2.2 Autorización de actuaciones

Siguiendo con el tema, el art 721 de la *LFT* ordena, en calidad de regla general, que todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el secretario y luego hace énfasis sobre las excepciones referentes a diligencias que estén encomendadas a otros funcionarios.

Si se trata de las audiencias, lo actuado se hará constar en actas firmadas por las personas que en ellas intervinieron, que quieran y sepan hacerlo, pero, en el supuesto de que algún integrante de la junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente, se entenderá que está conforme con ellas; además de las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

5.2.3 Días y horas hábiles

Existe el deber expreso de que las actuaciones de las juntas se practiquen en días y horas hábiles, entonces por lógica jurídica, para los actos celebrados en día u hora inhábil se prevé pena de nulidad, salvo que la ley disponga la autorización respectiva.

En términos del art 715 de la *LFT*, son días hábiles todos los del año con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la junta suspenda sus labores. Complementariamente, el 716 detalla que son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, salvo el procedimiento de huelga, en el cual todos los días y horas se entienden hábiles.

Si bien la regla general mencionada obliga a llevar a cabo diligencias en días hábiles, el art 717 de la misma ley autoriza los casos de excepción. Conforme a este numeral, los presidentes de junta, los de las juntas especiales y los auxiliares, pueden autorizar días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cuál es, así como las diligencias que hayan de practicarse.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

5.3 Audiencias

5.3.1 Reglas generales

La audiencia es el acto judicial por el cual determinada autoridad escucha a las partes respecto a algún reclamo o solicitud que pretenda; el derecho mexicano se refiere tradicionalmente al derecho de audiencia como aquel que asiste a toda persona a no ser sometida a actos privativos de derechos, sin ser previamente oída y vencida en juicio.

En extenso, el derecho de audiencia se correlaciona con el derecho de acceso a la justicia, es decir, aquel que tiene toda persona de acudir a la jurisdicción para la determinación de sus intereses, cuando éstos sean motivo de una controversia.

Así lo dispone el art 17 constitucional, al señalar que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales expeditos.

Las audiencias son fundamentales en todos los procesos y con el auge contemporáneo de la oralidad se han asumido como fases centrales en dichos procesos las comparecencias personales de las partes o de sus apoderados para escuchar de viva voz sus argumentos.

En el juicio laboral, la audiencia es igualmente un acto sustancial, en el que deben presentarse personalmente los distintos sujetos procesales.

De manera general, en cumplimiento del principio de inmediación, el art 713 de la *LFT* señala que las audiencias se celebren siempre con la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo cuando se prevea disposición expresa en sentido contrario.

Dentro de la audiencia, las intervenciones de las partes deberán ajustarse a la verdad y en caso de falsedad pueden aplicarse sanciones.

El art 722 expresamente dispone que las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante las juntas, las harán bajo protesta de decir verdad y con el apercibimiento de las penas en que incurren si declaran falsamente ante autoridad.

Por otro lado, en congruencia con el principio de publicidad, el art 720 de la *LFT* dispone que las audiencias serán públicas, no obstante, se advierte la posibilidad de que la junta ordene, de oficio o a instancia de parte, sean desahogadas a puerta cerrada, siempre que se justifique una exigencia, respecto de la moral, las buenas costumbres o despacho de los negocios.

Las audiencias deben realizarse en días y horas hábiles, aunque iniciadas puedan continuarse aun en horario inhábil, cuestión que es muy

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

socorrida, pues de los litigantes es conocida la frase "… en virtud de lo avanzado de la hora, se suspende la audiencia y se señala hora y día para su continuación…".

Ahora bien, según el texto del art 718, la audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa; en la hipótesis de que se suspenda deberá continuarse al día hábil siguiente —término que es imposible cumplir debido a la carga excesiva de trabajo que aqueja a las juntas— y, conforme ordena la norma, se hará constar en autos la razón de la suspensión.

Respecto a la no realización extraordinaria de diligencias, el art 719 dispone que cuando en la fecha señalada no se realice alguna diligencia, la junta hará constar en autos la razón por la cual no se practicó y señalará en el mismo acuerdo hora y día para que tenga verificativo.

En el diseño teórico del proceso laboral, el escenario ideal es un juicio que se concrete a dos audiencias —en acatamiento a la reforma laboral de 2012— celebradas de forma concentrada y continua, desde la conciliación hasta los alegatos. Lamentablemente esto no se alcanzó con el modelo de una sola audiencia trifásica de la reforma procesal de 1980 y menos ahora con dos audiencias, en las que se recurre a diversos subterfugios de litigantes tortuosos para diferir y suspender constantemente el desarrollo de los procesos.

Se coincide históricamente con **Ramírez Juárez**, quien señala acerca del proceso ordinario: "Atendiendo al principio de concentración, se busca preparar un procedimiento que pueda desarrollarse sustancialmente en una sola audiencia, situación que en la práctica merece alguna reconsideración, pues difícilmente se logra este cometido, por lo que nuevamente debemos poner en entredicho a la eficacia en la impartición de justicia laboral".[4]

5.3.2 Disciplina en las audiencias

Evidentemente, así como se reclama la presencia de las partes para las audiencias, es también necesario que éstas tengan un comportamiento adecuado, pudiendo el órgano jurisdiccional velar porque se mantenga el orden

[4] **Claudia Lizbeth Ramírez Juárez** (enero-junio de 2012), "El procedimiento ordinario laboral en la *Ley Federal del Trabajo*", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm 14, p 221.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

en todo caso, y no se ejecuten conductas inadecuadas que rompan la normalidad y disciplina requerida en un recinto judicial.

En ese entendido, la *LFT* otorga a los presidentes de las juntas y a los auxiliares facultades para imponer correcciones disciplinarias cuando se les requiera para mantener el funcionamiento normal de las audiencias o diligencias, así como para exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos.

El listado de correcciones disciplinarias que pueden imponerse, se establece en el art 729 de la *LFT* y son: *a*) amonestación; *b*) multa, que no podrá exceder de 100 veces el salario mínimo general vigente en el país, atendiendo a la fecha en que se cometa la violación, salvo para el caso de trabajadores, supuesto en el cual la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario de un día, y *c*) expulsión del local de la junta, con la prevención de que la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública.

Estas correcciones disciplinarias se impondrán de plano, sin sustanciación alguna, aunque deberán estar fundadas y motivadas; no obstante, podrán impugnarse en los términos señalados en la ley.

En casos extremos, cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria puedan ser constitutivos de delito, el art 730 dispone que la junta formulará un acta circunstanciada y la turnará al Ministerio Público para los efectos conducentes.

5.4 Medios de apremio

En sentido amplio, se conocen como medios de apremio aquellas medidas que puede imponer una autoridad a un particular, con el fin de sujetar a éste al cumplimiento de una determinación.

Por medidas de apremio ha entendido la doctrina "el conjunto de instrumentos jurídicos con los cuales el juez o tribunal puede hacer cumplir coactivamente sus resoluciones".[5]

En materia laboral, además de servir para conducir el cumplimiento de las resoluciones del órgano, los medios de apremio tienen particular relevancia en el tema de asegurar la asistencia de las partes a las audiencias en las que su presencia es requisito indispensable.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

---

[5] Revista *Lex. Difusión y Análisis* (septiembre de 1995), año 1, núm 3, p 29.

Los medios de apremio que podrán imponer el presidente de la junta, los de las juntas especiales y los auxiliares se listan en el art 731, los cuales merecerán emplearse conjunta e indistintamente.

Dichos medios de apremio son: *a*) multa, que no podrá exceder de 100 veces el salario mínimo general vigente en el país, correspondiente a la fecha en que se cometió el desacato y si se trata de trabajadores, no más del importe de su jornal o salario de un día; *b*) presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública, y *c*) arresto hasta por treinta y seis horas.

Si bien es innegable que son indispensables como última vía para garantizar la administración de justicia efectiva, puede objetarse que el arresto, consistente en una privación de la libertad así sea por un máximo de 6 horas, resulta una medida un tanto excesiva en un régimen de justicia social que constituye la razón de ser de las juntas de conciliación y arbitraje o, en otras palabras, en un sistema democrático que busca orientarse hacia el respeto de los derechos humanos y que pretende consolidarse en toda la República. Más aún, la legislación procesal civil federal no contempla dicho arresto y prevé como medidas de apremio sólo la multa y el auxilio de la fuerza pública.

Por último, los medios de apremio se imponen de plano, sin sustanciación alguna, pero evidentemente deberán estar fundados y motivados, por lo que la resolución que ordena su aplicación, podrá ser impugnada por vía de la reclamación, atendiendo al procedimiento dispuesto en el art 854.

5.5 Expediente

En los procesos contemporáneos, la forma escrita cobra significado en la materialidad de la documentación que se conserva en el expediente; esto es una práctica de añeja tradición respaldada en el argumento de mantener la certeza durante el desarrollo de cada uno de los pasos procesales, para lo cual se considera la máxima "lo que no está en el expediente no está en el universo".

El proceso laboral, como hemos afirmado, es predominantemente oral y por ello de ninguna manera se persigue suprimir la escritura que constituye la huella del conjunto de actuaciones, alegatos y pruebas; eliminar la documentación dejaría a las partes y al juzgador en estado de indefensión, y al borrarse las historias procesales prevalecería el imperio de la versiones parciales al desterrarse las verdades verdaderas o por lo menos formales.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

En materia de trabajo el expediente de papel es imprescindible, aunque nada impide el ofrecimiento y desahogo de pruebas contenidas en documentos electrónicos. Los nuevos procesos videograbados están obligando a la adopción de un modelo de expediente digital.

Esta posibilidad se funda en el art 724 de la *LFT*, el cual señala que el Pleno de la junta federal o el de las juntas locales, podrá acordar la creación, divulgación y uso de herramientas tecnológicas en las que se incluyan los sistemas necesarios para la consulta y actuación de las partes en los procedimientos laborales; además, instrumentos como la Internet, por ser una red de comunicación de miles de sistemas de telefonía e informática integradas con el propósito de transmitir información, ya obliga a las juntas a poner a disposición de las personas documentos como los contratos colectivos de trabajo, estatutos sindicales, el boletín laboral de cada una de ellas, etcétera.

Mientras tanto y con lo que se cuenta ahora, el expediente se integra con la progresión en la realización de las actuaciones; la sustanciación de los actos, realizada por escrito, da cuerpo al expediente, cuya existencia implica, en primer lugar, el derecho que tienen las partes a acceder a su contenido mediante su consulta o solicitud de copias.

En términos del art 723, la junta, conforme al procedimiento previsto, está obligada a expedir a la parte que los solicite copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente; también deberá certificar la copia fotostática que exhiban las partes de algún documento o constancia que aparezca en autos, previo cotejo que se haga con el original.

5.5.1 Extravío y reposición de autos

Asumido como una circunstancia excepcional, la legislación establece un procedimiento en caso de pérdida del expediente. En términos del art 725, por extravío o desaparición completa o parcial, el secretario, previo informe del archivista, certificará la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones.

La junta, de oficio o a petición de parte, hará esta pérdida del conocimiento de las partes, procediendo a practicar las investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos en forma incidental.

Lo anterior se celebrará en una audiencia según lo prevé el art 726. Para ello, la junta dicta una notificación del extravío del expediente con citación de las partes, misma que se celebrará dentro de las setenta y dos horas siguientes en dicha audiencia; las partes, entendiendo que es su mo-

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

mento procesal oportuno, deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder.

La junta podrá ordenar que se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer en su totalidad los autos, pero además, oficiosamente deberá presentar la denuncia que corresponda ante el Ministerio Público competente, detallando los hechos concurrentes a la desaparición del expediente o actuaciones y acompañará copia de las actas y demás diligencias practicadas.

La pérdida y necesaria reposición del expediente, al parecer, no son tan extraordinarias como podría parecer. **Alfonso Bouzas Ortiz**, investigador y autor de interesantes textos en materia laboral, explica:

> En la jerga de los abogados postulantes es conocido aludir a un recurso ausente en el texto de la ley, denominado *de alzada*, el cual es la comisión de un delito a partir de la desaparición del expediente. En general, esto deja a quien tiene mejores resultados en la litis en estado de indefensión o, en el mejor de los casos, lo somete a un procedimiento de reposición del expediente, procedimiento del que nunca saldrá igual que antes.[6]

Y es cierto, en las juntas operan familias delictivas que realizan este tipo de triquiñuelas, "trabajan de testigos", golpean a litigantes, interceptan a los trabajadores para que no voten en los recuentos…

5.6 Términos procesales

5.6.1 Concepto

En el lenguaje forense, la voz jurídica *término* significa el espacio de tiempo con que cuentan los sujetos procesales para llevar a cabo determinada actuación dentro del juicio, con la circunstancia de que transcurrido dicho lapso, el acto ya no deberá efectuarse y en la hipótesis de su realización material, existen muchas posibilidades de eliminar su valor jurídico; la naturaleza del término es la improrrogabilidad, lo fatal o perentorio, que trae como consecuencia la preclusión del derecho no ejercido en tiempo. En otras palabras, el dios Cronos es inmutable, transcurre y no perdona.

---

[6] **José Alfonso Bouzas Ortiz** (2006), *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, México, Iure Editores, p 369.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

La doctrina ha discutido respecto a si la palabra *término* es o no sinónimo del vocablo *plazo*; algunos doctrinarios han encontrado entre ambos vocablos cierto matiz distintivo, por ejemplo, **Trueba Urbina** considera lo siguiente: "Términos son ciertos espacios de tiempo que se fijan para la realización de una actividad conjunta del tribunal con las partes o con otras personas (testigos o peritos), y plazos son los espacios de tiempo que generalmente se fijan para la ejecución de actos procesales unilaterales".[7]

De este modo, la distinción parecería encontrarse no en las características del espacio temporal en sí, sino en la naturaleza del acto procesal de cuya realización se trate: término será aquel previsto para una actuación conjunta de los sujetos procesales, plazo para los actos unilaterales de las partes.

Para otros autores, la distinción no existe en realidad, de manera que optamos por la interpretación que utiliza las dos voces como sinónimos. **De Buen Lozano** afirma: "En realidad, término y plazo deben de entenderse como sinónimos, sin perjuicio de establecer distinciones entre las varias clases de términos que se mencionan en la ley (…) no debe distinguirse entre plazo y término".[8]

5.6.2 Cómputo de los términos

Es de observarse que el texto de la *LFT* contiene ambas palabras en diversos preceptos, aunque preponderantemente se utiliza la voz jurídica *término*; de acuerdo con el art 733 de la *LFT*, los términos comenzarán a correr al día siguiente a aquel en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

Para computar los términos, según explica el art 736, los meses se regularán por el de treinta días naturales y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en la ley.

Conforme el art 734, no se computarán los días en que la junta deje de actuar conforme al calendario de labores aprobado por el Pleno, así como cuando por caso fortuito o de fuerza mayor no puedan llevarse a cabo las actuaciones programadas, por lo que los avisos de suspensión de labores se publicarán en el boletín laboral o en los estrados, según el caso.

La operatividad de los juicios laborales aconseja examinar si la realización de cada uno de los actos procesales establece un término particular

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

---

[7] **Alberto Trueba Urbina** (1971), *Nuevo derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Porrúa, p 437.
[8] **Néstor De Buen L.** (2006), *Derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Porrúa, p 368.

en la *LFT*; si no es así, el art 735 fija un término general para aquellos actos procesales o ejercicio de derechos que no tengan un término expreso, el cual será de tres días hábiles.

La legislación incluye una regla procesal de adecuación de los términos en función de la distancia entre el local de la junta y el lugar de domicilio de la persona demandada. El legislador, por medio de varios preceptos, pretendió explicar la dificultad material que puede representar para la parte trasladarse largas distancias, aunque con el progreso tecnológico en medios de transporte y vías de comunicación, puede considerarse que son innecesarios.

Según el art 737, cuando el domicilio de la persona demandada se encuentra fuera del lugar de residencia de la junta, el órgano jurisdiccional ampliará el término de que se trate, en función de la distancia, a razón de un día por cada 200 km, de tres a 12 días, tomando en cuenta los medios de transporte y las vías generales de comunicación existentes.

5.6.3 Carácter perentorio de los términos

El carácter perentorio o fatal de los términos en el proceso laboral se confirma en el art 738, según el cual, transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido el derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía.

De este modo, la ley no admite prórrogas, pues vencido el término o plazo de que se trate, si una de las partes fue omisa en realizar el acto procesal perderá la posibilidad de ejercerlo y su efecto consiste en que fenece su derecho por no hacerlo valer en el momento procesal oportuno; es lo que se conoce como *preclusión del derecho*, traducida en una sanción a las partes pero igualmente una regla que garantiza el avance ineludible del proceso, impidiendo a las partes volver hacia atrás, a etapas transcurridas y cumplidas. Para el procesalista **Couture**:

> La preclusión se define generalmente como la pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal. Resulta normalmente de tres situaciones diferentes: *a*) por no haber observado el orden u oportunidad dado por la ley para la realización de un acto; *b*) por haberse cumplido una actividad incompatible con el ejercicio de otra; *c*) por haberse ejercitado ya una vez, válidamente, dicha facultad (consumación propiamente dicha).[9]

[9] **Eduardo J. Couture**, *Fundamentos de derecho procesal civil*, 3a ed, Buenos Aires, Ediciones Depalma, vol I, p 96.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

En sentido similar, comentan **Tena Suck** e **Ítalo Morales**:

> La preclusión consiste en la pérdida de una facultad procesal, por haberse concluido los límites fijados por la Ley para el ejercicio de la misma (*poena preclusi* del derecho común) (...) la preclusión opera en el proceso para señalar las etapas del mismo, impidiendo a las partes regresar o volver hacia atrás en el trámite para integrar o corregir tal actividad, en beneficio de la seguridad jurídica procesal y la definición del mismo proceso o principio de consumación del procedimiento.[10]

5.7 Notificaciones

5.7.1 Concepto y clases

En su acepción general, la función de notificar consiste en comunicar formalmente a su destinatario una resolución administrativa o judicial; la notificación es la diligencia procesal por medio de la cual la junta hace del conocimiento de las partes una determinación o resolución.

Cabe distinguir como concepto de notificación el acto de enterar a una persona sobre una resolución o acto de la autoridad jurisdiccional de otros (como citación o emplazamiento), que son de carácter específico.

La citación consiste en el llamado que hace el órgano jurisdiccional a una persona para que se presente ante la autoridad en un lugar y hora fijados, con el fin de realizar una diligencia o participar en un acto procesal.

Por otro lado, el emplazamiento suele identificarse con la comunicación que se hace a una persona, particularmente el demandado, de que el actor ha abierto un proceso exigiéndole determinada prestación; entonces se entiende que el emplazamiento es la comunicación de la demanda, que da oportunidad al demandado de contestarla ante el órgano, dentro del término perentorio señalado por la *LFT*, para conciliar la controversia o postulando las excepciones y defensas que correspondan.

5.7.2 Señalamiento de domicilio de las partes

Al apersonarse ante la junta, el señalamiento del domicilio por las partes es fundamental, pues, permite fijar el camino de comunicación por el cual se harán las notificaciones personales de algunos actos que expresamente

[10] **Rafael Tena Suck** y **Hugo Ítalo Morales**, ob cit, p 82.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

contempla la *LFT* y con ello, se establece un espacio de seguridad y equidad jurídicas de las partes; así lo dispone el art 739 de la *LFT*, que desde su primera comparecencia o escrito, las partes deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la junta para recibir notificaciones y en el supuesto de no hacerlo, las notificaciones personales se realizarán por boletín o por estrados, según sea el caso. En otras palabras, la falta de domicilio de alguno de los contendientes, afecta procesalmente al omiso.

El actor, en su escrito inicial tiene el deber de señalar el domicilio del demandado para que sea emplazado a juicio, salvo la excepción de protección al trabajador, por la cual basta que el trabajador demandante señale el último lugar donde prestó sus servicios por no conocer el nombre del patrón; abunda en esto el art 740, al disponer que cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que presta sus servicios o laboró el actor-trabajador, la notificación se hará según el procedimiento de notificación personal, imponiendo al actuario la obligación de cerciorarse fehacientemente de que el lugar donde diligencia la notificación es precisamente el indicado por el demandante; el emplazamiento se entenderá en ese caso hecho al patrón, aunque al hacerlo se ignore el nombre de éste.

El señalamiento de domicilio es un deber que se extiende también a los terceros en circunstancias similares a las partes; la persona que comparezca como tercero interesado en un juicio, deberá señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la junta para recibir notificaciones y si no lo hace será notificado por boletín o estrados.

Cuando las partes señalen terceros interesados, deberán indicar en su promoción inicial el domicilio de éstos para recibir notificaciones.

5.7.3 Notificaciones personales

Según la legislación, las notificaciones personales se practicarán en el domicilio que hayan señalado las partes y que aparezca así en autos; las actuaciones más relevantes dentro del proceso exigen ser notificadas en persona a los interesados.

El art 742 de la *LFT* señala que se notificarán de esta manera el emplazamiento a juicio, así como el primer proveído dictado; el auto de radicación del juicio; la resolución en que la junta se declara incompetente; el auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo; la resolución que ordena la reanudación del procedimiento, que hubiera sido interrumpido o suspendido por cualquier causa legal; el auto que cite a absolver posiciones;

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

la resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio, y el laudo, entre otros.

El procedimiento detallado para llevar a cabo la primera notificación personal se regula en el art 743; establecido el domicilio, el actuario se cerciorará de que la persona a ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación.

Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución y le entregará copia de ésta; en el caso de personas morales, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante o apoderado legal de aquélla, pero en el supuesto de que no esté presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente a una hora determinada. Cumplido el término del citatorio, si no está presente el interesado o su representante, la diligencia de notificación se hará a cualquier persona mayor de edad que se encuentre en la casa o local y si éstos estuvieren cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

Otra situación que se puede presentar es que, estando en la casa o local designado para hacer la notificación, el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, se niegue a recibir la notificación; ante tal circunstancia, ésta se hará por instructivo, el cual se fijará en la puerta de aquélla o aquél y adjuntará una copia de la resolución.

En todos los casos anteriores, el actuario asentará su razón en autos y señalará con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

Respecto a la notificación por instructivo, que suele resultar sumamente problemática en la práctica, son de interés las tesis siguientes:

Notificación laboral por instructivo. Surte sus efectos el propio día en que se practica. El artículo 742, fracción VIII, de la *Ley Federal del Trabajo* establece que el laudo se notificará personalmente, y el diverso numeral 744 dispone que las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo; por otra parte, el arábigo 751 de la propia ley precisa los requisitos que debe contener la cédula de notificación. En este contexto, de los preceptos citados se advierte que las notificaciones efectuadas por medio de cédula tienen similar grado de certeza que las personales, ya que al practicarse, el notificador adscrito a la Junta debe cerciorarse que el interesado vive en dicho lugar, hecho lo cual dejará instructivo en el que haga constar el día y la hora de su entrega, los datos de identificación del expediente, los nombres de las partes, así como el nombre y el domicilio de quien deba ser notificado, además de que debe agregar a la cédula copia autorizada de la resolución a notificar. En consecuencia, las notificaciones realizadas por instructivo, al

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

efectuarse en vía de notificación personal, proporcionan una solidez semejante a las efectuadas personalmente, en tanto que implican que un funcionario público se constituya en el domicilio del interesado y respetando los lineamientos establecidos en dichos preceptos lleve a cabo la notificación, situación que proporciona una eficacia en la comunicación procesal; de ahí que surtan sus efectos el propio día en que se practiquen, acorde con el artículo 747, fracción I, de la ley laboral, y no al día siguiente de practicadas, de conformidad con la fracción II del citado artículo, puesto que ésta se refiere exclusivamente a los casos en que la notificación se haya efectuado por boletín o en los estrados de la Junta.[11]

Notificación en materia laboral. Significado del término "cerrado" a que se refiere el artículo 744 de la *Ley Federal del Trabajo*. Este precepto, que regula las ulteriores notificaciones personales, prevé la hipótesis cuando se hacen en el domicilio designado para ello y éste se encuentre "cerrado", en cuyo caso debe fijarse copia de la resolución a notificar en la puerta de entrada. Al respecto, la acepción indicada implica aquello que se encuentra asegurado con cerradura, pasador, pestillo, tranca u otro instrumento para impedir que se abra, haciendo que el interior de un edificio o recinto quede incomunicado con el espacio exterior. Sin embargo, en materia de trabajo resulta incorrecto interpretar de esta manera la disposición legal, pues debe inferirse que la intención del legislador era calificar de "cerrado" aquel domicilio al cual el actuario no pueda tener acceso alguno. Así, el hecho de que la puerta del edificio en donde se ubica el domicilio señalado en autos para la realización de notificaciones personales se encuentre cerrada no basta para justificar la fijación en ella de la copia de la resolución que pretendía notificarse, sino que resulta necesario que el actuario intente tener acceso al interior del inmueble llamando a la puerta y solicitando tener comunicación con alguna persona que habite o se encuentre en el lugar, siendo que sólo en el caso de que no se logre lo anterior puede resultar procedente concluir que el domicilio se encuentra "cerrado", puesto que, como ya se dijo, en ese supuesto al notificador se le imposibilitó el ingreso a la casa o local.[12]

Si se trata de las notificaciones personales ulteriores, éstas podrán hacerse al interesado o persona autorizada el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la junta o en el domicilio que hubiese designado; cuando no se halle presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario, o se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo cuando la casa o local esté cerrado.

Debe tenerse en cuenta que las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes, acreditadas ante la junta, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho de manera personal a las partes.

---

[11] Tesis aislada **177564** [Tesis: IX.2o.22 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, agosto de 2005, t XXII, p 1952.

[12] Tesis aislada **182596** [Tesis: I.6o.T.209 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, diciembre de 2003, t XVIII, p 1420.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

5.7.4 Notificaciones por boletín

El boletín, en versión impresa o electrónica, suele ser un instrumento de divulgación publicado por los órganos jurisdiccionales y a través de éste, se informa a los interesados acerca de diversas resoluciones y acuerdos dictados, que pueden ser generales o específicos de cierto expediente.

En términos del art 745 de la *LFT*, el Pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales; el requisito fundamental para que surta efecto una notificación hecha a las partes por la vía del boletín laboral es el señalado y que el acto no sea de aquellos que la ley exige realizar de manera personal, salvo que, como ya se dijo, si las partes deben señalar domicilio y no lo hicieren, como prevé el art 739, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados. Para una mejor ilustración de su operatividad en los procesos laborales, se recurre a la tesis siguiente:

> **Notificaciones personales en materia laboral. Cuando una de las partes acude a juicio y omite señalar domicilio para esos efectos, las subsecuentes deben practicarse por medio de boletín o estrados como lo previene el artículo 739 de la *Ley Federal del Trabajo*.** El párrafo primero del artículo 739 de la *Ley Federal del Trabajo* establece que las partes, en su primer escrito o comparecencia, deberán señalar domicilio para recibir notificaciones dentro de la jurisdicción de la Junta; y que en caso de no hacer lo las subsecuentes notificaciones personales se realizarán por estrados o por boletín. Esto es, el legislador fue categórico al instituir como sanción ante la rebeldía u omisión de las partes de designar domicilio para recibir notificaciones dentro del lugar de residencia de la Junta la de practicarlas por medio de boletín o a través de estrados; en tal virtud, si uno de los demandados comparece a juicio, pero omite indicar domicilio para esos efectos, no significa que acepte tácitamente que las notificaciones personales deban hacérsele en el lugar señalado para realizar el emplazamiento, en primer término, porque no existe disposición en la citada ley que así lo establezca; y, en segundo, porque dicho domicilio tiene como única finalidad la de llamarlo a juicio para que conteste el reclamo que se le imputa, y una vez realizado deja de tener eficacia.[13]

5.7.5 Notificaciones en estrados

En el lenguaje forense, estrado es el panel, mampara o tablero en su caso o simplemente una pared de los locales de las juntas, donde se fijan para

[13] Tesis aislada **169669** [Tesis: I.13o.T.206 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, mayo de 2008, t XXVII, p 1065.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

conocimiento público, diversas comunicaciones acerca de edictos y notificaciones realizables por esta vía.

La notificación por estrados suele realizarse cuando las juntas no publiquen boletín y en algunas para este tipo de divulgación se utilizan ambos modelos. De acuerdo con el art 746 de la *LFT*, el secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en el lugar de mayor concurrencia del público dentro del local de la junta, un ejemplar del boletín laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; además, deberá guardarse colección de estos registros para resolver cualquier cuestión que se suscite respecto a la omisión de alguna publicación.

Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el secretario y la publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate. A efecto de ahondar en este tema, se consideran de interés las tesis siguientes:

> **Notificaciones por estrados en materia laboral. Para su validez debe existir en los autos del juicio constancia del secretario o actuario de su publicación en aquéllas.** De una interpretación sistemática y teleológica de los artículos 739, 744 y 746 de la *Ley Federal del Trabajo* se colige que las partes en su primera comparecencia o escrito deberán señalar domicilio para recibir notificaciones, en el entendido de que de no hacerlo las personales deberán realizarse por boletín o por estrados, según el caso; que las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado —o personas autorizadas para ello— el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese designado, y si no se hallare presente se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario; que las notificaciones realizadas a las partes por boletín laboral surtirán sus efectos, pero si la Junta no publica boletín se harán en los estrados, haciendo constar el secretario en autos la fecha de la publicación respectiva, fijando diariamente un ejemplar del boletín o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados. Así, cuando la notificación es por lista fijada en los estrados, el secretario necesariamente deberá hacerlo constar en autos, es decir, mediante una razón que así lo acredite; de manera que si en el acuerdo materia de la notificación sólo aparece la leyenda "Enseguida se publicó. Conste.", sin que exista constancia que así lo compruebe, ni firma o media firma que autorice la constancia que al efecto levante el secretario o actuario de la Junta; ello es insuficiente para considerar que efectivamente en la fecha del acuerdo se haya publicado, ni menos aún notificado, al no existir constancia en autos de que la notificación quedó realizada por medio de lista publicada en los estrados de la Junta, precisamente en la fecha que se pretende hacer constar.[14]

[14] Tesis aislada **179254** [Tesis: IV.2o.T.90 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, febrero de 2005, t XXI, p 1726.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Emplazamiento a juicio en ma teria laboral. Cuando el domicilio está abandonado procede notificar por medio de los estr ados de la junta r esponsable, con fundamento en el ar ticulo 739 de la *Ley Federal del Trabajo*. No es aplicable el ar tículo 743 de la *Ley Federal del Trabajo* ni tampoco la jurisprudencia intitulada: **"Emplazamiento a juicio en materia laboral. El cita torio respectivo no debe fijarse en la puer ta de entr ada, sino dejarse a alguna persona del domicilio"**, cuando el domicilio del demandado se encuentre abandonado, pues el citado artículo y la jurisprudencia parten del supuesto de que en la fuente de trabajo se ha ya encontrado a alguna persona con la que se ha ya podido dejar el citatorio de ley, y que ante la desatención del demandado a dicha citación, se justifique fijar la cédula de notificación en el local, lo cual no puede exig irse al actuario ante el abandono de la fuente de trabajo, ya que no se cuenta con alguna persona con la que se pueda dejar citatorio o la cédula respectiva, ni tampoco fijarlo en la puerta del local, pues estando abandonado a nadie le constar ía que así se hiz o, en el caso de que el document o fuera desprendido, por lo que ante esto, fue correcto que el emplazamiento se hiciera por medio de los estrados de la Junta de trabajo , ya que, se insiste, ello der iva de la negligent e actitud de la patronal de no haber pr oporcionado elementos de identificación de su domicilio al haber abandonado el local en que se desarrolló la relación laboral.[15]

5.7.6 Efectos de las notificaciones

Las reglas sobre cómo surten efecto las notificaciones se disponen en el art 747 de la *LFT*. Si se trata de las notificaciones personales, será el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la ley; las demás notificaciones, al día siguiente al de su publicación en el boletín o en los estrados de la junta.

Otras reglas generales al respecto que deben tenerse en cuenta son las siguientes:

Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia (art 748).

Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando en la resolución o en la ley exista expresamente disposición en contrario (art 750).

Respecto a los datos que deberán obrar en la cédula de notificación, el art 751 dispone que ésta deberá contener por lo menos: lugar, día y hora en que se practique la notificación; el número de expediente; el nombre de

[15] Tesis aislada **201 149** [Tesis: XV.1o.7 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, octubre de 1996, t IV, p 532.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

las partes; el nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y copia autorizada de la resolución anexada a la cédula.

Cumplir con los requisitos de las notificaciones es fundamental dentro del proceso, pues de no hacerlo los actos que dependan de una notificación realizada de manera irregular no tendrán valor; así, es claro el art 752 al disponer que son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad con las reglas de la ley.

Las notificaciones mal hechas son uno de los problemas procesales más comunes en el foro laboral y no es ajeno a la práctica que los litigantes abusen al alegar errores en la notificación con propósitos dilatorios. Según opina **De Buen**:

> Muchos de los procesos quedan anulados por defectos de notificación o citación. Las cuestiones de nulidad o los juicios de amparo promovidos por quienes, con base en una notificación mal hecha, se afirman extraños a juicio, son los más frecuentes y provocan lamentables pérdidas de tiempo y prolongación de los juicios. En realidad estas cuestiones, celosamente guardadas por la ley y la jurisprudencia, muchas veces reflejan defectos formales y no reales de que los litigantes, con justa razón, se valen para defender causas que pueden parecer perdidas.[16]

5.8 Providencias cautelares

Una providencia cautelar (o medida cautelar en otros procesos) tiene como propósito garantizar el objeto del proceso. En un juicio laboral asegura el cumplimiento, ejecución y pago de las prestaciones correspondientes, en el supuesto de resultar una condena al demandado.

Con estas medidas se busca evitar que el demandado, ante la perspectiva de perder el proceso, se deshaga de sus bienes con el fin de no cumplir con las obligaciones que impone un laudo.

La providencia cautelar es provisional, pues sólo persiste durante el proceso y hasta que se dicte la resolución definitiva; si no hay condena, la medida quedará sin efecto.

La solicitud de providencias cautelares corresponde evidentemente al actor; en términos del art 856, se podrán solicitar al presentar la demanda o posteriormente, ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia.

---

[16] **Néstor De Buen L.**, ob cit, p 38.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

En el primer caso, se tramitarán previo al emplazamiento y en el segundo por cuerda separada, pero en ningún caso se pondrá la solicitud de providencia cautelar, en conocimiento de la persona contra quien se pida.

El art 857 de la *LFT* señala que los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje o los de las especiales, a petición de parte, podrán decretar dos clases de providencias cautelares: una es el arraigo y otra el embargo precautorio.

5.8.1 Arraigo

El arraigo, en términos de la fracc I del art 857, resulta aplicable cuando existe temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; se trata de una cautela personal en tanto se dirige a la persona del demandado.

Una vez solicitado, el arraigo se decretará de plano y conforme al art 859. Su efecto consistirá en prevenir al demandado de no ausentarse del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado. Incumplir el arraigo ordenado por la autoridad de la junta puede ser constitutivo de una responsabilidad penal, pues, en términos del art 860, la persona que quebrante el arraigo decretado, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad y, para este efecto, el presidente de la junta hará la denuncia respectiva ante el Ministerio Público.

En cuanto a la reclamación del arraigo vía amparo tanto por el demandado como por el actor en la negativa, es de interés la tesis siguiente:

> **Arraigo en el procedimiento laboral. Diferentes hipótesis de procedencia del amparo indirecto.** La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 1a./J. 29/2003, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* y su gaceta, novena época, tomo XVII, junio de 2003, página 11, de rubro: "**Amparo indirecto. Reglas para su procedencia, respecto de actos dictados dentro del juicio, después de concluido y en ejecución de sentencia.**", determinó que de los artículos 107, fracciones III, inciso *b*) y VII, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, y 114, fracciones III y IV, de la *Ley de Amparo*, se desprenden dos reglas genéricas y una específica de procedencia del juicio de amparo indirecto. La primera regla genérica consiste en que éste procede contra actos dictados en juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación, los cuales han sido definidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como aquellos que por sus consecuencias son susceptibles de afectar directamente alguno de los derechos fundamentales del gobernado, tutelados por la Constitución Federal por medio de las garantías individuales; la segunda estriba en que el amparo biinstancial procede contra actos dictados por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, después de concluido

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

el juicio, siempre que no se dicten en ejecución de sentencia, entendiendo por éstos aquellos con autonomía propia y que no tienen como finalidad directa e inmediata ejecutar la sentencia dictada en el juicio natural. Por otra parte, de los artículos 857, fracción I y 859 de la *Ley Federal del Trabajo* se advierte que el arraigo, como medida cautelar que pueden emplear los presidentes de las Juntas, consiste en prevenir a la persona física demandada para que no se ausente de su lugar de residencia sin dejar representante legítimo suficientemente instruido y con capacidad para responder de las resultas del juicio, lo que evidentemente implica la restricción de la libertad de tránsito, que tiene el rango de garantía individual, prevista en el artículo 11 de la Carta Magna. En esa tesitura, si el acto reclamado consiste en la orden de arraigo de una persona física y el amparo lo interpusiera el deudor, éste se ubicaría en la primera regla genérica, pues si la citada medida se decreta en el procedimiento de ejecución, no es factible considerar que dicha afectación deba impugnarse al momento de emitir la última resolución, por afectarse derechos sustantivos fundamentales, como es la libertad de tránsito, que no se destruye por el hecho de que quien lo resienta obtenga sentencia favorable. Un diverso supuesto de procedencia del amparo indirecto acontece cuando al solicitante del arraigo y acreedor en el juicio laboral le hubiera sido negada tal petición, pues a pesar de que dicha negativa no constituya la última resolución, goza de autonomía en relación con la ejecución del laudo, al no tener como finalidad directa la ejecución de éste, sino garantizar que la persona física demandada no se evada del lugar de su residencia y así evitar que sean burlados los derechos adquiridos; hipótesis que se ubica en la segunda regla genérica, por ser un acto que no se encuentra vinculado con la fase ejecutiva del laudo.[17]

5.8.2 Embargo precautorio

La providencia cautelar de carácter real es el doctrinalmente llamado *secuestro provisional de bienes* o *embargo precautorio* en la ley, el cual procede cuando es necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

El embargo es, en términos generales, una afectación o gravamen impuesto a un bien o bienes del deudor; al respecto, **Ovalle Favela** explica que esta figura jurídica puede definirse como "la afectación decretada por autoridad competente sobre un bien o conjunto de bienes de propiedad privada, la cual tiene por objeto asegurar cautelarmente la eventual ejecución de una pretensión de condena que se plantea o planteará en juicio (embargo preventivo, provisional o cautelar), o bien satisfacer directamente una pretensión ejecutiva (embargo definitivo, ejecutivo o apremiativo)".[18]

En términos del art 861 de la *LFT*, para decretar un embargo precautorio, el solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las

[17] Tesis aislada **170554** [Tesis: I.3o.T.177 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, enero de 2008, t XXVII, p 2756.
[18] **José Ovalle Favela** (2003), *Derecho procesal civil*, México, Oxford University Press, p 279.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

pruebas que juzgue convenientes para acreditar la necesidad de la medida; el presidente de la junta, 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.

Entre las razones que deben tomarse en cuenta para evaluar esa necesidad, el art 862 señala que ésta se considerará necesaria 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 presidente, exista el riesgo de insolvencia.

El auto que ordene el embargo determinará el monto por el cual deba practicarse; asimismo, el presidente de la junta 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.

Respecto al procedimiento para decretar la providencia, ésta podrá imponerse aun cuando no esté presente la persona contra quien se dicte; el propietario de los bienes embargados será depositario de éstos, sin necesidad de aceptar el cargo ni protestar desempeñarlo pero en cambio sí pesan sobre él las responsabilidades y atribuciones inherentes a éste. Cuando se trate de persona moral, el depositario será el gerente o director general o quien tenga la representación legal de la persona moral.

Esta figura procesal puede trabarse sobre inmuebles a petición del interesado; consecuentemente, la junta solicitará la inscripción del embargo precautorio en el Registro Público de la Propiedad.

El embargo es improcedente, por innecesario, cuando el demandado presente otra garantía, entonces, de acuerdo con el art 864, si el demandado constituye depósito u otorga fianza bastante y suficiente, no se llevará a cabo la diligencia de providencia cautelar ni se levantará la que se haya decretado.

