

**“NECESIDAD DE MAYOR REGULACIÓN DE
ASEGURAMIENTO DE PRUEBA EN MATERIA
LABORAL”**



TESIS

Que para obtener el Título Profesional de
LICENCIADO EN DERECHO
Presenta

Esequiel Rico Aguirre

Director de Tesis: Lic. MANUEL MERCADO AMPARANO

Hermosillo, Sonora.



Marzo de 2010.

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1	
1. Antecedentes Generales.....	8
CAPITULO 2	
2. Teoría del Proceso del Trabajo	11
CAPITULO 3	
3. Principios que Rigen el Procedimiento del Trabajo	13
3.1 Acciones Sustantivas del Proceso del Trabajo	14
CAPITULO 4	
4. El Procedimiento Laboral Ordinario y su Momento Procesal Oportuno para Ofrecer Pruebas	22
CAPITULO 5	
5. Las Pruebas en el Procedimiento Laboral	26
5.1 El Objeto y Fin de las Pruebas	26
5.2 Que Pruebas Pueden Ofrecerse Según la Ley Federal del Trabajo en un Proceso Laboral	27
5.3 Pruebas Para Mejor Proveer	29
5.4 La Valoración de las Pruebas	31
5.5 La Prueba Confesional.....	33
5.6 La Prueba Documental	36
5.7 La Prueba Testimonial.....	39
5.8 La Prueba Pericial.....	42
5.9 La Prueba de Inspección.....	44
5.10 La Prueba Presuncional	46
5.11 La Prueba Instrumental de Actuaciones	46
CAPITULO 6	
6. Criterios Relevantes de Jurisprudencia Sobre Suplencia de la Queja en Materia Laboral	48

CAPITULO 7

7. Necesidad de Aseguramiento de Prueba en Materia Laboral..... 52

CAPITULO 8

8. Las Providencias Cautelares..... 55

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 67

BIBLIOGRAFÍA..... 69

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación aquí presentado lo elegí en primer término, porque paralelamente con el inicio de mis estudios universitarios, combiné la práctica profesional, así conocí la realidad del derecho, específicamente del derecho procesal. La práctica la realicé en derecho laboral, lo cual me dio la oportunidad de adquirir experiencia en la materia y aprecio e interés por la misma. En segundo lugar, me tope con los procedimientos civiles y mercantiles, un contraste al proceso laboral, observé la diferencia entre esos procesos y los distintos derechos de las partes contendientes en cada uno de ellos.

Al notar la diferencia que existe en las distintas materias, decidí investigar sobre la necesidad de regulación de aseguramiento de los medios de convicción en un procedimiento de trabajo, ya que en la legislación de esta materia, incluyendo a la vigente, no se ha encargado de regular dicha necesidad con la importancia que es debida.

Si en esas materias se presentaban controversias, y una de las diferencias fundamentales era en que en una se trataba de derechos de los trabajadores y en la otra el de los particulares y comerciantes. Al apreciar dichas diferencias, y que las facultades de las partes eran distintas, fue cuando inicio el peregrinar de preguntas muchas sin respuesta en esa fecha y que ahora ya me puedo responder, en consecuencia de la culminación de mi carrera, la practica del litigio realizada y con la investigación al realizada en la presente tesis.

Después de la lectura de las líneas siguientes, es dable sustentar que el público en general así como por los estudiosos del derecho, podrán comprender las diferencias específicamente en la etapa probatoria en los procedimientos a analizar, y probablemente comprender de la necesidad de mayor regulación de aseguramiento de prueba en las materias principalmente laboral, que es en la que casi no existe, pues solo un pequeño artículo es el que habla de ella, a diferencia de las ramas civil, mercantil y penal, en donde se le dedica un capítulo o si no se explica el procedimiento al menos. Claro, que para no encontrarnos perdidos en el universo de las pruebas en las áreas del derecho antes mencionadas lo cual sería muy ambicioso, me limitare a precisar sobre la necesidad de mayor regulación de las pruebas en materia a laboral.

Avocádonos al capitulado de la investigación aquí presentada, en la primera parte agotaremos para mayor comprensión del mismo y unificación de criterios entre el lector y el autor, los antecedentes del derecho partiendo desde la aparición del hombre hasta la creación de las normas y la aplicación del derecho, seguidamente estableciendo conceptos generales y básicos para mejor comprensión de los temas aquí tratados, los antecedentes de las pruebas para los grande procesalistas de nuestra historia; una vez agotado dicho tema y con el fin de delimitarnos y acercarnos al tema que hoy nos ocupa, seguimos con los principios fundamentales del derecho procesal en el derecho del trabajo, tomando en consideración tanto a la doctrina como a los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su carácter de interpretador de la ley, contrastando con dichos principios en las distintas materias jurídico procesales.

En ese mismo capítulo se aprecia el proceso laboral visto desde la Ley Federal del Trabajo, la práctica y los usos y costumbres que he podido apreciar a lo largo de estos cuatro años. Cabe destacar la importancia de que dicha investigación va dirigida al público en general, los estudiosos del derecho, maestros y catedráticos, abogados, líderes sindicales y legisladores; lo anterior es porque en esta materia no es necesario contar con título de licenciado en derecho, sino que cualquier persona que entienda la misma podrá defender sus propios intereses así como los ajenos ante un tribunal del trabajo.

El título del capítulo tercero para mayor facilidad del lenguaje lo elegí al simplemente establecer una afirmación: “el momento procesal oportuno para ofrecer las pruebas en materia laboral”, explicando desde la legislación vigente cuando se pueden y se deben ofrecer las pruebas en los distintos procedimientos que establece el Código Federal Laboral Vigente. También menciono las excepciones a la regla general y algunas experiencias personales para el ofrecimiento de las pruebas, las cuales fueron adquiridas dentro de los tribunales del trabajo de todo el estado de sonora, tanto estatales como federales, y con las mismas enriquezco la presente investigación.

Las pruebas el objeto y fin de las mismas son los dos capítulos siguientes, cabe destacar la importancia de dichos temas, ya que quien comprende cual es el objeto y fin de las

pruebas en cualquier procedimiento, será capaz de vencer a cualquier adversario en una contienda, porque simplemente se limitara a probar lo que está obligado y no perderá tiempo, ya que sabrá que es lo que quiere probar y como lo va a hacer. Con la comprensión de dicho tema es dable sustentar, un arma fundamental para los contendientes en cualquier procedimiento, mucha veces se puede tener las pruebas necesarias en poder de cualquiera de las partes con las cuales acreditar su derecho o desacreditar el contrario, pero si no se sabe para qué sirven y a donde llevan, no serán de gran ayuda.

En las universidades, llamadas por algunos maestros “templos del saber”, se nos proporcionan los instrumentos, con los cuales nos enfrentaremos a la vida jurídica de nuestra sociedad actual, es decisión de cada uno de nosotros si tomamos de nuestros mentores dichos instrumentos, ya decidido que se tomarán dichos instrumentos ahora hay que aprender para que sirven y donde se deben de aplicar, es lo mismo en un procedimiento, un abogado que no tenga los conocimientos y la experiencia puede abandonar a su defenso a dichas inclemencias por el desconocimiento.

Ya analizando la Ley Federal del Trabajo establezco que pruebas legalmente se pueden ofrecer y su fundamento, y en dicho capitulo me permito explicarlas desde la teoría general del proceso, la valoración de las mismas y la explicación de cada una de las probanzas analizadas mencionadas y desde la luz de la jurisprudencia aplicable.

Hasta llegar al tema del Título de la Tesis que nos ocupa, es decir “Necesidad de Mayor Regulación de Aseguramiento de Prueba en Materia Laboral”, conceptos de las medidas cautelares como procedimientos previos al juicio en el proceso civil en general, referencias hacia la materia penal y culminando con la insuficiente regulación en materia laboral de las dos medidas cautelares existentes en el Código Federal Laboral.

Con el descubrimiento de lo así establecido por el único artículo, por medio del cual se establece el denominado aseguramiento de prueba esta materia tan importante del trabajo, haciendo los respectivos comentarios.

En el último capítulo, el tema de la necesidad de mayor regulación de aseguramiento de prueba y la propuesta de reforma a la Ley Laboral, con todo lo expuesto a lo largo del presente trabajo llegando a la conclusión de la necesidad de dicha reforma para que así se agregue la regulación necesaria para que exista aseguramiento de prueba en la materia del trabajo, la cual hoy tomamos en consideración para la elaboración de las hojas que a continuación presentan.

Esperando que con la lectura de la presente investigación, despierte en todos y cada uno de los lectores, un interés por este tema tan olvidado, así como para que los mismos exijan sus derechos y con ello, ya no siendo solo una persona, la que tenga el interés en dicho tema, nuestros legisladores comprendan la necesidad de incluir este tema dentro de las propuestas de reformas que se presenten a dicha ley laboral, y con ello se vea beneficiada toda la colectividad. No quedando mas al autor, que pedir disculpas si con esta tesis y los puntos de vista plasmados en ella no sean compartibles con el lector, agradeciendo el tiempo invertido en el mismo y solicitando le hagan llegar sus comentarios a los medios de localización que asentaran en el presente trabajo, para un mayor enriquecimiento del conocimiento de todos, de ante mano muchas gracias.

1. TEMA:

“NECESIDAD DE MAYOR REGULACIÓN DE ASEGURAMIENTO DE PRUEBA EN MATERIA LABORAL”.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

El tema escogido en el presente trabajo, es decir La Necesidad de Mayor Regulación Aseguramiento de Prueba en Materia Laboral, lo es en virtud del cuestionamiento que en mi interior existe, en relación de porque en otras materias como lo es civil, mercantil, penal, agraria, etc; Existe el aseguramiento de una prueba, sea cual sea su naturaleza y, en una materia tan importante como lo es la del presente trabajo, en la cual se ven inmiscuidos los intereses sociales, no exista una buena regulación de tan importante facultad a las partes para poder obtener —asegurar—, previo a juicio una prueba, con un procedimiento claro y marcado por la ley.

La facultad concedida a las partes dentro de distintos procesos como los ya señalados, es una desventaja a los contendientes en un procedimiento laboral, en consecuencia de que en esta materia también existen: testigos, documentos, peritos, inspecciones, entre otros medios de convicción; con las cuales cada una de las partes —actora y demandada —, pretenden demostrar sus acciones o excepciones respectivamente.

Esperemos que a la conclusión del presente, con ayuda de los distintos autores y diversos criterios propuestos por el suscrito, cambie la forma de pensar, tanto de los docentes, estudiantes, postulantes e inclusive la de los legisladores —que es la más importante—, y en consecuencia se apruebe una reforma modificatoria a nuestra Ley Federal del Trabajo.

3. OBJETIVOS:

❖ GENERAL.

Lograr una reforma en La Ley Federal del Trabajo contundente y trascendental, para que se incluya en el capítulo una mejor Regulación del aseguramiento dichos medios probatorios.

En virtud, de la apreciación que existe de este derecho procesal a las partes en las múltiples materias legisladas en nuestro país, y una vez analizada la comparación de que son los mismos medios probatorios para actores y demandados, se establezca con la reforma propuestas de crear esta figura procesal en el derecho laboral.

❖ ESPECIFICO.

Crear una conciencia de la importancia de la necesidad de una mejor regulación del aseguramiento de prueba en materia del trabajo, primeramente por los docentes.

Para que esto se trasmita a los estudiantes.

Como consecuencia estos últimos que serán los próximos legisladores, y con ello se logre la modificación de nuestras leyes del trabajo.

Ya una vez otorgadas.

4. JUSTIFICACION.

Con el presente trabajo se intenta crear una conciencia de la necesidad que existe para los habitantes de la República Mexicana, de poder asegurar en caso de un conflicto de intereses en materia laboral, los elementos necesarios a su punto de vista para poder estar en condiciones de hacer una defensa adecuada de sus derechos e intereses.

Poco se ha escrito sobre la necesidad del aseguramiento de prueba en esta materia social, principalmente el motivo es la ausencia de un precepto que faculte a las partes y les muestre el procedimiento en la legislación federal laboral vigente, para poder hacerlo.

En tal virtud, la propuesta del presente trabajo es muy ambiciosa, pero esperemos que a la sociedad le satisfaga y con ello se logren los objetivos planteados en el mismo. Sirviendo en mucho a todas las personas ya que nadie nos encontramos exentos de un problema como el que se plantea ya sea como trabajadores o patrones.

CAPITULO 1

1. ANTECEDENTES GENERALES.

Desde la creación o aparición del hombre, sea cual (sea) o fuere el punto de partida que tomemos como referencia para creer, dicho ser busco vivir en sociedad para poder convivir con sus semejantes, siendo una consecuencia de dicho ayuntamiento la creación del derecho. Entendiéndose por derecho en “sentido objetivo, como el conjunto de normas que regulan con carácter obligatorio las relaciones sociales”¹.

Tomando como referencia lo anterior, y estableciendo que las relaciones entre los seres humanos no siempre han contado con la armonía que debería existir, se crean distintos tipos de controversias ya sea entre particulares, particulares y el estado en un plano de igual o de desigualdad.