Respecto a la reclamación de la negativa de embargo vía amparo, puede auxiliar el criterio la tesis siguiente:

> **Embargo solicitado por el trabajador en el juicio laboral para garantizar una posible condena contra el patrón. Su negativa constituye un acto de imposible reparación que afecta el derecho sustantivo a la percepción del salario, por lo que en su contra procede el amparo indirecto, en términos de lo dispuesto por la fracción V del artículo 107 de la Ley de la materia (legislación vigente a partir del 3 de abril 2013).** El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia P/J. 37/2014 (10a.), publicada el viernes 6 de junio de 2014 a las 12:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

en su gaceta, décima época, libro 7, tomo I, junio de 2014, página 39, de título y subtítulo: "**Personalidad. En contra de la resolución que desecha la excepción de falta de personalidad sin ulterior recurso, es improcedente el amparo indirecto, resultando inaplicable la jurisprudencia p/j. 4/2001 (*Ley de Amparo* vigente a partir del 3 de abril de 2013).**", estableció que, en términos de la fracción V del artículo 107 de la *Ley de Amparo* en vigor, para calificar la procedencia del juicio de amparo indirecto (en contrapartida con la legislación abrogada) respecto de aquellos actos de "imposible reparación", debe atenderse a los efectos o consecuencias que éstos produzcan, es decir, a si la naturaleza de la violación afecta o no materialmente un derecho sustantivo protegido por la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* y los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. Bajo esa premisa, se colige que la negativa a decretar la medida cautelar consistente en el embargo solicitado por el trabajador dentro del juicio laboral para garantizar la posible condena que se llegare a dictar contra el patrón resulta ser un acto de "imposible reparación", pues su rechazo no podría ser reparado con la sola emisión del laudo en sentido favorable a los intereses de la parte actora ya que, precisamente, lo que se busca con dicha providencia es garantizar el pago de la eventual condena correlativa y así evitar que la patronal se ubique en un estado de insolvencia que impida, en un momento dado, su ejecución material. Además, se considera que ese acto afecta un derecho sustantivo, puesto que tiene injerencia directa en el derecho humano a recibir un salario y demás prestaciones económicas con motivo del trabajo, reconocido y protegido en el artículo 123, apartado A, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, por lo que en su contra procede el juicio de amparo indirecto; sobre todo, porque las medidas cautelares previstas en la *Ley Federal del Trabajo* buscan impedir que se vulneren los derechos laborales del trabajador en caso de obtener un laudo condenatorio.[19]

5.9 Exhortos y despachos

5.9.1 Concepto

Un exhorto es la petición formal que un órgano jurisdiccional hace a otro de la misma jerarquía, pero en distinta jurisdicción territorial, solicitándole su auxilio para la realización de un acto procesal que el tribunal exhortante no puede llevar a cabo por recaer fuera de su circunscripción; la previsión de estos exhortos se basa en un principio de colaboración entre órganos y autoridades que debe imperar en el servicio jurisdiccional.

En el esquema de comunicación entre los tribunales conviene distinguir diversos conceptos, según lo hacen **Tena Suck** e **Ítalo Morales**:[20]

---

[19] Tesis aislada **2008570** [Tesis: VII.4o.PT.8 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 15, febrero de 2015, t III, p 2679.

[20] **Rafael Tena Suck** y **Hugo Ítalo Morales**, ob cit, pp 90 y 91.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

- *Exhorto*: comunicación de un tribunal que se dirige a otro de distinto lugar, pero de igual categoría y jerarquía.
- *Despacho o carta orden*: comunicación que dirige un tribunal de jerarquía superior a otro de inferior categoría.
- *Suplicatorio*: comunicación que dirige el inferior al superior pidiéndole auxilio procesal.
- *Mandamiento*: Comunicación del juez con sus subalternos.
- *Exposición*: comunicación de jueces y tribunales con poderes o autoridades de otra naturaleza.
- *Oficio*: comunicación dirigida a las autoridades de menor categoría administrativa.
- *Comisión a carta rogatoria*: para la comunicación con autoridades de otro país, se emplea también la denominación *exhorto internacional*.

5.9.2 Exhorto a autoridad dentro del país

Conforme al art 753 de la *LFT*, las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la junta que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio de exhorto al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o a los de las especiales radicadas en la circunscripción del domicilio donde deban practicarse y, de no haberlas en dicho lugar, a la autoridad más próxima a la población o localidad que corresponda en la República Mexicana; Para los exhortos que se diligencien dentro de la República, no se requiere la legalización de firmas de la autoridad que los expida.

La junta deberá expedir los exhortos y despachos al día siguiente de aquel en que surta sus efectos la resolución que los ordene. Según reza el art 758, los exhortos y despachos que reciban el presidente de la Junta o los de las juntas especiales del domicilio del órgano exhortado, habrán de proveerse dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción y se deberán diligenciar dentro de los cinco días siguientes, salvo que, por la naturaleza de la actuación que haya de practicarse, se exija necesariamente mayor tiempo, en cuyo caso la autoridad requerida fijará el que crea conveniente, sin que el término fijado exceda de quince días.

En la hipótesis de que la autoridad exhortada sea omisa en cumplir, se prevé la figura del oficio de recordatorio. Al respecto, el art 759 dispone que, cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordará de oficio o a instancia de parte a la autoridad exhortada y si a pesar del recordatorio continúa la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Hemos hecho alusiones a la operatividad general del proceso laboral y, para entender su dinámica, es de destacarse lo contenido en el art 760 de la *LFT*, que fija una regla para la intervención de las partes en el procedimiento exhortatorio. La junta, a solicitud de parte, podrá entregar el exhorto y sus anexos al oferente, previa razón que deje en autos, quien bajo su más estricta responsabilidad lo entregará a la autoridad exhortada para su diligenciamiento y, con las mismas condiciones de responsabilidad, el oferente devolverá el exhorto diligenciado a la exhortante; a mayor abundamiento, se aporta la tesis siguiente:

> **Exhorto en materia laboral. Aun cuando el oferente se comprometa a entregarlo a la autoridad exhortada, no le corresponde su diligenciación ni devolución totalmente requisitados a la exhortante (interpretación de la parte final del artículo 760 de la *Ley Federal del Trabajo*).** Del artículo 760 de la *Ley Federal del Trabajo* se advierte que, a solicitud de parte interesada en el juicio, la Junta puede entregar el exhorto y sus anexos al oferente, quien deberá dejar razón en autos, y bajo su más estricta responsabilidad lo entregará a la autoridad exhortada para su diligenciación. La parte final de ese numeral también agrega que el oferente devolverá el exhorto diligenciado, bajo su más estricta responsabilidad; esto no significa que la diligenciación del exhorto corra a cargo del portador, pues esa actuación es propia de la autoridad exhortada, debido a que este medio de comunicación tiene por objeto la realización de notificaciones, las que sólo puede practicar esa autoridad. En ese tenor, aun cuando el actor se haya comprometido a llevar el exhorto, no queda a su cargo la diligenciación y menos devolver lo totalmente requisitado, y aun cuando sea omiso en regresarlo no puede sancionársele con el archivo del expediente, porque la exhortada puede devolverlo por las vías de comunicación correspondientes.[21]

5.9.3 Despacho a autoridad extranjera

Cuando las diligencias deban practicarse en el extranjero, la legislación se refiere con mayor especificidad a "despachos"; del art 754 se desprende que dichas diligencias en el extranjero, únicamente se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación, en esos casos, se librará el despacho correspondiente tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales.

En caso de que exista un tratado o convenio con el país en el que se necesite realizar la diligencia, podrán seguirse las reglas generales que prevé el art 755 de la *LFT*; los despachos se remitirán por vía diplomática al lugar de resi-

---

[21] Tesis aislada **2 005 379** [Tesis: I.13o.T.73 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 2, enero de 2014, t IV, p 3062.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

dencia de la autoridad correspondiente y se deberán legalizar las firmas de las autoridades que los expidan, dicha legalización no será necesaria si las leyes o prácticas del país a donde se libre el despacho no establecen ese requisito.

5.10 Continuación del proceso y caducidad

La doctrina procesal ha entendido que la caducidad es una forma de terminación anormal o de extinción del proceso, impuesta en calidad de sanción a la parte actora como consecuencia de la inactividad procesal durante un periodo prolongado, con el fin de evitar que los juicios se mantengan latentes por tiempo indefinido.

La inactividad del actor-trabajador se interpreta como un desistimiento tácito de la acción, el cual trae como consecuencia la caducidad, pues, se presume que la persona ha perdido el interés en llevar adelante su pretensión.

Es unánime la opinión entre los laboralistas de que la caducidad puede ser contraria al espíritu social del derecho laboral, de ahí que, como expresión del principio de protección al trabajador, en esta materia rigen excepciones a la aplicación súbita o estricta de las reglas de la caducidad.

Principalmente, las autoridades tienen el deber de velar por la continuidad de la actividad procesal de las partes hasta el dictado del laudo, sobre todo si el trabajador es el actor.

En términos del art 771 de la *LFT*, los presidentes de las juntas y los auxiliares deben cuidar que los juicios no queden inactivos, en cuyo caso proveerán lo que corresponda conforme a la ley.

El incumplimiento de estos deberes es motivo de sanción, por lo cual las juntas velan oficiosamente porque el trabajador atienda las actuaciones procesales requeridas para el avance del juicio. En congruencia, el art 772 dispone que para continuar el trámite cuando sea necesaria la promoción del trabajador y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de 45 días naturales, el presidente de la junta deberá ordenar que se le requiera personalmente para que la presente, apercibido el actor-trabajador que de no hacerlo en los 75 días siguientes, podrá operar la caducidad establecida. De manera sucinta, se trata de un término de cuatro meses; antes de la reforma laboral de 2012 era un plazo de seis meses, es decir, se redujo la protección a los trabajadores.

Regresando a la normatividad, si el trabajador está patrocinado por un procurador laboral, la junta notificará el acuerdo de requerimiento de

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

continuación del trámite al trabajador y a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, si no estuviera patrocinado por dicha institución pública, se le hará saber a ésta el acuerdo para que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para brindarle asesoría legal si el trabajador la requiriera.

Se puede deducir que la caducidad no opera automáticamente por el paso del tiempo, sino que está condicionada a ese procedimiento previo para avisar al actor-trabajador de la sanción que le corresponde por su omisión procesal; pero, además, tampoco opera oficiosamente, es decir, quien debe promover la caducidad es la parte patronal una vez que la junta certificó que no encontró en los archivos algún escrito del actor-trabajador pendiente de resolución.

Finalmente, la persistencia en la omisión sí conduce a la caducidad y según el art 773, la junta, como se expresa con antelación, a petición de parte, decretará desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de cuatro meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

No se considerará que corre dicho término si están desahogadas las pruebas del actor, si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o bien si se encuentra pendiente la devolución de un exhorto o la recepción de informes o copias solicitadas a diversa autoridad dentro del procedimiento.

Para los efectos de decretar la caducidad, la junta citará a las partes a una audiencia, en la que, después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan referentes exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

En cuanto al deber de la junta de procurar la continuidad del proceso y la caducidad en materia laboral son de interés las tesis siguientes:

> **Caducidad en materia laboral.** Conforme al capítulo XI "De la continuación del proceso y de la caducidad", del título catorce "Derecho procesal del trabajo", de la *Ley Federal del Trabajo*, se advierte que la caducidad en mat eria laboral se refiere exclusivamente a la inac tividad de los juicios tramitados ante las autoridades laborales, es decir, dicha figura constituye una institución meramente procesal con características excepcionales, pues para su declaración es insuficiente el mero transcurso del tiempo, toda vez que debe mediar notificación al trabajador y, en su caso, al procurador de la defensa del trabajo, apercibiéndolos de que de no pr omover dentro del término perentoriamente señalado, operará la caducidad de la instancia espectiva.[22]

[22] Tesis aislada **164 386** [Tesis: 2a. XLI/2010] 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, julio de 2010, t XXXII, p 317.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Caducidad en el juicio laboral. Es ilegal decretarla si la Junta no cumple con el procedimiento previsto en los artículos 771 a 773 de la *Ley Federal del Trabajo*. Previamente a la declaración de tener por desistido al actor en un juicio laboral, el presidente de la Junta de Arbitraje debe cumplir con lo previsto en los artículos 771 y 772 de la *Ley Federal del Trabajo*, esto es, cuidar bajo su más estricta responsabilidad que los juicios que se tramiten no queden inactivos, y cuando para continuar el procedimiento sea necesaria promoción del trabajador y no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndolo que de no hacerlo operará la caducidad en términos de lo dispuesto en el artículo 773 de la citada ley. Ello sin omitir notificar el acuerdo respectivo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, con independencia de que el obrero esté o no patrocinado por ésta, en cuyo último caso intervendrá ante el trabajador, a quien indicará que la falta de promoción impulsando el procedimiento en el juicio laboral que instó puede traer como consecuencia legal una resolución teniéndole por desistido en forma tácita —figura homóloga a la caducidad—, dada su inactividad procesal; y le precisará que esa determinación es en su perjuicio, porque pone fin al juicio sin resolver el asunto en lo principal, dándole asesoramiento si el operario se lo solicita; por lo que si la Junta apercibe al actor en un solo acto para que cumpla con determinado requerimiento, que de no hacerlo empezará a correr el término de la caducidad, dicho proveído resulta ilegal por no ajustarse a lo previsto en los numerales 772 y 773 de la *Ley Federal del Trabajo*.[23]

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

[23] Jurisprudencia **182 239** [Tesis: XVI.1o. J/3] 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, febrero de 2004, t XIX, p 870.

UNIDAD 6

Incidentes

6.1 Concepto de incidente

De manera general, un incidente es lo que acaece, lo que sobreviene accesoriamente en el proceso. El incidente en el ámbito procesal, es aquella cuestión controversial que surge dentro del proceso principal, que puede o no obstaculizar su trámite.

Los incidentes procesales pueden definirse como "cuestiones que se plantean en forma accesoria y con relación inmediata o no con la materia principal del proceso".[1]

En su definición más aceptada, el incidente se entiende como la cuestión distinta del asunto principal del juicio, no independiente sino relacionada con aquél, que se ventila y decide por separado.

Los incidentes pueden ser nominados o innominados, según si la ley los denomina o no de forma específica al regular las pautas de su tramitación.

[1] **Elías Polanco Braga** (2008), *Diccionario de derecho de procedimientos penales*, México, UNAM, Editorial Porrúa, p 101.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

6.2 Incidentes de carácter general

Por cuanto hace a su trámite en el juicio laboral, el principio de concentración y simplificación de trámites dispone de manera general que los incidentes han de ventilarse en el expediente principal con el propósito de no entorpecer la celeridad que se reclama para todo juicio.

En teoría, los incidentes deberían ser de carácter excepcional y cuando se presentaran buscar la brevedad de su resolución para no seguir obstaculizando la marcha normal del proceso; contrariamente, en la práctica del foro laboral sucede otra cosa y no es inusual que los litigantes abusen de esta figura procesal con ánimos dilatorios.

El art 761 señala que los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos expresamente previstos en la ley. La parte final del art 763 complementa y señala que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial se resolverán de plano, oyendo a las partes.

La legislación no agota de manera exhaustiva el tema de los incidentes, sino sólo regula aquellos que tienen importancia particular; durante el ejercicio que busca ventilar los conflictos laborales, se observa que existe una infinidad de asuntos reclamados por la vía incidental. En respuesta, la doctrina ha propuesto diversas clasificaciones de los incidentes y es oportuno citar la que propone **De Buen**, para quien, según las reglas de la *LFT*, se podría distinguir entre: "*a*) incidentes que se tramitan dentro del expediente principal donde se promueve; *b*) incidentes que se tramitan por cuerda separada; *c*) incidentes de previo y especial pronunciamiento, y *d*) incidentes que se resuelven de plano".[2]

La resolución de un incidente resuelto dentro del juicio se dicta mediante un auto incidental, según distingue la fracc II del art 837 al referirse a las resoluciones de los tribunales laborales en este renglón. Algunos de los incidentes generales que pueden presentarse en la práctica son el de falsedad de firma, reposición de autos, de liquidación e insumisión al arbitraje laboral, entre otros, por lo que es conveniente acudir al criterio de las tesis siguientes:

> **Incidente de falsedad de firma de la demanda labor al. La junta debe or denar el desahogo de la prueba pericial para determinar la falsedad o autenticidad de aquélla, y no hacer efectivo el apercibimiento decretado al actor por no acudir a la audiencia de**

[2] **Néstor De Buen L.** (2006), *Derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Porrúa, p 391.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

ratificación, lo que origina una violación a su garantía de audiencia que amerita la reposición del procedimiento incidental. Si la Junta responsable al resolver el incidente de falsificación de la firma estampada en la demanda laboral, promovido por la demandada en el juicio principal, citó al trabajador —demandado en el incidente— a una audiencia de ratificación, apercibiéndole que de no comparecer le tendría por no ratificada la referida firma; y dada su incomparecencia estimó procedente el incidente planteado en vez de ordenar el desahogo de la prueba pericial respectiva con el fin de determinar la falsedad o autenticidad de la aludida firma, ello resulta violatorio de la garantía de audiencia del actor en el juicio laboral, pues aun cuando este último hubiese comparecido a la audiencia y hubiese ratificado aquélla, dicha circunstancia no tiene el alcance de desvanecer la posibilidad de falsedad de la firma, haciendo innecesario el incidente que al respecto plantee cualquiera de las otras partes en el juicio; ya que como el reconocimiento no es más que una manifestación de la misma persona cuya firma se ha puesto en duda, es evidente que no puede servir como prueba de la autenticidad y, por lo mismo, tampoco es apto para impedir que se tramite y prospere la impugnación de falsedad, la cual, de ser declarada, vendría incluso a privar de eficacia al reconocimiento; por lo que deberá concederse el amparo para el efecto de que la Junta responsable ordene la reposición del procedimiento incidental a partir de la audiencia de pruebas y alegatos en la que deberá acordar la admisión de la prueba pericial en su carácter de colegiada e, igualmente, deberá citar al actor en lo principal, signante de la demanda laboral, a una audiencia en la que lo requerirá para que ante su presencia estampe en repetidas ocasiones su firma, para que ésta, junto con los documentos que las demás partes exhiban y que contengan firmas indubitables, sea cotejada con la que ostenta el documento objetado; hecho lo anterior, deberá seguir el incidente planteado, atento al resultado de la prueba pericial, la que deberá desahogarse, incluso, ante la incomparecencia del actor a la señalada audiencia y ante la falta de documentos originales con los cuales cotejarla, si es que obra en autos alguna documental sobre la que pueda cotejarse la firma dubitada.[3]

Reposición de autos en materia laboral. Término y forma para tramitar el incidente relativo. Conforme al artículo 725 de la *Ley Federal del Trabajo* cuando se extravíe o desaparezca alguna constancia que forme parte del expediente laboral, las Juntas están facultadas para tramitar un incidente de reposición de autos, de oficio o a petición de parte, procediendo a practicar las investigaciones del caso, al tiempo que deberán allegarse de todos los elementos, constancias y copias que las partes puedan aportar para reponer lo perdido. Sin embargo, ante la ausencia de disposición expresa relativa al término para promover el referido incidente de reposición de autos, se acude al diverso numeral 17 de la citada ley, que establece que cuando no estén reguladas situaciones específicas se tomarán en consideración sus mismas disposiciones que normen casos semejantes, los principios generales del derecho y de justicia social, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad; de este modo, debe estarse al plazo genérico de tres días previsto en el artículo 735, término que deberá tomarse en cuenta para promover dicho incidente, a partir de que el afectado tenga conocimiento del extravío o desaparición del documento, pues no puede dejarse a la voluntad de las partes para que en cualquier momento lo hagan valer, omitiendo denunciar el extravío, porque ello sería contra

[3] Tesis aislada **161 607** [Tesis: VII.1o.PT.2 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, julio de 2011, t XXXIV, p 2030.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

los principios de seguridad jurídica y de expeditez en la administración de justicia. Luego, al tenor del artículo 726 del mencionado ordenamiento, una vez aperturado el incidente, la Junta señalará dentro de las setenta y dos horas siguientes día y hora para que tenga lugar una audiencia en la que las partes deberán aportar las constancias y copias que obren en su poder, a fin de reponer los autos faltantes, alcanzado así la finalidad del incidente.[4]

Incidente de reposición de autos en el procedimiento laboral. Debe promoverse dentro del plazo genérico de tres días contado a partir de que el afectado tenga conocimiento del extravío o desaparición del documento. El artículo 725 de la *Ley Federal del Trabajo* no señala término alguno para promover incidentalmente la reposición de autos; sin embargo, del numeral 17 del citado ordenamiento, que establece que a falta de disposición expresa de la ley se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho y de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, se concluye que resulta aplicable lo previsto por el numeral 735 de la propia ley, que dice: "Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho no tengan fijado un término, éste será el de tres días hábiles."; plazo genérico que debe contarse a partir de que el afectado tenga conocimiento del extravío o desaparición del documento, pues dejar al libre albedrío de una de las partes que en cualquier momento haga valer el incidente de reposición de autos, omitiendo denunciar el extravío o desaparición de alguna constancia en un afán dilatorio, hasta que se hubiese desahogado la mayor parte de las actuaciones y diligencias del juicio laboral, implicaría franco detrimento del principio de seguridad procesal y de expeditez en la administración de justicia.[5]

Incidente de liquidación en el juicio laboral. La parte demandada tiene interés jurídico para impugnar su ilegal apertura. Conforme al artículo 843 de la *Ley Federal del Trabajo*, el criterio general obligatorio para determinar la cuantía de las condenas consiste en que no debe ordenarse la apertura de un incidente de liquidación sino sólo en casos extraordinarios, cuando las constancias de autos no permitan a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar la cuantificación necesaria, caso en el que debe señalar las medidas con arreglo a las cuales ha de hacerse. Por otra parte, se debe atender al supuesto de que existiendo condena contra el patrón demandado, en muchos casos ésta determinará la procedencia de salarios caídos, los cuales por ley han de pagarse hasta la fecha en que se cubran las indemnizaciones respectivas, como lo dispone el artículo 48 de la citada legislación. Lo expuesto pone de manifiesto el interés que tiene el demandado para impugnar la orden de abrir un incidente de liquidación, porque: 1) La apertura del referido incidente es excepcional; 2) La prohibición de su apertura, si bien pretende proteger al trabajador de que el cumplimiento de pago contenido en la condena no se retrase innecesariamente, también repercute en los intereses del patrón, en tanto la condena impuesta puede incrementarse por el tiempo que dure la tramitación del referido incidente, y 3) Los patrones tienen el mismo interés en que concluya el juicio a la brevedad independientemente de la condena impuesta, en tanto

[4] Tesis aislada **2000 651** [Tesis: I.6o.T.11 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro VII, abril de 2012, t 2, p 1922.

[5] Tesis aislada **174083** [Tesis: VIII.1o.53 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, octubre de 2006, t XXIV, p 1390.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

que el derecho a un juicio rápido no es privilegio del trabajador actor. Entonces tanto el actor como el demandado tienen interés jurídico en que la Junta responsable no ordene innecesariamente la apertura de un incidente de liquidación para cuantificar la condena impuesta.[6]

Insumisión al arbitraje laboral. Si el patrón promueve el incidente relativo en la etapa de conciliación de la audiencia trifásica, con ello se agota dicha fase procesal. El procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje se verifica a través de diversas etapas en las que se señalan términos y se sigue un orden lógico en su desarrollo; de manera que sus actuaciones van sucediendo unas a otras con la finalidad de que dichas etapas vayan concluyendo para lograr la integración del proceso, y se materializa el principio de preclusión procesal, que no es otra cosa más que la clausura de las fases procesales a medida en que se van desarrollando, lo que impide volver a estados procesales ya consumados, pues fenecida la oportunidad para efectuar una actuación ya no podrá realizarse en otro momento; consecuentemente, si el patrón en la etapa conciliatoria promueve incidente de insumisión al arbitraje, debe considerarse que con ello se agotó la fase de conciliación, pues precisamente al promover dicha incidencia tácitamente manifiesta que no le interesa conciliación alguna con el trabajador.[7]

6.3 Incidentes de previo y especial pronunciamiento

Cuando la resolución del incidente requiere suspender el curso del proceso principal, se denomina *de previo* y *especial pronunciamiento*, esto es, la cuestión incidental requiere ser dirimida antes de continuar con la causa principal; estos incidentes se resuelven mediante una interlocutoria independiente del laudo y mientras no se ventile el tema alegado, se impide que el juicio principal siga su curso.

El art 837, al referirse a las resoluciones de los tribunales laborales, señala en su fracc II que son resoluciones interlocutorias las que resuelven un incidente fuera de juicio y en términos del 762 se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las disputas sobre: nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas.

6.3.1 Audiencia incidental

La *LFT* establece algunas reglas generales, por ejemplo, en términos del segundo párrafo del art 763, cuando se trata de los anteriores incidentes,

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

---

[6] Jurisprudencia **2001119** [Tesis: 2a./J. 62/2012 (10a)], 10a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro X, julio de 2012, t 2, p 962.

[7] Tesis aislada **174440** [Tesis: I.9o.T.218 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, agosto de 2006, t XXIV, p 2244.

tras su promoción se señalarán día y hora para la celebración de la audiencia incidental, que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la cual las partes podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales e instrumentales para que se resuelva de inmediato el incidente y se pueda continuar con el proceso. Para una mejor ilustración, se puede recurrir a la tesis siguiente:

> **Incidentes de previo y especial pronunciamiento en el juicio laboral. Su efecto es suspender el procedimiento principal y su continuación puede controvertirse en el juicio de amparo directo, si las actuaciones practicadas en él afectan las defensas del quejoso y trascienden al resultado del laudo.** De conformidad con el artículo 762 de la *Ley Federal del Trabajo*, las cuestiones de competencia, personalidad, nulidad y acumulación se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento, es decir, se fallarán mediante una resolución interlocutoria independiente del laudo (pronunciamiento especial) e impedirán que el juicio principal siga su curso mientras se dirime la cuestión accesoria (pronunciamiento previo). Este efecto paralizador tiene como fin evitar el desahogo de actuaciones que a la postre podrían quedar insubsistentes por haber emanado de un tribunal incompetente; por estar basadas en la intervención de personas carentes de legitimación procesal; por depender de notificaciones nulas, o por resultar incompatibles con las actuaciones de otro juicio en caso de litispendencia o conexidad. Así, aunque la continuación del procedimiento principal durante el trámite del incidente de previo y especial pronunciamiento constituye una violación procesal, ésta sólo podría agraviar a las partes cuando genere actuaciones que deban invalidarse con motivo de que se haya declarado o deba declararse fundado dicho incidente. En tal caso, podrá controvertirse en el amparo directo la falta de paralización del juicio principal, siempre que las actuaciones practicadas en él afecten las defensas del quejoso y trasciendan al resultado del laudo, en términos del artículo 158 de la *Ley de Amparo*.[8]

6.3.2 Falta de personalidad

Las discrepancias procesales surgidas de la duda en el acreditamiento de facultades para intervenir en el juicio, se desahogan mediante el incidente de falta de personalidad. Éste se distingue porque no se cita a audiencia incidental para su tramitación, sino que, una vez promovido en una audiencia o diligencia, se sustancia de inmediato oyendo a las partes, con lo cual se resuelve el incidente y puede continuar el proceso. Para aquilatar la naturaleza y tramitación del incidente de falta de personalidad, se puede acudir a las tesis siguientes:

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

---

[8] Tesis aislada **2 002 806** [Tesis: XXVII.1o.(VIII Región) 20 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro XVII, febrero de 2013, t 2, p 1372.

Personalidad en el procedimiento laboral. Su reconocimiento expreso o tácito por la autoridad respecto del apoderado de la persona mor al demandada en la etapa de conciliación, no implica que la ac tora no pueda objetarla en la de demanda y e xcepciones a través del incidente respectivo. La etapa de conciliación en el pr ocedimiento laboral a que se refiere el artículo 876 de la *Ley Federal del Trabajo* es un medio alternativo de solución de la controversia, en el cual no existe formalidad. Ahora bien, cuando en dicha etapa la autoridad oficiosamente reconoce tácita o expresamente la personalidad del apoderado de la persona moral demandada, ello no implica que la ac tora no pueda objetar la en la de demanda y ex cepciones, aunque se trat e de la misma persona que compar eció a la conciliación, a quien pr eviamente la autoridad le reconoció personalidad, ya que su examen constituye un presupuesto procesal conservando, por ende, el derecho para impugnar a través del incidente a que se refiere el artículo 762, fracción III, del indicado ordenamiento, la personalidad del apoderado de su contrapar te, pues tratándose de la etapa litig iosa, cobran aplicación las reglas que sobre la comparecencia por conducto de apoderado, prevé el artículo 692.[9]

Contradicción de tesis 268/2009.

Personalidad en el juicio laboral. Es improcedente el incidente previsto en los artículos 761 y 762, fr acción III, de la *Ley Federal del Trabajo*, cuando la junta la desc onoce expresamente. Cuando durante el juicio laboral se desconoce la personalidad de alguna de las partes, tal determinación es inimpugnable mediante el incidente que prevén los artículos 761 y 762, fracción III, de la *Ley Federal del Trabajo*, que establecen de manera genérica el incidente que resolverá las cuestiones de personalidad. Ello se estima así, ya que conf orme a las jurisprudencias 2a./J. 8/99, 2a./J. 152/2007 y 2a./J. 151/2009, emitidas por la Segunda Sala de la Supr ema Corte de Justicia de la Nación, ese incident e procede únicamente contra el reconocimiento expreso o tácito que emita la aut oridad respecto de la personalidad de alguno de los cont endientes, precisamente con el fin de que se descono zca, mas no cuando dicha juzgadora la desconoce expr esamente, por lo que el citado incident e no es el medio ordinario de defensa para lograr la modificación o anulación de ese desconocimiento, ya que su promoción únicamente tiene como finalidad que no se reconozca la personalidad, por lo que si ya se hizo un pronunciamiento en ese sentido, resulta improcedente contra este último.[10]

6.3.3 Nulidad

Por lo que hace al incidente de nulidad, se destaca que el art 764 contiene una regla de improcedencia de éste; si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá efecto como si estuviese hecha conforme a la ley. Se reitera que

[9] Jurisprudencia **166 103** [Tesis: 2a./J. 151/2009], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, octubre de 2009, t XXX, p 96.

[10] Tesis aislada **160 664** [Tesis: XV.1o.28 L (9a)], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro II, noviembre de 2011, t 1, p 683.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

en esta hipótesis el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano. Sustentan lo expresado y orientan el criterio sobre la naturaleza y tramitación del incidente de nulidad las tesis siguientes:

> **Incidente de nulidad en el juicio labor al. Desde su pr omoción debe suspenderse el procedimiento.** El artículo 762 de la *Ley Federal del Trabajo* establece que es incident e de previo y especial pr onunciamiento, entre otros el de nulidad . Ahora bien, conf orme a la doctrina procesal, los incidentes de previo y especial pronunciamiento son aquellos que impiden que el juicio siga su curso mientras no se r esuelvan, por referirse a presupuestos procesales sin los que el juicio no puede ser válido . Por otra parte, se les llama de especial pronunciamiento porque han de resolverse mediante una sentencia que únicamente a ellos concierne y no en la definitiva, en la que se deciden las cuestiones litig iosas. En tal vir - tud, cuando se interpone un incidente de esta naturaleza las juntas de conciliación y arbitraje deben suspender el procedimiento desde que aquél se promueve y proseguirlo hasta que quede resuelto. Ello es así, pues si uno de los ef ectos de la declaración de nulidad de notificaciones o actuaciones es decretar nulo todo lo actuado con posterioridad a la actuación o notificación viciada en la que se apoye, resulta incuestionable que seguir actuando en el procedimiento infringe los principios de economía procesal y seguridad jurídica, toda vez que la eventual declaración de nulidad tendrá por efecto declarar nulas también las actuaciones practicadas entre la promoción de la incidencia y la declaración de nulidad.[11]

> **Nulidad. En el procedimiento laboral el incidente previsto en la fracción I del artículo 762 de la *Ley Federal del Trabajo*, únicamente procede en contra de las notificaciones practicadas con violación a lo establecido en el capítulo VII del título catorce de la ley citada.** De las consideraciones sust entadas por la Segunda Sala de la Supr ema Corte de Justicia de la Nación, al r esolver la contradicción de t esis 36/2002-SS, de la que der ivó la jurisprudencia 2a./J. 65/2002, publicada en el *Semanario Judicial de la F ederación* y su *Gaceta*, Novena Época, t XVI, julio de 2002, página 259, bajo el rubro: **"Nulidad de notificaciones en el juicio laboral. Este incidente, respecto de las partes que han comparecido, constituye un medio ordinario de defensa y debe agotarse antes de acudir al amparo, excepto cuando la parte afectada se entera después del laudo."**, así como del significado en materia procesal laboral del concepto "nulidad de actuaciones" (en forma genérica), se concluye que aun cuando el artículo 762, fracción I, de la *Ley Federal del Trabajo*, dispone que se tramitará como incidente de previo y especial pr onunciamiento, entre otras cuestiones, la "nulidad", sin especificar a qué tipo se refiere, lo cierto es que relacionando dicho precepto con el estudio conjunto de los artículos 739 a 751, 761 a 765, y especialmente de lo dispuesto en el 752 de la propia ley, se advierte que el legislador se refiere a la nulidad de las notificaciones, lo que se corrobora si se atiende a los principios de economía, concentración y sencillez que rigen el derecho procesal del trabajo previstos en el ar tículo 685, así como lo or denado en el artículo 848 de la ley de la mat eria, que dispone expresamente que las resoluciones que dicten las Juntas no pueden ser invalidadas por medio de defensa alguno, por lo que el inci-

[11] Tesis aislada **175 072** [Tesis: XV.4o.8 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, mayo de 2006, t XXIII, p 1786.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

dente de nulidad previsto en el artículo 762, fracción I, únicamente procede en relación con las notificaciones practicadas durante el procedimiento laboral, en forma distinta a la regulada en el capítulo VII del título catorce de la propia ley.[12]

Contradicción de tesis 67/2004-SS.

6.3.4 Competencia

Respecto a la competencia, en la unidad 2 se señaló que en caso de incompetencia se da la declaración oficiosa de la junta de que se trate o las partes pueden promover la declinatoria, la cual se tramita por la vía incidental, para abundar en el tema resultan interesantes las tesis siguientes:

Competencia. Si la junta o tribunal labor al acepta tácita o e xpresamente la incompetencia declinada a su fa vor por otro y no v aría el plant eamiento de la demanda en aspectos que puedan incidir en aquélla o en la norma tividad que la regula, debe declararse improcedente el incidente relativo. Cuando una Junta o un tr ibunal laboral resuelve fundado el incidente de competencia planteado por el demandado en el juicio de origen y, por ende, declina su competencia, la autoridad a la cual se le declina ésta no se encuentra vinculada con dicha determinación, sino que puede, incluso, válidamente rechazarla. Empero, si la acepta, tácita o expr esamente, ya no puede r evocarla oficiosamente ni como resultado de la interposición de un nuevo incidente o excepción de falta de competencia, en virtud de que las partes ya fueron escuchadas en torno al tema de la competencia (la actora al presentar su demanda y tener la oportunidad de ser escuchada en el incidente de competencia interpuesto por su contraria) y la demandada al formularlo. En esa tesitura, mientras no haya variado el planteamiento de la demanda en aspectos que pudieran incidir en la competencia (agregado o supresión de demandados o de acciones), o la normatividad que regula la competencia, la determinación del tribunal al interponerse un incidente de tal naturaleza debe ser improcedente, pues de lo contrario, esto es, declararlo fundado, implicaría una revocación de sus propias determinaciones, prohibida terminantemente por la ley.[13]

Competencia en ma teria laboral. El allanamient o de una de las par tes al incident e planteado por su contraria es ineficaz para que se surta aquélla. El allanamiento de una de las partes a la incidencia de competencia planteada por su contraria es ineficaz para otorgarle competencia a una junta que , por razón de la mat eria, no la tiene , dado que las normas que regulan la distribución de competencias en los juicios laborales son de or den público y, por ende, su observancia es obligatoria, ya que el artículo 686 de la *Ley Federal del Trabajo* prevé que el pr oceso del der echo del trabajo se sustanciará y decidirá en los t érminos señalados por la propia ley y el diverso numeral 701 del mismo ordenamiento establece que las juntas de conciliación y arbitraje tienen la obligación de declararse incompetentes

[12] Jurisprudencia **181 092** [Tesis: 2a./J. 91/2004], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, julio de 2004, t XX, p 284.

[13] Tesis aislada **166 219** [Tesis: II.T.350 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, octubre de 2009, t XXX, p 1380.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

en cualquier estado del juicio, hasta antes de la audiencia del desahogo de pruebas, cuando existan datos en el expediente que así lo justifiquen.[14]

Competencia laboral. Debe resolverse atendiendo a la acción intentada cuando la solución sobre el incidente implica adelantar la decisión del fondo de la controversia. Cuando una cuestión competencial entre una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y otra Local se halla íntimamente relacionada con la procedencia o fundamentación de la acción deducida, de modo que no pueda resolverse aquélla sin hacer pronunciamiento sobre ésta, la competencia debe determinarse atendiendo a la acción intentada, a fin de que la cuestión de fondo se decida mediante laudo dictado después del desarrollo legal del procedimiento respectivo, y no en una interlocutoria dictada dentro de un incidente de incompetencia; por lo tanto, si se demanda la aplicación de disposiciones contenidas en un contrato-ley y se opone la excepción de incompetencia argumentando que éste no rige la relación laboral, resulta competente la Junta que, atendiendo a la acción intentada en la demanda, debe resolver el fondo.[15]

Para interponer la figura procesal correspondiente a las excusas, que procede cuando el órgano jurisdiccional está afectado por algún impedimento, ésta se tramita igualmente por vía incidental, con las reglas comentadas en la unidad 4.

6.3.5 Acumulación

La acumulación es una figura procesal mediante la cual diversos litigios, conectados entre sí, se conjuntan para ser tramitados y resueltos dentro de una misma causa y por un mismo órgano, con el fin de evitar duplicación de trámites y aun en su caso resoluciones contradictorias, lo cual favorece la economía y la concentración procesales.

El problema que atiende la forma de la acumulación es la conexidad, esto es, cuando hay diversidad de pretensiones vinculadas entre sí, cuestión que aborda **Néstor de Buen** y destaca su importancia:

> Estos fenómenos pueden conducir, de no establecerse reglas adecuadas para la acumulación de las pretensiones, siempre bajo condiciones determinadas, a que se dicten resoluciones contradictorias en dos procesos análogos o a que, simplemente, se produzca un desgaste procesal inútil. En ese sentido, el derecho procesal procura tanto la unidad de las resoluciones como la econo-

[14] Jurisprudencia **200 780** [Tesis: 2a./J. 23/95], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, junio de 1995, t I, p 100.
[15] Jurisprudencia **207 878** [Tesis: 4a./J. 20/91], 8a Época, 4a Sala, *Semanario Judicial de la Federación*, noviembre de 1991, t VIII, p 71.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

mía en el proceso y estos principios no se satisfarían de permitirse las separaciones indebidas de pretensiones conexas.[16]

A partir de los criterios de antelación, se puede concluir que los propósitos de la acumulación de autos son dos principales: una, obtener la economía en los juicios, pues varias demandas unidas en un solo proceso exigen un número de actividades menor que en expedientes separados y, la otra, prevenir que se dicten sentencias diversas o contradictorias sobre un mismo tema.

A diferencia de otros incidentes para los que la legislación sólo da reglas generales, la acumulación se regula con mayor detalle. Sobre su procedencia, de acuerdo con el art 766 de la *LFT*, ésta puede ser de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes: *a*) cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones, en este caso, la identidad es plena en cuanto a sujetos y objeto del proceso; *b*) cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo, en este caso sólo hay identidad en las partes procesales y conexión entre los objetos debatidos; *c*) cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo. En este caso, la identidad sólo es de la parte demandada, y *d*) para todos aquellos casos en que, por su propia naturaleza, las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron puedan originar resoluciones contradictorias; ésta es la hipótesis más común que obliga a valorar una posible conexidad implícita entre los distintos procesos.