En consecuencia, el estado en cumplimiento de regir y regular a los ciudadanos que lo integran, se ha dado a la tarea de crear figuras fundamentales para resolver los conflictos que se susciten. Dando como resultado el nacimiento de procedimientos jurisdiccionales, tribunales y personal capacitado para estos. Dentro de los distintos procedimientos jurisdiccionales y aproximándonos a la materia y área a la cual se encuentra enfocado el presente trabajo, se insertó en nuestra constitución en su artículo 123, una serie de derechos laborales individuales así como colectivos, dentro de los cuales se ven beneficiados los ciudadanos de la república mexicana.

Entre estos derechos laborales con los que se cuenta, está la facultad de acudir ante los tribunales del trabajo, dígase, a ejercitar una acción conceptualizando esta “como el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión”², dentro del ejercicio de dicha facultad conforme

¹ Margadant S., Guillermo; “El Derecho Privado Romano”; Editorial Esfinge, S.A.; México, 1979; P.98.

² Couture, Eduardo; “Fundamentos del Derecho Procesal Civil”; Editora Nacional; México, 1984; P.57.

a lo establecido en La Ley Federal del Trabajo se entiende por trabajador “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”³ y por patrón “persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”⁴.

En estas condiciones, un trabajador al iniciar un procedimiento laboral, para acreditar sus acciones esta obligado a allegarse de los medios permitidos por la ley, de igual manera un patrón cuenta con la misma obligación pero para probar sus excepciones y defensas. El término prueba proviene del latín *probus*, que significa bueno, recto, honesto, entendiéndose por prueba dentro del derecho procesal como “un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio”⁵; para mayor abundamiento se llama prueba, dice Planiol, “todo procedimiento empleado para convencer al juez de la verdad de un hecho”⁶.

Las anteriores definiciones que se han establecido, demuestran la necesidad de la existencia de una contienda, es decir, la necesidad de que uno de los interesados —llámese trabajador, patrón o sindicato—, ocurra a los Tribunales Laborales pretendiendo el reconocimiento de su derecho desconocido o conculcado, alegue y defienda la existencia de ese derecho. Y si es así, tenemos que deducir, que se obliga el deber de probar ese derecho.

Desde hace aproximadamente 4,000 años, dentro de uno de los códigos mas antiguos y ejemplares para la humanidad el Código de Hamurabi,⁷ incrustado dentro de su ordenamiento legislativo existen artículos referidos a las pruebas documentales, testimoniales y el juramento, mismos medios de convicción que eran para los ciudadanos del reino de Babilonia para acreditar su inocencia.

³ Climent Beltrán, Juan; “Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia”; Editorial Esfinge; México, 2003; Artículo 8; P.52.

⁴ Ídem. Artículo 10; P.60.

⁵ Couture, Eduardo; “Fundamentos del Derecho Procesal Civil”; Editora Nacional; México, 1984; P.217. citando a Wigmore.

⁶ Mateos Alarcón, Manuel; “Estudios Sobre las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal”; Librería de la Vda. De Ch. Bouret; México; P.8.

⁷ Palomar de Miguel, Juan; “Diccionario Para Juristas”; T.I.; Editorial Porrúa; México, 2000; P. 317.

En las ciudades Griegas y Romanas, en donde el estudio y análisis de la prueba se convirtió en algo lógico y razonado, según la historia y eficaz trabajo relajado por los antropólogos es dable afirmar que como principales medios se recurría a testigos y documentos; siendo los primeros investidos de solemnidades ineludibles como lo fue el juramento. Algunos años después surge el Derecho Canónico en el cual los sistemas probatorios son más analíticos y estudiados que en la etapa anterior, y es ahí cuando surge la prueba tasada que suponía una valoración previa de las pruebas, sistema que hoy en día es rechazado por nuestros legisladores

Remontándose, desde ese entonces a las pruebas y mas algunas de las mismas que rigen el procedimiento del trabajo en la actualidad.

CAPITULO 2

2. TEORÍA DEL PROCESO DEL TRABAJO.

El nombre de este capítulo se ha establecido a lo largo y ancho del presente trabajo su diferencia con los demás de las distintas ramas del derecho, por sus distintas peculiaridades y principios establecidos constitucionalmente así, como los de la ley reglamentaria del artículo 123 de la constitución es decir la “Ley Federal del Trabajo”.

El proceso del trabajo está constituido por el complejo de actos de obreros y patronos y las juntas de conciliación y arbitraje; que representan el funcionamiento de normas jurídicas que regulan y liquidan los conflictos obreros patronales e interpatronales.

Como cualquier proceso, el del trabajo es fuente autónoma de bienes de la vida social; crea extingue o modifica derechos mediante la observancia del régimen jurídico procesal. Porque descartada la posibilidad de que las clases sociales se hagan justicia por si mismas, corresponde exclusivamente al poder público el ejercicio de esta función, al órgano técnico del estado (Tribunal del Trabajo), creado por una decisión política fundamental: el artículo 123 fracción XX, de la constitución que establece “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual numero de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno. El proceso es, por consiguiente un instrumento u organismo que sustituye la autodefensa y de que se valen las juntas de conciliación y arbitraje, para realizar la justicia social.

La política legislativa de protección al trabajador, plasmada en el artículo 123 de la constitución, derogó en las relaciones obrero patronales y en los procesos derivados de estas relaciones, el principio teórico de igualdad de las partes en el proceso; ya que es función del nuevo derecho procesal del trabajo regular las instituciones y procedimientos, para el mantenimiento del orden jurídico y económico, entre dos clases desiguales, tutelando a una de ellas: la trabajadora, por ser la desvalida frente a la capitalista poseedora de los bienes de la producción.

En virtud, de la desigualdad económica entre los factores de la producción, deja de tener el presupuesto de igualdad de las partes en el proceso. Naturalmente, es lógico que en el proceso del trabajo se establezcan desigualdades jurídico procesales a favor de los a salarizados con el fin de recompensar la desigualdad económica. Es decir, imperativos humanos y sociales impusieron la formula “desigualdad compensada con otra desigualdad”; Porque, claro está, de nada serviría la protección jurídica del trabajador contenida en el derecho sustantivo, si de la misma manera no se le tutela por el derecho procesal del trabajo, evitando que el litigante mas poderos pudiera desvirtuar y entorpecer los fines de la justicia.

El rompimiento del principio teórico de igualdad de las partes en el proceso obrero tuvo su origen con el nacimiento de la jurisdicción especial del trabajo, que eliminó del conocimiento de los tribunales comunes las controversias entre obreros y patronos; estableciéndose procedimientos obligatorios de conciliación y arbitraje, principios jurisprudenciales sobre reversión de la prueba, procedimientos ligeros, patrocinio gratuito, para los trabajadores.⁸

CAPITULO 3

3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO.

El artículo 685 contenido dentro del Título Catorce de la Ley Federal del trabajo, establece los principios que rigen el derecho del trabajo, aseverando que tal procedimiento será de carácter público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, a instancia de parte, de informalidad y de economía procesal; en las siguientes líneas se definirán y aclararan dichos conceptos.