Como excepción, el art 768 prevé expresamente que las demandas presentadas en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las de seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna acción.

En caso de que se declare procedente la acumulación, la regla es que el juicio o juicios más recientes se acumularán al más antiguo. Según el art 767 y sus efectos, en cumplimiento del 769 son los siguientes: *a*) en la hipótesis de identidad entre sujetos y objeto no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo, y *b*) en los otros casos de procedencia, los conflictos se resolverán por la misma junta en una sola resolución.

---

[16] Ibídem, p 270.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

La tramitación y resolución de la acumulación se hará por vía incidental y será, como ya se dijo, de previo y especial pronunciamiento; la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido será competente para conocer de la acumulación.

Para formar un criterio práctico sobre el tema de la acumulación, su naturaleza y trámite, son de interés las tesis siguientes:

Acumulación en materia laboral. La junta debe decretarla de oficio cuando se trate de juicios que se encuentren en trámite ante ella, aunque en el segundo se reclamen prestaciones no ejercitadas en el primero, pero derivadas de la misma relación de trabajo, ya que no hacerlo constituye una violación a las leyes del procedimiento que amerita su reposición. El artículo 766 de la *Ley Federal del Trabajo* establece: "En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las juntas de conciliación y arbitraje procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes: I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones; II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo; III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo, y IV. En todos aquellos casos que, por su propia naturaleza, las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.". En esa tesitura, cuando existan dos juicios tramitándose ante la propia Junta y se trate de las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una idéntica relación laboral, no es válido que dicha autoridad absuelva de los conceptos reclamados en el último juicio, bajo el argumento de que se están ampliando prestaciones que no se ejercitaron en la primera demanda, pues de conformidad con el primer párrafo, en relación con la fracción II, del aludido precepto, la Junta de oficio debe ordenar la acumulación del juicio más reciente al más antiguo, y resolver la controversia en un solo laudo para evitar resoluciones contradictorias, laudo en el que deberá analizar todas las cuestiones planteadas en ambos juicios, abarcando las prestaciones de diversa naturaleza a las reclamadas en el resto de las demandas, así como las que sean idénticas, ya que no hacerlo constituye una violación a las leyes del procedimiento laboral que amerita su reposición.[17]

Acumulación en materia laboral. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje la declara procedente pero omite fundar su decisión y los efectos que producirá, deja en estado de indefensión a los contendientes y origina una violación a las leyes del procedimiento que amerita su reposición. El artículo 766 de la *Ley Federal del Trabajo* establece que en los procesos que se encuentren en trámite ante las juntas de conciliación y arbitraje procede la acumulación, de oficio o a instancia de parte, en los supuestos previstos en cada una de sus cuatro fracciones, en tanto que el artículo 769 prevé los efectos que se producen cuando prospera el incidente de acumulación. Por tanto, si la autoridad del conocimiento declara procedente la acumulación con apoyo en el citado artículo 766, pero omite indicar tanto en

[17] Tesis aislada **171 869** [Tesis: I.6o.T.337 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, agosto de 2007, t XXVI, p 1536.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

qué supuesto del mencionado dispositivo funda su decisión como qué efectos producirá esa acumulación, con tal abstención la responsable contraviene los invocados artículos 766 y 769, situación que trasciende al resultado del fallo, puesto que los contendientes desconocen los términos en que la Junta está obligada a resolver y, con ello, los deja en estado de indefensión, lo que constituye una violación a las leyes del procedimiento que amerita su reposición.[18]

Acumulación en materia laboral. Una vez integrada la litis en los juicios, procede conforme a la fracción IV del artículo 766 de la *Ley Federal del Trabajo*. Las finalidades que se persiguen con la acumulación de autos son dos: la primera consiste en obtener la economía en los juicios, puesto que varias demandas unidas en un solo procedimiento exigen un número de actividades menor que en juicios separados; y la segunda radica en dictar sentencias (laudos) no contradictorias en asuntos similares. Pero estas finalidades de ninguna manera tienden a modificar los derechos sustantivos de las partes que intervienen en los pleitos que se acumulan, ya que sus efectos son puramente procesales, pues el hecho de que se decrete la acumulación de dos expedientes no puede traer como consecuencia que las partes litigantes pierdan derechos que se encuentran más allá de la relación procesal (como sucede en el caso en que en uno de esos juicios el patrón reconoció la relación laboral), pues pensar de otra manera sería atribuir a la acumulación efectos que la ley no le concede. Por tanto, debe concluirse que el procedimiento de acumulación en materia laboral tiene características netamente formales, con el único fin de la economía procesal de los juicios. Así, de la interrelación de los artículos 766, fracciones I y IV, y 769, fracción II, de la *Ley Federal del Trabajo*, se infiere que la acumulación de juicios laborales, cuando ya se integró la litis en el primero de ellos, procede únicamente en términos de la fracción IV invocada y produce el efecto de que sean resueltos en una sola sentencia; en cambio, cuando la acumulación se promueve antes de contestarse la demanda, se adecua a la hipótesis contenida en la fracción I del dispositivo legal en cita.[19]

Acumulación, incidente de. Cuando existen dos juicios promovidos por el mismo actor, relativos a la misma relación laboral, pero respecto de prestaciones distintas. De lo establecido en la fracción I del artículo 769 de la *Ley Federal del Trabajo*, se sigue que cuando en dos juicios promovidos por el mismo actor, contra el mismo demandado, se reclaman idénticas prestaciones, procederá la acumulación de autos y la Junta que conozca de dichos asuntos para esos efectos sólo podrá tomar en consideración las actuaciones del juicio más antiguo. Ahora bien, de la interpretación armónica de los artículos 766, fracción II y 769, fracción II de la citada ley laboral, se sigue que cuando existen dos juicios promovidos por el mismo actor, relativos a la misma relación laboral, pero respecto de prestaciones distintas, la Junta que conozca de la acumulación deberá resolver el incidente respectivo en una sola audiencia, y en tales casos, las actuaciones de ambos juicios deberán seguir surtiendo efectos, en tanto que la ley no establece disposición en contrario.[20]

---

[18] Tesis aislada **163 701** [Tesis: I.9o.T.266 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, octubre de 2010, t XXXII, p 2891.

[19] Tesis aislada **186 821** [Tesis: XVII.5o.2 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, junio de 2002, t XV, p 623.

[20] Tesis aislada **191 188** [Tesis: VI.T.16 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, septiembre de 2000, t XII, p 702.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

UNIDAD 7

Oralidad en el proceso laboral

7.1 Principio de oralidad en la justicia laboral

En la última década se ha iniciado un importante proceso de reforma en el sector de la judicatura del país dirigido a implementar de manera general nuevos esquemas procesales, denominados comúnmente juicios orales. Así, encontramos que se habla de juicios orales en materia penal, civil, familiar y mercantil, sin omitir que algunas voces, por ignorancia o inocencia, promovieron que también la oralidad se asumiera en materia laboral; no obstante, en esta disciplina, la realidad es que el principio de oralidad no constituye ninguna novedad.

Desde su origen, el proceso en materia de trabajo se diseñó para dar preponderancia a la oralidad —estructurado con la exigencia de comparecencias "personales y en persona" de las partes y/o de sus representantes legales o apoderados en cada audiencia y en cada diligencia—, en el cual la vista se desahoga de forma verbal, se dice con insistencia, y cuenta con la presencia obligatoria de los adversarios jurídicos; éste ha sido y es el acto procesal laboral por excelencia.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

Como se mencionó en la unidad 1, al hacer referencia a los principios de proceso oral, en el diseño procesal laboral predomina la expresión verbal de las partes y busca favorecer la inmediatez en las etapas del juicio al exigir una interacción directa y personal entre los sujetos del proceso, pero también favorece la celeridad al impulsar el desarrollo del proceso en una o pocas audiencias, tras las cuales el juzgador resuelve la controversia planteada mediante el principio de la libre valoración razonada de las pruebas, es decir, lo que en materia laboral se conoce como *decisión a verdad sabida* y *buena fe guardada*, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos para la estimación de pruebas, o sea, la sana crítica.

Las audiencias constituyen los momentos centrales de los "nuevos" juicios orales e igualmente lo son para el proceso laboral, ya que en ellas rige el principio de oralidad en lo relativo a toda intervención de quienes participan en ella.

El principio de oralidad puede entenderse en relación con el principio de igualdad sustancial que subyace al proceso laboral en su búsqueda de equilibrar las condiciones materiales desiguales de las partes del conflicto.

Doctrinariamente, el proceso en materia de trabajo es oral porque así ninguna de las partes estará en desventaja al tener que contratar expertos que redacten sus escritos; en consecuencia, el juzgador aplica el postulado "dame los hechos y te daré el derecho".

Según **Sagardoy**: "Partiendo de la necesaria garantía de la igualdad real de las partes litigantes en el proceso, los diferentes sistemas jurídicos de nuestro ámbito cultural se inclinan por mantener que en el procedimiento laboral prima la oralidad sobre la escritura, conclusión ésta de la que se derivan las restantes notas que caracterizan el citado procedimiento y que son la celeridad, la inmediación y la concentración".[1]

Es bien sabido que la naturaleza predominantemente oral del proceso laboral implica que las partes deben comparecer personalmente o por medio de un representante legal o apoderado para dar celeridad al procedimiento.

La naturaleza oral se refiere a que la comparecencia personal es indispensable en las audiencias, en cuyo caso se requiere la presencia física de

[1] **Juan A. Sagardoy Bengoechea** (1997), "El proceso laboral: principios informadores", en **Néstor De Buen Lozano** y **Emilio Morgado Valenzuela** (coords), *Instituciones de derecho del trabajo y derecho de la seguridad social*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p 829.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

las partes porque tienen que formular de viva voz sus réplicas, contrarréplicas y objeciones.

El propósito de esas disposiciones, se insiste, es contribuir a la sencillez, la concentración y la economía en el procedimiento, asociadas con el desahogo oral; en esto se oponen a la formalización escrita rigurosa que durante décadas dominó en materia civil.

Principalmente se busca una impartición de justicia laboral pronta, que atienda con celeridad y eficacia los conflictos laborales, privilegiando siempre la posibilidad de conciliar.

Efectivamente, puede considerarse que es la fase de conciliación en la cual cobra mayor relevancia la naturaleza oral del proceso laboral, pues en esta etapa surge la exigencia de que las partes estén presentes en ella con el propósito de sentarse a la mesa y dialogar sobre el conflicto, vislumbrando las posibles vías de solución.

Lamentablemente, como se verá en la unidad correspondiente, la conciliación muchas veces es considerada por los litigantes un simple trámite legal, con lo cual pierde toda su importancia y se convierte en un requisito superfluo y sin trascendencia judicial. Sin embargo, un adecuado entendimiento de esta fase —como esta oportunidad no de debatir, sino de dialogar con fines de alcanzar un acuerdo— tendría muchos efectos positivos para la práctica forense laboral.

No sobra insistir en las ventajas que redunda el adecuado procedimiento conciliatorio. **Barajas Montes de Oca** las explica:

> La primera, evitar un juicio formal que requiere una serie de fases, que van desde la preparación y presentación de una demanda a un conjunto de audiencias, hasta llegar a la resolución definitiva (…) La segunda, evitar la demora de un juicio, pues por más agilidad que se dé a un procedimiento, éste tiene que llevarse a través de un curso lógico, determinado y preciso, del cual no puede apartarse la autoridad judicial, por así preverlo las leyes correspondientes. La tercera, obtener en lo posible la comprensión de las partes con la determinación adoptada por la propia autoridad judicial, ya que si no ven cumplidas sus pretensiones es por los motivos y razonamientos que deben formar parte de la resolución.[2]

De esta manera, el principio de oralidad ha sido y es fundamental en la vía laboral y tendría que serlo a futuro, no sólo como medio de expresión

---

[2] **Santiago Barajas Montes de Oca** (1997), *Panorama del derecho mexicano. Derecho del trabajo,* UNAM, McGraw-Hill Interamericana, p 60.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

de la contienda, sino como vía para el debate y el enfrentamiento de argumentaciones, como se concibe por ejemplo en materia penal; pues bien, la oralidad en materia de trabajo tiene como función un propósito eminentemente conciliador: oralidad debe significar diálogo.

De igual manera, la necesidad de que las partes estén presentes en la audiencia, con el fin de participar personalmente en ellas y presentar de forma oral sus pretensiones y argumentos, se entiende incluso como un deber, cuyo incumplimiento tiene sanciones procesales; a guisa de ejemplo, si uno de los litigantes no asiste personalmente ni por conducto de apoderado a la audiencia de ofrecimiento o desahogo de pruebas, perderá ese derecho aunque hubiera realizado el ofrecimiento por escrito, el cual estará afectado por la ausencia de la ratificación oral. Confirma lo expuesto la tesis siguiente:

> **Oralidad, principio de.** El procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que lo reviste de naturaleza especial; requiere la comparecencia de las partes por sí mismas o por conducto de sus representantes a las audiencias que se celebren durante la tramitación del mismo; en consecuencia, si uno de los contendientes no asiste personalmente ni por conducto de apoderado a la audiencia de ofrecimiento o desahogo de pruebas y la Junta del conocimiento le tiene por perdido el derecho para ofrecerlas o desahogarlas, la Junta no comete violación alguna en contra de dicha parte, aunque ésta haya hecho su ofrecimiento por escrito, pues ello sólo es válido cuando el contenido de ese escrito se reproduzca o ratifique, en su caso, oralmente en la audiencia respectiva.[3]

Otra dimensión en la cual se ve reflejada la oralidad en el proceso laboral es durante el desahogo de las pruebas. Tanto en el caso de las confesionales, como en el desahogo de testimoniales y periciales, el sujeto encargado de rendir la prueba debe comparecer personalmente a la audiencia o diligencia para dar respuesta oralmente a las preguntas que se le formularán, igualmente de viva voz.

Rige aquí la igualdad de oportunidades para las partes, de modo que no sólo se encargará de interrogar el oferente de la prueba, sino también la contraparte podrá hacer preguntas al testigo o perito de que se trate e incluso los integrantes de la junta tienen facultades para también preguntar y repreguntar.

De este modo, con algunas excepciones, no se admiten testimonios por escrito, de igual manera, en el caso de peritos, no basta con presentar el informe en pliegos de papel, sino que el experto en una ciencia, arte u oficio

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

---

[3] Jurisprudencia **393 706** [Tesis: 813], 8a Época, T.C.C., Apéndice de 1995, Parte TCC, t V, p 558.

debe comparecer a la diligencia para que las partes y los integrantes de la junta puedan preguntarle lo que juzguen conveniente. La no comparecencia es una violación a las reglas del proceso, como lo expresa la tesis siguiente:

> **Prueba pericial en materia laboral. En su desahogo, el perito debe rendir su dictamen en la audiencia y no limitarse a pr esentarlo en la O ficialía de Partes de la Junta.** El artículo 825 de la *Ley Federal del Trabajo* dispone que, en el desahogo de la prueba per icial, cada parte presentará personalmente a su per ito el día de la audiencia, el que después de protestar su cargo rendirá su dictamen, a menos que por causa justificada solicite se señale nueva fecha para que lo r inda, quien deberá presentarse a rendirlo pues, de estimarlo conveniente, las partes y los integrantes de la junta, pueden hacerle las preguntas que juzguen convenientes; luego, si una de las par tes ofrece la prueba pericial en un incidente, y el perito designado presenta su dictamen a través de la Oficialía de Partes de la Junta y no asiste a la audiencia de desahogo, ésta no debe resolverlo como procedente únicamente con base en los resultados del dictamen rendido, sino que, conforme al citado numeral, debe señalar nueva fecha para su desahogo, ordenando la presencia de nueva cuenta del perito para que comparezca a rendir su dictamen, a fin de que las par tes y los int egrantes de la Junta f ormulen las preguntas que estimen con venientes, ya que si ésta no lo hace compar ecer a la audiencia ocasionaría un perjuicio en contravención del debido proceso y a la equidad procesal de las partes.[4]

En paralelo al proceso ordinario, la oralidad también está presente en los procedimientos especiales previstos por la legislación laboral, en los cuales la mayor ausencia de formalidades conduce a que la vía de trámite verbal sea preferente; cabe recordar que además del proceso ordinario, se prevén los especiales por ley, que son aquellos señalados en el art 892 de la *LFT*.

Los autores identifican los conflictos especiales por su tramitación, categoría en la cual se inscriben los procesos para la resolución de conflictos colectivos de naturaleza económica, el procedimiento extraordinario de la huelga o bien los procedimientos de ejecución, tercerías, prelación de créditos y paraprocesales o voluntarios.

Verbigracia, en el procedimiento de huelga, la audiencia previa en el periodo de prehuelga es también fundamental para el principio de oralidad y en la conciliación, la autoridad, después de escuchar a las partes, procurará inducirlas al arreglo de sus diferencias.

Sin profundizar en el tema, cabe recordar que la huelga es para algunos autores una modalidad en la defensa de los intereses profesionales,

---

[4] Tesis aislada **2 003 370** [Tesis: III.4o.T.6 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro XIX, abril de 2013, t 3, p 2267.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

otros la consideran la cesación del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales y algunos más, únicamente la definen como suspensión del trabajo, con el propósito de obtener mejores condiciones económicas o sociales dentro de la empresa; por su parte, la doctrina internacional avala la interpretación de que se trata de un derecho humano.

Comenta **Barajas Montes de Oca** que existen diversas concepciones: unas que consideran a la huelga un medio de lucha obrera para obtener determinados beneficios; otras, como medio de defensa de ciertos intereses de grupo, y algunas más como factor de orden político destinado a la abstención colectiva y concertada del trabajo.[5]

De vuelta a la oralidad, ésta destaca en los procedimientos especiales y paraprocesales en los que "se da preferencia a la agilidad y rapidez del proceso en aras de superar la lentitud de los trámites, cuando la naturaleza de las diferencias obrero-patronales no requiera un análisis profundo ni de la existencia de un periodo probatorio, que en ocasiones es engorroso e innecesario; por esta razón, el procedimiento especial presenta variantes que a la postre benefician ante la ausencia de reglamentaciones complementarias y la nítida claridad de la resolución a pronunciarse".[6]

Dichos procedimientos paraprocesales operan cuando no hay realmente un litigio de fondo, en tal virtud, se busca ilustrar el criterio jurídico con la explicación que aportan las tesis siguientes y se complementa la última de ellas con una descripción del fenómeno que desmorona el andamiaje protector de los derechos de los trabajadores:

> **Procedimiento paraprocesal. La obligación de precisar la causa o causas de la terminación de la relación laboral es un requisito que deriva de la propia *Ley Federal del Trabajo* y de la exposición de motivos que le dio origen.** De la lectura integral del capítulo III del título quince de la *Ley Federal del Trabajo* y de la exposición de motivos que le dio origen, relativo al procedimiento paraprocesal, se desprende que si bien se trata de actuaciones de la Junta donde no existe contención o litigio, su función no se limita al carácter de simple fedatario de la voluntad de las partes, sino que debe vigilar la observancia de las disposiciones legales al intervenir como autoridad. Por ello, cuando el patrón acude a dicha Junta a efecto de solicitar se realice la notificación y entrega al trabajador del aviso escrito de la fecha de rescisión de la relación laboral, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 982, 983 y 991, en relación con el 47 de dicha ley, también debe señalar la causa o causas que dieron origen a la culminación del vínculo laboral, a efecto de que el trabajador conozca oportunamente las causas o motivos del despido, para que esté en posibilidad de recurrir a

[5] **Santiago Barajas Montes de Oca**, ob cit, p 76.
[6] **Américo Plá Rodríguez** (1985), *La solución de los conflictos de trabajo*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, ap **Santiago Barajas Montes de Oca**, ob cit, p 82.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

los tribunales laborales cuando considere que es injustificado y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio.[7]

Aviso de rescisión de la relación laboral. El hecho de que el trabajador se niegue a firmar por su recibo obliga al patrón a agotar el procedimiento paraprocesal. El artículo 47 de la *Ley Federal del Trabajo* prevé que cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión de la relación laboral, dentro del plazo relativo, el patrón debe hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva solicitando su notificación al trabajador; negativa que también se actualiza ante la falta de firma por su recibo, pues no obstante que el precepto no contempla dicha negativa, la firma es una manifestación que entraña conformidad con efectos jurídicos vinculatorios, es decir, constituye la base para tener por cierto el conocimiento por parte del trabajador de dicho aviso, cumpliendo con la finalidad de que sepa de manera cierta la fecha y las causas que motivaron la rescisión de la relación de trabajo y pueda ejercer las acciones que considere pertinentes. Consecuentemente, el hecho de que el trabajador se haya negado a firmar de recibido el referido aviso obliga al patrón a agotar el procedimiento paraprocesal para su notificación.[8]

Con la reforma laboral de 2012, el patrón puede notificar directamente la rescisión de la relación laboral del trabajador, como lo expresa la tesis anterior, o utilizar para tal efecto a la junta, obligando a la autoridad jurisdiccional laboral —federal o local— que sea la encargada o "mandadera" de llevar con efecto de notificación personal, por medio de sus actuarios, el aviso de despido al último domicilio que hubiera registrado el trabajador afectado; la reforma puso a las autoridades de jurisdicción laboral al servicio del capital, contradiciendo los principios del art 123 constitucional y las instituciones sociales de la *LFT* prístinas y originarias de 1970.

7.2 Uso racional de la oralidad en el proceso laboral

Lamentablemente, en la práctica los fines relacionados con la oralidad se han quedado sólo en buenos propósitos; la experiencia forense ha mostrado que el uso de la técnica oral no contribuye a lograr las soluciones previstas para el proceso, pues en lugar de favorecer la celeridad, la sencillez y la accesibilidad de la justicia, muchos litigantes abusan de la oralidad como una táctica dilatoria, lo cual repercute en retrasar la tramitación de los procesos y ocasiona graves trastornos a la impartición de la justicia laboral.

---

[7] Tesis aislada **184 056** [Tesis: XI.3o.14 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, junio de 2003, t XVII, p 1045.

[8] Jurisprudencia **161 131** [Tesis: 2a./J. 142/2011], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, septiembre de 2011, t XXXIV, p 1091.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

El Pleno de la Junta Federal de 2012 refiere que en algunas juntas especiales se volvió práctica común que los litigantes retrasaran el desahogo de las diveras audiencias y diligencias, por lo cual dictó preceptos legales o diversos documentos para frenar esta tendencia; sin embargo, se alegó que tal conducta está permitida por el art 685 de la *LFT*, que consigna, entre otros, el principio de oralidad en el derecho del trabajo.

Tal conducta indebida de algunos colegas ha generado criterios extremos en las juntas especiales; unas dictan medidas para fomentar el uso racional de la oralidad y otras permiten el uso de la palabra sin limitaciones.

El criterio que estableció la Junta Federal plantea que si bien es cierto que el proceso del derecho del trabajo es predominantemente oral y que la *LFT* no establece un tiempo determinado que deba concederse a las partes para dar contestación a la demanda, replicar, contrarreplicar, ofrecer pruebas y formular sus objeciones, también lo es que el referido principio de oralidad no puede contraponerse con los principios procesales de celeridad, economía y sencillez en el proceso, los cuales también rigen la impartición de justicia laboral.

Fue así que las juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje adoptaron medidas para hacer un uso racional de la oralidad. Esto es válido en el entendido de que el principio de oralidad debe contribuir a la celeridad y sencillez, y de ninguna manera debe interpretarse como un derecho de las partes a hacer uso de la palabra en forma prolongada en detrimento de las labores de las juntas.

En cuanto a la regulación específica del debate oral, destaca lo señalado en el art 878, fracc VI de la *LFT*, el cual refiere que las partes podrán por una sola vez replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si así lo solicitaran.

La Junta Federal, en su interpretación de lo anterior, señala que en las audiencias o diligencias correspondientes, cuando las juntas especiales noten que se hace uso de la palabra en forma prolongada, contraviniendo el uso racional de la oralidad, deben requerir a la parte para que concluya sus manifestaciones y dictar el acuerdo correspondiente, en términos de lo dispuesto en los arts 17 de la Constitución; 685 y 878, fracc VI, aplicados por analogía conforme a dicho numeral 17 y todos de la *LFT*, por lo cual es procedente concederles un término prudente para tal efecto y ordenar se certifique la hora de inicio y conclusión de dicho espacio de tiempo.

De este modo se requiere entender el principio de oralidad en estrecha congruencia con los otros principios del juicio laboral enunciados en el art 685 de la *LFT*, el cual precisa que el proceso será predominantemente oral,

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

pero también, de conformidad con ese precepto, las juntas tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor celeridad, sencillez y economía procesal; todo ello tiene absoluta correspondencia con la prontitud y celeridad en la impartición de justicia, según obliga el art 17 de la norma suprema.

Los principios de oralidad, celeridad, sencillez y economía procesal, no riñen en modo alguno ni son discrepantes entre sí; para las juntas no deben ser recíprocamente excluyentes, sino complementarios unos con otros, pues forman parte de un todo armónico.

La Junta Federal considera que se usa indebidamente la oralidad, por ejemplo, cuando alguna de las partes realiza manifestaciones que no corresponden con el asunto, diligencia o audiencia de que se trate (audiencia inicial, desahogo de una prueba, audiencia incidental, etcétera); o cuando el compareciente hace manifestaciones evidentes para retardar el procedimiento, por ejemplo, utilice la voz para dictar literalmente cualquier precepto legal o documento que se haya exhibido en el desahogo de la audiencia de que se trate, entre otras.

El criterio aprobado en 2012 por la Junta Federal, que deriva de las anteriores consideraciones, señala lo siguiente:

> *En las audiencias o diligencias en que la junta especial advierta que alguna de las partes hace uso excesivo o indebido de la oralidad, en cumplimiento a la obligación que imponen los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 685 y 878, fracción VI, aplicados por analogía conforme al 17, todos de la Ley Federal del Trabajo, debe de tomar las medidas encaminadas a lograr la mayor celeridad, sencillez y economía procesal, para lo cual requerirán a la parte que lo esté haciendo para que concluya sus manifestaciones en el lapso que a juicio de la Junta sea conveniente, apercibida de que de no hacerlo se continuará con el procedimiento, ordenando la certificación de la hora de inicio y de conclusión de dicho término.*

7.3 Impulso a la oralidad en los juicios en materia laboral

En los últimos tiempos, como parte del tránsito generalizado a la justicia oral en otras materias, como ya se dijo, se ha hablado también del inicio o del paso hacia "juicios orales en materia laboral".

La expresión, se reitera, es inexacta en el sentido de que no hay "nuevos juicios orales", pues no ha habido una reforma a la parte adjetiva de la legislación laboral que permita hablar del establecimiento de un nuevo

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

proceso, sino que el juicio se mantiene, con sus tintes orales y su estructura por audiencias de siempre.

Lo que sí puede considerarse una modernización de la justicia oral laboral es la utilización de recursos tecnológicos y la dotación de la infraestructura necesaria para que los juicios laborales puedan realizarse en los locales jurisdiccionales adecuados, en salas acondicionadas de forma óptima y con tecnología de videograbación, la cual disminuye el uso de las constancias escritas de lo dicho en las audiencias y permite el registro de éstas por medios digitales.

De este modo, en el desaparecido Distrito Federal, hoy denominado Ciudad de México, y Chihuahua principalmente, se han abierto nuevas instalaciones que cuentan con salas adaptadas especialmente para el desarrollo de los juicios orales.

Sin duda se trata de un gasto enorme en recursos materiales, que se espera traiga consigo buenos resultados, y se prevé que estas experiencias deriven en la realización de procesos similares en el ámbito federal.

La propia *LFT* autoriza una mayor utilización de los medios técnicos para este propósito; en términos del art 724, citado con antelación, el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o el de las juntas locales, podrá acordar la creación, divulgación y uso de medios tecnológicos que incluyan los sistemas necesarios para la consulta y actuación de las partes en los procedimientos laborales y, de igual manera, se podrá acordar que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja, previa certificación de su microfilmación o de su conservación mediante cualquier otro procedimiento técnico-científico que permita su consulta.

En el mismo sentido, en relación con el desahogo de pruebas periciales ya se admite la utilización de medios electrónicos con el fin de alcanzar mayor economía, concentración y sencillez en el proceso, por lo que se considera de interés la tesis siguiente:

> **Prueba pericial en el procedimiento laboral. A fin de lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso, en su desahogo puede hacerse uso de los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia y las diversas tecnologías de la información y comunicación.** El desahogo de la audiencia a que se refiere el artículo 825, fracción III, de la *Ley Federal del Trabajo*, en que se recibe el dictamen del perito tercero en discordia, mediante comunicación electrónica entre la Junta Especial y la Unidad de Peritajes y Diligencias de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sita en el Distrito Federal, donde estuvo presente el perito tercero en discordia, no infringe las normas del procedimiento previstas por la citada ley, porque, de acuerdo con la reforma y adición de diversas disposiciones a ésta, mediante decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

> 2012, en el artículo 776, fracción VIII, se establecen como medios de prueba admisibles en el proceso laboral las distintas tecnologías de la información y 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. Por tanto, en aras de lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso, no se advierte motivo alguno para no hacer extensivos estos recursos electrónicos a la recepción de los medios de prueba de las partes, pues se trata de una mera cuestión procesal y no de derechos sustantivos.[9]

De este modo, la adecuación del proceso a los medios electrónicos, muy comunes actualmente, es algo ineludible y necesario porque se ha de entender que el mal funcionamiento del proceso laboral repercute directamente en violaciones a los derechos de los trabajadores.

Esta tendencia debe ser vista desde la concepción del propio proceso laboral en su calidad de "garantía de efectividad", recogida en las instituciones ejecutivas del derecho laboral (jornada, salario, salud en el trabajo, estabilidad del trabajador en el empleo, sindicato, contrato colectivo y huelga), así como por el cuerpo protector del derecho de la seguridad social.

Ambos son instrumentos jurídico-sociales para la promoción, impulso y actuación del derecho del trabajo, de ahí la exigencia de un procedimiento caracterizado por su "extremada sencillez, gran rapidez y absoluta gratuidad, porque sin esas condiciones es absolutamente inoperante".[10]

En síntesis, un proceso del trabajo verdaderamente oral, sencillo y pronto es el reclamo, para ello debe cesar la precarización presupuestal de la justicia laboral y establecerse un número similar de juntas al de la justicia penal.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

[9] Tesis aislada **2 007 536** [Tesis: IX.1o.16 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 10, septiembre de 2014, t III, p 2530.

[10] **Juan A. Sagardoy Bengoechea**, ob cit, p 824.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

UNIDAD 8

Pruebas en el juicio laboral

8.1 Concepto de prueba

Las cuestiones correspondientes a las pruebas son temas centrales en el ámbito procesal. El profesional del derecho sabe que un juicio no lo gana quien hace las mejores alegaciones, sino quien apoya sus aseveraciones en argumentos y elementos probatorios suficientes.

Una buena estrategia procesal otorga prioridad a la previsión de la prueba, pues se entiende que un aspecto toral es determinar cómo se van a acreditar los hechos que favorezcan la posición de la parte representada; al respecto, **Bentham** señalaba con claridad que "el arte del proceso no es esencialmente otra cosa que el arte de administrar las pruebas".[1]

En el lenguaje común, "el sustantivo *prueba* se refiere al medio o instrumento de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o falsedad de una proposición y la existencia o inexistencia de algo".[2]

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

[1] **Jeremy Bentham** (1959), *Tratado de las pruebas judiciales*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, t I, p 10.

[2] **Eduardo Pallares** (1970), *Diccionario de derecho procesal civil*, México, Editorial Porrúa, p 661.

En materia procesal, puede hablarse de la prueba en un sentido extensivo como la actividad que realizan las partes para acreditar ante el juez la veracidad de sus dichos o el alcance y/o la autenticidad de las pruebas ofrecidas en referencia con cada elemento que respalda o demuestra la existencia de un hecho.

Así, **Couture** dice que en el plano procesal se denomina *prueba* "el conjunto de actuaciones realizadas en juicio, con el objeto de demostrar la verdad o falsedad de las manifestaciones formuladas en el mismo (...) también se entiende como prueba incluso los medios de evidencia, como documentos y testigos, entre otros, que crean al juez la convicción necesaria para admitir como ciertas o rechazar como falsas las proposiciones formuladas en juicio".[3]

En sentido similar, **Ovalle Favela** apunta que la palabra prueba se emplea con diversas acepciones: sirve para designar los medios de prueba, es decir, los instrumentos con los que se pretende lograr el cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos en el proceso, también se utiliza para referirse a la actividad tendiente a lograr tal cercioramiento, independientemente de que éste se logre o no, y, en tercer lugar, el vocablo prueba hace referencia al resultado positivo obtenido con la actividad probatoria; de esta manera se puede afirmar que alguien ha probado cuando logra efectivamente el cercioramiento del juzgador.[4]

La doctrina procesal ha elaborado diversos criterios de clasificación de los medios probatorios y, por ser de interés, se comentan algunos tipos de prueba:

a) *Pruebas directas* y *pruebas indirectas*. Las primeras son aquellas que producen el conocimiento del hecho que se trata de probar de un modo inmediato y por sí mismas; es el caso de la inspección. Por otro lado, las pruebas indirectas son aquellas en las cuales el hecho por probar está vinculado mediatamente con el medio de prueba, esto es, se trata de dos hechos distintos que sin embargo se relacionan, como son las testimoniales y las periciales.

b) *Pruebas preconstituidas* y *pruebas por constituir*. Las primeras son aquellas que tienen existencia jurídica antes del litigio, como contratos escritos, títulos de crédito y otras documentales. Por otra parte, las pruebas por constituir son las que se elaboran durante el juicio o con motivo

[3] **Eduardo J. Couture** (1988), *Vocabulario jurídico*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, pp 490-491.
[4] **José Ovalle Favela** (2003), *Derecho procesal civil*, México, Oxford University Press, p 125.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

de éste, como la pericial, la confesional y las testimoniales; en el juicio oral, para ser válidas, habrán de fincarse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas y luego de ser admitidas, durante su desahogo.

c) *Pruebas nominadas* y *pruebas innominadas*. Las primeras están expresamente reconocidas y reguladas, esto es, son los medios de prueba que enumera la legislación, mientras que las segundas no están reglamentadas y su admisión queda bajo el prudente arbitrio de la autoridad del juzgador.

8.2 Disposiciones generales

8.2.1 Principios de la actividad probatoria

En materia laboral, existe libertad probatoria en tanto es admisible en el proceso cualquier medio de prueba, siempre que no sea contrario a la moral y/o al derecho.

Con especificidad, son pruebas nominadas las que se enlistan en el art 776 de la *LFT*: la confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña, y, en general, todos los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

La limitante de fondo prevista expresamente en el art 777 de la *LFT* es la pertinencia y oportunidad de la prueba, o sea, el requisito es que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Respecto al momento procesal oportuno para el ofrecimiento de las pruebas, la regla indica que todas deberán rendirse en la audiencia respectiva; luego, por excepción, las únicas pruebas admisibles con posterioridad serán las que se refieran a hechos supervenientes, es decir, no producidos hasta el momento de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. Asimismo, deberán presentarse las pruebas de refutación cuya finalidad es probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Ahora bien, la junta podrá desechar las pruebas impertinentes, dilatorias e irrelevantes. Conforme se establece en el art 779 de la *LFT*, se procederá a desechar aquellas pruebas que no tengan relación con la litis

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

planteada o resulten inútiles o intrascendentes, con el deber de expresar el motivo para tomar dicha decisión.

El oferente deberá acompañar cada prueba de los elementos necesarios para su apreciación y desahogo (art 780).

Igualmente, existe libertad de interrogatorio en el proceso, así como la oportunidad de examinar las pruebas documentales.

En términos del numeral 781, las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas acerca de los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos exhibidos para estar en posibilidad de formular sus objeciones de viva voz.

Asimismo, se prevén facultades oficiosas para la junta en el renglón de la prueba. Esta autoridad podrá ordenar, con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y, en consecuencia, requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate (art 782).

Respecto a esas diligencias para mejor proveer, su naturaleza procesal consiste en impulsar la búsqueda de una verdad material; de acuerdo con el tratadista español **Antonio Baylos Grau**, la característica de esta actividad probatoria:

> Consiste en que no procede de un acto de parte, sino del órgano judicial que las ordena. La justificación de esta posibilidad viene dada por la necesidad, en el proceso laboral, de arbitrar mecanismos dependientes del poder directivo del juez o del tribunal que posibiliten una visión completa de los hechos objeto del litigio, trascendiendo así el principio de impulso de parte típico del proceso civil. De esta forma, el trámite aludido se conecta directamente con la finalidad del proceso laboral que consiste en la búsqueda de la verdad material.[5]

Se pone énfasis en el deber de terceros para colaborar en la actividad probatoria durante el proceso a requerimiento expreso de la junta. En esta tesitura, se señala que toda autoridad o persona ajena al juicio que posea documentos que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, deberá aportarlos, a más tardar, en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas o hasta antes del cierre de la instrucción (art 783).

---

[5] **Antonio Baylos Grau**, **Jesús Cruz Villalón** y **María Fernanda Fernández López** (1995), *Instituciones de derecho procesal laboral*, 2a ed, Madrid, Trotta, pp 175-176.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

8.2.2 Carga de la prueba

Como expresión del principio de protección a la parte débil en el conflicto laboral (el trabajador), la carga de la prueba sobre hechos controvertidos suele ser flexible para él, particularmente respecto a que el deber de guardar constancia corresponde al patrón o a la empresa, considerando que la administración es responsabilidad de éstos y no del empleado.

En ese sentido, el art 784 de la *LFT* señala que 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. Para tal efecto requerirá al patrón que exhiba los documentos que, de acuerdo con la ley, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, con el apercibimiento que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

La carga de la prueba recae así sobre el patrón, pero no significa que, en el supuesto de que el trabajador conserve o haya reconstituido pruebas respecto de los hechos, esté impedido en su ofrecimiento. En el mismo numeral que se analiza, la parte patronal tendrá la carga de la prueba sobre su dicho cuando exista controversia acerca de los puntos siguientes: fecha de ingreso del trabajador; antigüedad del trabajador en el empleo; faltas de asistencia del trabajador; causa de rescisión de la relación de trabajo; causal de terminación de la relación laboral, mediante la existencia del contrato de trabajo para obra o tiempo determinado; constancia de haber avisado por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido; documento en que consta el contrato de trabajo; jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; pago de días de descanso obligatorios por ley, por el contrato individual o colectivo, así como haber cubierto el aguinaldo; disfrute y pago de las vacaciones; pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; monto y pago del salario; pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, además de incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.

La carga de la prueba no cambia, incluso si por circunstancias diversas de caso fortuito o fuerza mayor se han perdido o destruido los documentos para acreditar el cumplimiento de las obligaciones patronales referidas; aun en esos casos, no procede relevar al patrón de probar su dicho por otros medios.

Como este es uno de los temas de mayor discusión en los juicios laborales, dada la constante eliminación de los derechos de los trabajadores

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

por parte del Ejecutivo Federal —que en 2012 forzó la reforma, decidida políticamente, a más de 400 artículos de la *LFT*— y a que el desmantelamiento de la protección obrera se consuma sistemáticamente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resulta de interés la jurisprudencia por reiteración, que transfiere al trabajador el deber de probar la relación de trabajo ante la llana negativa del patrón:

> **Relación laboral. Cuando el patrón niega la existencia del contrato de trabajo, la carga de la prueba recae en el trabajador.** Lo estatuido por el artículo 784, fracción VII, de la *Ley Federal del Trabajo*, en el sentido de que corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre el contrato de trabajo, sólo tiene aplicación cuando el conflicto versa sobre los términos de una relación laboral cuya existencia es aceptada por las partes, pero no puede hacerse extensivo al caso en que se niega la existencia de ese contrato, porque en tal hipótesis la carga de la prueba recae en el trabajador ya que la Junta no está en aptitud de exigir al patrón la exhibición de documento alguno que la lleve al conocimiento de los hechos, pues de hacerlo lo estaría forzando a demostrar hechos negativos, lo cual es contrario a la técnica jurídica.[6]

En otra perspectiva, en aplicación del principio que rige en el proceso laboral y que reza "debe probar quien esté en aptitud de hacerlo, independientemente de lo que afirme o niegue", son importantes las tesis siguientes:

> **Carga de la prueba en materia laboral. La impuesta al patrón respecto de los documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio no viola las garantías de audiencia y debido proceso, al ser razonable y justificada por tener una situación de mayor disponibilidad y facilidad de los medios probatorios.** El artículo 784 de la *Ley Federal del Trabajo* fija los casos específicos en que corresponderá la carga de la prueba al patrón, ante todo respecto de documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, así como determinados supuestos fundamentales de la relación laboral (fecha de ingreso, antigüedad, contrato de trabajo, duración de la jornada, monto y pago del salario, prestaciones periódicas, seguridad social y las que por ley debe cubrir), incluyendo las causas justificadas de rescisión y despido. Lo anterior no viola el artículo 14 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, que prevé las garantías de audiencia y debido proceso, ya que permite el acceso a una decisión jurisdiccional conforme a la verdad, por las siguientes razones: 1) no se priva de defensa al patrón pues reglamenta las formalidades esenciales del juicio laboral, permitiéndole conocer la demanda y ser oído en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas e , igualmente, alegar previo al dictado del laudo; 2) el incumplimiento de tal débito sólo genera una presunción iuris tantum, preservando la posibilidad de acreditar los hechos controvertidos también con

[6] Jurisprudencia **164436** [Tesis: IX.2o. J/16], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, junio de 2010, t XXXI, p 817.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

otras pruebas; 3) fija una carga específica y limitada, en contraste con una absoluta, y 4) es un tratamiento normativo razonable y justificado, ya que el patrón guarda una situación de mayor disponibilidad y facilidad de la prueba, lo que privilegió el legislador para atemperar la regla general de que quien afirma un hecho deba probarlo, acorde al proceso legislativo del referido artículo 784, vigente a partir del 4 de enero de 1980. Luego, dicho numeral procura el derecho a un proceso justo y el conocimiento de la verdad, en tanto incentiva el equilibrio material entre trabajador y patrón dentro del proceso, al fijar un deber de acreditar determinados hechos que podrían ser fundamentales para bien juzgar, en quien normalmente estaría en mejor posibilidad de hacerlo, es decir, el patrón, quien tiene la obligación de conservar determinada información de sus empleados para demostrar el cumplimiento de sus obligaciones (obrero, fiscal y de seguridad social, entre otros) y deberes previstos en el artículo 123, apartado A, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Además, como es la persona a quien se subordina el operario y garante de tales obligaciones, es quien mejor puede evidenciar las condiciones bajo las que lo emplea, dado el mayor contacto con la prueba, pues el trabajador tiene menor margen de acceso o cercanía con todos los documentos o pruebas idóneas, por lo que dicha disposición tampoco obliga a lo imposible, pues trata de aquellos datos o información que debería tener el empleador. En suma, es un débito acorde con el fin del proceso jurisdiccional, al garantizar la mejor aproximación posible a la verdad material para dictar una decisión justa, obligando a quien guarda mejor condición de probar dichos supuestos.[7]

Carga dinámica de la prueba en el juicio laboral. Está prevista en la *Ley Federal del Trabajo* y consiste en dispensar del débito probatorio del despido al trabajador y trasladarlo al patrón (reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* de 4 de enero de 1980). Conforme al artículo 784, fracción VI, de la *Ley Federal del Trabajo*, el trabajador queda eximido de probar el despido cuando, entre otras causas, exista controversia sobre haberle dado aviso el patrón por escrito de la fecha y causa de la separación. Así, la norma traslada al patrón el débito de probar el hecho de haber despedido al operario por causa justificada, medida implementada en la reforma a la *Ley Federal del Trabajo*, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 4 de enero de 1980, cuyas razones, según el proceso legislativo, fueron: *a*) una referencia expresa a modificar el parámetro tradicional de distribución de la carga de la prueba dentro del juicio laboral, al cuestionar el principio inherente a que quien afirma debe probar los hechos constitutivos de su acción, porque aplicado rígidamente —en forma absoluta, sin consideración de las dificultades objetivas—, limita la actividad del tribunal de juzgar conforme a una idea clara y completa de los hechos; *b*) la necesidad de distinguir que el deber de probar un hecho y disponer de todos los medios para hacerlo no siempre coinciden y, con frecuencia, es la contraparte o terceros ajenos al juicio quienes disponen de más elementos que el actor para comprobar lo que éste afirma; *c*) exigencia de una modalidad participativa y de colaboración de todos aquellos que intervienen en el juicio, para lograr el esclarecimiento de la verdad y para aportar todos los elementos que faciliten la labor de juzgar, y *d*) el sentido optativo de la carga probatoria, contenido en

[7] Tesis aislada **2002714** [Tesis: III.3o.T.8 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro XVII, febrero de 2013, t 2, p 1325.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

la iniciativa de la citada reforma, se sustituyó por la de un imperativo y así afianzar el equilibrio material de las partes, fincándola al patrón, a quien se consideró en mejor posibilidad de cumplirla. Luego, el fin de la reforma fue atemperar las consecuencias desfavorables para el conocimiento de la verdad y la impartición de justicia obrera, del principio de derecho común indicado, flexibilizándolo en procesos de contenido social, al obligar a la parte que podría tener mayor capacidad de aportar las pruebas a su exhibición, con la presunción de certeza de los hechos narrados por el trabajador en caso de contumacia (salvo prueba en contrario), así que es un deber contribuir al conocimiento de la verdad, cooperando con la exhibición de las pruebas en los supuestos descritos en la norma para la efectiva impartición de justicia, en atención al desequilibrio entre los factores de la producción que atiende la referida reforma. En este contexto, en la doctrina procesal también es conocida como "carga dinámica de la prueba", según la cual debe aportarla quien esté en mejor posición y condición de hacerlo, ya sea por cuestiones técnicas, profesionales, fácticas o de mejor oportunidad, en un contexto de buena fe y solidaridad procesal, frente a situaciones de insuficiencia probatoria de la contraparte que objetivamente resulta necesario atender. Es un medio excepcional que desplaza el débito respecto a situaciones concretas y no de forma total, flexibilizando la rigidez de las reglas generales, pues no las desecha sino las complementa o perfecciona. Finalmente, atiende a criterios de disponibilidad (situación de cercanía, acceso o contacto con el medio o fuente de la prueba) y de facilidad (mayor economía, rapidez o seguridad para aportarla), más allá de la situación de actor o demandado, ante la dificultad de su acceso a la prueba, que podría implicar una menor capacidad de probar.[8]

Carga de la prueba en el procedimiento laboral. Sus características. Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la *Ley Federal del Trabajo*, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en 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 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.[9]

---

[8] Tesis aislada **2002 715** [Tesis: III.3o.T.9 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro XVII, febrero de 2013, t 2, p 1326.

[9] Tesis aislada **186996** [Tesis: 2a. LX/2002], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, mayo de 2002, t XV, p 300.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

8.2.3 Deber de comparecer

En términos generales, quien sea llamado a comparecer ante la junta para rendir prueba confesional, esto es, absolver posiciones o para fungir como testigo de un hecho o reconocer el contenido o firma de un documento, está obligado a comparecer; por lo tanto, se prevén diversos apercibimientos para tal efecto e incluso en ciertos casos puede ordenarse la presentación mediante el uso de la fuerza pública.

La excepción se contiene en el art 785, en la hipótesis de que alguna persona esté imposibilitada por enfermedad u otra causa a concurrir al local de la junta y lo justifica a juicio de ésta mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba bajo protesta de decir verdad; ante esta condición, podrá señalarse nueva fecha para el desahogo de la prueba y si en esa nueva fecha subsiste el impedimento, la junta podrá ordenar que el secretario, acompañado por los miembros de la junta que lo deseen, se traslade al lugar donde se encuentra el imposibilitado para el desahogo de la prueba. En esos casos, de no encontrar a la persona, se le declarará confesa, se darán por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o se declarara desierta la prueba, según sea el caso.

El certificado médico para justificar la falta a la comparecencia obligatoria deberá contener el nombre, número de cédula profesional y firma del galeno que lo expida, la fecha y el estado patológico que justifica la imposibilidad del citado; los certificados médicos expedidos por instituciones públicas de seguridad social no requieren ratificarse.

Faltar a una comparecencia es un recurso que utilizan con cierta frecuencia y cinismo algunos representantes legales de empresas e instituciones gubernamentales, a efecto de provocar dilación en el proceso o cuando les atemoriza sentarse en el banquillo de los interrogatorios; en la jerga de las juntas se dice "enfermé al testigo" o "enfermé al absolvente", por supuesto, cuidando que no aparezca en autos su frivolidad.

8.3 Prueba confesional

De acuerdo con **Pallares**, la confesión "es el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que les perjudican".[10]

---

[10] **Eduardo Pallares**, ob cit, p 175.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Por su parte, **Ovalle Favela** señala que la prueba confesional "es la declaración vinculativa de parte, la cual contiene la admisión de que determinados hechos propios son ciertos".[11]

Solamente pueden ser sujetos de esta prueba las partes que contienden en el juicio; la práctica procesal llama *absolvente* a quien corresponde responder las preguntas y *articulante* a quien se encarga de formularlas y resulta evidente que dichos roles son intercambiables, pues cuando ambas partes ofrecen la confesional, les corresponderá por turnos interrogar y ser interrogados.

La doctrina suele distinguir entre confesión espontánea, la cual se presenta cuando la formula el propio sujeto procesal en su escrito de demanda o contestación, y confesión provocada, cuando se realiza ante al órgano decisorio tras haber sido ofrecida por la contraparte; asimismo, se habla de confesión expresa cuando ésta se integra de palabras que expresan clara y manifiestamente lo que se dice, y confesión tácita cuando se infiere de algún hecho o se presume por la ley.

De este modo, es prerrogativa de cada parte solicitar que la contraria comparezca para desahogar la prueba confesional; se trata de una prueba básica mediante la cual se busca que el contrario, bajo protesta de conducirse con verdad, reconozca los hechos del litigio.

En términos del art 786 de la *LFT*, cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones; si se trata de personas morales, por ser entes abstractos, la comparecencia personal se realizará por medio de representante legal o apoderado con facultades para absolver posiciones. En el caso de sindicatos u organizaciones de trabajadores o patrones, éstos absolverán posiciones ya sea por conducto de su secretario general, por los integrantes de la representación estatutariamente autorizada o por un apoderado con facultades expresas.

Respecto a esas personas morales, la legislación y la práctica procesal disponen la conocida "confesional para hechos propios" que deberán desahogar personas físicas que no necesariamente actúan como representantes de la empresa de que se trate; según el art 787, las partes también podrán solicitar, para absolver posiciones, que se cite personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando

[11] **José Ovalle Favela**, *Derecho procesal*... ob cit, p 147.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

los hechos que dieron origen al conflicto sean de su autoría, o como se acostumbra decir, les sean propios en virtud de que se les hayan atribuido en la demanda o en la contestación.

También existe la "confesional para hechos personales", estos no son imputados a persona física alguna, son hechos que le constan a la persona moral demandada y se practicará mediante la comparecencia personal del representante legal, funcionario o apoderado que designe la empresa y demuestre contar con las facultades necesarias para absolver posiciones sobre los hechos de la controversia.

Respecto a la prueba confesional a cargo de personas morales, son ilustrativos los criterios jurisprudenciales siguientes:

> **Prueba confesional a cargo de persona moral. Requisitos para su ofrecimiento (materia laboral).** De lo expuesto en la jurisprudencia **"Prueba confesional a cargo de persona moral, desahogo de la."**, que aparece publicada en la página 266 del tomo V, materia del trabajo, del Apéndice al *Semanario Judicial de la Federación* 1917-1995, se puede sostener que en los juicios laborales la prueba confesional ofrecida a cargo de las personas morales puede ser desahogada en dos formas: la primera, a que se refiere al artículo 786 de la *Ley Federal del Trabajo*, por conducto de su representante legal, constituyendo así la regla general, es decir, puede ser desahogada indistintamente por el administrador, a quien corresponde su representación por disposición del artículo 10 de la *Ley General de Sociedades Mercantiles*, por el mandatario con cláusula especial para articular y absolver posiciones, a quien el mismo artículo 10 autoriza para que pueda ser nombrado para representar así a la sociedad, o bien, por cualquier director, administrador o cualquier persona que ejerza funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, toda vez que a estos últimos el artículo 11 de la *Ley Federal del Trabajo* les confiere el carácter de representantes del patrón para efectos de la relación laboral. La segunda forma en que puede ser desahogada la prueba confesional ofrecida a cargo de una persona moral es en términos del artículo 787 de la *Ley Federal del Trabajo*, siendo ésta la excepción, pues, conforme al precepto anotado, se permite citar a absolver posiciones personalmente a un director, administrador o gerente y, en general, a una persona que ejerza funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien, que por razón de sus funciones les deban ser conocidos; por lo para que el articulante pueda justificar la exigencia de que sea precisamente una de esas personas, individualmente consideradas, la que comparezca a absolver las posiciones, aquél deberá justificar su pretensión con la intervención o el conocimiento directo de los hechos que a esa persona atribuya, o el que se pueda presumir que conoce por razón de su función, pero no es válido que el articulante, arbitrariamente, establezca la exigencia de que se niegue a la persona moral que comparezca a través de cualquiera de sus representantes a que aluden los artículos 11 de la *Ley Federal del Trabajo* y 10 de la *Ley General de Sociedades Mercantiles*, o del apoderado que le autorizan tanto este último precepto como el artículo 692 de la ley laboral, máxime que el apoderado designado para ello (sic), la jurisprudencia de la Suprema Corte que antes se citó

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

concluye que también es un representante legal de la persona moral; luego, compartiendo el criterio del Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa, intitulado "**Confesional. Sociedades anónimas.**", que sostuvo al resolver el amparo 617/72, bajo la ponencia del entonces magistrado Guillermo Guzmán Orozco, aplicado por analogía a la materia laboral, volumen 50 del *Semanario Judicial de la Federación*, novena época, sexta parte, página 24, cabe establecer que la exigencia de no permitir apoderado para el desahogo de la confesional, sin apoyarse en el artículo 787 de la *Ley Federal del Trabajo*, iría en grave perjuicio de algunas personas morales, cuando, por ejemplo, tengan múltiples negocios en diversas localidades y un administrador único y varios gerentes generales, pues sería, se insiste, infundadamente perjudicial para la marcha de la administración que el presidente del consejo de administración o el administrador único tuviesen que estar acudiendo a absolver posiciones en distintos tribunales, si los litigios de la empresa lo exigieran. En consecuencia, únicamente se puede admitir la confesional a cargo de la persona moral por conducto de representante y no de simple apoderado, cuando se haga el ofrecimiento en términos del artículo 787 de la *Ley Federal del Trabajo*, esto es, por haber tenido aquél participación directa en los hechos base de la demanda o porque se pueda presumir que los conoció por razón de su función.[12]

Prueba confesional a cargo de personas morales previstas en el artículo 787 de la *Ley Federal del Trabajo*. Pueden ser llamadas a absolver posiciones personalmente quienes ejerzan funciones de dirección o administración, aun cuando no se les hayan atribuido hechos en el escrito de demanda por habérseles imputado al patrón. De conformidad con el artículo 787 de la *Ley Federal del Trabajo*, cuando se trate de personas morales, la prueba confesional también puede desahogarse personalmente por los directores, administradores, gerentes y, en general, por quienes ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento. Probanza respecto de la cual pueden ocurrir dos supuestos: que se ofrezca en relación con hechos que les sean propios a las personas mencionadas y se les hayan atribuido en la demanda o contestación; o bien, que por razón de sus funciones les sean de su conocimiento los hechos controvertidos. Lo anterior es así porque dichas personas no deben considerarse como terceros extraños a juicio, sino como integrantes de la parte patronal, en atención a que las funciones desempeñadas en representación de ésta, como son las de administrar, dirigir, vigilar o procurar las actividades propias de la empresa, y a los resultados económicos o en los procesos productivos, sus actuaciones obligan al patrón y, por ende, por ficción de la ley se justifica que sean llamados a deponer en el juicio con el carácter de absolventes en la prueba confesional, independientemente de que no se les hayan atribuido hechos en el escrito de demanda, por habérseles imputado a la patronal.[13]

Prueba confesional en materia laboral. Su desechamiento apoyado en que el absolvente como representante del patrón es un "alto directivo" es ilegal. De la interpretación armónica de los artículos 787, 788 y 790 de la *Ley Federal del Trabajo* que disponen

---

[12] Tesis aislada **198302** [Tesis: XV.1o.10 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, julio de 1997, t VI, p 418.

[13] Tesis aislada **169239** [Tesis: XIX.2o.PT.16 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, julio de 2008, t XXVIII, p 1834.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

> la citación de las personas que podrán acudir a absolv er posiciones en el desahogo de la prueba confesional, así como las normas para que ésta se lleve a cabo, no se advierte facultad alguna que aut orice a las juntas de conciliación y ar bitraje a excusar a los absolv entes que acudan a absolver posiciones en representación del patrón y, con base en esa premisa, acuerde su desechamiento, apoyando su decisión en que al t ener éstos la calidad de "altos directivos", de acuerdo a sus funciones, se encuentran impedidos a presentarse a su desahogo. Luego, si de conformidad con dicho argumento la Junta desecha esa prueba, su decisión resulta violatoria de garantías, al carecer de sustento legal.[14]

Cabe recordar que en el proceso laboral se debe proteger al trabajador, pues se busca que no pierda la oportunidad de desahogar dicha prueba; en esa medida, la jurisprudencia establece que esta prueba confesional se podrá admitir, incluso si el trabajador no señala el nombre de los directores, administradores o gerentes de la empresa donde laboraba, pues no tiene esa obligación, pues son datos que muchas veces son vedados a los empleados, tampoco debe proporcionar con precisión el domicilio de aquéllos, porque no está obligado a tener esas informaciones, entonces para admitir la confesional, basta que proporcione los datos del lugar donde prestaba sus servicios y demás correlativos, consecuentemente para profundizar ilustran las tesis siguientes:

> **Prueba confesional a car go de dir ectores, administradores o ger entes de la empr esa demandada. Al ofrecerla en términos del artículo 787 de la *Ley Federal del Trabajo*, el trabajador no está obligado a pr oporcionar el domicilio en donde deba citárseles .** De acuerdo con la jur isprudencia 2a./J. 119/2005, de la Segunda Sala de la Supr ema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* y su gaceta, novena época, tomo XXII, octubre de 2005, página 901, de rubro: "**Prueba confesional a cargo de directores, administradores o gerentes de la empresa demandada. Al ofrecerla en términos del artículo 787 de la *Ley Federal del Trabajo*, el trabajador no está obligado a dar sus nombres.",** el trabajador, en un juicio laboral, no tiene la obligación de dar el nombre de los directores, administradores o gerentes de la empresa cuando ofrezca su confesional como prueba en términos del artículo 787 de la *Ley Federal del Trabajo* para que ésta sea admitida; a mayor razón, el trabajador no tiene por qué pr oporcionar el domicilio de aquéllos, pues éste es un dato más privado y difícil de conocer que el nombr e; luego entonces, bastará para su admisión, como lo establece la jur isprudencia en cita, con que proporcione los datos en donde presta sus servicios y los demás correlativos a su correcta identificación; ello, siempre y cuando la persona citada trabaje aún con el patr ón, pues de lo contrario corresponderá al trabajador oferente proporcionar los datos necesarios para su citación.[15]

---

[14] Tesis aislada **2 001 444** [Tesis: IV.3o.T.10 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro XI, agosto de 2012, t 2, p 1943.

[15] Tesis aislada **172 702** [Tesis: I.3o.T.162 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, abril de 2007, t XXV, p 1803.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

Prueba confesional a cargo de directores, administradores o gerentes de la empresa demandada. Al ofrecerla en términos del artículo 787 de la *Ley Federal del Trabajo* el trabajador no está obligado a dar sus nombr es. La *Ley Federal del Trabajo*, al establecer las reglas procesales referentes al ofrecimiento, desahogo y características de la prueba confesional, prevé en su artículo 787 que el trabajador podrá solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los dir ectores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa demandada cuando los hechos que originaron el conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda, o bien, que por razones de sus funciones les deban ser conocidos . Ahora bien, aun cuando tales nor mas no señalan si el trabajador, al ofrecer la prueba en esos t érminos, debe indicar el nombr e del absolvente, es inexacto que si omite ese dato la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda, conforme a derecho, no admitir la prueba, ya que según establece el artículo 17 de la ley indicada, ante la falta de disposición expresa se considerarán, entre otros supuestos, las normas que regulen casos semejantes, por lo que resulta aplicable analógicamente el artículo 712 de la propia ley, el cual prevé que cuando el trabajador ignore el nombre del patrón, bastará que en su demanda precise el domicilio de la empresa donde prestó o presta sus servicios y la actividad a la que se dedica aquél; de ahí que la prueba confesional deberá admitirse aunque no se señale el nombre del absolvente, si se proporcionan los datos en donde presta sus servicios y los demás relativos a su correcta identificación, ya que en el proceso laboral las partes, y más aún el trabajador, no siempre tienen conocimiento de los datos personales de aquellos con los cuales se relacionan con motivo de la prestación de sus servicios.[16]

Hecha la citación, el patrón, sea persona física o moral, o bien el trabajador, tienen el deber jurídico de comparecer para desahogar la confesional; la sanción procedente ante la ausencia injustificada que lleva a decretar un incumplimiento es la "confesión ficta". El art 788 establece que la junta ordenará citar a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados y los apercibirá que de no concurrir el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen y que previamente se hayan calificado de legales por la autoridad jurisdiccional.

La fórmula para desahogar esta prueba es mediante preguntas cerradas, que únicamente pueden ser afirmadas o negadas y se les denomina posiciones; el pliego de posiciones es el documento en el cual se contienen las preguntas o posiciones que deberá contestar o absolver el confesante.

Las posiciones son, según **Becerra Bautista**, "las preguntas que hace una de las partes a la otra sobre hechos propios que sean materia del juicio, formuladas en términos precisos y sin insidias que permitan ser contestadas en sentido afirmativo o negativo".[17]

---

[16] Jurisprudencia **176884** [Tesis: 2a./J. 119/2005], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, octubre de 2005, t XXII, p 901.

[17] **José Becerra Bautista** (1970), *El proceso civil mexicano*, México, Editorial Porrúa, p 403.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Al respecto, **Escriche** señala acerca de la diferencia entre las posiciones y el interrogatorio: "Se expresan estas posiciones o aserciones diciendo que el contrario declare como tal hecho si es cierto o incierto, a diferencia de un interrogatorio (...) en que no se asegura sino se pregunta, ¿Si saben los testigos, han visto o tienen noticia de tal cosa o de tal hecho? (...) aquéllas tienen por objeto sacar a la parte contraria una confesión que excuse otra prueba y éstos probar con las declaraciones de los testigos lo que se ha negado por la parte contraria.[18]

Es sabido que para la confesional por posiciones, en la práctica procesal se usaba la fórmula "diga si es cierto como lo es..."; sin embargo, la jurisprudencia consideró que confundía a quien responde, toda vez que en la mayoría de las ocasiones éste carece de conocimientos jurídicos o no está familiarizado con el uso del lenguaje de los abogados, en tal virtud ahora las posiciones se formulan: "que diga el absolvente..." y puede ser afirmativa o negativa la materia de exploración.

Las reglas referentes a la formulación de posiciones se prevén en el art 790 de la *LFT*, el cual dicta que las posiciones podrán formularse por escrito y una vez calificadas de legales se pronunciarán directamente en forma oral esperando la respuesta; en caso de ser escritas, las exhibirá la parte interesada en el momento de la audiencia.

Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos, sin ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia de quien ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; y son inútiles aquellas que versan sobre hechos confesados previamente o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia.

Respecto a las formalidades de la actuación, el absolvente deberá identificarse con cualquier documento oficial y, bajo protesta de decir verdad, responder por sí mismo sin asistencia de persona alguna o valerse de borrador de respuestas, pero sí se le permitirá consultar notas o apuntes siempre que la junta, después de conocerlos, resuelva que son necesarios para auxiliar su memoria.

Cuando las posiciones se formulen de manera oral, se harán constar textualmente en el acta respectiva; si se exponen por escrito, éste se agregará a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente.

---

[18] **Joaquín Escriche** (1998), *Diccionario razonado de legislación civil, penal, comercial y forense*, edición facsimilar por Miguel Ángel Porrúa del original de 1831 (París), México, p 544.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Con antelación, las posiciones serán calificadas por la junta; si no reúnen los requisitos las desechará, asentando en autos el fundamento y motivo en que apoye su resolución.

Al contestar las posiciones, el absolvente afirmará o negará, pero tiene oportunidad de agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la junta; sus respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva, y en el supuesto de que el absolvente se niegue a responder o sus contestaciones sean evasivas, la junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en dichas conductas.

La *LFT* prevé algunas reglas especiales para el desahogo de la prueba; si se trata de una persona con residencia fuera del ámbito de competencia de la junta, su art 791 dispone que la confesional podrá rendirse por vía de exhorto, para lo cual se acompañará en sobre cerrado y sellado el pliego de posiciones previamente calificado, mismo del que deberá conservarse un ejemplar que se guardará en el secreto de la junta, a su vez, la junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite la junta exhortante.

Un detalle especial se presenta cuando se comprueba que la persona a quien se ha señalado para absolver posiciones sobre hechos propios ya no labora para la empresa o establecimiento. En esta hipótesis se requiere al oferente de la prueba para que proporcione el domicilio donde se le deba citar; en caso de ignorarlo, deberá hacerlo del conocimiento de la junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de la prueba, de modo que la junta pueda solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. Si ésta dejó de prestar sus servicios en la empresa por un término mayor de tres meses, la prueba cambiará su naturaleza a la de una prueba testimonial. Pero todavía hay más, si tras ser citada, la persona no concurre el día y hora señalados, la junta lo hará presentar mediante el uso de la fuerza pública.

Un último comentario sobre la prueba confesional. Todo estudiante o litigante debe saber que la información aportada por las partes al proceso, voluntaria o involuntariamente, adquirirá el carácter de certeza y se conoce como "principio de adquisición procesal". En consecuencia, lo que cualquiera de los contendientes afirme o niegue dentro de juicio, lo puede utilizar la parte contraria si le beneficia y de ello deberá tomar nota el órgano resolutor, para lo cual se hace uso de la palabra diciendo: "Lo manifestado por la contraparte en el sentido de que… y por obrar en la foja número… del expediente en que se actúa, lo hago mío, para todos

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

los efectos que convengan a mi patrocinada…"; luego, la operatividad del proceso laboral. Según la ley, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante (art 792 *LFT*), se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, atendiendo a las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio (art 794 *LFT*).

8.4 Prueba documental

Los documentos han de entenderse en el llamado sentido funcional, esto es, no sólo como papeles escritos, sino también, según señala **Ovalle Favela**, como "todo objeto mueble apto para representar un hecho".[19] Con apego a una noción común, en la doctrina procesal, documento es toda representación objetiva de una idea, manifestación de voluntad o pensamiento.

La principal clasificación es la que distingue entre documentos o instrumentos públicos y privados; los primeros son aquellos expedidos por un servidor público en ejercicio de sus funciones, fundado en las facultades que la ley le confiere, y, por otro lado, los documentos privados son aquellos emitidos por particulares o por funcionarios que actúan ajenos al ejercicio de sus funciones públicas.

Dicha distinción se recoge en la propia *LFT* en su art 795, y son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones; igualmente, los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación y de los Estados o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Con simpleza, para efectos de la legislación laboral, son documentos privados cualesquiera que no reúnan las condiciones anteriores y para dar constancia de su autenticidad la parte oferente que tenga en su poder los originales deberá presentarlos; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento mediante las periciales correspondientes y la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada que obre en autos.

Si fue admitido un documento privado consistente en una copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsa o

[19] **José Ovalle Favela**, *Derecho procesal*... ob cit, p 154.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde se encuentre el documento original (art 798).

Si el documento está en poder de un tercero, éste puede ser obligado a exhibirlo (art 799), pero si el documento impugnado proviene de un tercero ajeno al juicio, el suscriptor deberá ser citado para ratificar el documento en su contenido y firma ante la junta; en ese supuesto, la contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

Cuando el documento privado que sea de interés forme parte de un libro, expediente o legajo, los interesados presentarán los originales y una copia para que se compulse la parte que señalen e indicará el lugar donde éstos se encuentren.

El autor de un documento privado es quien lo suscribe y así lo reputa la ley. La suscripción de un escrito es la colocación al pie o al margen de aquél, conteniendo la firma autógrafa de su autor o la impresión de su huella digital, y estampadas una, la otra o las dos, denota la voluntad del suscriptor de hacer suyo el documento.

En términos del último párr del art 802, la suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor, cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital, salvo aquellos casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea.

Al ofrecer la prueba documental, cada parte estará obligada a exhibir dichos documentos u objetos para que obren en autos; la junta deberá solicitarlos directamente si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad.

En cuanto al principio de protección al trabajador y la carga de la prueba correspondiente al patrón, la legislación obliga a este último a conservar las constancias documentales referentes a la relación de trabajo ya que se le requerirán exhibir en juicio, las cuales se listan en el art 804, a saber: I) Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable, los cuales deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después. II) Listas de raya o nómina de personal cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios, controles de asistencia cuando se lleven en el centro de trabajo, comprobantes de pago de participación de utilidades, vacaciones y aguinaldos, así como las primas y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social.

Todos estos documentos deberán conservarse durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, además de los documentos y constancias que señale específicamente la ley.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

El incumplimiento de estos deberes puede generar consecuencias negativas para el patrón-demandado; principalmente, en caso de requerirlos para juicio y no ofrecerlos, la sanción es que se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba o excepción jurisprudencial en contrario.

Otras reglas específicas que aplican para los documentos públicos señalan que cuando uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho a que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente (art 806).

A solicitud del oferente, los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio —que obren en poder de la contraparte, autoridades o terceros— serán objeto de cotejo o compulsa por conducto del actuario, pero cuando esta diligencia deba realizarse fuera de la circunscripción competencial, por estar los documentos en un lugar distinto del de la residencia de la junta, el cotejo o compulsa se realizará mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda y también a solicitud del oferente. Además, para que proceda esa compulsa o cotejo, el oferente exhibirá obligatoriamente en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, la copia del documento que debe perfeccionarse por esta vía.

Cuando se trate de documentos procedentes del extranjero, éstos habrán de presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares; sin este requisito no harán fe en la República.

Adicionalmente, los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; la junta nombrará de oficio e inmediatamente a un traductor oficial, quien presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, dentro del término de cinco días, la traducción que haga; no obstante, este término se podrá ampliar cuando esté justificado a juicio de la autoridad laboral jurisdiccional.

Una presunción en materia de documentos, es la señalada en el art 810, por virtud de la cual, las copias hacen presumir la existencia de los documentos originales; en caso de que se ponga en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de los cuales se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

Si la objeción de la autenticidad del documento se refiere a su contenido, firma o huella digital, se dará a las partes la oportunidad de ofrecer la llamada prueba sobre prueba, es decir, para corroborar o refutar el documento, las partes podrán ofrecer pruebas periciales con respecto a las

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

objeciones, las cuales se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas.

Cuando la prueba documental aparece vinculada con la pericial por haber sido refutado el documento, un experto deberá indicar si es auténtico o fue alterado; de este modo, para el perfeccionamiento de la prueba documental puede requerirse, como se expresó, una prueba pericial, que de igual manera la junta podría ordenar.

Por ser esta la prueba más utilizada en materia de trabajo, se transcribe la jurisprudencia siguiente:

> **Prueba pericial en materia laboral. Debe ordenarse su desahogo, aun cuando mediante confesión ficta se admita la autenticidad del contenido y firma de los documentos objetados.** Si la Junta admite pruebas documentales y en relación con los medios de su perfeccionamiento anuncia que la pericial está sujeta a la ratificación a cargo del suscriptor, empero, no ordena el desahogo de la evidencia de exper tos porque el ratificante fue declarado fictamente confeso de las posiciones , en cuyos planteamientos se incluyeron los vinculados a la autenticidad del contenido y firmas de aquéllas, dicha omisión es indebida, pues la ratificación formulada en términos del artículo 789 de la *Ley Federal del Trabajo* constituye una presunción que es susceptible de ser desvirtuada con probanza en contrario, porque no se trata del reconocimiento expreso de los hechos en torno a los cuales versó, sino de la sanción impuesta por no asistir a la audiencia. En esas condiciones , debe reponerse el procedimiento y proveerse lo conducente al desahogo de la prueba técnica.[20]

Respecto al contenido de la prueba documental, cabe precisar que la declaración sobre un hecho no prueba estrictamente la existencia de ese hecho, así lo dispone el art 812, que expresa:

> *Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que éstas se hicieron ante la autoridad que expidió el documento, complementariamente, esas declaraciones o manifestaciones prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas y se manifestaron conformes con ellas.*

Respecto a las pruebas documentales, constantemente se usa la expresión: "mismas que se desahogarán por su propia y especial naturaleza", sin embargo, la experiencia indica que el momento procesal oportuno para hacer objeciones, especialmente de los documentos, es en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, pues, por su dinámica sorpresiva y breve los litigantes tienen poco tiempo para manifestarse sobre la

---

[20] Jurisprudencia **167211** [Tesis: 2a./J. 59/2009], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, mayo de 2009, t XXIX, p 243.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

autenticidad o alcance y valor probatorio de los documentos ofrecidos por la contraria; entonces hay que saber que con posterioridad no hay espacio procesal que dé oportunidad para pronunciarse sobre las debilidades de dichas pruebas.

8.5 Prueba testimonial

Por testimonio, para la mayoría de la doctrina y en la práctica, se entiende la declaración que rinde un tercero ajeno a la controversia, llamado al proceso para informar acerca de hechos que son de su conocimiento y que conciernen a la causa; igualmente suele hablarse de múltiples clases de testigos.

Según la inmediatez del conocimiento que tienen de los hechos, se habla de "testigos de vista o directos", quienes son los que presenciaron de modo directo el hecho acerca del cual declaran; en tanto que los "testigos de oídas o indirectos", son los que se presume tienen algún conocimiento producto de la información proveniente de terceros.

Se denominan "testigos idóneos" a aquellos que cumplen con los requisitos para que su declaración se considere válida, y "testigos no idóneos o sospechosos" a quienes su deposición está aquejada de credibilidad; a su vez, son "testigos contradictorios" los que no presentan una declaración consistente y congruente, sino que incurren en contradicciones.

Los requisitos para el desahogo de la prueba testimonial se establecen en el art 813 de la *LFT*. En principio, el ofrecimiento está limitado a que los testigos deben estar ligados con los hechos controvertidos que se pretenden probar y se pueden ofrecer hasta un máximo de cinco para cada hecho. Corresponde al oferente el deber de indicar los nombres de los testigos y si existe alguna circunstancia que le impida presentarlos directamente, podrá solicitar a la junta que los cite personalmente, para lo cual señalará la causa o los motivos justificados que se lo impiden, también, deberá proporcionar sus domicilios exactos y si no lo hace o resultan incorrectos, quedará a su cargo la presentación.

Cuando se cite al testigo, se le apercibirá que de no comparecer a rendir declaración en la hora y día señalados, se le podrá presentar por medio de la fuerza pública. El art 819 dice que si el testigo deja de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado y la junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración en el día y hora señalados.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Cuando el testigo radique fuera del lugar de residencia de la junta, el oferente deberá incluir en el ofrecimiento el escrito con el interrogatorio que se usará para examinarlo; de no incluirlo, la prueba se declarará desierta.

También es obligación del oferente exhibir copias del interrogatorio, la cuales se pondrán a disposición de la contraparte, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado. Hecho lo anterior, el art 817 exige a la junta girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial y acompañará los interrogatorios con las preguntas y repreguntas debidamente calificadas, a cuyo tenor deberá desahogarse la prueba, sin que las partes puedan ampliarlas e indicará a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

Una excepción al desahogo presencial del testimonio, se presenta en el caso de servidores públicos de mando superior, quienes, a juicio de la junta, podrán rendir su declaración por medio de oficio.

El testigo que comparezca ante la junta, será presentado directamente por el oferente o citado por medio de aquélla; en cualquiera de las dos hipótesis se procederá a recibir su testimonio según las reglas del art 815. En consecuencia, el testigo deberá identificarse ante la junta con cualquier documento oficial; los testigos serán examinados por separado en el orden en que fueron ofrecidos, y cada uno, después de rendir protesta de conducirse con verdad y ser advertido de las penas en que incurren los testigos falsos, hará constar su nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar donde trabaja, y en seguida se procede a tomar su declaración.

Los interrogatorios se harán oralmente, esto es, las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente al testigo que se encuentra aislado en el banquillo de los interrogados. Como ya se mencionó, la junta admitirá aquellas preguntas que tengan relación directa con el asunto a ventilar y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o aquellas que lleven implícita la contestación, es decir, se excluirán las preguntas impertinentes, repetitivas o sugerentes.

En cuanto al orden que se sigue para el desahogo de la testimonial, primero interrogará el oferente de la prueba y luego la contraparte; la junta, cuando lo estime pertinente, podrá examinar directamente al testigo y las preguntas y respuestas que se produzcan se harán constar en autos, escribiéndolas textualmente.

Los testigos, con sus respuestas, están obligados a dar la razón de su dicho y la junta deberá solicitársela si las respuestas no la llevan en sí.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Una vez respondidas todas las preguntas, el testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así lo hará constar el secretario; en caso de que el testigo no sepa o no pueda leer o firmar la declaración, se la leerá el secretario e imprimirá su huella digital y hecha la ratificación, no podrá variarse en la sustancia ni en la redacción.

En lo que respecta al desahogo, se limita el número de testigos sobre cada hecho; si bien se pueden ofrecer hasta cinco, como ya se mencionó, para el desahogo sólo se recibirá la declaración de hasta tres testigos por cada hecho que se pretenda probar; si se presentaran más de tres, el oferente de la prueba designará de entre ellos a quienes la desahogarán. Debemos advertir que el ofrecimiento con mayor número de testigos de los que rendirán es de carácter preventivo para evitar que la prueba quede desierta, pero la experiencia aconseja que sean dos ya que al haber versiones diversas se puede desnaturalizar la prueba.

El desahogo de la prueba testimonial será indivisible, en ejercicio de los principios de concentración y continuidad, para garantizar que los testigos no se comuniquen entre sí. Si alguno de ellos radicara fuera del lugar de residencia de la junta, la prueba deberá desahogarse por exhorto; en esta hipótesis, la junta adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.

El testigo podrá ser auxiliado por un traductor cuando no hable el idioma español. El art 816 establece que el intérprete será nombrado por la junta y deberá protestar su fiel desempeño; si el testigo pide asentar su declaración en español, ésta deberá escribirse además en su propio idioma, ya sea que lo haga el testigo o el intérprete.

Una característica de la materia procesal del trabajo son las objeciones o tachas a los testigos, que se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la junta; cuando se objete de falso a un testigo, la junta recibirá las pruebas respectivas en la audiencia de desahogo de pruebas.

En la práctica procesal, las tachas suelen referirse a circunstancias personales de los testigos en relación con las partes, las cuales pueden afectar su credibilidad y que los litigantes han de hacer del conocimiento del órgano jurisdiccional; por ejemplo, la existencia de un vínculo de parentesco del testigo con alguno de los contendientes, una relación de dependencia económica o laboral u otro tipo de intereses, y se ha de probar que tiene interés directo o indirecto en el pleito. Un tema diverso es el de las objeciones que no se refieren a la persona del testigo, sino a su dicho. Para ilustración acudimos a la tesis siguiente:

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

> **Testigos en materia laboral. Tachas.** De lo dispuesto por el artículo 818 de la *Ley Federal del Trabajo*, relativo a las causas de inhabilitación del testigo, se obtiene que las llamadas tachas a un testigo lo constituyen aquellas circunstancias personales que afectan su credibilidad, como lo sería el que fuese pariente consanguíneo o afín de alguna de las partes del juicio, que manifieste en forma directa un interés en el pleito o en otro semejante y que sea amigo íntimo o enemigo de alguno de los litigantes; pero estas circunstancias que afectan la credibilidad de un testigo, por presumirse que no podría declarar con imparcialidad a lo que se le interrogue, es cosa muy distinta de las objeciones que se hagan al dicho de un testigo, en quien no concurren tales circunstancias, por advertirse que sus declaraciones son contrarias a la verdad o contradictorias en sí mismas.[21]

Respecto a la valoración que se dará a esta prueba, se prevé alguna regla en el art 820, según el cual un solo testigo podrá formar convicción si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, haciéndolo insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si se cumplen las condiciones de que fue el único que se percató de los hechos y que la declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos.