La publicidad establecida en la ley, hace referencia a que las actuaciones de las juntas de conciliación deben ventilarse en audiencias públicas —tal y como sucede actualmente—, sólo por excepción pueden ser a puerta cerrada, establecido así por el artículo 720 el cual reza de la siguiente manera “las audiencias serán públicas. Las juntas podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres”⁹.

La gratuidad, establecida como principio proviene desde nuestra ley fundamental en su artículo 17 evitando las costas judiciales, siguiendo este máxima constitucional el numeral marcado con el número 19 del Código Federal Laboral vigente establece “Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno”¹⁰.

El principio denominado Inmediatez, marca la pauta cardinal del procedimiento laboral, plasmado en el artículo 685 de la Ley Federal de Trabajo señala la obligación del

⁸ Trueba Urbina, Alberto; “Derecho Procesal del Trabajo”; Tomo II; editorial Laguna; México, 1943; Pp.43, 44, 45.

⁹ Climent Beltrán, Juan; “Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia”; Editorial Esfinge; México, 2003; Artículo 720; P.471.

¹⁰ Ídem; Artículo 19; P. 84.

auxiliar de la junta de formular un proyecto de resolución en forma de laudo, dentro de los diez días siguientes ha que se haya cerrado la instrucción. El espíritu del legislador, al consignar el principio de inmediatez, pretende terminar con la nociva costumbre de que se acumulen expedientes sin resolver una vez terminado o cerrado un procedimiento, en consecuencia del cumulo de trabajo de los tribunales laborales y con ello perjudicando a las partes intervinientes en el procedimiento.

La razón fundamental, es que entre mas tiempo tarde el tribunal laboral, en resolver una controversia, mayor serán los perjuicios a dichas partes al patrón pudiera existir un condena mucho mayor, en consecuencia, de salarios caídos y al trabajador la posibilidad de que la empresa no tenga bienes suficientes o teniéndolos no alcancen a cubrir las prestaciones reclamadas en el juicio; como dice el maestro Raúl Carrancá y Rivas “Justicia Tardía no es Justicia”.

3.1 ACCIONES SUSTANTIVAS DEL PROCESO DEL TRABAJO.

Puede establecerse una distinción absoluta entre la acción sustantiva y la acción procesal, según nuestro ordenamiento legal del trabajo.

La acción sustantiva del trabajo corresponde al titular de un derecho, para hacerlo valer contra otra persona ante las juntas de conciliación y arbitraje, por medio del ejercicio de una acción procesal, o por vía extrajudicial.

La acción procesal del trabajo es una entidad autónoma independiente del derecho cuya protección se reclama al órgano jurídico del estado encargado de tal función por la disciplina procesal del trabajo. En muchos casos el derecho es dudoso o supuesto y esotro se constituye en el proceso, como ocurre con la acción procesal que persigue el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.

En tal virtud, puede definirse la acción procesal del trabajo, siguiendo los lineamientos de la doctrina procesalista en los términos siguientes:

Es un derecho público subjetivo en virtud del cual una persona física o moral se halla investida de la doble facultad de dirigirse a los tribunales del trabajo para provocar su actividad y actuar en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otra u otras personas (obreros, patrones o sindicatos), declaración de condena o constitución sobre relaciones jurídicas o económicas.¹¹

Instancia de parte, se traduce de que alguien que tienen un interés ejercite la acción ante el órgano jurisdiccional competente es decir junta de conciliación; como ya se estableció el concepto de acción, por su parte nuestros más altos tribunales del Poder Judicial de la Federación han establecido los siguientes criterios:

"ACCIÓN, EJERCICIO Y PRUEBA DE LA. El hecho de que se reconozca a la parte actora su derecho de acción y de que, sin embargo, se absuelva a la demandada, no encierra ninguna contradicción ni violación de garantías individuales, porque se puede tener la facultad abstracta de invocar la autoridad del Estado para la defensa de un derecho, esto es, la acción misma y no probar en autos todos los elementos constitutivos de la propia acción, caso en el cual debe absolverse, sin que con ello se afecten las garantías individuales de la persona que ejerce la acción." (Quinta Época. Instancia: Tercera Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo CXI, página 1911)."

"ACCIÓN, EXISTENCIA DE UN DERECHO COMO REQUISITO PARA EL EJERCICIO DE LA. Al establecer la fracción I del artículo 1o., del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, que el ejercicio de la acción requiere la existencia de un derecho, se está refiriendo al derecho de solicitar la tutela jurídica, es decir está requiriendo la existencia de un derecho procesal suficiente para acudir ante los órganos judiciales, con independencia del derecho sustancial que se trate de proteger; actualmente es indiscutible la diferencia entre el derecho material y el derecho de acción; y la disposición legal citada no exige que forzosamente exista un derecho real y efectivo que proteger, pues ello equivaldría a restringir la acción y su ejercicio al supuesto de que aquella fuera fundada y provocara siempre una sentencia favorable. El derecho de acudir, por virtud de una demanda, ante los tribunales lo tienen los individuos a quienes el derecho les otorgue una acción, pero también les corresponde a quienes crean simplemente tenerla; por lo que la fracción I del artículo 1o., del código procesal civil, no puede servir de fundamento legal para declarar la existencia o inexistencia del derecho sustancial controvertido." (Quinta Época.

¹¹ Trueba Urbina, Alberto; "Derecho Procesal del Trabajo"; Tomo II; editorial Laguna; México, 1943; P.122.

Instancia: Tercera Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo CV, página 1963).”¹²

Predominantemente oral debe ser el procedimiento del trabajo, el procesalista Chioventa citado por Eduardo Pallares establece las características de un proceso oral, siendo las siguientes:

a) Predominio a la palabra hablada como medio de expresión, atenuado por el uso de escrito de preparación y documentación.

b) Inmediación de la relación entre el juez y las personas cuyas declaraciones tiene aquél que recibir y valorar por partes, testigos, peritos, etc.

c) Identidad de las personas físicas que constituyen el tribunal durante la relación del juicio o lo que es igual que el juez o los magistrados que tramitaron el juicio sean los mismos que los magistrados o jueces que lo fallan.

d) Concentración de las substancias de la causa en un periodo único que se desenvuelve en una audiencia única o en el menor número posible de audiencias próximas.

e) Que no sea lícito pugnar separadamente las sentencias interlocutoras.¹³

Para el maestro José Dávalos el principio de informalidad, interpreta que el actor en el escrito inicial de demanda ha de señalar lo que pide y fundamentarlo en los hechos que ahí mismo se consignen, para que la junta resuelva lo conducente, así establecido por el numeral marcado por artículo 872 de la ley de laboral: “La demanda se formulara por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresara los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones”¹⁴. Es suficiente la simple exposición de los hechos para que la junta, si lo considera necesario, supla la deficiencia de la demanda en un acuerdo que también integra la demanda, mediante el cual precisará las prestaciones a que tenga derecho el trabajador así reza el artículo 685 de la multicitada ley: “Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las

¹² Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2006; Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación.