8.6 Prueba pericial

Las pruebas periciales son fundamentales en el mundo contemporáneo en el que la especialización y complejidad técnica de muchos de los hechos que regula el sistema jurídico alejan al común de la gente de su comprensión cierta, lo que hace necesaria la intervención de personas con formación especializada capaces de establecer un conocimiento cierto y fundado acerca de los hechos.

Como apunta **Machado**, todo acto pericial es el epicentro de quienes buscan la verdad. Para ello, el perito deberá regirse por tres principios inamovibles que son la ciencia, la libertad y la verdad. La ciencia es la madre de toda investigación fundada, mientras que la libertad interna otorga y cultiva la conciencia de sus limitantes, y la externa permite el reconocimiento de las formas. Por último, la verdad, la cual no se debe considerar absoluta sino resultante del estudio de lo dado.[22]

Es evidente que en el ámbito de los procesos jurisdiccionales, en muchas ocasiones el juez no cuenta con conocimientos suficientes para acre-

---

[21] Tesis aislada **203 502** [Tesis: IX.2o.2 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, enero de 1996, t III, p 363.

[22] **Carlos Machado Schiaffino** (1999), *Vademécum pericial*, Buenos Aires, Ediciones La Roca, p 44.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

ditar la existencia o inexistencia de hechos relacionados con la ciencia, la técnica o el arte, pues su formación y experiencia son de índole jurídica. Se requiere entonces recurrir al auxilio de expertos, quienes den en su dictamen una opinión desde el seno de la disciplina encargada de estudiar el objeto problemático.

El procesalista argentino **Kielmanovich** señala que la prueba pericial "es aquella mediante la cual un tercero designado por el tribunal en razón de sus conocimientos científicos, artísticos o prácticos, ajenos al saber común y jurídico del juzgador, le informa acerca de los hechos percibidos o deducidos, sus efectos y causas, y el juicio que los mismos le merecen, a efecto de que éste, sobre tales bases, pueda formar convicción acerca de ellos".[23]

En la misma tesitura, **Roland Arazi** establece:

> La prueba pericial es el medio por el cual personas ajenas a las partes, que poseen conocimientos especiales en alguna ciencia, arte o profesión y que han sido previamente designadas en un proceso determinado, perciben, verifican hechos y los ponen en conocimiento del juez, y dan su opinión fundada sobre la interpretación y apreciación de los mismos, a fin de formar la convicción del juzgador, siempre que para ello se requieran esos conocimientos.[24]

La prueba pericial implica la conjunción de los elementos siguientes: *a*) un sujeto, a quien se le denomina perito, o sea, aquella persona llamada al proceso para exponer al juez el resultado de sus observaciones respecto al tema a probar; *b*) un procedimiento o acción, que es el método utilizado por el perito para someter a análisis la cuestión sobre la cual se le interroga, y *c*) un resultado, que consiste en lo expuesto en juicio, esto es, el dictamen con el cual se pretende dar una explicación sobre el asunto dudoso.

En el ámbito del proceso laboral, la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte (art 821 *LFT*). Los peritos deben tener conocimiento de la materia sobre la cual versará su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deben acreditar estar autorizados conforme a la ley (art 822 *LFT*).

En general, si la profesión de que se trata no está regulada, igualmente las partes, al ofrecer sus peritos, deberán acreditar su competencia y conocimientos en el tema, ya sea con documento o constancia. Al respecto es aplicable la tesis siguiente:

---

[23] **Jorge Kielmanovich** (2001), *Teoría de la prueba y medios probatorios*, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni Editores, p 556.

[24] **Roland Arazi** (2001), *La prueba en el proceso civil*, Buenos Aires, Ediciones La Roca, p 379.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Prueba pericial en materia de caligrafía, grafoscopia, grafometría, dactiloscopia o documentoscopia en el juicio laboral. Las partes deben acreditar que el perito que proponen cuenta con conocimientos en la materia, cuando no proviene de lista oficial. Si bien las referidas materias no están reguladas como profesión en el artículo segundo transitorio del decreto de reformas a la *Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional, Relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal*, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de enero de 1974, y por ello no se requiere título para su ejercicio, tal circunstancia no implica que las partes que propongan a los peritos en esas materias no deban acreditar con documento o constancia los conocimientos suficientes y necesarios que deben tener, conforme al artículo 822 de la *Ley Federal del Trabajo*, para opinar sobre el problema técnico planteado respecto del cual debe versar su dictamen; exigencia que se encuentra satisfecha por los peritos que integran las listas oficiales conformadas por la Secretaría Auxiliar de Peritajes y Diligencias de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y por la Unidad Jurídica de Peritos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Por tanto, a efecto de dar seguridad jurídica cuando las partes en el juicio laboral propongan peritos en materia de caligrafía, grafoscopia, grafometría, dactiloscopia o documentoscopia, que no provengan de las indicadas listas oficiales de peritos, a ellas corresponde acreditar que las personas designadas cuentan con constancia o documento que avale sus conocimientos técnicos suficientes.[25]

Al ofrecer la prueba pericial debe indicarse la materia sobre la que versa, así como exhibir el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes. Cabe destacar que esta formalidad es imprescindible, pues se establece que la omisión del cuestionario dará lugar a que la junta no admita la prueba (art 823 *LFT*).

De este modo, el oferente tiene la carga procesal de presentar el cuestionario respectivo o sus copias para su desahogo. Asimismo, otras cargas procesales que recaen en él se refieren a la acreditación de la competencia del perito, con constancia o documento que avale sus conocimientos técnicos, o allegar los elementos necesarios para el desahogo del material probatorio ofrecido. El incumplimiento de estas cargas procesales del oferente puede llevar a declarar desierta la prueba. En cuanto a dicha temática es de interés la tesis siguiente, que además establece la distinción entre cargas y obligaciones procesales de las partes respecto a la prueba:

Prueba pericial en el juicio laboral. Distinción entre cargas y obligaciones procesales en su ofrecimiento y desahogo. De los numerales 821 a 826 de la *Ley Federal del Trabajo* se advierte que cada oferente de la prueba pericial cuenta con determinadas cargas procesales en relación con su desahogo, sin que la referida ley determine explícitamente las consecuencias jurídicas de su incumplimiento. En tal sentido, el oferente de esta prueba tiene como

[25] Jurisprudencia **166097** [Tesis: 2a./J. 168/2009], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, octubre de 2009, t XXX, p 96.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

cargas procesales: 1) allegar el cuestionario respectivo o sus copias para su desahogo; 2) acreditar que las personas designadas como peritos cuentan con constancia o documento que avale sus conocimientos técnicos cuando no provengan de las listas oficiales de peritos; 3) la presentación insoslayable del oferente ante el experto designado para la práctica de los exámenes conducentes a la pericial que ha ofrecido, y 4) en general, allegar todos los elementos necesarios para el desahogo del material probatorio que ofrece y pretenda allegar al sumario, con el fin de evitar su deserción. Estos aspectos constituyen una condición para que consiga los fines que satisfacen su propio interés (desahogo de su prueba) y cuyo incumplimiento trae como consecuencia que el interesado no alcance su objetivo de aportar el dictamen pericial que ofrece, lo cual es acorde con la tesis 1a. CLVIII/2009, de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "**Obligaciones y cargas procesales. Distinción de las consecuencias del incumplimiento de unas y otras.**", publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* y su Gaceta, Novena Época, tomo XXX, septiembre de 2009, página 448. En contraste, existe la obligación procesal cuando la ley ordena tener determinado comportamiento para satisfacer un "interés ajeno sacrificando el propio", como sería el deber del actor de permitir ser examinado por el o los peritos del demandado para que éste pueda aportar pruebas que justifiquen los hechos que alega en su contestación de demanda, así como en sus excepciones y defensas. Luego, es el incumplimiento de las cargas procesales del oferente lo que puede llevar a declararla desierta, como sería no acudir ante su perito o el que le designe a su favor la Junta en términos del numeral 824 de la citada ley; en cambio, el desobedecer obligaciones procesales como la señalada puede llevar al órgano jurisdiccional a aplicar consecuencias jurídicas diferentes, como son sanciones al contumaz que permitan a la postre su desahogo.[26]

La junta podrá suplir al trabajador en el nombramiento de los peritos que le correspondan, sólo cuando éste lo solicite.

Las disposiciones que rigen el desahogo de la prueba pericial se prevén en el art 825 de la *LFT*. El día fijado para la audiencia de desahogo de pruebas cada parte presentará personalmente a su perito, salvo que la junta haya suplido al trabajador en el nombramiento de los suyos. Los peritos presentados protestarán el desempeño del cargo e inmediatamente rendirán su dictamen. Se permite a solicitud de parte, siempre por causa justificada, señalar nueva fecha para tal actividad. Si a juicio de la junta alguno de los peritos citados no concurre a la audiencia por causa justificada, se señalará nueva fecha para que rinda su dictamen y la junta dictará las medidas para que comparezca.

Durante el desahogo de la prueba, las partes y los miembros de la junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; sin embargo, el derecho no es ilimitado para las partes, quienes deberán ceñirse a las reglas generales que rigen para el interrogatorio en esta materia,

---

[26] Tesis aislada **160507** [Tesis: III.3o.(III Región) 18 L], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro III, diciembre de 2011, t 5, p 3840.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

es decir, que las preguntas no sean impertinentes por no estar relacionadas con la litis, repetitivas o insidiosas. En cuanto a estos rubros son de interés las tesis siguientes:

Prueba pericial en el juicio laboral. La Junta de Conciliación y Arbitraje debe señalar fecha de audiencia para que los peritos de las partes y tercero en discordia comparezcan personalmente a su desahogo, a fin de que las partes puedan interrogarlos. Del artículo 825, fracciones I, II, IV y V de la *Ley Federal del Trabajo*, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, deriva que los peritos de las partes y tercero en discordia deben comparecer personalmente a la audiencia de desahogo respectiva para rendir su dictamen; y que el derecho de las partes de repreguntarles tiene como finalidad determinar el grado de razón, experiencia o información que sirve de sustento a sus dictámenes, con lo cual se aportan elementos necesarios para tomar una decisión jurisdiccional sobre su valor probatorio. Conforme a lo anterior, en el desahogo de la prueba pericial, la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce e instruye el juicio debe señalar fecha de audiencia para que los peritos comparezcan personalmente, a fin de que las partes puedan interrogarlos, porque conforme a los principios de inmediatez y oralidad que rigen en el derecho procesal del trabajo y con fundamento en el artículo 781 de la ley citada, las partes tienen el derecho de intervenir directa y personalmente en todas las etapas del procedimiento, a fin de interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban. Por tanto, si la Junta omite señalar fecha para la celebración de la audiencia aludida, se actualiza la violación procesal prevista en el artículo 172, fracción III, de la *Ley de Amparo*, lo que amerita la reposición del procedimiento.[27]

Prueba pericial en el juicio laboral. La junta debe tomar las medidas necesarias para dar oportunidad a las partes de interrogar a los peritos. El artículo 825, fracción IV, de la *Ley Federal del Trabajo* establece el derecho de las partes y de los miembros de la Junta de interrogar a los peritos cuando rindan su dictamen, lo cual no se materializa si la Junta sólo lo agrega al expediente y da vista a las partes, porque ello no permite cuestionarlos en relación con la materia u objeto de la prueba. Por tanto, es necesario que la autoridad laboral tome las medidas necesarias para la satisfacción de ese derecho, lo cual puede suceder, por ejemplo, si se ordena la comparecencia del experto, o si se trata de una diligencia encomendada a diversa autoridad, se acuda al auxilio de algún medio adecuado que permita y dé oportunidad a las partes para que formulen las preguntas que estimen conveniente y así respetar el derecho de debido proceso.[28]

Pericial en el juicio laboral. La Junta de Conciliación y Arbitraje está facultada para calificar las preguntas formuladas a los peritos y desechar las que no tengan relación con la litis planteada. De los artículos 685, 777 y 779 de la *Ley Federal del Trabajo* se ad-

[27] Jurisprudencia **2009 666** [Tesis: 2a./J. 80/2015], 10a Época, 2a Sala, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 21, agosto de 2015, t I, p 1069.

[28] Tesis aislada **2002 870** [Tesis: IX.1o.2 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro XVII, febrero de 2013, t 2, p 1429.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

> vierte que en el juicio laboral imperan los principios procesales de pertinencia de la prueba, economía y celeridad, los cuales contribuyen a que la justicia laboral sea pronta. Ahora bien, para hacer efectivos dichos principios se facultó a las Juntas para desechar motivadamente aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada y con ese mismo fin, en los artículos 790, fracciones II y V, 815, fracción V y 817 de la Ley citada se les autorizó para calificar las posiciones o preguntas formuladas al absolvente o testigo, según sea el caso, así como para desechar las posiciones desvinculadas de los hechos controvertidos. En ese tenor y acorde con el artículo 17 del ordenamiento indicado, se concluye que si la Junta de Conciliación y Arbitraje está facultada para calificar las posiciones y preguntas formuladas y desecharlas motivadamente, cuando no estén relacionadas con la litis planteada o con los hechos controvertidos, es indudable que también lo está para calificar las preguntas formuladas a los peritos y en su caso desecharlas cuando no estén relacionadas con la litis.[29]

Si existe discrepancia en los dictámenes de los peritos de las partes, se prevé la facultad de la junta de designar un perito tercero, comúnmente denominado *perito en discordia*, quien deberá excusarse cuando concurra alguna de las causas de impedimento previstas por la ley. La junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito. De igual manera, si los dictámenes periciales de las partes no son contradictorios, pero sí resultan deficientes, imprecisos e incongruentes, la junta podrá disponer la realización de otro peritaje, como ejercicio de su facultad para ordenar prueba para mejor proveer. Al respecto es de interés la tesis siguiente:

> **Prueba pericial en materia laboral. Cuando los dictámenes sean deficientes, imprecisos e incongruentes, la Junta debe hacer uso de la facultad para mejor proveer prevista en el artículo 782 de la *Ley Federal del Trabajo* a fin de cumplir con las garantías procesales en el procedimiento.** Los artículos 822 y 825 de la *Ley Federal del Trabajo* prevén, respectivamente, que quien funja como perito debe tener conocimientos en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen; y que para el desahogo de la prueba pericial deben observarse las disposiciones ahí señaladas, sin establecer los elementos que debe tomar en cuenta el perito para emitir su dictamen. Sin embargo, ello no significa que el perito no deba tomar en consideración los antecedentes que obren en el juicio, como pudiera ser el expediente clínico del trabajador, tratándose de la determinación de una enfermedad profesional. Consecuentemente, cuando los dictámenes periciales sean deficientes, imprecisos e incongruentes, la Junta está obligada a hacer uso de la facultad para mejor proveer prevista en el artículo 782 del ordenamiento invocado, porque a través de ella se logra la observancia plena de las garantías procesales en el procedimiento laboral.[30]

---

[29] Jurisprudencia **175523** [Tesis: 2a./J. 20/2006], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, marzo de 2006, t XXIII, p 298.

[30] Tesis aislada **169235** [Tesis: II.T.328 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, julio de 2008, t XXVIII, p 1848.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Se ha previsto una disposición expresa acerca de la responsabilidad penal de los peritos falsarios. Según el numeral 826 *bis* de la *LFT*, cuando el dictamen rendido por un perito sea notoriamente falso, tendencioso o inexacto, la junta dará vista al Ministerio Público para que determine si existe la comisión de un delito. Este precepto fue adicionado con la reforma publicada en el *DOF* el 30 de noviembre de 2012 y se entiende que busca prevenir y sancionar la práctica abusiva de las partes que presentan en juicio peritajes *ad hoc* de profesionales que rinden la opinión según el interés de quien los contrata.

Ahora bien, respecto a la valoración de esta prueba, el fundamento científico o técnico que pueda tener no le asigna de modo automático un valor pleno. Siempre estará a la libre valoración que realice el juzgador, en el entendido de que los expertos sólo orientan y auxilian a la autoridad juzgadora, pero no la obligan con su opinión.

Así, las juntas tienen libertad para apreciar las pruebas, y entre éstas a los dictámenes periciales y opiniones técnicas corresponderá una apreciación a verdad sabida y buena fe guardada, así como una valoración a conciencia de los hechos y conclusiones en que se sustenten los dictámenes, de modo que la decisión de tomarlos en cuenta y en qué grado sea conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y la sana crítica propias del razonamiento del juzgador.

> **Prueba pericial en materia laboral. Su apreciación por la Junta respecto a su valor probatorio.** Conforme al artículo 841 de la *Ley Federal del Trabajo*, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, las juntas de conciliación y arbitraje dictarán sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, dentro de los límites fijados en la litis, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoye. De ahí que será legal la determinación de la Junta que reste eficacia demostrativa a las opiniones técnicas vertidas en un procedimiento laboral, respecto a una determinada rama de la ciencia, cuando considere que están en desacuerdo con una interpretación lógica y existen en autos otros elementos de convicción que conducen a desestimar esas opiniones; o bien, cuando estime que no reúnen los requisitos necesarios para ilustrar su buen juicio, sin que se encuentre obligada ceñirse a lo señalado por un dictamen o por la mayoría de los peritos, ya que los expertos sólo orientan y auxilian a la autoridad juzgadora, pero no la obligan con su opinión, pues quien resuelve es el órgano jurisdiccional, bajo su propio criterio y con la facultad soberana de valorar el acervo probatorio que obre en autos, bajo la lógica y el raciocinio.[31]

[31] Jurisprudencia **2 005 898** [Tesis: I.6o.T. J/10 (10a)], 10a Época, T.C.C., *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 4, marzo de 2014, t II, p 1475.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Prueba pericial en el procedimiento laboral. El control constitucional en materia de su valoración se circunscribe a verificar la racionalidad de la apreciación hecha en el laudo reclamado y no al análisis de aspectos técnicos contenidos en los dictámenes periciales. De la interpretación sistemática de los artículos 821, 822, 823, 825, 826, 840, fracción IV y 841 de la *Ley Federal del Trabajo* se infiere que tratándose de la prueba pericial las juntas de conciliación y arbitraje, al fijar la existencia de los hechos sujetos a controversia, tienen plenitud de jurisdicción en cuanto a la apreciación y valoración de los dictámenes periciales; sin embargo, los laudos que emitan deben revelar un estudio profundo, acucioso, lógico y objetivo del problema planteado en dichos dictámenes, a efecto de reconocerles la confiabilidad y credibilidad que merezcan al respecto y que les permitan sostener una afirmación indudable sobre los hechos probados con la pericial. Por ello, ante la libertad de que aquéllas gozan en la apreciación de las pruebas, el control de constitucionalidad que verse sobre la estimación y valoración de la prueba pericial no atenderá a los aspectos técnicos en que se sustentan los dictámenes periciales, sino a las razones y fundamentos expuestos por las Juntas para brindar eficacia o desestimar una determinada opinión técnica, esto es, a verificar que éstas hayan efectuado una apreciación de los dictámenes a verdad sabida y buena fe guardada; que se haya realizado una valoración a conciencia de los hechos y conclusiones en que se sustenten los dictámenes; que en el laudo se expresen los motivos y fundamentos que llevaron a otorgar valor probatorio a un determinado dictamen pericial y a desestimar los restantes, así como verificar que los hechos, fundamentos y motivos que se consideraron para conceder o negar eficacia a un dictamen pericial y arribar a la valoración jurídica del hecho que con dicho dictamen se pretende demostrar se sustenten conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y la sana crítica propias del razonamiento del juzgador. Lo anterior, porque los tribunales de amparo no pueden sustituirse en la apreciación que realicen las Juntas respecto de la citada prueba, ni imponer sin más su criterio valorativo al de éstas a partir de una estimación del contenido técnico de los dictámenes, porque se atentaría contra la facultad de libre apreciación de las pruebas que la ley otorgó a las Juntas; de ahí que en el análisis de constitucionalidad que se realice en el juicio de amparo sólo se podrá verificar la racionalidad de la apreciación que respecto de dicha prueba se realice en el laudo, conforme a los extremos previamente citados, y si éstos se encuentran satisfechos, la valoración de la prueba realizada por la Junta deberá declararse constitucional.[32]

8.7 Prueba de inspección

La inspección consiste en el reconocimiento que realiza la autoridad de hechos, objeto de controversia cuando éstos se pueden percibir mediante los sentidos y comprender sin necesidad de tener conocimientos especializados. Este medio de prueba es el examen sensorial de personas, objetos, documentos, lugares, vehículos, etcétera.

---

[32] Jurisprudencia **160027** [Tesis: VIII.1o.(X Región) J/5 (9a)], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro X, julio de 2012, t 3, p 1665.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

La inspección tiene por objeto verificar, por conducto del servidor público con facultades específicas para tal fin, aquellos hechos que no requieren conocimientos técnicos, científicos o artísticos especiales y de los cuales puede darse fe, como la existencia de documentos, cosas o lugares y sus características específicas perceptibles por medio de los sentidos.

En términos del art 827 de la *LFT*, la parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de ésta, el lugar donde debe practicarse, los periodos que abarcará y los objetos y documentos que se han de examinar. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretende acreditar con ella.

Admitida la prueba de inspección, la junta habrá de señalar día, hora y lugar para su desahogo. Si los documentos u objetos por inspeccionar obran en poder de alguna de las partes, la junta la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de probarse, siempre que se trate de los documentos mencionados en el art 804 de la ley, es decir, aquellos que el patrón tiene deber de conservar.

Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas previstas en el art 829. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la junta. Iniciada la diligencia, el actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a esta diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes. Al concluir el acto, se levantará acta circunstanciada, la cual firmarán quienes hayan intervenido en la diligencia y se agregará al expediente, previa razón en autos.

Respecto a las vicisitudes de la inspección judicial hay amplia jurisprudencia. Particularmente, resultan de interés las tesis siguientes, que abordan temas como la sencillez que debe privar en el ofrecimiento y admisión de esta probanza; el valor probatorio que ha de darse a la inspección de medios electrónicos; el señalamiento por el oferente del sitio donde se efectuará la inspección, así como los términos de la actuación del funcionario encargado de realizar una inspección.

Inspección ocular en ma teria laboral. El requisito de proponer en forma de afirmación los puntos que pretenden probar las partes en las que reitera el ofrecimiento y los hechos que son materia de la controversia, constituye un formulismo excesivo que

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

contraviene el principio de sencillez y la pr oscripción de rigorismos t écnicos en el proceso laboral. Este Tribunal Colegiado de Circuito sostuvo que la prueba de inspección ocular ofrecida en el procedimiento laboral debe reunir los requisitos establecidos en los artículos 827 y 777 de la *Ley Federal del Trabajo* y en lo que concierne a que debe ofrecerse en sentido afirmativo para acreditar la jornada de trabajo y partiendo de la posición de la demandada, era necesario que se afirmara la jornada de trabajo en el escrito de ofrecimiento de pruebas para que, de ahí, a quien se encomendó la diligencia únicamente se concrete a dar fe de lo v erídico o no de la posición de la patr onal, atento al objeto o documento motivo de la inspección. Sin embargo, una nueva reflexión conduce a este órgano jurisdiccional a apartarse de ese criterio formalista para sostener que la exigencia de que al ofrecer la prueba de inspección se r eiteren, en forma de afirmación, los puntos o hechos referidos en la demanda o cont estación por las par tes y que son mat eria de la contr oversia, constituye un formulismo excesivo que contraviene el principio de sencillez y la pr oscripción de los rigorismos técnicos que privan en el proceso laboral, de conformidad con el artículo 685 de la citada ley . Además, porque en el ofr ecimiento de la prueba es innecesar io abundar en detalles, basta que sea general cuando se r efiera a hechos sobre los que deberá versar y lo que con la diligencia se pretenda demostrar, sin que implique que el actuario se convierta en un investigador, lo cual no es acorde con la naturaleza de la prueba, puesto que únicamente dará fe de lo que pueda percibir por medio de los sentidos en relación con el hecho sobre el cual se suscita la contr oversia y el objet o o documentos sobre los cuales v ersará la diligencia.[33]

Prueba de inspección practicada sobre medios electrónicos o digitales en un juicio laboral. Su valor probatorio queda al prudente arbitrio de la autoridad jurisdiccional. Los avances de la tecnología han tenido niveles acelerados de transformación, logrando mediante el uso del sist ema computarizado autorizado el almacenamiento de información y registros de datos inherentes a las personas, los cuales, una vez capturados, pueden visualizarse en pantallas, o bien, reproducirse en discos ópticos y/o impresiones. Ahora bien, para el caso de que se ofr ezca la prueba de inspección en un juicio laboral r especto de dichos medios electrónicos, su valor probatorio depende del resultado objetivo de su contenido y su conexión con otros medios de convicción aportados al juicio por las par tes, en particular aquellos que por sus cualidades prueben de mejor manera los hechos debatidos o , en caso de objeción, cualquier otr o aportado para desvirtuar las objeciones sin que , por otro lado, sea requisito indispensable para su valoración que la inspección se r efuerce con la pericial en informática, pues ello llevaría a no dar valor por sí sola a la inspección, que incluso puede constituir un indicio al prudente arbitrio de la autoridad jurisdiccional.[34]

Prueba de inspección ofrecida en el juicio laboral sobre documentos u objetos que se encuentren a disposición o en poder de la parte oferente. Supuesto en el que la materia a inspeccionar se encuentre en un sitio diverso. Acorde con el artículo 780 de la *Ley*

---

[33] Tesis aislada **2 010 182** [Tesis: XI.1o.A.T.26 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 23, octubre de 2015, t IV, p 4013.

[34] Tesis aislada **2 003 365** [Tesis: 2a. X/2013 (10a)], 10a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro XIX, abril de 2013, t 2, p 1617.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Federal del Trabajo, las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo; a su vez, el diverso 827 de la indicada ley dispone que la parte que ofrezca la prueba de inspección debe señalar el lugar donde deba practicarse; en ese contexto, si durante el desahogo de esta diligencia, el oferente informa al actuario comisionado para tal efecto que los documentos u objetos a inspeccionar se encuentran en un sitio diverso, la Junta no está obligada a dar le vista para señalar el nuevo domicilio donde debe desahogarse la prueba, pues es evidente que sabía o debió saber la ubicación del documento u objeto de la prueba que estando bajo su custodia o posesión solicitó inspeccionar. Lo anterior sin perjuicio de que, si se acredita fehacientemente ante la autoridad jurisdiccional —siempre bajo su prudente arbitrio— que el motivo del cambio de ubicación se dio por caso fortuito o fuerza mayor ocurrida con posterioridad al ofrecimiento y con tal cercanía a la diligencia programada, que impidió al oferente dar aviso oportuno del suceso, o bien, que medió una causa de igual naturaleza que no le permitió efectuar oportunamente esa manifestación, el tribunal que conozca del procedimiento pueda señalar nueva fecha y lugar para desahogar esa diligencia.[35]

Prueba de inspección en materia laboral. El lugar para su desahogo es el que señale su oferente, y sólo cuando exista causa justificada puede designarse el local de la junta. Los artículos 784 y 804 de la *Ley Federal del Trabajo* imponen al patrón la obligación de conservar y exhibir en el juicio los documentos que se enumeran en el segundo de dichos preceptos. Por su parte, el diverso numeral 827 de la propia ley señala los requisitos que deben observarse en el ofrecimiento de la prueba de inspección, entre ellos el lugar donde deba practicarse. Así, en primer término y, por regla general, el lugar en que debe desahogarse la prueba de inspección es el que señale su oferente, por ser uno de los requisitos contemplados para su ofrecimiento; por lo que, en este aspecto, la Junta no tiene por qué variarlo, sin que obste a lo anterior el hecho de que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 39/2001, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* y su Gaceta, Novena Época, tomo XIV, septiembre de 2001, página 495, de rubro: "**Prueba de inspección en el procedimiento laboral. Si se ofrece para examinar los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, puede señalarse válidamente para su desahogo el local de la Junta de Conciliación y Arbitraje.**", haya determinado que tratándose de los documentos previstos en el referido artículo 804, válidamente puede señalarse como lugar de desahogo de la prueba el local de la Junta, y que ésta, cuando exista causa justificada, puede designar como lugar de desahogo el domicilio del patrón, ya que este último supuesto constituye un caso de excepción que la Junta debe motivar con el objeto de que tanto el oferente como su contraria no queden en estado de indefensión.[36]

Prueba de inspección en materia laboral. Si en su desahogo el actuario asienta en el acta respectiva lo manifestado por la persona que lo atendió, la Junta, al valorarla,

---

[35] Jurisprudencia **2002608** [Tesis: 2a./J. 177/2012 (10a)], 10a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro XVI, enero de 2013, t 2, p 1357.

[36] Jurisprudencia **167662** [Tesis: IV.2o.T. J/47], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, marzo de 2009, t XXIX, p 2625.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

únicamente debe considerar lo apreciado por aquél, pero no aquello que no le constó directamente. La inspección prevista en el artículo 827 de la *Ley Federal del Trabajo* es uno de los medios de prueba permitidos por dicha ley para que la Junta pueda llegar a la verdad de los hechos expuestos por las partes, y tiene por objeto verificar, por conducto del servidor público facultado para ello, aquellos hechos que no requieren de conocimientos técnicos, científicos o artísticos especiales, y de los cuales puede darse fe, tales como la existencia de documentos, cosas o lugares y sus características específicas perceptibles a través de los sentidos. Por otra parte, el desahogo de dicha prueba debe ser de acuerdo con los puntos admitidos y previamente ordenados por la Junta, como lo previene el numeral 829, fracción I, del citado ordenamiento; consecuentemente, de la interpretación armónica y sistemática de ambos preceptos se concluye que en el desahogo de la aludida prueba deben asentarse los hechos o datos que se advierten, mas no la información proporcionada por un tercero; y si el actuario en el acta levantada asienta lo manifestado por la persona que lo atendió, la Junta, al valorarla, únicamente debe considerar lo apreciado por aquél, pero no aquello que no le constó directamente, máxime si lo asentado fue un aspecto ajeno al objeto de la probanza.[37]

8.8 Prueba presuncional

La definición de presunción la da el art 830 de la *LFT*. Según este precepto, presunción es la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Diversos principios regulan la valoración de las presunciones en el proceso laboral. Hay presunción legal cuando la ley la establece expresamente y hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél (art 831). El que tiene a su favor una presunción legal sólo está obligado a probar el hecho en que la funda (art 832). Toda presunción, tanto legal como humana, ha de admitir prueba en contrario; esto es, se trata de presunciones *iuris tantum*.

Al ofrecer la prueba presuncional, las partes indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella (art 834).

Cabe mencionar que a juicio de diversos doctrinarios, la presuncional no consiste en prueba alguna, sino en una forma de argumentación. Por ejemplo, según la opinión de **Gómez Lara**, las presunciones no son medios de prueba propiamente dichos, sino que su naturaleza se determina por la función que están llamadas a cumplir. Respecto a las presunciones legales, si estamos frente a la presunción que *no admite prueba en contrario* (*jure et*

[37] Jurisprudencia **160198** [Tesis: IV.3o.T. J/101 (9a)], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro VI, marzo de 2012, t 2, p 979.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

de jure), se tratará de una excepción absoluta a la necesidad de probar; por el contrario, si estamos frente a la presunción que *admite prueba en contrario* (*juris tantum)*, se tratará de una inversión de la carga de la prueba. En cuanto a las *presunciones humanas*, las cuales el juez puede inferir de los hechos acreditados, su utilización debe ceñirse a la más rigurosa lógica. Según concluye este autor:

> La presunción no tiene materialidad, ni está en ninguna parte físicamente y entraña un mecanismo de razonamiento del propio juzgador a través del cual, por deducción o por inducción, se llega al conocimiento de un hecho primeramente desconocido, partiendo de la existencia de un hecho conocido. Por lo tanto, el mecanismo de la presunción es un mecanismo meramente de raciocinio y sólo en este sentido puede ser considerado como medio de prueba.[38]

Ejemplo de presunción es la aplicable cuando el demandado omite contestar los hechos que el actor alega, o si no concurre al periodo de demanda y excepciones, en cuyo caso los hechos se tienen por contestados en sentido afirmativo, o sea, se produce una presunción sobre la certeza de éstos. Asimismo, en el caso de las documentales, la falta de exhibición de ciertos documentos por quien está obligado a exhibirlos permite presumir como ciertos los hechos alegados acerca de dichos documentos. Particularmente, cuando el patrón no exhibe la documentación que por ley debe conservar, opera la presunción de certeza de los hechos alegados por el trabajador como el despido.

Respecto a la valoración de esas presunciones, son de interés las tesis siguientes:

> **Demanda laboral. Los efectos de la pr esunción de su c ontestación en sentido afirmativo radican en la ac eptación o r econocimiento de los hechos de aquélla y sólo perjudica a quien la hace.** El artículo 879, párrafo tercero, de la *Ley Federal del Trabajo*, establece que si el demandado no concure al periodo de demanda y excepciones, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo. Esta consecuencia legal tiene el ef ecto de producir una presunción sobre la certeza de los hechos de la demanda. No obstante, como afirmación unilateral sobre hechos, esa consecuencia sólo incide en el demandado que la hace, esto es, a quien se le atr ibuye, de manera que no tiene el alcance de af ectar a otros demandados. Y es que, en realidad, los efectos de la cont estación de la demanda en sentido afirmativo radican en la "aceptación" o "reconocimiento" de los hechos de aquélla y , como toda confesión, sólo perjudica a quien la hace.[39]

---

[38] **Cipriano Gómez Lara** (2005), *Derecho procesal civil*, 7a ed, México, Oxford University Press, p 143.
[39] Tesis aislada **2 008 238** [Tesis: XXVII.3o.15 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 14, enero de 2015, t III, p 1893.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Prueba de inspección en materia laboral. La presunción generada ante la falta de exhibición de los documentos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, únicamente puede ser sobre cuestiones por las cuales se ofreció de manera directa y definida. La presunción que se genera con la prueba de inspección derivada del artículo 828, en relación con el 805 de la *Ley Federal del Trabajo*, en su texto vigente a partir del 1o de diciembre de 2012, ante la falta de exhibición de los documentos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en el juicio, referente a tener por ciertos los hechos que pretenden probarse, es únicamente sobre cuestiones por las cuales se ofreció de manera directa y definida, no así para que puedan inferirse hechos derivados de aquellos que se tienen por acreditados con tal prueba. Lo anterior en virtud de que de estimarse que de las presunciones generadas con la inspección, en los términos expuestos, se pudieran derivar presunciones de otros hechos indirectos, implicaría una falacia de accidente, que llevaría a una conclusión no autorizada por la ley.[40]

Presunción de certeza de los hechos alegados por el trabajador cuando el patrón no exhibe los documentos que tiene obligación de conservar e incumple con la carga de probar la causa del despido. No vulnera el principio de presunción de inocencia, al referirse aquélla a controversias entre sujetos de derecho laboral y ser una expresión normativa de juicios en esta materia y no a una cuestión relacionada con un proceso penal. Conforme al artículo 784, fracción VI, de la *Ley Federal del Trabajo*, cuando el patrón no exhibe la documentación que por ley debe conservar e incumple con la carga de probar la causa del despido, opera la presunción de certeza de los hechos alegados por el trabajador. Lo anterior no vulnera el principio de presunción de inocencia, relativo a que toda persona a quien se imputa un delito tiene derecho a ser considerada inocente, mientras no se pruebe legalmente su culpabilidad, mediante veredicto definitivo y firme. Primero, porque la presunción de hechos contra el patrón no regula aspectos relacionados con un proceso penal ni involucra a quienes se les imputa la probable comisión de un delito o conductas infractoras del sistema penal, menos, medidas cautelares o limitantes inherentes; por el contrario, se dirige a controversias jurisdiccionales entre sujetos del derecho del trabajo (empleado y patrón), acorde con el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* y su legislación reglamentaria. En segundo término, dicha presunción es una expresión normativa del juicio laboral y no implica asumir la presunción de culpabilidad del patrón, sino únicamente la certeza de hechos sobre determinados supuestos de la relación laboral, cuando incumple con el aludido débito probatorio. En tercer lugar, no está vedado al legislador generar tales presunciones, pues su finalidad es dar por hecho alguna cuestión o dato, aunque no exista prueba directa al respecto, al ser simplemente una suposición fundada en hechos o circunstancias que generalmente ocurren, respetando las reglas de la lógica y de la experiencia, reconociendo la existencia empírica de situaciones reiteradas y recurrentes, comúnmente aceptadas, para elevarlas, por razones de equidad, al nivel de presunciones. En la especie, la norma trata de corregir la desigualdad material entre las partes respecto del acceso a la prueba y proteger a la que esté en mayor situación de indefensión o debilidad manifiesta, en aras de promover relaciones procesales más equitativas y garantizando bienes jurídicos particular-

[40] Tesis aislada **2 006 778** [Tesis: XVIII.4o.25 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 7, junio de 2014, t II, p 1798.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

mente importantes, al advertir que el trabajador, como sujeto que está subordinado a un empleador, tendría mayor dificultad para acreditar lo indebido de su separación y, en cambio, el empleador estaría en una situación de mejor disponibilidad y facilidad de los medios de prueba para acreditar los términos en que se desarrolla la relación de trabajo, así como evidenciar lo correcto o justificado de haber separado al trabajador de su empleo. Finalmente, es susceptible de desvirtuarse y no una ficción incontrovertible. Luego, el sujeto afectado puede utilizar todos los recursos que estén a su alcance para demostrar la raz ón justificada de su proceder como empleador.[41]

8.9 Prueba instrumental

La legislación es escueta al referirse a esta probanza. La instrumental ha sido definida como el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio (art 835 *LFT*).

Es deber de la junta tomar en cuenta todas las actuaciones que obren en el expediente del juicio (art 836 *LFT*), de modo que podría considerarse que esta prueba ha de desahogarse aun sin ser ofrecida expresamente por las partes. Sin embargo, en la práctica forense las partes normalmente aluden a la instrumental de actuaciones.

En cuanto a la instrumental y su valoración, son de interés las tesis siguientes:

Instrumental de actuaciones en materia laboral. Su valoración debe sujetarse a las formalidades previstas en los artículos 873, 875 y 880 de la *Ley Federal del Trabajo*. La legislación laboral precisa las formalidades que deben respetarse en el ofrecimiento, desahogo y objeción de pruebas; por ello, no es dable perfeccionar, con el oportuno ofrecimiento de la prueba instrumental de actuaciones prevista en los artículos 835 y 836 de la *Ley Federal del Trabajo*, constancias exhibidas en el expedient e sin haber cumplido las f ormalidades previstas en los artículos 873, 875 y 880 de dicha ley. Por tanto, para los efectos de la valoración de la instrumental de actuaciones, las juntas sólo deben t omar en consideración las exhibidas opor tuna y formalmente, y no cualquier prueba agregada al expediente sin haber cumplido con tales requisitos.[42]

Instrumental de actuaciones en el pr ocedimiento laboral. Aun cuando no se ha ya ofrecido como prueba, la junta, al dic tar el laudo, debe examinar todas las constancias que integran el expediente. El artículo 835 de la *Ley Federal del Trabajo* establece que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. El artículo 836 de la misma ley prevé que la Junta estará obligada a tomar

[41] Tesis aislada **2 002 860** [Tesis: III.3o.T.10 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro XVII, febrero de 2013, t 2, p 1423.

[42] Jurisprudencia **166 407** [Tesis: 2a./J. 110/2009], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, septiembre de 2009, t XXX, p 600.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio. Bajo las anteriores hipótesis, la Junta debe examinar al dictar el laudo todas y cada una de las constancias que integran el expediente laboral, aun cuando no se hubiesen ofrecido como prueba, ello con la finalidad de que la responsable resuelva en concordancia con todo lo actuado ante ella.[43]

Instrumental de actuaciones en el procedimiento laboral. Los artículos 835 y 836 de la *Ley Federal del Trabajo* que la regulan, no transgreden el numeral 14 constitucional. Los señalados preceptos legales, al disponer que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente formado con motivo del juicio, y que la Junta deberá tomar en cuenta las actuaciones que obren en él, no transgreden el artículo 14 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, que establece las formalidades esenciales del procedimiento, consistentes, básicamente, en la obligación del juzgador de decidir las controversias sometidas a su conocimiento considerando todos y cada uno de los argumentos aducidos en la demanda y en su contestación, así como las demás pretensiones deducidas oportunamente en el proceso, de tal forma que se condene o absuelva, resolviendo sobre todos los puntos litigiosos. Lo anterior es así porque dichos numerales no obligan al juzgador a tomar en cuenta de manera forzosa, al momento de dictar el laudo, constancias o documentos que obren en los autos y que no hayan cumplido con las formalidades exigidas por la ley, pues en todo caso, debe atenderse a las reglas establecidas en la propia *Ley Federal del Trabajo* para el dictado de las resoluciones correspondientes.[44]

8.10 Elementos aportados por los avances de la ciencia

La regulación acerca de las pruebas tecnológicas o de avances de la ciencia fue adicionada a la *LFT* por la amplia reforma publicada en el *DOF* el 30 de noviembre de 2012.

Por prueba tecnológica se entienden los medios listados en la fracc VIII del art 776, como cintas, registros, grabaciones o soportes en las distintas tecnologías de la información y la comunicación, sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, digitales, señalados no de forma exhaustiva, sino en referencia a todo aporte conocido en el ámbito forense como descubrimiento de la ciencia, si bien sería más pertinente hablar de innovación tecnológica o invento.

La regla general que se precisa en el art 836-A es que el oferente de estas pruebas tendrá el deber de acompañarlos con lo necesario para el desahogo, esto es, proporcionar a la junta los instrumentos, aparatos o ele-

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

---

[43] Jurisprudencia **179875** [Tesis: I.6o.T. J/66], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, diciembre de 2004, t XX, p 1197.

[44] Tesis aislada **167911** [Tesis: 2a. I/2009], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, febrero de 2009, t XXIX, p 469.

mentos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes.

De manera excepcional, se faculta a la junta para que provea el elemento técnico necesario en caso de que el oferente justifique de manera debida su impedimento para proporcionarlo. Esto se interpreta como expresión de principio de protección a la clase desprotegida, cuando el trabajador no cuente con recursos para allegarse de los aparatos requeridos.

La reforma de 2012 mencionada adicionó en el art 836-B de la *LFT* un amplio listado de conceptos requeridos con el fin de entender el esquema para el desahogo o valoración de los medios de prueba tecnológicos. Entre otros, destacan la noción de *documento digital*, que se entiende como la información que sólo puede ser generada, consultada, modificada y procesada por medios electrónicos y enviada con un mensaje de datos; *firma electrónica*, la cual es un conjunto de datos electrónicos vinculados o asociados en un mensaje de datos por cualquier tecnología y utilizados para identificar al firmante en relación con ese mensaje de datos e indicar que aprueba la información contenida en dicho mensaje; los conceptos de *medios de comunicación electrónica*, que son los dispositivos tecnológicos para efectuar la transmisión y recepción de mensajes de datos y documentos digitales, y de *medios electrónicos*, que son los dispositivos tecnológicos para el procesamiento, impresión, despliegue, almacenamiento, reproducción, recuperación, extracción y conservación de la información.

En términos del art 836-C de la *LFT*, la parte que ofrezca algún documento digital o cualquier medio electrónico deberá a su vez presentar una impresión o copia del documento digital, así como acompañar los datos mínimos para localizar el documento digital en el medio electrónico en que aquél se encuentre.

Otras reglas específicas para el desahogo de la prueba de medios electrónicos se establecen en el numeral 836-D. Cuando se requiera el dictamen de peritos, la junta los designará con el fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, como se generó desde el primer momento, la cual se ubicará en tiempo y espacio entre el emisor y el destinatario. Asimismo, la junta podrá comisionar al actuario para que, asociado del perito 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.

Cuando el documento digital o medio electrónico se encuentre en poder del oferente, éste deberá poner a disposición del perito o peritos designados los medios necesarios para emitir su dictamen, apercibido de que

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

si no lo hace se decretará desierta la prueba. Igualmente, si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de la contraparte, se deberá también poner a disposición del perito designado y se apercibirá que de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el oferente exprese en relación con el documento digital.

En un tercer supuesto, si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de un tercero, éste tiene la obligación de ponerlo a disposición de la junta.

En todo caso, dada la intervención prevista de un perito, se seguirán las disposiciones relativas a la prueba pericial, de modo que las partes y los miembros de la junta hagan al perito o peritos designados las preguntas que juzguen convenientes. Asimismo, para el desahogo de estas pruebas, la junta podrá asistirse en todo momento de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer.

Respecto al ofrecimiento y admisión de este tipo de pruebas resulta de interés la tesis siguiente:

> **Prueba de videograbación en formato de disco compacto. Para su ofrecimiento y admisión basta que el ac tor acompañe el dispositivo electrónico al escrito correspondiente y que la autoridad laboral acuerde su desahogo o recepción en una diligencia; por lo que el aut o que tiene por no ofr ecido dicho medio de c onvicción, viola las reglas del procedimiento (interpretación del artículo 780 de la *Ley Federal del Trabajo*).**
> De conformidad con el ar tículo 780 de la *Ley Federal del Trabajo*, las pruebas se ofr ecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo o r ecepción, aspecto que la autoridad laboral deberá determinar en cada caso par ticular, en función de la naturaleza del medio de prueba cor respondiente. Ahora bien, tratándose de un disco compacto con contenidos audiovisuales, que es una probanza comprendida dentro de los aportes y descubrimientos de la ciencia, r econocidos por las nor mas procesales aplicables, resulta obvio que para lograr que el órgano jurisdiccional se imponga del cont enido de los datos, será necesario un medio de reproducción; pero esto no significa que si se ofrece dicha prueba necesariamente deban acompañarse los aparat os reproductores apropiados (sería ilógico anexar al escr ito de ofrecimiento, además del disco óptico, un aparato reproductor que estaría en posesión del tribunal desde su entrega hasta la fecha de la diligencia de recepción o desahogo). De este modo, si bien el citado artículo 780 determina que las pruebas se ofrecerán acompañadas de "los elementos necesarios para su desahogo", en el caso de este tipo de medios de convicción bastará para su admisión el ofrecimiento del disco compacto, y determinar lo conducente para el señalamiento de día y hora para la prác tica de una diligencia de su recepción o desahogo, a la cual, si la Junta lo estima pertinente, el oferente deberá aportar el medio de reproducción, bajo el apercibimiento de que, en caso de no exhibirlo, se declarará desierta dicha probanza. A lo anterior cabe agregar que por lo indeterminado del enunciado "elementos necesarios para su desahogo", debe entenderse una expresión normativa que debe ser evaluada de manera pr oporcional, razonable y en función de su con-

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

texto en cada caso. Consecuentemente, resulta inconcuso que la exigencia de la aut oridad de que se acompañen, en el escrito del ofrecimiento, los medios de reproducción de la prueba audiovisual es excesiva, a grado tal que prácticamente se estaría desechando un "medio de prueba", bajo el argumento de no acompañarse algo subsidiario como lo es su "medio de reproducción", lo que implica una violación a las leyes del procedimiento.[45]

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

[45] Tesis aislada **163582** [Tesis: XIX.1o.PT.12 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, octubre de 2010, t XXXII, p 3157.

UNIDAD 9

Proceso ordinario laboral

9.1 Inicio del proceso

El proceso ordinario laboral es un auténtico juicio en el cual se dirime la mayoría de los conflictos de naturaleza jurídica, derivados de una relación de trabajo tanto individuales como colectivos. Las pautas generales del procedimiento ordinario rigen la tramitación y resolución de todos los conflictos que no tengan prevista una tramitación especial en la ley. Estadísticamente, la gran mayoría de asuntos que llegan a conocimiento de las juntas se siguen por esta vía ordinaria, de modo que la tramitación de estos procesos representa la principal carga de trabajo.

Respecto a las características de este procedimiento ordinario, según consignó el legislador en su exposición de motivos de la ley de 1970, el procedimiento ordinario es de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito, con un mínimo de formalismos procesales; además tiene una doble función: de conciliación y arbitraje. Se concede en él amplio poder a los integrantes de la junta para investigar la verdad de los hechos, sin sustituirse a las partes. Se suprimen los trámites y diligencias inútiles, iniciando con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofreci-

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

miento y admisión de prueba; igualmente, a fin de hacer efectivo en lo posible el principio de inmediatez, el dictamen queda a cargo del auxiliar, persona encargada de conducir el proceso.[1]

La doctrina ha precisado que en virtud de tratar de resolver conflictos, las juntas actúan como auténticos tribunales de derecho y se reservan la función del arbitraje o de la operación como tribunales de equidad a la resolución de conflictos de naturaleza económica. En ese sentido, **Kurczyn**, **Reynoso** y **Sánchez-Castañeda** apuntan que las juntas no son estrictamente tribunales de derecho:

> No son tribunales ordinarios ni deben sujetarse a las normas de derecho común. Ésta es la razón por la cual la propia ley sustantiva contiene las normas de derecho procesal (...) pueden actuar bajo una dualidad jurídica para funcionar a veces como tribunales de derecho y otras como tribunales de equidad. En el primer caso estaríamos frente a la resolución de los conflictos de naturaleza jurídica y en el segundo frente a la resolución de los conflictos de la naturaleza económica.[2]

El diseño del proceso laboral es el de un proceso por audiencias. Formalmente, el procedimiento ordinario abarca las grandes etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y desahogo de pruebas, discusión y votación del laudo. El principio de concentración alienta a que las diversas audiencias se realicen de forma continua o sin suspensiones desde la conciliación; luego se fija la litis tras la demanda y contestación, etapa en la que se plantean las cuestiones aducidas por las partes en vía de acción y excepción, después deviene la prueba y se pasa a los alegatos. Cerrado esto, procede la etapa deliberativa que la junta realiza sin intervención de las partes.

Respecto a la diferencia entre el proceso ordinario y otras vías procedimentales previstas en la *LFT* y la posibilidad de recurrir al amparo en caso de tramitación por la vía errónea, son de interés las tesis siguientes:

> **Procedimientos especial u or dinario en el juicio labor al. Su tramitación en la vía incorrecta constituye una violación pr ocesal que da lugar a la r eposición del pr ocedimiento por afectar las defensas de las par tes y trascender al resultado del laudo.**

---

[1] Ap **Sergio Tenopala Mendizábal** (2008), *Derecho procesal del trabajo*, 2a ed, México, Editorial Porrúa, pp 679-680.

[2] **Patricia Kurczyn Villalobos**, **Carlos Reynoso Castillo** y **Alfredo Sánchez-Castañeda** (2005), *La justicia laboral: administración e impartición*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp 159-160.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Del estudio comparativo de las reglas para el trámite de los procedimientos ordinario y especial establecidas en la *Ley Federal del Trabajo* se aprecia que presentan aspectos similares y diferentes, orientados básicamente a la celeridad y concentración del último, al prever plazos más cortos y eliminar etapas como la réplica y contrarréplica; sin embargo, existe una diferencia que determina que la tramitación en la vía incorrecta constituye una violación procesal que afecta las defensas del quejoso y trasciende al resultado del laudo, la cual deriva del distinto apercibimiento formulado a la demandada en cada uno de los procedimientos para el caso de que no comparezca a juicio y que no sólo puede afectarle a ella, sino también a la parte actora. Así, tratándose del ordinario se apercibe a la demandada de que se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, probando únicamente que su contraparte no era su trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos asentados en la demanda; mientras que en el especial el apercibimiento consiste en que se tendrán por admitidas las peticiones de la actora, salvo las contrarias a la ley. Entonces, dependiendo del tipo de procedimiento seguido puede ser distinta la fijación de la carga procesal y las pruebas que pueden rendirse, lo que determina que si una acción se sustancia en una vía que no es la idónea provoca reducción a los derechos adjetivos y particularmente de defensa de las partes, ya que, de proseguirse en la vía especial, no se dará oportunidad a la demandada de probar en contrario como sí ocurre en la ordinaria, en la que la carga procesal se le atribuye directamente, liberando a la actora; y cuando el asunto se ventila en la vía especial, automáticamente se tiene por acreditado el derecho del reclamante, sin conceder a la contraparte la posibilidad de rendir pruebas, ya que sólo podrá dictarse un laudo absolutorio cuando las pretensiones sean contrarias a derecho. En ese tenor, es obvio que al verse modificadas sustancialmente la fijación de la carga procesal y la defensa de las partes, se constituye una violación procesal reclamable en la vía directa, contra la que no puede invocarse el retardo en la solución del asunto como causa para no conceder el amparo por el hecho de que el objetivo perseguido en el procedimiento especial es la celeridad en la solución del asunto, dado que lo relevante es la afectación de las defensas de las partes, no sólo de la demandada, sino también de la actora, tanto por la modificación de la carga procesal y de las pruebas susceptibles de rendirse en uno y otro casos, así como por la trascendencia al resultado del laudo provocado por la tramitación en vía incorrecta del juicio laboral.[3]

Procedimientos especial u ordinario en el juicio laboral. Supuesto en el cual la violación procesal de su tramitación en la vía incorrecta no trasciende al resultado del fallo y, por ende, no da lugar a la reposición del procedimiento (alcance de la jurisprudencia 2a./J. 90/2011). De conformidad con las consideraciones expuestas por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ejecutoria que dio origen a la jurisprudencia 2a./J. 90/2011, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* y su gaceta, novena época, tomo XXXIII, junio de 2011, página 325, de rubro: "**Procedimientos especial u ordinario en el juicio laboral. Su tramitación en la vía incorrecta constituye una violación procesal que da lugar a la reposición del procedimiento por afectar las defensas de las partes y trascender al resultado del laudo.**", el análisis comparativo de los proce-

[3] Jurisprudencia **161 791** [Tesis: 2a./J. 90/2011], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, junio de 2011, t XXXIII, p 325.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

dimientos especial y ordinario previstos en la *Ley Federal del Trabajo*, en lo correspondiente a la etapa de demanda y excepciones, permite advertir que es distinto el efecto jurídico que provoca a las partes su incomparecencia a la mencionada audiencia, o de asistir y no realizar manifestación alguna, pues tratándose del procedimiento ordinario, se impone a la demandada como sanción a su incomparecencia tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, reduciéndose la oportunidad de probar que: *a*) el actor no era su trabajador; *b*) no existió el despido; o bien, *c*) no son ciertos los hechos asentados en la demanda. Por otro lado, para el caso de que el demandado comparezca a la audiencia, pero omita dar respuesta a las pretensiones expuestas, la sanción consiste en que se tengan por admitidos los hechos sin posibilidad de rendir prueba en contrario. Asimismo, en lo concerniente al procedimiento especial, la repercusión de la falta de comparecencia a la audiencia de ley en la etapa de demanda y excepciones por la demandada resulta totalmente diferente de la prevista para el procedimiento ordinario, dado que la consecuencia de no comparecer a la etapa mencionada consiste en tener por admitidas las peticiones de la actora, salvo aquellas que fueran contrarias a la ley; esto es, tratándose del procedimiento ordinario, la carga procesal corresponde a la demandada, a quien se da oportunidad de probar en contrario respecto de los supuestos que prevé la propia ley; pero si el asunto se ventila en la vía especial, automáticamente se tiene por acreditado el derecho, sin dar oportunidad a la demandada de rendir pruebas y sólo puede obtener un laudo absolutorio cuando las pretensiones son contrarias a la ley. Con base en lo expuesto, por regla general, puede considerarse que la violación procesal acontecida porque un procedimiento laboral se tramitó en la vía incorrecta no afecta las defensas del quejoso ni trasciende al resultado del fallo y, por tanto, no da lugar a su reposición, esto es, no se actualiza en todos los casos por el solo hecho de que un procedimiento laboral se haya ventilado en la vía incorrecta, sino que habrá de determinarse su actualización considerando cada caso en particular; lo anterior en virtud de que si la violación procesal se hace consistir en que un procedimiento que debió seguirse en la vía especial se tramitó en la ordinaria, ello sólo afectará las defensas del quejoso demandado y trascenderá al resultado del laudo cuando éste no compareciera a formular su contestación de demanda, o habiendo comparecido omita realizar manifestación alguna, pues en tal supuesto la sola tramitación del juicio en la vía incorrecta modifica sustancialmente la fijación de la carga procesal y su posibilidad de defensa, por las razones precisadas; lo que no acontece cuando en el procedimiento laboral, ventilado en la vía ordinaria en lugar de la especial, el demandado comparece y contesta la demanda, pues en dicha hipótesis no se habrán afectado las defensas del quejoso y, por ende, la violación procesal originada con motivo de la vía incorrecta en que se tramitó el juicio natural no trascendió al resultado del fallo.[4]

Cabe señalar que el funcionamiento actual de las juntas de conciliación, y con ello el desarrollo del procedimiento laboral ordinario, dejan mucho que desear. Son abundantes las críticas formuladas en el sentido de que la administración de justicia laboral es deficiente. Según considera **Ramírez Juárez**:

---

[4] Jurisprudencia **2005 945** [Tesis: (X Región)1o. J/2 (10a.)], 10a Época, T.C.C., *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 4, marzo de 2014, t II, p 1460.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

> El derecho procesal del trabajo, particularmente en el caso de México, se encuentra bajo un gran dilema, pues no ha sido eficiente a la hora de resolver las controversias suscitadas de una relación laboral (de naturaleza individual o colectiva), generando críticas (. . .) La explosión demográfica, el aumento de relaciones obrero-patronales, los vicios en la utilización de los procedimientos laborales y las deficiencias en las juntas de conciliación y arbitraje han venido a ser verdaderos obstáculos para la obtención de una adecuada impartición y procuración de justicia laboral.[5]

En términos del art 871 de la *LFT*, el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la junta especial que corresponda el mismo día antes de que concluyan las labores de la junta.

La demanda es la expresión material del ejercicio de la acción, concebida desde diversas perspectivas como derecho o como poder, según se ha mencionado. Determinar la acción se hará en función de lo que el actor pretenda exigir del demandado. La doctrina procesal coincide en clasificar a las acciones, según el objeto, en acciones de condena, rescisorias, constitutivas y declarativas, principalmente. A su vez, se habla de acciones de dar, de hacer o de no hacer, según la prestación exigida; de acciones individuales o colectivas según la parte ejercitante; de acciones cautelares o ejecutivas, según si buscan sólo la fijación de una garantía o la obtención coactiva de lo debido.

En materia laboral, de acuerdo con **Tena Suck** e **Ítalo Morales**, las acciones más comunes suelen ser: reinstalación, indemnización constitucional de tres meses de salario, cumplimiento de condiciones convenidas en un contrato individual, pago de prestaciones devengadas, reconocimiento de antigüedad, reconocimiento de derechos de escalafón, prórroga de contrato, indemnización por riesgo de trabajo, otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado, rescisión de la relación de trabajo, ejecución de laudos; acciones de capacitación y adiestramiento; acciones de seguridad social y acciones colectivas.[6]

---

[5] **Claudia Lizbeth Ramírez Juárez** (enero-junio de 2012), "El procedimiento ordinario laboral en la *Ley Federal del Trabajo*", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm 14, pp 215-216.

[6] **Rafael Tena Suck** y **Hugo Ítalo Morales** (2012), *Derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Trillas, pp 31 y 32.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

Con mayor detalle, **Tenopala** aporta la siguiente clasificación de las acciones en el proceso laboral:[7]

- *Declarativa*: tiene por objeto reconocer o desconocer una relación jurídica existente o de la validez de un documento.
- *Constitutiva*: persigue crear una relación jurídica, nueva y consecuentemente obligatoria para las partes.
- *Condenatoria*: su objetivo es que se sentencie a una persona a cumplir una obligación previa.
- *Ejecutiva*: provoca el procedimiento necesario para que la autoridad jurisdiccional obligue coactivamente al obligado a cumplir con una condena u obligación amparada en un título ejecutivo.
- *Definitiva*: busca resolver el conflicto o la litis de forma directa, sin la existencia de otro juicio en el que se desarrolle una acción diversa.
- *Cautelar*: tiene como función buscar la garantía de cumplir el ejercicio de una acción ulterior, consecuente de un proceso distinto.
- *Contenciosa*: da lugar al procedimiento necesario para dirimir una controversia o litigio.
- *Voluntaria*: tiene por objeto prevenir un conflicto potencial de intereses, o busca se sancione un acto jurídico por la autoridad para que tenga validez legal.
- *Individual*: considerada aquella cuyo titular es la persona física.
- *Colectiva*: sólo puede ejercitarla una persona jurídica o una coalición.
- *Jurídica*: tiene por objeto dirimir un conflicto de naturaleza jurídica, sobre la aplicación o interpretación de una norma.
- *Económica*: se ejercita para terminar o modificar condiciones de trabajo.
- *Ordinarias*: se desarrollan en un procedimiento ordinario de trabajo.
- *Especiales*: consideradas por originar un procedimiento especial de trabajo.
- *Alternativas*: son aquellas en las que el titular tiene opción para elegir una u otra válidamente.
- *Contradictorias*: son aquellas que se excluyen entre sí por ser contradictorias las pretensiones que las originan.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

[7] **Sergio Tenopala Mendizábal**, ob cit, pp 297-302.

9.1.1 Escrito de demanda

La demanda deberá presentarse por la vía escrita, como es característico de procedimientos de naturaleza mixta, así tengan mayor tendencia a la oralidad, como es el juicio laboral.

Los requisitos exigidos para el escrito de demanda son mínimos: acompañar las copias necesarias para cada uno de los demandados, según sea su número, y el actor expresar los hechos en los cuales funde sus peticiones, así como ofrecer las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

Aunque se pueden acompañar las pruebas, no es requisito ineludible para admitir la demanda, pues en realidad el momento procesal para hacerlo es en la audiencia, en la cual además cabe puntualizar que el ofrecimiento se efectuará oralmente.

En caso de que el actor ofrezca desde ese momento sus pruebas, la autoridad deberá dictar el acuerdo en referencia con esos medios de convicción, según se ilustra en la tesis siguiente:

> **Demanda laboral. Desde el escrito inicial, el actor puede ofrecer las pruebas que considere pertinentes para acreditar su acción.** De conformidad con el artículo 872 de la *Ley Federal del Trabajo*, **"La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones."**; por ende, la responsable debe considerar que desde el escrito inicial de demanda, el actor, al expresar los hechos en que funde sus peticiones, puede acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar su acción y, en su caso, aquélla deberá dictar el acuerdo en relación con los medios de convicción ofrecidos con la demanda.[8]

Cuando el trabajador sea el demandante, opera la figura de la suplencia como parte del principio tutelar imperante en la justicia laboral. Esto podrá ocurrir de dos formas: la junta subsanará oficiosamente las insuficiencias que aquejen a la demanda del trabajador en cuanto a la omisión de prestaciones que correspondan por ley según la acción intentada, de acuerdo con el numeral 685 de la *LFT*; o bien, si la irregularidad en el escrito de demanda fuere tal que requiriese prevención. Cuando se ejercitaran acciones contradictorias (por ejemplo, reinstalación e indemnización constitucional) o no se hubiere precisado el salario base de la acción, la junta dará al actor

[8] Tesis aislada **161 343** [Tesis: XXXI.24 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, agosto de 2011, t XXXIV, p 1315.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

un término de tres días para subsanar las irregularidades, de acuerdo con el segundo párr del art 873.

De este modo, en el caso de las acciones contradictorias, a diferencia de lo que sucede en otras materias, en materia laboral no se desecharán, sino que la junta debe prevenir al actor para que esclarezca el asunto. Esto es, tampoco se asignan facultades a la junta para seleccionar una entre las acciones, por corresponder esto exclusivamente al actor, pero está en el deber de prevenir para que se subsane.

Ahora bien, las anteriores omisiones o irregularidades no impedirán que la demanda se admita y se le dé trámite, en correlación con lo dispuesto en la fracc II del art 878, el cual prevé que el actor podrá subsanar las deficiencias incluso en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. De este modo, tal subsanación podrá hacerse hasta en la audiencia trifásica, esto es, dicha prerrogativa no precluye sino hasta ese momento en la audiencia, según ilustran los criterios siguientes:

> **Demanda laboral y sus adiciones. La Junta debe prevenir al trabajador o a sus beneficiarios para que subsane los defectos u omisiones en que haya incurrido en aquélla hasta la etapa de demanda y excepciones de la audiencia trifásica, y a que de no hacerlo, ello actualiza una violación al procedimiento análoga a las previstas en el artículo 159 de la *Ley de Amparo*.** De conformidad con los artículos 685 y 873, segundo párrafo, de la *Ley Federal del Trabajo*, al admitir la demanda las juntas de conciliación y arbitraje se encuentran obligadas a prevenir al actor, cuando se trata del trabajador o sus beneficiarios, para que, de advertir alguna irregularidad en el escrito inicial o en sus adiciones, le señale los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevenga para que los subsane dentro del término de tres días. En este sentido, si habiéndosele requerido no hubiera desahogado la prevención en el término concedido, esto es, indicando los requisitos omitidos en la demanda, o no subsanare las irregularidades señaladas en el planteamiento de las adiciones a ella, conforme al referido artículo 873, la Junta puede efectuarlo hasta la etapa de demanda y excepciones de la audiencia trifásica, pues de no hacerlo ello actualiza una violación al procedimiento análoga a las establecidas en el artículo 159 de la *Ley de Amparo*.[9]

> **Demanda laboral. El trabajador puede cumplir con el requerimiento que le formule la junta de conciliación y arbitraje para que satisfaga los requisitos omitidos o subsane las irregularidades indicadas, hasta la celebración de la audiencia trifásica en su etapa de demanda y excepciones.** Del artículo 878, fracción II, de la *Ley Federal del Trabajo* se advierte que en el desahogo de la audiencia trifásica en la etapa de demanda y excepciones, el actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios y cuando el promovente sea el trabajador y no cumpliera los requisitos omitidos o no

[9] Tesis aislada **160237** [Tesis: I.9o.T.291 L (9a)], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro VI, marzo de 2012, t 2, p 1124.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

subsanara las irregularidades que se le hayan indicado al plantear las adiciones a la demanda, la Junta lo pr evendrá para que lo haga en ese moment o; resultando, por ende, ilegal que, previamente a la celebración de tal audiencia, se t enga por precluido el derecho para cumplir con el requerimiento efectuado en los términos indicados.[10]

9.1.2 Citación a audiencia

Recibido el escrito de demanda o en su caso subsanadas las irregularidades en el término fijado, la junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, dictará un acuerdo admisorio, en el cual deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Esta audiencia habrá de efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquel en que se haya recibido el escrito de demanda, según lo dispone el art 873 de la *LFT*, plazos que rara vez se respetan en la práctica. **Ramírez Juárez** señala al respecto: "La excesiva carga de trabajo de las juntas de conciliación y arbitraje hace que este paso llegue a tardar aproximadamente un mes".[11]

El acuerdo de celebración de la audiencia deberá notificarse personalmente a las partes por lo menos con diez días de anticipación a la fecha fijada para la audiencia.

En cuanto al demandado, el emplazamiento toma la forma de esta citación para ocurrir a la audiencia, en la cual, tras la conciliación, se dará oportunidad para presentar la contestación a la demanda. Con la citación, deberá entregarse al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio. Se apercibirá a los demandados de que la audiencia se realizará aun sin su presencia, en cuyo caso se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

La notificación personal del acuerdo admisorio con la respectiva citación a audiencia es fundamental para el inicio del proceso laboral; si ésta no se realiza, no podrá llevarse a cabo la audiencia, la cual se denomina *trifásica* en atención a sus diversas etapas.

De acuerdo con el art 874 de la *LFT*, la falta de notificación de alguno o de todos los demandados obliga a la junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la audiencia de *motu proprio*, en cuyo caso —una vez informadas informalmente del inicio del proceso— esto último debe resultar un escenario extraordinario en la práctica.

---

[10] Tesis aislada **164 807** [Tesis: XXXI.9 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, abril de 2010, t XXXI, p 2724.

[11] **Claudia Lizbeth Ramírez Juárez**, ob cit, p 220.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

En caso de que sean varios los demandados y algunos de éstos hayan sido notificados y comparecieren a la audiencia, quedarán notificados, junto con el actor, de la nueva fecha para su celebración. En cuanto a las partes que no hubieran sido notificadas correctamente, deberá cumplirse con dicho requisito de notificación personal, que es ineludible. Si alguna parte ha sido notificada personalmente, pero no concurriera, se le notificará por boletín o en estrados de la junta.

9.2 Audiencia de conciliación, demanda y excepciones

Tras la admisión de la demanda, según se dijo, el primer acto a realizar por la junta será citar a esta audiencia inicial, la cual, en términos del art 875, consta de dos etapas: *a*) de conciliación y *b*) de demanda y excepciones.

La audiencia es la fase fundamental de todo proceso predominantemente oral, como el laboral. En este acto procesal, las partes comunican de modo verbal sus posiciones al órgano resolutor, de ahí que su comparecencia deba ser indispensable y que sea requisito para realizar la audiencia la previa notificación personal de todas las partes.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a ella; a su vez, las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

9.2.1 Etapa de conciliación

La conciliación se ha entendido como un medio de resolución de controversias en el cual las partes resuelven el conflicto con la colaboración de un tercero, que se encarga de proponer vías de solución que den origen a un convenio. Suele distinguirse entre conciliación prejudicial, llevada a cabo sin que las partes acudan ante la autoridad jurisdiccional y termina generalmente con una transacción; y conciliación judicial, realizada cuando las partes han iniciado el procedimiento judicial, en cuyo caso el órgano resolutor o un funcionario conciliador propone a las partes llegar a un arreglo y el tribunal se encarga de convalidarlo.

Aun cuando la conciliación es una figura que ha estado siempre presente en la justicia laboral, cabe resaltar que ahora aparece también en muchas otras materias al instituirse las llamadas “salidas alternas”, por medio de las cuales se busca promover que las propias partes lleguen a un arre-

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

glo acerca de la controversia en diversos temas, aun en materia penal. Incluso la conciliación y la mediación encuentran fundamento en el texto constitucional, en el actual párr cuarto del art 17, el cual dispone que las leyes deben prever estos llamados mecanismos alternativos de solución de controversias.

En materia laboral se han ideado diversos modelos de conciliación: destacan la conciliación judicial y extrajudicial mencionadas, y la conciliación voluntaria u obligatoria, según si es forzoso para las partes llevar a cabo este procedimiento. En el proceso mexicano, la conciliación en la actualidad es un acto preliminar que puede considerarse previo al juicio, pues, formalmente existe incluso antes de la ratificación y la contestación de la demanda y se puede ver como un presupuesto del proceso. En este sentido, la conciliación aparece como una posible salida previa, que de concretarse resulta en la extinción del conflicto.

De acuerdo con **Kurczyn**, **Reynoso** y **Sánchez-Castañeda**, la conciliación puede entenderse como:

> La *condición preventiva de un juicio*, que puede convertirse, de concretarse, en un *medio directo de solución equitativa extraprocesal*, solución con carácter definitivo. Se ha dicho que la conciliación es un medio de autocomposición por el cual se realiza una transacción, al igual que se obtiene el desistimiento de la acción procesal o, por el contrario, se presenta el allanamiento. La presencia de un tercero imparcial, neutral, no impide que la solución conciliatoria tome la forma de autocomposición, pues son las partes en conflicto quienes aplican sus argumentos, consideran las posibilidades, razonan sobre sus peticiones o demandas y, finalmente, son ellas mismas quienes determinan una solución amigable.[12]

La fase conciliatoria del procedimiento laboral se regula en el art 876 de la *LFT*, el cual establece que es un deber de las partes comparecer personalmente a la junta en dicha fase. En este sentido, según entiende la doctrina, la fase de conciliación es obligatoria no porque sea forzoso alcanzar un acuerdo; lo obligatorio es el intento de llevarla a cabo para buscar dicho convenio.

Según **Kurczyn**, **Reynoso** y **Sánchez-Castañeda**, esta obligatoriedad del intento:

---

[12] **Patricia Kurczyn Villalobos**, **Carlos Reynoso Castillo** y **Alfredo Sánchez-Castañeda**, ob cit, pp 101-102.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

> no radica en la sumisión a una decisión o proposición del conciliador, sino a la *intentio*. La obligatoriedad indica que las partes en conflicto han de cumplir con realizar el intento de arreglo amistoso frente a un tercero neutral. El conciliador debe escuchar de las partes los argumentos en que basan sus diferencias y las formas como cada una considere adecuado solucionarlas. En este camino, el conciliador podrá originar propuestas interpartes, procurará convencerlas de los beneficios de una autosolución, pero se referirá a propuestas acordes con la equidad y la justicia social.[13]

El texto vigente permite a las partes acudir asistidas de abogados patronos, asesores o apoderados, lo cual destaca frente a la regulación anterior de 1980, que censuraba la presencia de estos profesionales. Evidentemente, si se trata de personas morales, concurrirá su representante o apoderado, quien deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada.

Una vez que estén presentes las partes, el funcionario conciliador o el personal jurídico a cargo dirigirá la conciliación. Según dispone la *LFT*, el conciliador intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo. Para ello, según se distingue a la figura de la conciliación frente a la mediación, el tercero propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia.

En caso de que las partes alcancen el acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo que suscriban, el cual deberá aprobar la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo. Lamentablemente, en la práctica, según ha mostrado la experiencia forense, el intento obligatorio de conciliar al inicio del proceso laboral ha funcionado poco. Las partes lo contemplan como un mero requisito procesal, pero pocas veces consideran la eficacia y utilidad que puede tener esta institución, central en la justicia laboral. La idea recurrente es que si se llegó ante el órgano jurisdiccional es porque no hubo posibilidad de arreglo.

Morales Saldaña encuentra que la conciliación es una práctica útil que genera resultados positivos. En su perspectiva, la función conciliatoria constituye un elemento determinante en la solución moderna de los problemas laborales. El éxito del procedimiento depende fundamentalmente del ánimo positivo de los interesados, quienes deben buscar su solución por medio de este método. El conciliador debe ser paciente, persuasivo, experto,

[13] Ibídem, p 106.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

conocedor y especializado en los problemas, además de tener una actitud adecuada que persiga ayudar a las partes en la controversia mediante el logro del ajuste mutuo, pero no impondrá de ningún modo la solución. Al parecer de este autor, en los conflictos laborales la función conciliatoria ha demostrado ser el método por excelencia para disminuir controversias en busca de la satisfacción definitiva de ambas partes, absteniéndose de imponerse por cualquier medio. De este modo, la jurisdicción y el arbitraje disminuyen cada día su radio de acción y la ceden a la conciliación, cuyos objetivos se logran cada día más y mejor en beneficio de las controversias que obtienen, de esta forma, mayores satisfacciones en sus resultados, así como paz y tranquilidad en el ámbito social.[14]

No obstante, prevalece la opinión de que las partes acuden a esta fase inicial de la audiencia sin ninguna intención real de avenirse, sino sólo como trámite procesal, lo cual constituye pérdida de tiempo. Como refiere **Ramírez Juárez**:

> Si las partes no intentan la conciliación por sí mismas, con el peso de los consejos de sus abogados que conocen las implicaciones de un procedimiento de esta naturaleza, la etapa se convierte en un mero requisito formal, como lo es en la realidad, pues generalmente las partes comparecen con el dicho previo de los abogados de que no hay conciliación, pues las pláticas conciliatorias ya se dieron fuera del procedimiento.[15]

Es similar la opinión de **Bouzas Ortiz**:

> La justificación de la existencia de una etapa conciliatoria obedece claramente a la necesidad de evitar litigios buscando que las partes lleguen a acuerdos. En la actualidad, no obstante ser un medio que liberaría de la carga de trabajo a las juntas, no se ha explotado esta figura de manera correcta, pues faltan mecanismos correctos para que la etapa de conciliación resolviera los conflictos y no fuera un mero requisito de trámite.[16]

De esta manera, si tras la etapa de conciliación las partes no llegan a ningún acuerdo, como es habitual, se les tendrá por inconformes y se pa-

---

[14] **Hugo Ítalo Morales Saldaña** (2005), "La conciliación laboral", en **Patricia Kurczyn Villalobos** (coord), *Derecho social,* Memoria del Congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp 274-275.

[15] **Claudia Lizbeth Ramírez Juárez**, ob cit, p 222.

[16] **José Alfonso Bouzas Ortiz** (2006), *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, México, Iure Editores, p 383.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

será a la etapa de demanda y excepciones, sin que obste para que el intento de conciliación pueda volver a efectuarse en otras fases del proceso hasta antes de declarar cerrada la instrucción.

Con ese fin, la ley faculta al funcionario conciliador o al personal jurídico de la junta correspondiente para que en cada momento, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes, procure que éstas lleguen a dicho acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas.

De este modo, a pesar de que no se alcance en primer lugar, la conciliación es útil en tanto puede entenderse como un exhorto que la autoridad realiza a las partes para que lo mediten, reflexionen y más adelante consientan en avenirse. Uno de los ejes y principios de la justicia laboral es mantener el ánimo conciliador, de tal manera que siempre estará presente la opción de alcanzar el acuerdo.

Según **Kurczyn**, **Reynoso** y **Sánchez-Castañeda**:

> La obligatoriedad del intento podría no parecer útil pero en realidad lo es para exhortar a las partes, antes y durante el proceso, para llegar a un acuerdo voluntario, que favorece las relaciones laborales en su conjunto. Esta situación es sutil, tal vez inusitada si consideramos que al conciliarse las partes en realidad asumen una especie de desistimiento y/o de allanamiento.[17]

En otro escenario, de no concurrir las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. Esta disposición, prevista en la fracc última del art 876 de la *LFT*, puede resultar un contrasentido pues admite la posibilidad de que las partes no acudan a esta etapa, cuando —según se ha señalado— la situación dada es considerar que será obligatoria su asistencia.

9.2.2 Etapa de exposición de la demanda

La fase consecutiva de la audiencia es la etapa de demanda y excepciones, la cual se desarrollará conforme a las normas previstas en el numeral 878. Al comienzo de esta fase ha de reiterarse el fin conciliador de la justicia laboral, pues se faculta al presidente, funcionario conciliador o demás personal jurídico de la junta para que exhorte nuevamente a las partes para que

[17] **Patricia Kurczyn Villalobos**, **Carlos Reynoso Castillo** y **Alfredo Sánchez-Castañeda**, ob cit, p 107.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio. Es decir, aun concluida la fase previa de conciliación, se admite que el actor pueda pactar antes de ratificar la demanda.

Si las partes rechazaran la conciliación y persistieran en continuar con el conflicto judicial, se dará la palabra al actor para la exposición de su demanda. Aquí cobran relevancia los principios de oralidad e inmediación, en el entendido que el desarrollo de esta audiencia se conduce preponderantemente mediante la exposición verbal. La conciliación se presenta de esta manera entre las partes y el funcionario conciliador; asimismo, a partir de aquí se otorga la palabra al actor para que verbalmente exponga a los presentes el contenido de su demanda.

Si el actor es el trabajador, o sus beneficiarios, y en su momento fue prevenido por no cumplir los requisitos o tener irregularidades en la demanda, la junta lo prevendrá en ese momento de la audiencia para que subsane lo que se le haya indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda.

En ese sentido, el actor expondrá oralmente su demanda, la cual ratificará, aclarará o modificará, así como deberá precisar los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Si se trata de aclaración o modificación de la demanda, la junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha —dentro del término de 10 días— para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad. En caso de enderezamiento, la junta procederá de igual forma, pero de oficio.

De lo anterior surgen diversos escenarios. Si el actor simplemente ratifica su demanda, que como se recordará ya fue dada a conocer al demandado al ser notificado y citado, se procederá adelante con la audiencia. En caso contrario, si el actor aclara o modifica su demanda (esto es, si subsana omisiones o irregularidades o incluso si añade hechos o acciones), podrá otorgarse un nuevo plazo para que el demandado esté en condiciones de responder a la nueva situación. En otro escenario, cuando se dé el enderezamiento —es decir, la corrección de la demanda, por ejemplo, cambiar o añadir demandados— la junta oficiosamente deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha.