¹³ Pallares, Eduardo; “Diccionario de Derecho Procesal Civil”; Vigésimo Sexta Edición; Editorial Porrúa; México, 2001; Pp.632633.

¹⁴ Climent Beltrán, Juan; “Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia”; Editorial Esfinge; México, 2003; Artículo 872; P.553.

prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanara esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley”¹⁵. Más aún, no es requisito indispensable señalar los fundamentos legales en que se basa la acción, pero las partes deben precisar los puntos petitorios.¹⁶

Siguiendo la teoría del derecho procesal civil, el principio de economía procesal se rige especialmente por la simplificación en la forma del debate, limitación de las pruebas, reducción de los recursos¹⁷

Principio de economía procesal. Este principio alude tanto al ahorro en costo como de tiempo y energía —recursos humanos—, es decir, consiste en el establecimiento de las reglas necesarias que permitan que la decisión que resulta el conflicto de intereses planteado se dicte con el menor gasto y empleo de recursos humanos, y en el tiempo posible; o, lo como lo sostuvo la Primera Sala de la Suprema Corte de justicia de la Nación en sus tesis 1a./j.44/2002, que es el principio por el cual se pretende tener procedimientos ágiles, que se desenvuelvan en el menor tiempo posible y con el menor empleo de recursos, en fiel seguimiento de la garantía de pronta administración de justicia tutelada por el artículo 17 de la Constitución Federal.¹⁸

Dentro de la teoría general de la prueba se presuponen una serie de principios que adquieren la calidad fundamental y sobre los cuales se pueden estructurar los más variados sistemas, para establecerlos basta con la necesidad de pensar en “igualdad probatoria”, así como “el principio de inmediación”, “la concentración” y “la contradicción”.

¹⁵ Ídem. Artículo 873. P. 553.

¹⁶ Dávalos, José; “Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo”; Editorial Porrúa; México, 2006; P.129.

¹⁷ Couture, Eduardo; “Fundamentos del Derecho Procesal Civil”; Editora Nacional; México, 1984; P.189.

¹⁸ Poder Judicial de la Federación; “Manual del Justiciable Elementos de Teoría General del Proceso”; Primera Edición; México, 2006; P. 38

- Principio de inmediación. Consiste en la necesaria presencia del juzgador dirigiendo la recepción de las pruebas. Esta es una garantía judicial de las partes ya que si la persona que al final de cuentas va a tomar la decisión final en a quién de las partes les asiste la razón, es necesario que la misma presencie las diligencias e intervenga en ellas.

- Principio de igualdad de oportunidad probatoria. Este principio se convierte en fundamental no tan solo dentro del campo de la prueba, sino en todo el campo del derecho ya que viene a ser un reflejo dentro de la teoría general de la prueba, de la igualdad que las partes deben observar ante la ley.

- Principio de la concentración de la prueba. Es el que viene a garantizar a las partes en el juicio unidad en cuanto al desahogo de las pruebas a los efectos de que el convencimiento del juzgador pueda obtenerse mediante la confrontación de los diversos elementos probatorios; ya que una práctica dividida en la recepción de las pruebas, lleva el riesgo de que se desvirtúen algunas de ellas y por lo tanto, se convierten en principio rector de todo sistema de pruebas cualesquiera que sea la rama del derecho que se desarrollen, en el que estas pruebas deban recibirse en una sola audiencia buscando la concentración de las mismas.

- Principio de la contradicción de la prueba. Este principio establece la oportunidad procesal de que la parte contra quien se ofrezca una prueba, pueda conocerla y controvertirla haciendo uso del ejercicio de su derecho de contraprueba.¹⁹

- El principio de congruencia, en su esencia, está referido a que el laudo debe ser congruente no sólo consigo mismo, sino también con la litis tal y como haya quedado establecida en la etapa oportuna; de ahí que se hable, por un lado, de congruencia interna, entendida como aquella característica de que el laudo no contenga resoluciones o afirmaciones que se contradigan entre sí; y, por otro, de congruencia externa, que en sí atañe a la concordancia que debe haber con la demanda y contestación formuladas por las partes, esto es, que el laudo no distorsione o altere lo pedido o lo alegado en defensa, sino que sólo se ocupe

¹⁹ Bermúdez Cisneros, Miguel; "La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo"; Editorial Cárdenas; México, 1983; Pp.10-11.

de las pretensiones de las partes y de éstas, sin introducir alguna que no se hubiera reclamado, ni de condenar o de absolver a alguien que no fue parte en el juicio laboral.

CONGRUENCIA Y EXHAUSTIVIDAD, PRINCIPIOS DE. SUS DIFERENCIAS Y CASO EN QUE EL LAUDO INCUMPLE EL SEGUNDO DE ELLOS. Del artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo se advierte la existencia de dos principios fundamentales o requisitos de fondo que deben observarse en el dictado del laudo: el de congruencia y el de exhaustividad. El primero es explícito, en tanto que el segundo queda imbíbido en la disposición legal. Así, el principio de congruencia está referido a que el laudo debe ser congruente no sólo consigo mismo, sino también con la litis, tal como haya quedado establecida en la etapa oportuna; de ahí que se hable, por un lado, de congruencia interna, entendida como aquella característica de que el laudo no contenga resoluciones o afirmaciones que se contradigan entre sí y, por otro, de congruencia externa, que en sí atañe a la concordancia que debe haber con la demanda y contestación formuladas por las partes, esto es, que el laudo no distorsione o altere lo pedido o lo alegado en la defensa sino que sólo se ocupe de las pretensiones de las partes y de éstas, sin introducir cuestión alguna que no se hubiere reclamado, ni de condenar o de absolver a alguien que no fue parte en el juicio laboral. Mientras que el de exhaustividad está relacionado con el examen que debe efectuar la autoridad respecto de todas las cuestiones o puntos litigiosos, sin omitir ninguno de ellos, es decir, dicho principio implica la obligación del juzgador de decidir las controversias que se sometan a su conocimiento tomando en cuenta los argumentos aducidos tanto en la demanda como en aquellos en los que se sustenta la contestación y demás pretensiones hechas valer oportunamente en el juicio, de tal forma que se condene o absuelva al demandado, resolviendo sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que hubieran sido materia del debate. Por tanto, cuando la autoridad laboral dicta un laudo sin resolver sobre algún punto litigioso, en realidad no resulta contrario al principio de congruencia, sino al de exhaustividad, pues lejos de distorsionar o alterar la litis, su proceder se reduce a omitir el examen y pronunciamiento de una cuestión controvertida que oportunamente se le planteó, lo que permite, entonces, hablar de un laudo propiamente incompleto, falto de exhaustividad, precisamente porque la congruencia -externa- significa que sólo debe ocuparse de las personas que contendieron como partes y de sus pretensiones; mientras que la exhaustividad implica que el laudo ha de ocuparse de todos los puntos discutibles. Consecuentemente, si el laudo no satisface esto último, es inconcuso que resulta contrario al principio de exhaustividad que emerge del artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, traduciéndose en un laudo incompleto, con la consiguiente violación a la garantía consagrada en el artículo 17 de la Constitución Federal. No. Registro: 179.074

Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; XXI, Marzo de 2005
Tesis: IV.2o.T. J/44; Página: 959.²⁰

SENTENCIAS, CONGRUENCIA DE LAS. El principio de congruencia de las sentencias estriba en que éstas deben dictarse en concordancia con la demanda y con la contestación

²⁰ Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2006; Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación.

formuladas por las partes, y en que no contengan resoluciones ni afirmaciones que se contradigan entre sí. El primer aspecto constituye la congruencia externa, y el segundo la interna. Ahora bien, una incongruencia reclamada corresponde a la llamada interna si se señalan concretamente las partes de la sentencia de primera instancia que se estiman contradictorias entre sí, afirmando que mientras en un considerando el Juez hizo suyas las apreciaciones y conclusiones a que llegó un perito para condenar al demandado a hacer determinadas reparaciones, en el punto resolutivo únicamente condenó a efectuar tales reparaciones, o en su defecto, a pagar una suma de dinero; pero no existe tal incongruencia si del peritaje se desprende que debe condenarse a hacer las reparaciones, pero que en el caso que no se cumpla deberá condenarse a pagar la cantidad a que se condenó.²¹

Mientras el principio de exhaustividad está relacionado con el examen que debe efectuar la autoridad respecto de todas las cuestiones o puntos litigiosos, sin omitir alguno, es decir, dicho principio implica la obligación del juzgador de decidir las controversias que se sometan a su conocimiento, tomando en cuenta los argumentos aducidos tanto en la demanda como en la contestación, y las demás pretensiones deducidas oportunamente en el juicio, de tal forma que se condene o absuelva al demandado, resolviendo, sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que hubieran sido materia del debate.

LEGITIMACIÓN PASIVA AD CAUSAM. POR SER UNA CUESTIÓN QUE ATAÑE AL FONDO DEL LITIGIO DEBE RESOLVERSE AL DICTARSE EL LAUDO RESPECTIVO. Si la parte actora en el juicio laboral impugna la personalidad de su contraria con motivo del reconocimiento que la Junta hizo de una de las demandadas como propietaria de la fuente de trabajo, el tribunal obrero responsable no debe admitir a trámite ese medio de impugnación como si se tratara de incidente de falta de personalidad, pues en esa hipótesis no se está controvertiendo un aspecto de personería, sino de legitimación ad causam, menos puede resolverlo dentro de la instrucción como una excepción de previo y especial pronunciamiento, en tanto que como excepción dilatoria la Junta debe pronunciarse hasta el dictado del laudo que resuelva la litis de fondo, por tratarse de un problema de legitimación pasiva ad causam, la cual es condición para obtener laudo favorable, en virtud de que quien comparece al juicio ostentándose como propietaria de la fuente de trabajo demandada no representa a otra persona, ni hace valer en nombre de otro algún derecho, sino que comparece a nombre propio. No. Registro: 179.280; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; XXI, Febrero de 2005; Tesis: XXI.4o. J/5; Página: 1519.²²

Previo al ofrecimiento de las pruebas esta la etapa de demanda y excepciones en la cual ya se estableció en párrafos anteriores, los conceptos de acciones y excepciones pero por su

²¹ Ídem.

²² Ídem.

parte nuestros más altos tribunales del Poder Judicial de la Federación han establecido al respecto:

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL, EXCEPCIÓN DE. EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO SU ESTUDIO ES PREFERENTE AL DE LAS VIOLACIONES PROCESALES ADUCIDAS. La excepción de prescripción por naturaleza es de carácter perentorio, ya que tiende a destruir la acción intentada; en esas circunstancias, si en los conceptos de violación formulados al promover la demanda de garantías en contra del laudo pronunciado por una Junta de Conciliación y Arbitraje, se combate la falta de estudio de la aludida excepción y al mismo tiempo se aducen violaciones procesales, es inconcuso que en el juicio de amparo se debe examinar en primer término, el concepto de violación referente a la excepción de mérito, y sólo en el caso de que se llegue a concluir que éste es inoperante, debe abordarse el estudio de las violaciones a las leyes del procedimiento que se invoquen. No. Registro: 191.261; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; XII, Septiembre de 2000; Tesis: I.9o.T. J/41; Página: 647.

EXCEPCIONES, PRECISIÓN DE LOS HECHOS EN QUE SE FUNDAN LAS.-Los demandados en los juicios laborales, al contestar las reclamaciones que les formulen sus trabajadores, están obligados a precisar los hechos en que funden sus excepciones, a fin de que tales trabajadores puedan preparar su defensa y aportar las pruebas consiguientes para destruir los aludidos hechos; de no procederse en los términos indicados, aun cuando en el curso del procedimiento lleguen a comprobarse hechos que motiven excepciones imprecisas, no cabe fundar un laudo absolutorio basado en dichas pruebas, en virtud de que por no haber quedado debidamente fijada la litis, el laudo sería violatorio de garantías individuales.²³

²³ Ídem.

CAPITULO 4

4. EL PROCEDIMIENTO LABORAL ORDINARIO Y SU MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA OFRECER PRUEBAS.

El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial, es decir, constituyen en la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos, por ejemplo los procedimientos especiales, de huelga, colectivos de naturaleza económica o para procesales —establecidos en el artículo 870—.