Las anteriores previsiones son evidentemente requeridas para mantener un mínimo equilibrio procesal. De acuerdo con **Tena Suck** e **Ítalo Morales**:

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

De lo anterior se infiere la posibilidad del actor de ejercitar nuevas acciones, modificar o aclarar el escrito inicial de demanda, y como una consecuencia la audiencia por equidad procesal deberá suspenderse a efecto de que el demandado pueda preparar su contestación a la ampliación, siempre y cuando efectivamente se ejerciten nuevas acciones o se puntualicen hechos diferentes de los inicialmente expuestos, con objeto de no dejarlo en estado de indefensión y otorgarle la garantía de audiencia y legalidad.[18]

En cuanto a la modificación de la demanda, es de interés el siguiente criterio jurisprudencial:

Demanda laboral. Oportunidad procesal para que el trabajador actor pueda modificarla en la audiencia de ley (interpretación del artículo 878, fracción ii, de la *Ley Federal del Trabajo*). La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que si el trabajador actor modifica sustancialmente su demanda escrita en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, procede suspenderla a efecto de que el patrón demandado pueda preparar adecuadamente su defensa, para lo cual se señalará nuevo día y hora para que tenga verificativo su continuación. Sin embargo, en esta nueva diligencia o en las subsecuentes, por regla general, el actor ya no puede plantear otros cambios a la demanda modificada en la primera diligencia de la referida audiencia, pues de acuerdo con la interpretación histórica y teleológica del artículo 878, fracción II, de la *Ley Federal del Trabajo*, tratándose de los juicios ordinarios laborales, en especial en la audiencia de ley, deben ponderarse los principios procesales de celeridad, inmediatez y concentración, además de que para dar intervención al demandado y, en su caso, diferir la audiencia de mérito, es menester que la Junta tenga "por expuesta la demanda por el actor", en términos de la fracción III del citado precepto, de lo que se infiere que ya fue ratificada o modificada, de modo que la segunda diligencia para continuar con la audiencia tiene, entre otros objetivos, que el demandado conteste la demanda modificada sustancialmente; de lo contrario, quedaría a elección del actor decidir cuánto se prolonga el juicio dependiendo de las modificaciones que pretenda hacer cada vez que la Junta reinicie la audiencia suspendida, generándose incertidumbre procesal al no existir un momento preciso para ejercer la prerrogativa de que se trata, de ahí que las citadas variaciones a la demanda tengan que realizarse, ordinariamente, en la diligencia inicial de la audiencia de ley[19]

La modificación de la demanda en ausencia del demandado obliga lógicamente a la suspensión de la audiencia, pues ante los cambios sustanciales en relación con las acciones intentadas o respecto de los hechos invocados, sobre los cuales el demandado no ha sido emplazado, se le debe dar oportunidad de preparar su defensa en forma adecuada y oportuna. Sobre ese particular es aplicable la siguiente tesis por contradicción:

---

[18] **Rafael Tena Suck** y **Hugo Ítalo Morales**, ob cit, p 153.

[19] Jurisprudencia **172051** [Tesis: 2a./J. 111/2007], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, julio de 2007, t XXVI, p 280.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Audiencia laboral. Procede su diferimiento de oficio cuando el actor modifica sustancialmente su escrito inicial de demanda y el demandado no está pr esente en la etapa de demanda y e xcepciones. Del análisis r elacionado de los ar tículos 17, 873, 878, fracción II y 879 de la *Ley Federal del Trabajo* se desprende que si bien es cier to que cuando en la etapa de demanda y ex cepciones el actor ratifica o modifica su escrito inicial, pero la parte demandada no asist e a la audiencia r espectiva, la Junta del conocimient o dictará un acuerdo en el que t enga por cont estada en sentido afirmativo la demanda, como conse - cuencia procesal por su inasistencia, también lo es que cuando existan cambios sustanciales en relación con las acciones int entadas o respecto de los hechos in vocados, sobre los cuales el demandado no ha sido emplazado , con la imposibilidad jur ídica que ello r epresenta de preparar su defensa en forma adecuada y opor tuna, la Junta debe or denar, de oficio, el diferimiento de la audiencia y cor rer traslado a aquél con copia cot ejada del escr ito de modificación de la demanda o de la audiencia en la que el actor hubiera realizado tales modificaciones, para que tenga conocimiento de ello y pueda controvertir los hechos y oponer las excepciones y defensas que estime convenientes, toda vez que de no hacerlo así, se equipara a una falta de emplazamient o, violatoria no sólo del ar tículo 873 de la ley mencionada, sino también de la garantía de audiencia consag rada en el artículo 14 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexic anos*, por lo que no se ac tualiza el supuest o de sanción procesal previsto en el indicado ar tículo 879, pues la cont estación en sentido afirmativo sólo puede referirse al escrito inicial de demanda, pero no a las modificaciones de ésta, sobre las cuales el demandado no tiene conocimiento, es decir, solamente puede operar respecto de aquellas acciones y hechos sobr e los que no se pr odujo un cambio sustancial y que debieron ser objeto de contestación por parte de la demandada.[20]

9.2.3 Etapa de contestación de la demanda

Una vez que el actor ha expuesto su demanda y ratificado por esta vía verbal lo que señalara en su escrito, se otorgará la palabra al demandado para que exprese lo que corresponda.

Según **Pallares**, la contestación de la demanda es el "escrito en el que el demandado evacua el traslado de la demanda y da respuesta a ésta".[21] En el juicio laboral, según se apunta, no se presenta dicho escrito previo a la audiencia, sino que la contestación se da en dicha vista, incluso de forma oral. De acuerdo con **Martín Ostos**, la contestación es la "actuación oral o escrita (según el tipo de proceso) del demandado en relación con la demanda, reconociendo o negando la pretensión del actor, en todo o en parte, alegando excepciones materiales y procesales o presentando reconvención".[22]

---

[20] Jurisprudencia **187003** [Tesis: 2a./J. 28/2002], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, mayo de 2002, t XV, p 47.

[21] **Eduardo Pallares**, ob cit, p 190.

[22] **José de los S. Martín Ostos** y **Consuelo Ríos Molina** (2005), *Diccionario de derecho procesal*, España, Editorial Astigi, p 47.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

De este modo, la contestación de la demanda podrá hacerse en ese momento oralmente, sin perjuicio de que también pueda presentarla por escrito, en cuyo caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación. Si no hace entrega de la copia, la junta la expedirá a costa del demandado.

Existen ciertos requisitos que deberá agotar el demandado en su contestación y señalados en la fracc IV del art 878. En principio, se entiende que en la contestación opondrá sus excepciones y defensas. Respecto a éstas, se dispone que el demandado deberá referirse a todos los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios; además podrá agregar las explicaciones que estime convenientes. Es decir, no podrá quedar hecho sin contestar, pues eso redundará en su perjuicio. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los cuales no se suscite controversia, en cuyo caso no podrá admitirse prueba en contrario.

Aunque no se exigen requisitos formales, es claro que al referirse a la contestación de los hechos de la demanda, el demandado deberá contestar cada hecho en el orden en que los enumeró el actor y manifestar respecto a cada hecho si es cierto o falso. En su caso, podrá aclarar, agregar, corregir o aceptar parcialmente, pero no deberá dejar ninguno de lado, pues esto trae consigo que se considere cierto el hecho, sólo podrá dejar de contestar hechos ajenos.

En lo relativo al derecho, puede contradecir los preceptos invocados por el actor; a la vez, deberá fundamentar su contradicción u oposición, así como señalar cuáles son a su juicio los preceptos aplicables.

La negación pura y simple del derecho de parte del demandado importa la confesión de los hechos. En sentido inverso, la confesión de los hechos no entraña la aceptación del derecho, cuya interpretación y aplicación son propiamente objeto de juicio.

En cuanto a la aplicación de la sanción a la parte demandada por omitir en la contestación o por no comparecer a la audiencia, es de interés la tesis siguiente por contradicción:

Audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas en el juicio laboral. La incomparecencia de la parte patronal demandada a aquélla trae como consecuencia, entre otros aspectos, tener por cierto el hecho respecto al monto del salario que adujo la parte trabajadora actora (vigente hasta el 30 de noviembre de 2012). De los artículos 784, fracción XII, 804, fracción II, 873 y 879 de la *Ley Federal del Trabajo*, se sigue que ante la incomparecencia de la parte patronal demandada a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

de pruebas, a pesar de tener conocimiento de las consecuencias que de ello derivan, se tendrá por cierto el hecho relativo al monto del salario que adujo percibir en su demanda la parte trabajadora, lo que permite dar certeza jurídica a las partes en el procedimiento laboral respecto de los elementos de carga probatoria que dispone la *Ley Federal del Trabajo*, así como las consecuencias en el incumplimiento del débito procesal, lo que genera certidumbre en las partes sobre lo que implica incumplir con sus cargas y obligaciones procesales en juicio, como en este caso lo es el que la parte patronal demandada no comparezca a la audiencia de ley, a pesar de encontrarse en la oportunidad de hacerlo y de tener los elementos que definen una cuestión esencial en toda contienda laboral como lo es el poder demostrar el monto y el pago del salario. Lo anterior, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 841 del ordenamiento indicado, conforme al cual las juntas de conciliación y arbitraje deberán dictar el laudo que conforme a derecho proceda a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando en conciencia los hechos sin necesidad de sujetarse a reglas y formulismos con relación a las pruebas aportadas por las partes, expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, siendo claro, preciso y congruente con la demanda y contestación y demás pretensiones deducidas en juicio.[23]

En sentido similar, respecto al silencio y las evasivas del demandado en la audiencia trifásica, que harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los cuales no se suscite controversia, es de interés la tesis siguiente por reiteración:

Demanda laboral. Efectos que produce la falta de contestación cuando el demandado comparece personalmente a la etapa de demanda y excepciones de la audiencia respectiva. De la interpretación del artículo 878, fracción IV, de la *Ley Federal del Trabajo*, se advierte que en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia trifásica el silencio y las evasivas del demandado harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, de lo que se concluye que si el demandado comparece personalmente a dicha etapa y no da contestación al escrito correspondiente, la consecuencia es que se tenga por cierto todo lo manifestado por el actor en su libelo inicial, incluyendo las prestaciones extralegales que establezcan beneficios superiores a los previstos en la ley, pues esa es una sanción que previó el legislador ante la falta de respuesta a la demanda. No es óbice a lo anterior lo dispuesto en el diverso numeral 879, último párrafo, del mismo ordenamiento, que establece que cuando el demandado no concurre a la audiencia se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, pues tal circunstancia opera cuando el demandado no asiste al periodo de demanda y excepciones, hipótesis distinta a cuando sí comparece y no contesta, en cuyo supuesto se estará a lo previsto en la aludida fracción IV del invocado precepto 878.[24]

---

[23] Jurisprudencia **2008589** [Tesis: 2a./J. 14/2015 (10a)], 2a Sala, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 16, marzo de 2015, t II, p 1276.

[24] Jurisprudencia **160003** [Tesis: I.13o.T. J/22 (9a)], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro XI, agosto de 2012, t 2, p 1144.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

La contestación debe conducirse como un acto procesal continuo, que no ha de suspenderse ni en el caso en que se opongan excepciones. La contestación debe producirse en un solo acto, sin suspensión. Acerca de esta regla es de interés la tesis siguiente:

> **Contestación a la demanda laboral. Debe formularse en un acto continuo, aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento.** Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la *Ley Federal del Trabajo* y que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditez de las resoluciones. Dentro de este contexto, corroborado específicamente por el artículo 878, fracciones III, IV y V, de la mencionada Ley, la contestación a la demanda debe producirse en un solo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento, sin que las Juntas puedan, válidamente, permitir que se suspenda la contestación al oponerse alguna de dichas excepciones para sustanciarla y resolverla, con el propósito de que con posterioridad continúe en el uso de la palabra el demandado y termine de oponer sus excepciones, ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación a la demanda carece de fundamento legal, sin que puedan considerarse como apoyo los artículos 762 y 763 de dicha ley, que ordenan la tramitación incidental de tales excepciones, en virtud de que estos preceptos se refieren a la forma de sustanciar esas defensas, pero una vez que el demandado ha agotado su contestación.[25]

9.2.3.1 Excepciones

Las excepciones pueden dirigirse contra la actividad del órgano jurisdiccional o contra el derecho material que el actor ejerce. Según explican con amplitud **De Pina** y **Castillo Larrañaga**, la doctrina francesa distingue entre el término *defensa*, que se refiere a la contradicción u oposición al derecho del actor (o sea, respecto al fondo), y el de *excepción*, que alude a las contradicciones relativas a la regularidad de las formas del procedimiento, esto es, al rito.[26]

De acuerdo con lo anterior, las excepciones en el derecho procesal suelen clasificarse en sustanciales o de fondo y procesales o de forma. Asimismo, cabe distinguir entre excepciones perentorias que producen la ineficacia definitiva de la acción y excepciones dilatorias que sólo suspenden de manera temporal los efectos de la acción. Igualmente, se habla de excepciones *ad causam* y excepciones *ad procesum*.

---

[25] Jurisprudencia **207 818** [Tesis: 4a./J. 20/92], 8a Época, 4a Sala, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, octubre de 1992, núm 58, p 21.

[26] **Rafael De Pina** y **José Castillo Larrañaga** (2005), *Instituciones de derecho procesal civil*, 28a ed, México, Editorial Porrúa, pp 183-184.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Según **Couture**, las excepciones perentorias no son defensas sobre el proceso, sino sobre el derecho, ni intentan la depuración de los elementos formales del juicio, sino que constituyen la defensa de fondo acerca del derecho cuestionado. Se basan en circunstancias de hecho, como la inexistencia de los hechos alegados por el actor, o la existencia de hechos que extinguen u obstan a los hechos indicados en la demanda. Pueden basarse también en circunstancias de derecho —como la inexistencia de la norma invocada en la demanda— o la existencia de otra norma no invocada que impide o excluye los efectos de la invocada por el actor.

En materia laboral, la *LFT* no regula de manera amplia o detallada las excepciones que pueden oponerse, aunque éstas se derivan de su texto. Por lo que hace a las excepciones procesales, éstas suelen ser las de incompetencia, litispendencia, falta de personalidad o de capacidad y oscuridad de la demanda, entre otras. En cuanto a las excepciones perentorias, pueden ser las de pago, sustitución patronal, prescripción de la acción y cosa juzgada (laudo previo y firme), entre otras.

Respecto a las excepciones perentorias, **Tena Suck** e **Ítalo Morales** señalan como principales ejemplos las siguientes: la rescisión de la relación de trabajo por causa justificada, el pago mediante cumplimiento de obligación pecuniaria, la prescripción, la cosa juzgada en la que el problema planteado fue resuelto en otro juicio, y la aplicación de la cláusula de exclusión cuando los miembros del sindicato renuncien o sean expulsados, además de las defensas *sine actione agis* (demanda sin acción o falta de acción) y la negativa de la existencia de la relación de trabajo, que no destruyen la acción sino que la obstaculizan, aunque se opongan como excepciones.[27]

Cabe distinguir que las excepciones deben estar referidas a los hechos generadores de la acción. Evidentemente, siempre que el demandado oponga una excepción, debe a su vez precisar los hechos en los cuales la funda, con el objeto de que la parte actora pueda preparar su defensa y aportar las pruebas que considere pertinentes para desvirtuar ese planteamiento.

Una regla particular es la prevista en la fracc V del art 878 de la *LFT*, según la cual alegar la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia. Si no lo hace y la junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda.

---

[27] **Rafael Tena Suck** y **Hugo Ítalo Morales**, ob cit, p 38.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Para que opere la excepción de cosa juzgada en el procedimiento laboral, se requiere probar cuatro extremos: identidad de los sujetos intervinientes en los dos procesos, identidad en el objeto y en las cosas motivo de la demanda, identidad de las causas en que se fundan las dos demandas (tanto la del proceso previo como la actual) y que la primera resolución haya analizado el fondo de las pretensiones debatidas.

Respecto a la excepción de prescripción, las reglas de esta figura jurídica se establecen en el Título Décimo de la *LFT*. En términos generales, las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, salvo las excepciones siguientes:

a) Prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios, así como las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo (art 517).
b) Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación (art 518).
c) Prescriben en dos años las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo y las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las juntas de conciliación y arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas (art 519).

La prescripción se interrumpe con la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. Cerrada esta etapa de la audiencia precluye el derecho de la parte demandada a presentar sus excepciones. De ser omisa, ya no podrá presentarlas en otra fase procesal por haber concluido ese derecho; el cierre del periodo de demanda y excepciones, se insiste, tiene como consecuencia la preclusión de los derechos a que se contrae ese aspecto procedimental.

No hay ninguna facultad de la junta en materia de suplencia del demandado en la oposición de excepciones, o sea, que si éste no las presenta, no se hará oficiosamente. Por ejemplo, si el trabajador reclama el pago de una cantidad determinada por concepto de salario retenido, pero sin establecer el periodo correspondiente, la oscuridad en el planteamiento de la demanda no constituye una defensa estudiable de oficio, sino se trata de una excep-

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

ción que el patrón debe oponer oportunamente. Si el demandado nada dice al respecto y la junta resuelve a favor del actor, deberá establecer la condena correspondiente, incluso ante la imprecisión del actor.

Puede suceder que el demandado oponga excepciones contradictorias, en cuyo caso habrá que establecer si realmente son incompatibles, o si bien son excepciones subsidiarias, de modo que el estudio de una debe abordarse siempre y cuando la primera se declare infundada. Respecto al particular es de interés la tesis siguiente:

> **Excepciones contradictorias. No lo son la que niega la relación laboral burocrática apoyada en la existencia de un contrato de prestación de servicios profesionales, ni la opuesta subsidiariamente basada en que por la naturaleza de las actividades desarrolladas el actor es trabajador de confianza y, por ende, no tiene derecho a la estabilidad en el empleo.** La excepción consistente en la negación de la relación laboral burocrática, derivada de que el actor suscribió un contrato de prestación de servicios profesionales regulado por la ley civil y la opuesta para el supuesto de que aquélla se declare infundada y se determine la existencia de la relación indicada, relativa a que por la naturaleza de las actividades desarrolladas se declare que el actor es trabajador de confianza y, por ende, no tenga derecho a la estabilidad en el empleo, no son contradictorias, pues por los términos en los cuales se oponen, se concluye que el demandado no propone su análisis simultáneo, dado que la primera se opone como principal y la otra con carácter subsidiario y ad cautelam, y su estudio debe abordarse siempre y cuando la primera se declare infundada; luego, el estudio de la subsidiaria sólo debe emprenderse si se declara existente la relación de trabajo. Además, declarar contradictorias las excepciones y determinar que se excluyen entre sí limitaría las garantías de plena defensa y acceso efectivo a la justicia, contempladas en los artículos 14 y 17 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, porque se impediría al demandado oponer excepciones subsidiarias, que pueden limitar los efectos producidos por la declaración de existencia de la relación laboral respecto de un trabajador que puede considerarse de confianza.[28]

9.2.3.2 Reconvención

Este concepto jurídico consiste en una contrademanda, que se presenta cuando el demandado tiene una acción por ejercer contra el demandante, en cuyo caso existe la acumulación de los dos procesos para realizarse paralelamente con la finalidad de resolverlos en una sola sentencia. El requisito principal exigido para que la junta competente pueda conocer de esa nueva acción es que ésta también ha de referirse a un conflicto laboral suscitado entre las partes, derivado de la relación de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con ella.

---

[28] Jurisprudencia **164058** [Tesis: 2a./J. 116/2010], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, agosto de 2010, t XXXII, p 437.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

La transformación de carácter de las partes participantes en esta etapa de conocimiento compuesta, al decir de **Gómez Lara**, consiste en que "cada parte en el proceso es al mismo tiempo atacante y atacado: el actor inicial es demandado reconvencional y el demandado inicial es actor reconvencional".[29]

En derecho procesal, para fines prácticos, se considera preferible usar la terminología *reconvencionista* para denominar al reclamante (actor) y *reconvenido* para el reclamado (demandado). Los cambios se hacen en atención a la conexidad de procesos, para evitar confusiones técnicas procesales o tener que producir frecuentes aclaraciones, como demandado principal, demanda conexa, actor en un proceso, demandado en el otro, etcétera.

En materia laboral, la *LFT* señala que si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato: es la regla pertinente en atención a los principios de concentración y economía procesal. No obstante, a solicitud del reconvenido, la junta podrá acordar la suspensión de la audiencia y señalar para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes, para dejar a salvo el ejercicio de defensa y dar oportunidad de estudiar la respuesta que haya de darse.

De este modo, si el demandado presenta la reconvención, la junta deberá ordenar la apertura de una fase en la cual se hagan actuaciones análogas a la ratificación y contestación de la demanda primaria. Respecto al particular, son de interés las tesis siguientes:

> **Reconvención en el juicio laboral. La omisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje de ordenar la apertura de una fase específica dentro de la etapa de demanda y excepciones, a efecto de dar contestación a aquélla, es violatoria de las reglas del procedimiento y, por ende, de garantías.** De conformidad con el artículo 878, fracción III, de la *Ley Federal del Trabajo*, en la etapa de demanda y excepciones, una vez ratificada, modificada o aclarada la demanda expuesta por el actor, la parte demandada procederá, en su caso, a darle contestación oralmente o por escrito, estando obligada, si lo realiza de la segunda forma, a entregar copia de ese escrito al actor, y si no lo hace, la Junta la expedirá a costa de aquélla. Ahora bien, si en dicha contestación se plantea una reconvención, la Junta, en la misma etapa, debe ordenar la apertura de una fase específica, en la cual el actor reconvencionista ratificará su pretensión y correrá traslado de ella al demandado, a fin de que esté en aptitud de ejercer lo que a su derecho convenga en ese mismo momento, o bien, en términos de la fracción VII, del citado precepto, éste podrá solicitar la suspensión de la audiencia para fecha posterior, que deberá señalarse dentro de los cinco días siguientes. Por tanto, si la Junta del conocimiento no ordena la apertura de la fase específica indicada, resulta evidente que no

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

[29] **Cipriano Gómez Lara** (2005), *Derecho procesal civil*, 7a ed, México, Oxford University Press, p 59.

se ciñe a las reglas del procedimiento establecidas en el referido precepto y, por tanto, su actuar resulta violatorio de garantías.[30]

Reconvención en el procedimiento laboral. Su falta de contestación cuando se funda en hechos que forman parte de la litis del juicio principal no conlleva a establecer que el trabajador se condujo con silencio y evasivas y, que por tanto, deben tenerse por ciertos. La reconvención en el procedimiento laboral prevista en la fracción VII del artículo 878 de la *Ley Federal del Trabajo* implica que el demandado, aprovechando la relación procesal ya establecida, también ejercite acción contra el actor exigiéndole contraprestaciones distintas. De tal manera que la materia de la acción reconvencional es diversa a la planteada en el juicio principal, esto es, a través de la aludida acción no puede reclamarse una cuestión que es objeto del principal, pues de estimarlo así se llegaría al extremo de dar al demandado en éste, actor en la reconvención, una nueva oportunidad de probar en ella lo que sería materia de prueba en el primero. Atento a lo expuesto, si el actor en la reconvención introduce hechos que forman parte de la litis, su falta de contestación no puede llevar a establecer que el trabajador se condujo con silencio y evasivas y, que, por tanto, en términos de la fracción IV del citado numeral, deben tenerse por ciertos los hechos en que se funda.[31]

Así, propiamente, la reconvención genera el deber del actor de dar contestación a lo que ahora se pretende frente a él por el reconvencionista. Esto debe hacerse valer en esa etapa siempre y cuando dicha reconvención se formule antes de que el actor produzca réplica o haga uso de la voz por segunda vez en esta etapa del procedimiento laboral. Es claro que este deber no surgirá si no hay reconvención, en cuyo caso no es que el actor deba igualmente responder la contestación del demandado. Sobre ese punto es aplicable la tesis siguiente:

Reconvención en el juicio laboral. Cuando el demandado no la formula, la Junta no puede imponer responsabilidad al actor por el hecho de no rebatir lo aducido en la contestación de la demanda. El artículo 878 de la *Ley Federal del Trabajo*, al establecer reglas para los procedimientos ordinarios tramitados ante las juntas de conciliación y arbitraje, se ocupó de una premisa que tiene un vértice común, como es la litis de la controversia, pues se dispone que ésta se fija con la demanda y su contestación y, en su caso, la reconvención y su respuesta; sin embargo, el legislador fijó bases que no convergen entre sí, toda vez que les confirió autonomía propia a cada uno de esos cursos suscritos por las partes. Así se considera, ya que de la redacción de dicho precepto se establece que al actor le es aplicable la fracción II de la norma cuando no se formula reconvención en su contra, pues en este caso sólo está obligado a exponer su demanda, ratificarla o modificarla, precisando los puntos petitorios; mientras que al demandado, en el supuesto apuntado, le resultan aplicables las fracciones III, IV y V, puesto

[30] Tesis aislada **163968** [Tesis: I.3o.T.221 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, agosto de 2010, t XXXII, p 2335.

[31] Tesis aislada **173202** [Tesis: I.3o.T.153 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, febrero de 2007, t XXV, p 1857.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

que debe contestar la demanda oralmente o por escrito, oponer sus excepciones y defensas, referirse a todos los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios, pues su silencio y evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, sin que pueda admitirse prueba en contrario, en la inteligencia de que la negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos y la admisión de éstos no entraña la aceptación del derecho, además de que la excepción de incompetencia no le exime de contestar la demanda en la misma audiencia, ya que si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la reclamación laboral. Consecuentemente, se concluye que cuando no se formula reconvención en el juicio, los tribunales de trabajo no pueden imponer responsabilidad al actor por no rebatir lo aducido por el demandado en su contestación, apoyándose en las fracciones III a V del citado precepto, pues estos supuestos están dirigidos única y exclusivamente al demandado, por lo que estimar que rigen para el actor que no ha sido reconvenido es tanto como aplicar esas porciones normativas para un caso que no fue comprendido por el legislador, y obligar al reclamante a que produzca respuesta a la contestación de la demanda, so pena de que su silencio o evasivas generarán su aquiescencia con los hechos narrados por el demandado, lo que innegablemente distorsiona el sentido de la norma.[32]

9.2.4 Debate y cierre de la audiencia

Una vez escuchadas la demanda y su contestación, se otorga la oportunidad para que las partes sostengan debate en la audiencia. La ley busca ceñir esta oportunidad para evitar discursos dilatorios o intervenciones fuera de contexto. En términos de la fracc VI del art 878, las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente por una sola vez, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

Realizada la anterior alegación, se tendrá por concluida la audiencia. Según la fracc VIII del numeral en comento, al concluir el anterior periodo de demanda y excepciones se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que se llevará a cabo dentro de los 10 días siguientes.

En un escenario inusual en la práctica, se señala también que si las partes están de acuerdo con los hechos, de tal modo que la controversia quede reducida a cuestiones de derecho, podrá declararse cerrada la instrucción y los autos se turnarán a resolución.

Cabe apuntar que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo aun cuando no concurran las partes, en el entendido que fueron notificadas personalmente de la celebración de la vista; sin notificación personal, este acto resulta aquejado de nulidad.

---

[32] Tesis aislada **161 493** [Tesis: IV.3o.T.329 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, julio de 2011, t XXXIV, p 2191.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

El resultado de la ausencia de las partes es diverso según se trate: en el caso del actor, si no comparece al periodo de demanda y excepciones, se le tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial; si es el demandado quien no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas pueda acreditar tres situaciones: *a*) que el actor no era trabajador o patrón, *b*) que no existió el despido o *c*) que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Cabe resaltar que la conclusión de la etapa de demanda y contestación conlleva lo que la doctrina procesal denomina *fijación de la litis*, o sea, la delimitación del objeto de la controversia, lo cual es una cuestión relevante en tanto el contenido de la demanda y su correspondiente contestación serán lo único que el órgano resolutor tendrá en consideración para decidir.

Según señala **Bouzas Ortiz**:

> La fijación de la litis no es una etapa propiamente dicha en el seguimiento del proceso litigioso, sino una apreciación de carácter teórico que busca determinar los alcances de la demanda y su correlación con la contestación; además, tiene por objeto delimitar dichos puntos y al mismo tiempo evitar que las partes sigan agregando hechos o prestaciones a su conveniencia y según las circunstancias. Esto derivaría en procesos interminables, pues cualquier adición que se hiciera posteriormente a la demanda derivaría en la facultad del demandado a realizar nuevamente la contestación del hecho.[33]

9.3 Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas

Una vez citadas adecuadamente las partes, la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas podrá iniciarse con la comparecencia de las que concurran a ella; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

El procedimiento de esta audiencia se regula en el art 880 de la *LFT*. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez objetar las del demandado.

---

[33] **José Alfonso Bouzas Ortiz**, ob cit, p 385.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Generalmente, las objeciones pueden presentarse en relación con la autenticidad de la prueba ofrecida o en cuanto a su alcance o valor probatorio, porque resulte no relacionada con los hechos, dilatoria o superabundante, o irrelevante. Es oportuno distinguir estas objeciones previas de la tacha de testigos, que se alega después de desahogado el testimonio, según se vio en líneas anteriores.

Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a éstas, en tanto no se haya cerrado la audiencia y por una sola vez.

El ofrecimiento de las pruebas deberá apegarse a las disposiciones previstas para cada una de las pruebas, las cuales se revisaron en la unidad 8; además, en atención al principio de oralidad, las partes deben comparecer y ofrecer las pruebas de viva voz en la audiencia, pero no se podrá hacer simplemente mediante escrito, sino que en este caso deberá ratificarse. Sobre el punto es aplicable la tesis siguiente:

> **Pruebas en el juicio laboral. El principio de oralidad rige su ofrecimiento, por lo que debe ser observado aun cuando se presente escrito de ofrecimiento antes de la audiencia a que se refiere el artículo 873 de la *Ley Federal del Trabajo*.** En observancia al principio de oralidad que rige en el proceso en materia de trabajo, se requiere de la comparecencia de las partes a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, por ser el momento procesal oportuno para proponerlas o para ratificar el ocurso que contenga tal ofrecimiento y que se hubiera exhibido con anterioridad a la celebración de la audiencia; esto es, la asistencia del oferente a la fase de que se trata es esencial para acordar su pretensión al respecto, en observancia a lo dispuesto por los artículos 685, 873 y 880 de la *Ley Federal del Trabajo*; por tanto, si con anticipación a la fecha en que habrá de tener verificativo la mencionada etapa una de las partes mediante escrito propone sus pruebas, pero no comparece al periodo correspondiente, y por consiguiente no lo ratifica, es legal que la Junta del conocimiento le tenga por perdido su derecho a ofrecer pruebas.[34]

Concluido el ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente acerca de las pruebas que admita y las que deseche. Se admite que la junta podrá reservarse para resolver dentro de los cinco días siguientes. Cabe apuntar que con posterioridad no podrán admitirse más pruebas, salvo la excepción prevista en el art 881, esto es, las pruebas que se refieran a hechos supervenientes o de tachas.

---

[34] Tesis aislada **191 266** [Tesis: I.12o.T.2 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, septiembre de 2000, t XII, p 796.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Los hechos supervenientes son aquellos surgidos o conocidos después de agotada la etapa de demanda y excepciones de la audiencia del juicio. En cuanto a la admisión de pruebas extemporánea por la aparición de un hecho superveniente es de interés la tesis siguiente:

> **Pruebas sobre hechos supervenientes en el juicio ordinario laboral. Deben admitirse aun cuando se haya cerrado la instrucción.** De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 881 y 886 de la *Ley Federal del Trabajo*, las pruebas por hechos supervenientes pueden ofrecerse en cualquier tiempo y las juntas de conciliación y arbitraje tienen facultades para ordenar el desahogo de diligencias para el esclarecimiento de la verdad, por lo que la correcta interpretación de dichas disposiciones y de la naturaleza de los procedimientos de orden laboral lleva a concluir que mientras no se haya dictado el laudo correspondiente, deben recibirse las pruebas que se ofrezcan para acreditar hechos supervenientes, esto es, pruebas que se refieran a hechos nacidos o conocidos después de agotada la etapa de demanda y excepciones de la audiencia del juicio. Lo anterior en atención a que la legislación laboral establece una excepción al principio de preclusión, consistente en la posibilidad de ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes, como se señala en el artículo 881 de la *Ley Federal del Trabajo*, que no se encuentra limitada a que no haya concluido la instrucción del juicio, por lo que resulta lógico y jurídico que puedan admitirse pruebas supervenientes, aun cerrada la etapa de instrucción, mientras no se haya emitido el laudo correspondiente.[35]

Así las cosas, concluida dicha fase, la junta no podrá admitir ningún medio de prueba adicional, salvo cuando se trate de un hecho superveniente, como ya se dijo.

> **Pruebas en el juicio ordinario laboral. Oportunidad para ofrecerlas y objetarlas.** La interpretación de los artículos 880 y 881 de la *Ley Federal del Trabajo* permite establecer que las diversas hipótesis que en ellos se contienen siguen un orden lógico en el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro del procedimiento ordinario laboral: En la fracción I del citado artículo 880 se exige que el actor sea el que intervenga primero para ofrecer las pruebas relacionadas con la acción ejercitada y los hechos contenidos en la demanda; inmediatamente después, el demandado debe ofrecer las conducentes a demostrar las excepciones y defensas que oponga, así como las tendientes a desvirtuar los hechos aducidos en la demanda o a demostrar los invocados por él, advirtiéndose que la ley no permite alteración alguna de ese orden lógico, de modo que una vez agotada la oportunidad que a cada una de las partes le corresponde para ofrecer sus pruebas, precluye su derecho y ya no pueden ofrecer nuevas pruebas antes del cierre de la etapa de ofrecimiento, salvo las que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y las que tienden a demostrar las objeciones de las pruebas o, en su caso, el desvanecimiento de dichas objeciones (artículo 880, fracciones I, último parte, y II), lo cual resulta lógico porque quien impugnó una probanza tiene el legítimo derecho de demostrar tal objeción, así como su contraparte lo tiene para aportar los elementos tendientes a

[35] Jurisprudencia **193 187** [Tesis: 2a./J. 111/99], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, octubre de 1999, t X, p 416.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

comprobar la autenticidad y eficacia de las pruebas objetadas. Las hipótesis anteriores deben darse dentro del periodo de ofrecimiento de pruebas, es decir, hasta antes de que la autoridad laboral lo declare cerrado y resuelva sobre cuáles admita o deseche, pues una vez concluido dicho periodo, las partes ya no podrán proponer otra prueba, salvo los casos que establece el artículo 881, o sea, que se relacionen con hechos supervenientes o con tachas. Lo anterior, lógicamente, no faculta a las partes a ofrecer pruebas que debieron proponer en el momento procesal oportuno, y si se hace, no deberán admitirse por haber precluido su derecho.[36]

Pruebas. Oportunidad para ofrecerlas y objetarlas en el procedimiento ordinario laboral. La fracción I del artículo 880 de la *Ley Federal del Trabajo* establece: **"El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado."**. Conforme a esta disposición, las partes tienen una sola oportunidad para ofrecer pruebas y objetar las de su contraria, pero ni la ley ni la jurisprudencia previenen que el demandado, en su intervención, necesariamente deba primero ofrecer sus pruebas y después objetar las de su contraria, pues lo único que precisan es que el ofrecimiento y la objeción deben hacerse en esa oportunidad procesal, por lo que si primero se objetan las pruebas de la contraria y después se ofrecen las propias, precisamente en tal oportunidad no puede hablarse de preclusión de derecho alguno.[37]

9.4 Audiencia de desahogo de pruebas

9.4.1 Preparación de la audiencia

La fecha para la celebración de esta audiencia se fijará en el acuerdo de admisión de pruebas. En términos del precepto 883 de la *LFT*, la junta, en el acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes; sin embargo, es un plazo que lejanamente se verifica en la práctica procesal.

Cuando lo solicite el oferente, la junta ordenará girar los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio. Esto se hará con los apercibimientos señalados en la ley; además, la junta dictará las medidas necesarias con el fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar las pruebas admitidas.

---

[36] Jurisprudencia **207834** [Tesis: 4a./J. 14/92], 8a Época, 4a Sala, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, agosto de 1992, núm 56, p 30.

[37] Jurisprudencia **197541** [Tesis: I.2o.T. J/2], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, octubre de 1997, t VI, p 676.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

La audiencia de desahogo de pruebas podrá dividirse y realizarse en diversas etapas, si bien lo recomendable es su concentración de modo que las distintas fases sean inmediatamente sucesivas.

De acuerdo con el art 883, cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas la junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo admisorio y de citación señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que se ofrecieron y procurará que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.

9.4.2 Desarrollo de la audiencia

La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las normas previstas en el art 884 de la *LFT*. Una vez que la audiencia se declare abierta, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor y de inmediato las del demandado o, en su caso, las que se hubieren señalado para desahogarlas en su fecha.

Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes y se aplicarán los medios de apremio.

En caso de que las pruebas por desahogar sean únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la junta los requerirá. Si quienes deban otorgarlos son autoridades, la junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias; si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

Si se tratara de terceros, la junta dictará las medidas de apremio correspondientes hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos.

Cuando se trate de pruebas testimoniales, la junta deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; si no lo hiciere en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibida de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente.

9.4.3 Formulación de alegatos

Al concluir el desahogo de las pruebas, la junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito. Esta situa-

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

ción representa una excepción al principio de oralidad, aunque sería más oportuno que los alegatos se presentaran verbalmente, sin perjuicio de que pudieran acompañarse del documento escrito.

Los alegatos son las conclusiones o argumentaciones finales de las partes, en las cuales, a partir de lo desahogado durante el periodo de prueba, ratifican su posición procesal ante la junta, justificando por qué consideran que debe inclinarse el laudo en su favor.

Respecto a la relevancia de los alegatos, es de interés la tesis siguiente:

> **Alegatos en el juicio labor al. La omisión de la junta de brindar a las par tes la oportunidad en la audiencia par a que materialmente lo hagan, viola los der echos fundamentales de audiencia y de defensa adecuada, así como los principios de inmediatez y oralidad que rigen en el pr ocedimiento.** Acorde con las tesis aisladas 1a. LXXV/2013 (10a.) y P XXXV/98, así como la jurisprudencia P/J. 47/95, de rubros: "**Derecho al debido proceso. Su contenido.**", "**Audiencia, garantía de. Para que se respete en los procedimientos privativos de derechos la oportunidad de presentar pruebas y alegatos debe ser no sólo formal sino material.**" y "**Formalidades esenciales del pr ocedimiento. Son las que garantizan una adecuada y opor tuna defensa previa al acto privativo.**", respectivamente, el derecho a alegar en cualquier procedimiento de naturaleza jurisdiccional constituye una formalidad esencial del pr ocedimiento que debe cumplirse mat erialmente para respetar, proteger y garantizar los der echos fundamentales de audiencia y defensa adecuada, cuya finalidad es evitar la indefensión del gobernado que pueda verse afectado con una resolución privativa. En consecuencia, la facultad de las par tes para que argumenten lo que a su der echo convenga, con pleno conocimient o del expedient e y de la inf ormación que consta en él, acorde con los artículos 882, 884, fracción IV y 885, fracción IVde la *Ley Federal del Trabajo*, vigentes hasta el 30 de noviembre de 2012, se satisface con el hecho de brindar materialmente dicha oportunidad en audiencia, por lo que la Junta, como r ectora del procedimiento, debe velar por el respeto de sus formalidades para garantizar que se cumpla con los requisitos materiales mínimos, para que la posibilidad de alegar sea ef ectiva pues, de lo contrario, se violan los der echos fundamentales de audiencia y de def ensa adecuada e, incluso, los principios de inmediatez y oralidad que rigen en el procedimiento del trabajo.[38]

9.5 Cierre de la instrucción

Al concluir el desahogo de las pruebas, así como la oportunidad de las partes de formular alegatos, el secretario certificará que no quedan pruebas por desahogar. De esta certificación se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con aquélla, con el apercibi-

[38] Tesis aislada **2 004 638** [Tesis: III.4o.T.13 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro XXV, octubre de 2013, t 3, p 1729.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

miento de que si transcurriera el término señalado no lo hicieren y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de éstas para todos los efectos legales.

Si las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la junta, con citación de aquéllas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes. Una vez realizadas las actuaciones anteriores y agotada definitivamente la etapa de desahogo de pruebas, el auxiliar declarará de oficio cerrada la instrucción.

Dentro de los diez días siguientes deberá formularse por escrito el proyecto de laudo, el cual habrá de contener los elementos de fondo que se requieren para el laudo resolutivo, previstos en el art 840 de la *LFT*.