El inicio del procedimiento ordinario del trabajo lo es con la presentación de la demanda la junta radicara la misma, ordenando en ese acuerdo primeramente tener al actor por presentado haciendo uso del ejercicio de la acción en contra de la parte demandada, ordenando emplazar a la misma para que comparezca en la fecha y hora señalada para la audiencia trifásica marcada por el artículo 873 de la ley federal de trabajo consistente en Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, con el apercibimiento que de en caso de no comparecer a dicha audiencia se les tendrá por inconforme con todo arreglo amisto a ambas partes, a la actora por ratificado su escrito de demanda y a la demandada por contestada la demanda en sentido afirmativo, por ultimo a ambas partes por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

El artículo 873 de la Ley Federal del trabajo establece: “El pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá de efectuarse dentro de los quince días siguientes al que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo, se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de

tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro del término de tres días.²⁴

Una vez debidamente notificadas ambas partes de la audiencia mencionada en el párrafo anterior, el presidente de la junta exhortara a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio y en caso de no ser así se pasara a la etapa siguiente, en la cual el actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, en ese momento el demandado hará valer las defensas y excepciones que tuviera en contra de la acción que ejercito el actor así como dar contestación a las prestaciones, y los puntos de hechos marcados por el accionante, afirmándolos, negándolos o manifestando que no son propios; una vez terminada la etapa de demanda y excepciones se pasara a la de ofrecimiento y admisión de pruebas concediendo primeramente el uso de la voz al actor para que este en ese momento ofrezca todas las pruebas seguidamente se concede dicho derecho a la parte demandada para que esta a su vez ofrezca sus pruebas y objete las ofrecidas por el actor, objetando este las ofrecidas por la demandada; hecho lo anterior y en virtud de que en el procedimiento se encuentra fijada la litis y ofrecidas por ambas partes las pruebas, la junta procede a acordar cuales son las que se admiten y señalar fecha y hora para que tengan que desahogarse las que así lo ameriten.

En caso de que la controversia una vez concluida la etapa de Ofrecimiento y admisión de pruebas, se limite a un punto de derecho, se dictara el laudo correspondiente dentro del término de diez días.

²⁴ Climent Beltrán, Juan; "Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia"; Editorial Esfinge; México, 2003; Artículo 873; Pp.553-554

Por su parte la Suprema corte de Justicia de la Nación ha establecido el siguiente criterio jurisprudencial:

PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI EL SECRETARIO DE ACUERDOS DA FE DE QUE LA JUNTA ESTÁ DEBIDAMENTE INTEGRADA, PERO EL ACTA RELATIVA A LA ADMISIÓN DE AQUÉLLAS NO ESTÁ FIRMADA POR EL REPRESENTANTE DE TRABAJADORES O PATRONES, SE ENTIENDE QUE ESTÁN CONFORMES CON ELLA. El artículo 620, fracción II, inciso a), de la Ley Federal del Trabajo establece que en la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica ante las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, basta la presencia del Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia hasta su terminación, y si los representantes de los trabajadores y patrones están presentes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos; sin embargo, esta forma de proceder no es aplicable cuando se trata de la admisión de pruebas, caso en el que el Presidente de la Junta debe citar a dichos representantes a una audiencia para la resolución correspondiente, y el acta relativa debe ser firmada por los representantes de los trabajadores y de los patrones. Ahora bien, si en el juicio laboral consta el levantamiento de esa acta y el Secretario da fe de que la Junta estuvo debidamente integrada, pero al final no constan las firmas correspondientes, en términos del artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, esa omisión hace presumir que los representantes están de acuerdo con ella; supuesto distinto al que prevé el artículo 846 de la ley laboral, en el cual los representantes de trabajadores o patrones se niegan a firmar aquella, pues en este caso el secretario de la Junta deberá requerirlos para tal efecto. No. Registro: 180.281; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; XX, Octubre de 2004; Tesis: 2a./J. 148/2004; Página: 380.²⁵

PRUEBAS, CUANDO AÚN NO SE HA DECLARADO CERRADA LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE, RESULTA VIOLATORIO DE GARANTÍAS SU DESECHAMIENTO. La sola circunstancia de que la actora en el procedimiento del que emana el laudo haya ofrecido una probanza en su segunda intervención, dentro de la etapa correspondiente de la audiencia de que habla el artículo 873 de la ley laboral, no constituye motivo legal suficiente para que la responsable deseche ese medio de convicción, si aún no ha recaído el acuerdo declarando cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Siendo innegable que, de acuerdo con los diversos artículos 880 y 881 de la Ley Federal del Trabajo, las partes pueden ofrecer las pruebas que estimen conducentes mientras no concluya la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sin que se desprenda de tales preceptos legales, que para admitirse los elementos de convicción de las partes, éstas tengan que ofrecerlas siempre en su primera intervención. No. Registro: 196.547; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; VII, Abril de 1998; Tesis: IV.3o. J/37; Página: 671.²⁶

²⁵ Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2006; Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación.

²⁶ Ídem.

AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS. EL ACUERDO QUE DICTE LA JUNTA SOBRE LAS QUE ADMITA O DESECHE NO PUEDE SER REVOCADO CON MOTIVO DE LOS VOTOS DE LOS REPRESENTANTES FORMULADOS CON POSTERIORIDAD A DICHA ETAPA. Conforme al artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo, el acuerdo de admisión de pruebas, en principio, debe ser colegiado y, en su caso, tomado por mayoría, pero puede suceder que en dicha actuación no esté presente ninguno de los representantes, por lo que el Presidente deberá citarlos y solamente en el supuesto de que ninguno asista, éste o el Auxiliar de la Junta podrá suscribir la resolución individualmente, haciendo constar los antecedentes indicados. Ahora bien, toda vez que el referido acuerdo produce un derecho procesal para la parte a quien le favorece, y no puede considerarse de mero trámite, sujeto a modificar las decisiones tomadas por la Junta, porque no está referido a una irregularidad u omisión que pueda corregirse en términos del artículo 686 del citado ordenamiento legal, no es factible que la Junta de Conciliación y Arbitraje emita uno nuevo que modifique a aquél, una vez concluido el ofrecimiento a que se refiere la fracción IV del artículo 880 de la ley mencionada, es decir, que deseche las pruebas que ya había admitido o que admita las que ya había desechado, ni en vista de los votos de los representantes que debieron emitirse en las mismas actuaciones al momento de admitir o desechar pruebas, porque se entiende que el acuerdo fue tomado por todos los integrantes de la Junta, por la mayoría de los presentes o, en su caso, por el Presidente o el Auxiliar de la Junta individualmente, ya que de lo contrario la Junta estaría revocando sus actuaciones, lo cual está prohibido por el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo. No. Registro: 180.398; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; XX, Octubre de 2004; Tesis: 2a./J. 146/2004; Página: 374.²⁷

²⁷ Ídem.

CAPITULO 5

5. LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

En la actualidad, en el día y hora señalado para que tenga verificativo el desahogo de la audiencia trifásica marcado por el artículo 873 de la ley federal del trabajo ya transcrito en el capítulo anterior, y especialmente en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes ofrecerán respectivamente sus pruebas.

Con los medios probatorios señalados por el artículo 776 de nuestra legislación federal laboral vigente, la intención del accionante y del demandado es demostrar o justificar en el juicio la verdad o falsedad de determinados acontecimientos señalados en la demanda así como en la contestación respectivamente, quedando en dicha etapa fijada la controversia o litis, solamente ese es el fin de las pruebas ya que no lo es, el probar el derecho porque éste no está sujeto a prueba.