9.6 Resolución y laudo

9.6.1 Proyecto de laudo

Tras el cierre de la instrucción, el auxiliar se encargará de formular el proyecto de laudo en el plazo y con los requisitos referidos, los cuales son:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvención y contestación de la demanda.
II. El señalamiento de los hechos controvertidos.
III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, así como su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado.
V. Los puntos resolutivos.

De dicho proyecto de laudo se entregará copia a cada integrante de la junta. Dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se hubiere recibido la copia del proyecto, cualquier integrante de la junta podrá solicitar la práctica de las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad; es lo que doctrinariamente se conoce como *diligencias para mejor proveer*, atribución oficiosa del órgano que consiste en desahogar más prueba si fuese necesario para esclarecer la controversia.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

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

Desahogadas las diligencias que se solicitaron según lo anterior o transcurrido el término de cinco días desde la recepción del proyecto sin que se solicite ninguna actuación adicional, procederá la citación de los miembros de la junta para deliberación.

El presidente de la junta citará a los miembros de ésta para la discusión y votación, la cual deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes de concluir el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

9.6.2 Discusión y votación del laudo

En términos del numeral 888 de la *LFT*, la discusión y votación del proyecto de laudo se llevarán a cabo en sesión de la junta, en cuyo caso el secretario certificará la presencia de los participantes que concurran a la votación.

Una vez iniciada la sesión, se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y a las observaciones formuladas por las partes. El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas. Terminada esa discusión se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado.

El proyecto de laudo se podrá aprobar total o parcialmente. De acuerdo con el art 889, si el proyecto de resolución se aprobara sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y lo firmarán de inmediato los miembros de la junta. En otro escenario, si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que redacte de inmediato el laudo de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en un acta.

Respecto a la valoración de las pruebas para el dictado del laudo, las juntas cuentan con libertad en el renglón de acuerdo con la apreciación en conciencia. En términos del art 841, los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas; empero, esto no autoriza arbitrariedad, pues las juntas de conciliación y arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las pruebas rendidas y hará la valoración de éstas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

En cuanto al significado de la decisión dictada a verdad sabida, **Barajas Montes de Oca** señala que esto "implica que si bien es cierto son de

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

tomarse en cuenta los aspectos jurídicos de la controversia, no es forzoso para los representantes ajustarse de modo estricto a los elementos del juicio, sino que debe darse mayor valor a aquello que de manera patente se acerque a la certeza de lo ocurrido, pero que no se hubiere podido expresar o acreditar por el trabajador en particular: es lo que se llama suplencia de la queja".[39] Esto es una concepción que como ya se dijo, ha de ser compatible con la apreciación debida de la prueba.

Por su parte, **Dávalos Morales** considera:

> A nuestro entender, lo único que en verdad pretendió el autor de la ley fue excluir del campo del derecho del trabajo el excesivo formalismo imperante en el ámbito del derecho procesal civil, que tantas veces nubla a la justicia. Con sentido y conciencia social, el legislador entiende que por encima de la verdad formal está la "verdad verdadera" y también la justicia, que es uno de los fines del derecho (...) La equidad no es otra cosa que la justicia en el caso concreto.[40]

Una vez realizado el engrose del laudo, el secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes. El engrose es la integración material de la resolución a los autos, o sea, la incorporación o adhesión al expediente físico del documento en que conste el laudo.

Algunas situaciones excepcionales derivadas de irregularidades en la actuación de los miembros de la junta las regulan los arts 845 y 846. Por un lado, si alguno o todos los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la junta que concurran a la audiencia o diligencia se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el secretario, quien les indicará las responsabilidades en que incurren si no lo hacen. Si persiste la negativa, el secretario levantará un acta circunstanciada a efecto de que se someta a la autoridad respectiva para que determine la responsabilidad en que hayan incurrido y podrá tener como pena la amonestación, suspensión hasta por tres meses e incluso destitución.

Si después del requerimiento insisten en su negativa, estos funcionarios quedarán excluidos de conocer el negocio y el presidente de la junta o

---

[39] **Santiago Barajas Montes de Oca** (1997), *Panorama del derecho mexicano. Derecho del trabajo*, UNAM, McGraw-Hill Interamericana, p 70.

[40] **José Dávalos Morales** (2008), *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, 5a ed, México, Editorial Porrúa, p 239.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

de la junta especial llamará a los suplentes. Si los suplentes no se presentan a la junta dentro del término señalado, que no podrá ser mayor de tres días, o se niegan a votar el laudo, el presidente de la junta o de la junta especial dará cuenta al secretario del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del Estado o al jefe de Gobierno del Distrito Federal, para que designen las personas que los sustituyan; en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumarán su voto al del presidente.

Lo anterior se refiere a la negativa a la votación. Ahora bien, si votada una resolución uno o más de los representantes ante la junta se niegan a firmarla, estos funcionarios serán requeridos en el mismo acto por el secretario. Ante la insistencia en la negativa, previa certificación del secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.

Respecto a las consecuencias jurídicas de la inobservancia de las formalidades previstas para la discusión y votación del laudo (por ejemplo, la ausencia de los miembros de la junta obligados o la falta de firmas, que al ser causa de indefensión motivan la reposición del procedimiento), son de interés las tesis siguientes:

> **Laudo, audiencia de discusión y votación del. Formalidades.** Conforme a lo ordenado en la fracción III del artículo 620 de la *Ley Federal del Trabajo*, para la audiencia de discusión y votación del laudo, resulta necesaria la presencia del presidente de la Junta, y de cuando menos el cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones; de tal suerte que, si del acta respectiva, no aparece que se hubieran observado tales formalidades, por no reunirse cuando menos el cincuenta por ciento requerido por el precepto en cita, ya sea de los representantes de los trabajadores o de los patrones, es de considerarse que no se celebró tal audiencia, y como ello constituye una formalidad esencial del procedimiento, cuya omisión produce indefensión a la parte quejosa, porque es en ella donde los integrantes de la junta expresan el fundamento de la resolución correspondiente, debe concederse el amparo para el efecto de que se reponga el procedimiento y se cumpla con el numeral en cita.[41]

> **Audiencia de discusión y votación del laudo. Carece de validez la que se celebre sin la representación de alguno de los sectores que integran la Junta de Conciliación y Arbitraje.** Conforme al artículo 123, apartado A, fracción XX, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno; diseño normativo en cuanto a la integración y funcionamiento de tales entes jurisdiccionales, que se reglamenta en los

[41] Tesis aislada **200942** [Tesis: XXII.8 L], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, noviembre de 1996, t IV, p 457.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

mismos términos en los artículos 605, 607, 609 y 623 de la *Ley Federal del Trabajo*, vigentes hasta el 30 de noviembre de 2012, preceptos que cuando se refieren al presidente, siempre lo hacen en singular y a los representantes obreros y patronales en plural. Ahora bien, por la naturaleza y trascendencia de la audiencia de discusión y votación del laudo, la fracción III del artículo 620 de la invocada ley, cuando establece que para su celebración "será necesaria la presencia del presidente o presidente especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos.", debe interpretarse en el sentido de que el órgano laboral funcionará en su total integración tripartita, donde se conjuguen al mismo tiempo las fuerzas del trabajo y del capital, con la intervención imparcial de un representante del Estado, pues la letra "y" que se encuentra entre "de los trabajadores y de los patrones" debe entenderse como una conjunción y no como una disyunción; de ahí que no basta la presencia del presidente y por lo menos la representación de un sector para que se considere integrado el ente colegiado, sino que la presencia de las fuerzas del trabajo y del capital debe ser en una cantidad mínima del cincuenta por ciento de cada sector; caso contrario, deberá señalarse una nueva audiencia, donde si tampoco se reúne la mayoría se citará a los suplentes, en virtud de que no es válido que en la discusión y votación definitiva de un conflicto individual de trabajo, uno de los factores de la producción se quede sin voz y voto, como si se tratara de una simple determinación de trámite. Lo cual se acentúa si se atiende al espíritu del artículo 2o de la aludida ley, en el que se regulan los derechos sustantivos y los procesos laborales, al disponer: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.", equilibrio que por su diseño de órgano colegiado debe aplicarse a la integración de las Juntas para emitir sus resoluciones, en las que si quedara sin representación un sector, no se cumpliría con la finalidad que prevé dicha disposición. Además, porque los diversos numerales 886, 887, 888, 889 y 890, que establecen el procedimiento de preparación del proyecto, discusión, votación, engrose y firma del laudo, ponen de manifiesto la importancia de que la Junta funcione debidamente integrada no sólo al momento de discutir y votar el laudo, sino durante todo el procedimiento de su emisión y firma, pues de no ser así, no se acatarían las formalidades previstas, lo que ocasiona la invalidez del acto respectivo, y se traduce en una infracción que viola las normas del procedimiento que trasciende al resultado del fallo.[42]

Audiencia de discusión y votación del laudo consecuencia de la no asistencia del presidente de la Junta. De acuerdo con lo dispuesto por la fracción III del artículo 620 de la *Ley Federal del Trabajo*, la audiencia de discusión y votación del proyecto del laudo debe celebrarse con la asistencia del presidente de la Junta, por lo que si el acta no aparece firmada por éste, es de considerarse que no se celebró tal audiencia, y como esto constituye una formalidad esencial del procedimiento cuya omisión produce indefensión al quejoso, dado que es en ella en donde los integrantes de la Junta expresan el fundamento de la resolución correspondiente, debe concederse el amparo a fin de que se reponga el procedimiento.[43]

---

[42] Tesis aislada **2006108** [Tesis: III.4o.T.22 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 5, abril de 2014, t II, p 1452.

[43] Jurisprudencia **202543** [Tesis: VII.A.T. J/5], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, mayo de 1996, t III, p 477.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Laudo y acta de discusión y votación. Falta de firma de algún miembro de la Junta o del secretario. El órgano de control constitucional debe examinar, en principio, la existencia del acto reclamado; por ende, en tratándose del amparo en materia de trabajo, no puede pasar por alto la falta de firma de algún miembro de la Junta de Conciliación y Arbitraje o del secretario que autorice, en el acta de discusión y votación del dictamen o, si éste sufrió adiciones o modificaciones, en el laudo pronunciado en el juicio laboral, pues de otra forma convalidaría un acto viciado de origen, que atenta contra la garantía de recibir una administración de justicia pronta, completa e imparcial, consagrada en el artículo 17 constitucional. En consecuencia, de advertir alguna violación de la índole especificada, debe ordenar a la responsable que subsane la omisión, por ser la sentencia de amparo la única vía jurisdiccional para ese efecto. Esto con independencia de que no existan conceptos de violación específicos.[44]

9.6.3 Características del laudo

Según describe el art 837 de la *LFT*, las resoluciones de los tribunales laborales pueden ser de tres tipos:

I. *Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.*
II. *Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan un incidente dentro o fuera de juicio.*
III. *Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.*

En este sentido, el laudo es la resolución definitiva de la controversia, análogo en sus efectos y naturaleza a una sentencia; no obstante, su naturaleza ha sido objeto de análisis y discusión, y hay posiciones doctrinales que apuntan los rasgos distintivos del laudo dado por los representantes que integran las juntas, frente a la sentencia que dictan jueces o magistrados profesionales. Así, **Barajas Montes de Oca** precisa que los laudos que pronuncian las juntas

> son resoluciones de equidad que deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo individual o colectivo, ajustadas en su fondo y forma a las precisiones fijadas en la ley. Se les considera decisiones arbitrales porque con ellas se resuelve la controversia de las partes en un juicio laboral; en consecuencia, arbitraje es el acto jurisdiccional en virtud del cual el juzgador que debe decidir dicha controversia hace un pronunciamiento ajustado a normas legales concretas. No se les estima sentencias en sentido estricto, porque la decisión adoptada se ajusta a un procedimiento de contenido específico conforme al

[44] Jurisprudencia **204 184** [Tesis: I.9o.T. J/9], 9a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, octubre de 1995, t II, p 366.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

cual se pretende establecer la paz y el orden entre los contendientes y poner fin al choque de intereses.[45]

En relación con este punto, **Dávalos** comenta:

> La denominación de laudo que se da a las resoluciones que deciden el fondo de un conflicto laboral es acorde con la circunstancia de que sean pronunciadas por una junta de conciliación y arbitraje. Si se trata de un arbitraje, es natural que la decisión pronunciada constituya un laudo. [No obstante] la palabra arbitraje referida a las juntas no las identifica con el árbitro tradicional, ni el laudo es una decisión que pueda resultar ajena al derecho, pues las juntas sustentan (. . .) un verdadero fallo judicial, en el cual deben razonar la apreciación de las pruebas.[46]

El laudo deberá contener la siguiente información: lugar, fecha y junta que lo pronuncie; nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvención y contestación a la demanda, la cual deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; extracto de los alegatos; las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento, y los puntos resolutivos.

En cuanto a las características generales de los laudos, éstos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, la contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Respecto al desarrollo de los principios de congruencia, fundamentación y motivación que debe observar la junta en el laudo, es de interés el criterio siguiente por reiteración:

> **Acción en materia laboral. Requisitos que la Junta debe cumplir para el análisis de su procedencia al dictar el laudo.** De los artículos 841 y 842 de la *Ley Federal del Trabajo*, vigente al 30 de noviembre de 2012, se colige que las juntas de conciliación y arbitraje tienen la obligación de examinar la acción deducida en la demanda. lo anterior, con independencia de que ésta se hubiera tenido por contestada en sentido afirmativo, o bien, se tuvieran por admitidos los hechos de ésta sobre los que no se suscitó controversia, así como de las excepciones opuestas por la contraparte. En ese tenor, para cumplir con dicho examen, tratándose de prestaciones legales, las Juntas deben: 1. Analizar el cont enido de las nor mas jurídicas que regulan las prestaciones; 2. Con base en lo anterior, determinar los presupuestos legales

[45] **Santiago Barajas Montes de Oca**, ob cit, p 68.
[46] **José Dávalos Morales**, ob cit, p 234.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

> para obtenerlas, y 3. Dilucidar si esos pr esupuestos se encuentran satisf echos, para lo cual tomarán en consideración si: *i*) el actor en su demanda expuso los hechos necesar ios y suficientes para respaldar los presupuestos de la acción; *ii*) los hechos r esultan congruentes, verosímiles y acordes con la lóg ica o la razón, derivada de la sana cr ítica y la exper iencia, y *iii*) solamente se dio la presunción de hechos salvo prueba en contrario, verificar si no están desvirtuados. Asimismo, tratándose de pr estaciones extralegales, como presupuesto de lo señalado, deben estar demostrados la exist encia y el cont enido de la nor ma que regula el beneficio invocado, pues solamente así el juzgador puede r ealizar los pasos indicados. Por tanto, la omisión o insuficiencia del anterior análisis por la autoridad implica el dictado de un laudo violatorio de los derechos de legalidad y seguridad jurídica, por infracción a los principios de congruencia y de fundamentación y motivación, que amerita conceder el amparo.[47]

Adicionalmente, el art 891 prevé una curiosa disposición, según la cual si la junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa. Con apego a la exposición de motivos de la reforma que incorporó esta sanción a la mala fe, las juntas "deben impartir justicia de manera expedita en los juicios laborales; quienes litigan ante ella deben proceder con lealtad y buena fe, considerándose participantes de una importante tarea social que impone a todos ciertas normas de conducta a las que deben ajustarse. La relación procesal que se crea entre todos los que intervienen en un juicio los convierte en coadyuvantes de la recta aplicación de las leyes, sin que por ello abandonen la demostración y defensa de sus pretensiones jurídicas". De ahí que, según comenta **Tenopala**: "Es digno de elogio el esfuerzo hecho para sancionar a los litigantes poco escrupulosos, cuya impunidad ha propiciado su proliferación, litigantes que, carentes de toda ética, recurran a triquiñuelas, falsedades y 'recursos' que a más de dolosos y mal intencionados, desprestigian la noble profesión del abogado, ya tan mermada en su prestigio, merma ganada a pulso por los seudoprofesionistas del derecho".[48]

Lo anterior lo confirma **Ramírez Juárez**, cuya opinión bien puede suscribirse: "Sin lugar a dudas, nos encontramos en presencia de un procedimiento objeto de abuso por los litigantes, que en muchos casos lo utilizan como un medio de presión, aunque sepan que no tienen la razón, generando así una excesiva carga de trabajo a las juntas de conciliación y arbitraje y entorpeciendo la debida impartición de justicia".[49]

---

[47] Jurisprudencia **2008 444** [Tesis: XXVII.3o. J/15 (10a)], 10a Época, T.C.C., *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 15, febrero de 2015, t III, p 2139.
[48] **Sergio Tenopala Mendizábal**, ob cit, p 737.
[49] **Claudia Lizbeth Ramírez Juárez**, ob cit, p 235.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

9.6.4 Notificación y aclaración del laudo

La resolución deberá notificarse personalmente a las partes. Una vez que se realice esta notificación, el art 847 otorga a las partes un término de tres días para que soliciten a la junta la aclaración de la resolución, con el fin de corregir errores o precisar algún punto.

Mediante esta figura sólo se puede, como el nombre sugiere, solicitar precisión o aclaración del laudo, pero nunca modificar su sentido. Al respecto son aplicables las tesis siguientes:

> **Aclaración del laudo. Su finalidad es corregir errores o precisar algún punto de éste, por lo que se circunscribe a su contenido y no puede revocarlo.** La aclaración del laudo tiene como presupuesto la existencia de éste, y su finalidad es corregir errores o precisarlo en algún punto; en consecuencia, la resolución aclaratoria no es aislada o independiente del laudo al que va dirigido, por lo que su materia no se circunscribe a superar los errores que se hubieren cometido al decidir sobre el fondo del conflicto; de ahí que el límite de esa aclaración es el contenido del propio laudo, al que no puede revocar, pues ello violaría el artículo 848 de la *Ley Federal del Trabajo* que establece la inmutabilidad de los laudos pr onunciados por las juntas de conciliación y ar bitraje, ya que versó sobre aspectos sustanciales de lo decidido en el referido laudo.[50]

> **Aclaración de laudo. Al ser par te integrante de éste, es reclamable en amparo directo.** Aun cuando el ar tículo 847 de la *Ley Federal del Trabajo* no dispone expr esamente que la aclaración del laudo se reputará parte integrante de éste, ello no es obstáculo para considerarla así, en atención a las siguientes razones: *a*) la mencionada aclaración tiene como presupuesto la existencia del laudo; *b*) al ser su finalidad corregir errores o precisar algún punto del propio laudo, su mat eria se cir cunscribe a superar los cometidos al decidir sobr e el fondo del conflicto, y *c*) tiene como límit e el sentido del laudo , ya que por ningún motiv o podrá variarlo, es decir, la aclaración no puede ir más allá del laudo al que va destinada, de lo que se obtiene que no constituy e una resolución aislada o independiente de aquella en la que se efectuó el pronunciamiento de fondo, pues su papel se encuentra delimitado por el contenido de la r esolución que constituye su materia. En consecuencia, al ser la aludida aclaración parte del laudo, es reclamable en amparo directo ante un Tribunal Colegiado de Circuito, conforme al artículo 158 de la *Ley de Amparo*.[51]

> **Aclaración de laudo. No constituye un recurso o medio de defensa que deba agotarse previamente a la pr omoción del juicio de ampar o por errores o imprecisiones cometidos por la junta al decidir el f ondo del conflicto laboral.** La aclaración de laudo prevista en el ar tículo 847 de la *Ley Federal del Trabajo* se circunscribe a cor regir los errores

---

[50] Tesis aislada **2 002 439** [Tesis: XVII.1o.C.T.16 L (10a)], 10a Época, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Libro XVI, enero de 2013, t 3, p 1887.

[51] Jurisprudencia **179 140** [Tesis: 2a./J. 23/2005], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, marzo de 2005, t XXI, p 227.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

> o imprecisiones que, en su caso, se hayan cometido al decidir sobre el fondo del conflicto, por lo que no constituye un recurso o medio de defensa por el que la Junta pueda modificarlo o revocarlo, ya que por ningún motivo podrá variarlo al compartir su misma naturaleza. Considerar lo contrario, esto es, que la aclaración de laudo constituye un recurso o medio de defensa por el que pueda ser modificado o revocado, iría contra el artículo 848 del indicado ordenamiento, que señala que las Juntas no pueden revocar sus resoluciones y que estas últimas no admiten recurso alguno, amén de que en el referido artículo 847 expresamente se señala que la Junta, al resolver la solicitud de aclaración, por ningún motivo podrá variar el sentido de la resolución. Por otra parte, conforme a los artículos 107, fracción III, inciso a), de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* y 73, fracción XIII, primer párrafo, de la *Ley de Amparo*, el juicio de amparo directo procede, por lo que hace a la materia laboral, contra laudos que pongan fin al juicio, dictados por tribunales del trabajo, respecto de los cuales no proceda recurso o medio ordinario por el que puedan ser modificados o revocados; de ahí que el principio de definitividad implique, como condición general, que el laudo combatido en el juicio de amparo, por considerarlo violatorio de garantías individuales, debe ser un acto definitivo, en el sentido de que no pueda impugnarse por algún medio o recurso, cuya interposición pueda dar lugar a su modificación, revocación o anulación. En ese tenor, se concluye que procede el juicio de amparo contra el laudo por errores o imprecisiones cometidas por la Junta al decidir sobre el fondo del conflicto como, entre otros, la incorrecta cuantificación de las prestaciones sobre las que se estableció condena, sin que previamente a su promoción deba solicitarse la aclaración de aquél.[52]

En caso de que se soliciten dichas aclaraciones, la junta las resolverá dentro del mismo plazo, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. Interponer la aclaración no interrumpe el término para impugnar el laudo. Esto último ha de entenderse en su caso referido al plazo para interponer demanda de amparo, pues no se prevé ningún recurso ordinario. Expresamente, el art 848 dispone que las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso y, asimismo, que las juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

[52] Jurisprudencia **168 738** [Tesis: 2a./J. 143/2008], 9a Época, 2a Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, octubre de 2008, t XXVIII, p 421.

Bibliografía

ARAZI, Roland (2001), *La prueba en el proceso civil*, Buenos Aires, Ediciones La Roca.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago (1997), *Panorama del derecho mexicano. Derecho del trabajo*, México, UNAM, McGraw-Hill Interamericana.

BAYLOS GRAU, Antonio, Jesús CRUZ VILLALÓN y María Fernanda FERNÁNDEZ LÓPEZ (1995), *Instituciones de derecho procesal laboral*, 2a ed, Madrid, Editorial Trotta.

BECERRA BAUTISTA, José (1970), *El proceso civil mexicano*, México, Editorial Porrúa.

BENTHAM, Jeremy (1959), *Tratado de las pruebas judiciales*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, t I.

BOUZAS ORTIZ, José Alfonso (2006), *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, México, Iure Editores.

CALAMANDREI, Piero, *Instituciones de derecho procesal civil*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1962.

CARNELUTTI, Francesco (1959), *Instituciones del proceso civil*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América.

CAVAZOS FLORES, Baltasar (1990), *35 lecciones de derecho laboral*, México, Editorial Trillas.

CHIOVENDA, Giuseppe (1925), *Principios de derecho procesal civil*, Editorial Reus, Madrid, t II.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. (1989), *Elementos del derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Esfinge.

COUTURE, Eduardo J. (1974), *Fundamentos de derecho procesal civil*, 3a ed, Buenos Aires, Ediciones Depalma, vol I.

_____ (1988), *Vocabulario jurídico*, Buenos Aires, Ediciones Depalma.

DÁVALOS, José (2015), *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, Editorial Porrúa, México.

DÁVALOS MORALES, José (2008), *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, 5a ed, México, Editorial Porrúa.

DE BUEN L., Néstor (2006), *Derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Porrúa.

DE BUEN UNNA, Carlos (2003), "Los tribunales de trabajo en México", en Patricia KURCZYN VILLALOBOS (coord), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?,* México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. En la misma obra colectiva véase Oralia VÁZQUEZ COUTIÑO, "Resolución de conflictos laborales: ¿juntas o tribunales del trabajo?".

DE LA CUEVA, Mario (2001), *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Editorial Porrúa.

DE PINA, Rafael y José CASTILLO LARRAÑAGA (2005), *Instituciones de derecho procesal civil,* 28a ed, México, Editorial Porrúa.

ESCRICHE, Joaquín (1998), *Diccionario razonado de legislación civil, penal, comercial y forense*, edición facsimilar por Miguel Ángel Porrúa del original de 1831 (París), México.

FIX-ZAMUDIO, Héctor y José OVALLE FAVELA (1991), *Derecho procesal*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo (2002), *Introducción al estudio del derecho*, 53a ed, México, Editorial Porrúa.

GÓMEZ LARA, Cipriano (2005), *Derecho procesal civil*, 7a ed, México, Oxford University Press.

GUASP, Jaime (1968), *Derecho procesal civil*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos.

KIELMANOVICH, Jorge (2001), *Teoría de la prueba y medios probatorios*, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni Editores.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Carlos REYNOSO CASTILLO y Alfredo SÁNCHEZ-CASTAÑEDA (2005), *La justicia laboral: administración e impartición*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

MACHADO SCHIAFFINO, Carlos (1999), *Vademécum pericial*, Buenos Aires, Ediciones La Roca.

MARTÍN OSTOS, José de los S. y Consuelo RÍOS MOLINA (2005), *Diccionario de derecho procesal*, España, Editorial Astigi.

MONTERO AROCA, Juan *et al* (1998), *Derecho jurisdiccional I. Parte general*, Valencia, Editorial Tirant lo Blanch.

MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo (2005), "La conciliación laboral", en Patricia KURCZYN VILLALOBOS (coord), *Derecho social*, Memoria del Congreso Internacional

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

de Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

OLIVA SANTOS, Andrés de la *et al* (2002), *Derecho procesal. Introducción*, 2a ed, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces.

OVALLE FAVELA, José (2001), *Teoría general del proceso*, México, Oxford University Press.

_____ (2003), *Derecho procesal civil*, México, Oxford University Press.

PALLARES, Eduardo (1970), *Diccionario de derecho procesal civil*, México, Editorial Porrúa.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (2015), *Los principios del derecho del trabajo*, Fundación de Cultura Universitaria (edición al cuidado de Hugo BARRETO GHIONE).

POLANCO BRAGA, Elías (2008), *Diccionario de derecho de procedimientos penales*, México, UNAM, Editorial Porrúa.

RAMÍREZ JUÁREZ, Claudia Lizbeth (enero-junio de 2012), "El procedimiento ordinario laboral en la *Ley Federal del Trabajo*", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm 14.

Revista Lex. Difusión y Análisis (septiembre de 1995) año 1, núm 3.

SAGARDOY BENGOECHEA, Juan A. (1997), "El proceso laboral: principios informadores", en Néstor de BUEN LOZANO y Emilio MORGADO VALENZUELA (coords), *Instituciones de derecho del trabajo y derecho de la seguridad social*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

TENA SUCK, Rafael (2005), "Reformas legislativas para la solución de los conflictos de trabajo", en Patricia KURCZYN VILLALOBOS (coord), *Derecho social*, Memoria del Congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

TENA SUCK, Rafael y Hugo ÍTALO MORALES (2012), *Derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Trillas.

TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio (2008), *Derecho procesal del trabajo*, 2a ed, México, Editorial Porrúa.

TRUEBA URBINA, Alberto (1971), *Nuevo derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Porrúa.

VV.AA. (2003), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

_____ (2005), *Derecho social, Memoria del Congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

_____ (1997), *Instituciones de derecho del trabajo y derecho de la seguridad social*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

Copyright © ${Date}. ${Publisher}. All rights reserved.

Índice de materias

absolvente, 126
acción(es),
  alternativas, 164
  cautelar, 164
  colectiva, 164
  condenatoria, 164
  constitutiva, 164
  contenciosa, 164
  contradictorias, 164
  declarativa, 164
  definitiva, 164
  económica, 164
  ejecutiva, 164
  en materia laboral, 197
  especiales, 164
  individual, 164
  jurídica, 164
  rescisorias, 164
  voluntaria, 164
aclaración del laudo, 199-200
actor en el juicio, 49-50
actuaciones
  de las juntas, 63-90
  judiciales, 63
acumulación, 100-103
  en materia laboral, 102
admisión de medios de prueba, 21
alegatos en el juicio laboral, 190
Alexy, 8
allanamiento, 169
apoderado, 53
Arazi, **Roland**, 141
arraigo, 82-83
articulante, 126
Atienza, 8
audiencia(s), 66
  de conciliación, demanda y excepciones, 168-185
  de desahogo de pruebas, 188-190

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

de discusión y votación del laudo, 194, 195, 196
de ofrecimiento y admisión de pruebas, 185-188
incidental, 95-96
laboral, 175
autoridades jurisdiccionales en materia laboral, 23-24
autorización de actuaciones, 65
aviso de rescisión de la relación laboral, 111

Barajas Montes de Oca, **Santiago**, 4, 24, 107, 110, 192, 193, 197
Barreto Ghione, **Hugo**, 8
Baylos Grau, **Antonio**, 27, 120
Becerra Bautista, **José**, 130
Bentham, **Jeremy**, 127
Bouzas Ortiz, **José Alfonso**, 71, 171, 185

caducidad
en el juicio laboral, 90
en materia laboral, 89
Calamandrei, **Piero**, 3, 4
capacidad para ser parte y capacidad procesal, 48-49
carácter perentorio de los términos, 73-74
características del laudo, 196-198
carga de la prueba en materia laboral, 121-124
Carnelutti, **Francesco**, 3
Castillo Larrañaga, **José**, 51, 178
Cavazos Flores, **Baltasar**, 39, 40
Chiovenda, **Giuseppe**, 17
cierre de la instrucción, 190-191
citación a audiencia, 167-168
clases de conflictos del trabajo, 42-43
Climént Beltrán, **Juan B.**, 2, 10, 14
codemandados, 57
comparecencia personal obligatoria, 56-57
competencia laboral, 30, 32, 35-37, 99-100
cómputo de los términos, 72-73
concepto(s), 1
comisión a carta rogatoria, 86
de actuaciones, 63
de incidente, 91
de juicio, 3
de prueba, 117
despacho o carta orden, 86
exhorto, 86
exposición, 86
mandamiento, 86
oficio, 86
suplicatorio, 86
y clases, 74
conciliación
judicial, 168
prejudicial, 168
voluntaria u obligatoria, 169
conflicto(s)
con sindicatos, 44-45
y tercera persona, 45
de carácter intersindical, 44
de carácter intrasindical, 45
de carácter jurídico y de carácter económico, 43
de trabajo, 3
entre patrones, 45-46
entre trabajadores, 45
laborales, 39-46
obrero-patronales, 43-44
contestación a la demanda laboral, 178
continuación del proceso y caducidad, 88-90
contrato de trabajo, 20
coram populo, 9
Couture, **Eduardo J.**, 9, 50, 73, 118, 179
Cruz Villalón, **José**, 27, 120
cuestiones de competencia, 34

Dávalos, **José**, 11
Dávalos Morales, **José**, 193, 197
de alzada, recurso, 71
De Buen L., Néstor, 4, 7, 17, 21, 40, 43, 45, 48, 53, 56, 60, 72, 81, 92, 100, 106
De Buen Unna, **Carlos**, 27
De la Cueva, **Mario**, 40
De Pina, **Rafael**, 51, 178

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

debate y cierre de la audiencia, 184-185
deber de comparecer, 125
declaración de incompetencia, 34
declinatoria, 35
defensa, 51
demanda laboral, 152, 165-166, 174, 177
demandado, 50-51
derecho(s)
  de acceso a la justicia, 66
  de audiencia, 66
  procesal(es), 1
    administrativo, 4
    agrario y de la seguridad social, 4
    civil, 4
    constitucional, 4
    del trabajo, 3, 4
    dispositivo, 4
    estado civil, 4
    familiar, 4
    inquisitorio o publicístico, 4
    mercantil, 4
    penal, 4
    social, 4
desarrollo de la audiencia, 189
desigualdad procesal en favor del trabajador, 21
despacho a autoridad extranjera, 87-88
días y horas hábiles, 65
disciplina en las audiencias, 67-68
discusión y votación del laudo, 192-196
disposiciones generales, 119-125
documento digital, 156

economía de esfuerzos, 17
efectos de las notificaciones, 80-81
elementos aportados por los avances de la ciencia, 155-158
embargo precautorio, 83-85
emplazamiento a juicio en materia laboral, 80
Escriche, **Joaquín**, 131
escrito de demanda, 19, 165-167
etapa
  de conciliación, 168-172
  de contestación de la demanda, 175-178
  de exposición de la demanda, 172-175
excepciones, 178-181
  ad causam, 178
  ad procesum, 18
  contradictorias, 181
  de prescripción, 178
  defensa, 178
  dilatorias, 178
  perentorias, 178
  procesales o de forma, 178
  sustanciales o de fondo, 178
exhorto(s)
  a autoridad dentro del país, 86-87
  en materia laboral, 87
  y despachos, 85-86
expediente, 69-70
extravío y reposición de autos, 70-71

falta de personalidad, 96-97
Fernández López, **María Fernanda**, 27
fijación de la litis, 185
firma electrónica, 156
Fix-Zamudio, **Héctor**, 4, 5
flexibilidad, 64
forma de las actuaciones, 64
formulación de alegatos, 189-190
fuentes
  del derecho procesal del trabajo, 5
  históricas, 6
  materiales y formales, 6

García Máynez, **Eduardo**, 1, 2
generalidades del derecho procesal del trabajo, 1-22
Gómez Lara, **Cipriano**, 151, 152, 182
Guasp, **Jaime**, 49

identidad
  de las causas, 180
  de los sujetos, 180
  en el objeto, 180
igualdad de oportunidades para las partes, 108
impedimentos, 59-60
impulso a la oralidad en los juicios

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

en materia laboral, 113-115
impulso procesal, 11, 15
incidente(s), 91-103
de carácter general, 92-95
de falsedad de firma de la demanda laboral, 92
de liquidación en el juicio laboral, 93
de nulidad en el juicio laboral, 98
de previo y especial pronunciamiento, 95-103
de reposición de autos en materia laboral, 94
nominados e innominados, 91
inicio del proceso, 159-168
inmediación o inmediatez, 11
inspección ocular en materia laboral, 148
instancia de parte, 15
insumisión al arbitraje laboral, 95

juicios escritos, 17
junta
del domicilio del demandado, 32
del lugar de celebración del contrato, 32
del lugar de prestación de los servicios, 32
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 28-30
estructura y funcionamiento, 28-29
juntas especiales, 31
Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, 32
jurisdicción del trabajo, 23-37
juzgador intelectual o colegiado, 2

Kielmanovich, **Jorge**, 141
Kurczyn Villalobos, **Patricia**, 25, 26, 27, 40, 41, 42, 44, 46, 160, 169, 172

legislación laboral vigente desde 1970, 7
legislador, 3
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (*LFTSE*), 33
Ley Federal del Trabajo (*LFT*), 6
libertad probatoria del tribunal, 21
litisconsorcio, 57-59
activo, 57
pasivo, 57
mixto, 57

Machado Schiaffino, **Carlos**, 140
mandatos de optimización, 8
Martín Ostos, **José de los S.**, 175
medios
de apremio, 68
de comunicación electrónica, 156
Michele Taruffo, 12
Montero Aroca, **Juan**, 11
Montoya, 17
Morales Saldaña, **Hugo Ítalo**, 24, 40, 52, 64, 74, 85, 163, 170, 171, 173, 174, 175
Morgado Valenzuela, **Emilio**, 17, 106
motu proprio, 15

naturaleza
del conflicto laboral, 39-42
jurídica de las juntas, 25-28
notificación(es), 74
en estrados, 78-80
laboral por instructivo, 76-77
personales en materia laboral, 75-77
por boletín, 78
y aclaración del laudo, 199-200
nulidad, 97-99

Oficialía de Partes, 163
ofrecimiento de defensas y excepciones, 51
oralidad en el proceso laboral, 105-115
órgano jurisdiccional, 59
órganos autónomos constitucionales, 5
otros principios, 21
Ovalle Favela, **José**, 4, 5, 50, 83, 118, 126, 133

Pallares, **Eduardo**, 117, 125, 175
partes procesales, 47
perito en discordia, 145
personalidad
del apoderado, 53-56

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

en el juicio laboral, 97
en el procedimiento laboral, 97
Plá Rodríguez, **Américo**, 8, 20, 110
Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 29
pluralidad de partes, 48
preclusión
del derecho, 73
durante el proceso, 21
preparación de la audiencia, 188-189
presunciones humanas, 152
principio(s)
de adquisición procesal, 132
de concentración, 17, 67
y continuidad, 139
y economía procesal, 182
y simplificación de trámites, 92
de conciliación, 14
de congruencia, 15
de cooperación institucional, 22
de economía procesal, 16
de gratuidad, 10
de inmediación, 10, 66
de inmediatez, 160
de instancia de parte, 15
de justicia social, 4
de la actividad probatoria, 119-120
de la libre valoración, 106
de la no recurribilidad de las decisiones de la junta, 22
de la primacía de la realidad, 20
de oficiosidad, 15
de oralidad
e inmediación, 12, 173, 186
en la justicia laboral, 105-111, 112
de protección al trabajador, 121, 134
de publicidad, 8, 66
de regularidad del procedimiento, 21
de sencillez o informalidad, 18
de suplencia, 18
de tutela en favor del trabajador, 48
del derecho procesal del trabajo, 8
generales del derecho burgués, 7
procedimiento(s)
de excusa, 60-61
especial u ordinario en el juicio laboral, 160-161
paraprocesal, 110
proceso
de derecho del trabajo, 13
laboral
burocrático, 5
del ámbito de la iniciativa privada, 5
ordinario laboral, 159
procedimiento y juicio, 2
Procuraduría de la Defensa del Trabajo, 23, 49
providencias cautelares, 81-82
proyecto de laudo, 191-192
prueba(s)
confesional, 125-133
a cargo de persona moral, 127-130
para hechos personales, 127
para hechos propios, 126
de inspección en materia laboral, 147-151, 153
de inspección practicada sobre medios electrónicos o digitales en un juicio laboral, 149
de refutación, 119
directas, 118
documental, 133-137
en el juicio laboral, 13, 117-158, 186, 187
indirectas, 118
instrumental, 154
nominadas e innominadas, 119
pericial, 140-147
en el juicio laboral, 142, 144
en el procedimiento laboral, 114, 147
en materia laboral, 109, 136, 146
preconstituidas y por constituir, 118
presuncional, 151-154
testimonial, 137-140
testimoniales y periciales, 118
publicidad interna, 9

Ramírez Juárez, **Claudia Lizbeth**, 16, 67, 162, 163, 167, 171, 198
reconvención, 181-184

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.

reconvencionista, 182
reconvenido, 182
recusación, 61-62
relación
  de trabajo, 20
  laboral, 122
reposición de autos en materia laboral, 93
representación de las partes en juicio, 53
representantes ante las juntas
  de conciliación y arbitraje, 62
rescisión de la relación laboral
  del trabajador, 111
resolución y laudo, 191-200
Reynoso Castillo, **Carlos**, 25, 40, 41, 42, 44, 46, 160, 169, 172
Ríos Molina, **Consuelo**, 175

Sagardoy Bengoechea, **Juan A.**, 17, 19, 106, 115
Sánchez-Castañeda, Alfredo, 25, 40, 41, 42, 44, 46, 160, 169, 172
Secretaría de Educación Pública, 23
Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 23
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 23, 31
secretario(s)
  general de acuerdo, 29
  generales de la junta, 29
señalamiento de domicilio de las partes, 74-75
Servicio Nacional de Empleo, 23
sujetos procesales en el juicio laboral, 47-62

Tena Suck, **Rafael**, 24, 26, 40, 52, 64, 74, 85, 163, 173, 174, 175
Tenopala Mendizábal, **Sergio**, 5, 160, 164, 198
tercería coadyuvante, 52
tercerista adhesivo, 52
tercero(s), 51-53
  ajenos al juicio, 8
  interesado, 75
términos procesales, 71
testigos
  contradictorios, 137
  de oídas o indirectos, 137
  de vista o directos, 137
  en materia laboral, tachas, 140
  idóneos, 137
  no idóneos o sospechosos, 137
Torres Urbina, **Alberto**, 4, 7, 72
tramitación de los incidentes, 18
triada procesal, 59
Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 33
Tribunal Laboral Burocrático, 34
tribunales en derecho social, 27

uso racional de la oralidad en el proceso laboral, 111-113

Vázquez Coutiño, **Oralia**, 27

Copyright © ${Date}, ${Publisher}. All rights reserved.