En consecuencia de lo apenas expuesto, se puede considerar que hay personas que tienen derecho, pero carecen de los medios suficientes para justificarlo y hacerlo efectivo ante los tribunales laborales, quedando sólo la sombra de un derecho que no pudo prosperar y el cual ningún efecto puede causar en la vida jurídica.

5.1 EL OBJETO Y FIN DE LAS PRUEBAS.

El objeto normal de la prueba son los hechos²⁸. Así también se puede decir “que el objeto de la prueba en este punto de estudio resulta conocido el aforismo de que el objeto de la prueba, deben de ser los hechos controvertidos y dudosos y no el derecho, ya que este no está sujeto a prueba²⁹”.

²⁸ De Pina, Rafael; “Tratado de las Pruebas Civiles”; Tercera Edición; Editorial Porrúa; México, 1981; P.38.

²⁹ Bermúdez Cisneros, Miguel; “La Carga de la Prueba en el Derecho del De Pina, Rafael; “Tratado de las Pruebas Civiles”; Tercera Edición; Editorial Porrúa; México, 1981; P.38.

En virtud de las citas apenas transcritas, hay que hacer una pequeña aclaración, si bien es cierto que el objeto normal de la prueba son los hechos, hay hechos que no es necesario probar, o más bien solo los hechos que se hayan controvertidos por las partes son los que se tienen que probar, en consecuencia la justificación de la máxima de derecho “a confesión de parte relevo de prueba”.

El fin de la prueba es formar la convicción del juez respecto a la existencia y circunstancia del hecho que constituye su objeto.³⁰

Guasp citado por el maestro Rafael De Pina opina que en la prueba aparecen tres clases de sujetos: el activo o la persona de quien proceden las actividades probatorias; el pasivo o persona quien soporta o sobre quien recae tales actividades y, el destinatario, o persona a quien van funcionalmente dirigidas.³¹

En el desarrollo del presente trabajo, se hace referencia a máximas del derecho o máximas jurídicas, concepto que lo puedo comprender pero al intentar explicarlo se pudiera dar la confusión con los principios generales del derecho, para un mayor entendimiento y abundamiento transcribo el concepto de máximas dado por Eduardo J. Couture diciendo que son “normas de valor general, independientes del caso específico, pero que, siendo extraídas en cuanto ocurre generalmente en múltiples casos, pueden aplicarse en todos los otros casos de la misma especie”³².

5.2 QUE PRUEBAS PUEDEN OFRECERSE SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN UN PROCESO LABORAL.

De acuerdo con el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, pueden admitirse en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en particular los siguientes:

²⁹ Bermúdez Cisneros, Miguel; “La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo”; Editorial Cárdenas; México, 1983; Pp.10-11.

³⁰ De Pina, Rafael; “Tratado de las Pruebas Civiles”; Tercera Edición; Editorial Porrúa; México, 1981; P.41.

³¹ Ídem. P.51.

- a) Confesional.
- b) Documental.
- c) Testimonial.
- d) Pericial.
- e) Inspección.
- f) Presuncional.
- g) Instrumental de actuaciones.
- h) Fotografías y, en general, todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.³³

El artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo establece: “La junta desechara aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello”³⁴. De lo anterior podemos deducir que la junta está facultada para desechar aquellos medios probatorios es decir pruebas que no tengan relación con la litis planteada, resulten inútiles o intrascendentes expresando el motivo y fundamento de su determinación.

El medio de prueba es el procedimiento o mecanismo utilizado por las partes para demostrar la veracidad de sus afirmaciones provocando una convicción en el juzgador, por ese motivo su correcta utilización trasciende en el proceso.³⁵

El fin de la prueba, es el elemento teleológico de los elementos de comprobación, sin lugar a dudas, el realizar convicción en el ánimo del juez o tribunal del hecho controvertido que constituye su objeto, y que se deriva de la litis planteada por las partes, la cual en el proceso laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones (*litis contestatio*).³⁶

³² Ídem. P.52.

³³ Poder Judicial de la Federación; “Manual del Justiciable Materia Laboral”; Primera Edición; México, 2006; Pp. 55-56.

³⁴ Climent Beltrán, Juan; “Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia”; Editorial Esfinge; México, 2003; Artículo 779; P.490.

³⁵ Tena Suck, Rafael; “Derecho Procesal del Trabajo”; Editorial Trillas; México, 2007; P.104.

5.3 PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.

Los integrantes de las juntas tiene la facultad discrecional, previa citación de las partes contendientes, el examinar documentos objetos y lugares, hacer un reconocimiento por actuarios y peritos, así como realizarla practica de diligencias que ellos juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad, requiriendo a las partes para que exhiba documentos y objetos siempre y cuando estén relacionadas con la controversia que se ventila.

Así como el agente del ministerio público tiene la facultad y los ciudadanos que cuando tengamos conocimiento de algún hecho que pueda constituir un delito, acudir a declarar, en materia del trabajo toda persona que no sea parte en el juicio pero tenga conocimiento de hechos o que en su poder tenga algún documento que pueda contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos siempre que sean requeridos por las juntas, lo anterior de conformidad con el artículo 783 de la Ley Federal del trabajo que establece: Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, esta obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la junta de conciliación o de conciliación y arbitraje.³⁷

En el procedimiento del trabajo la carga de la prueba representa una traba que recae sobre alguna de las partes, para que aporten material probatorio que el tribunal requiere para formar su convicción sobre la litis planteada.

En este tipo de procedimientos el obligado a probar es el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de las aseveraciones o negaciones hechas. Lo anterior así se puede apreciar el numeras 784 de la Ley Federal del Trabajo: La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos

³⁶ Ídem; P.105.

³⁷ Climent Beltrán, Juan; "Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia"; Editorial Esfinge; México, 2003; Artículo 783; P.491.

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

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.³⁸

De lo anterior podemos deducir que el principio civilista de que el que afirma está obligado a probar resulta totalmente inaplicable en el proceso del trabajo. No obstante de que corresponde al trabajador la carga de la prueba cuando el patrón niegue el despido y le ofrezca el trabajo en los mismos términos y condiciones que lo venía desempeñando — es así para demostrar la buena fe—, habiendo operado con ese tipo de defensa la reinversión de la carga procesal, sujeta a que dicho ofrecimiento se efectúe legalmente y de buena fe, es decir, sin modificar las condiciones de trabajo o justificando las controvertidas, asimismo, corresponde al probar al trabajador la relación de trabajo, en caso de negativa por parte del patrón de la existencia de la misma y desde luego, las causales de rescisión del contrato de trabajo imputables al patrón.

³⁸ Ídem; Art. 784.

5.4 LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.

En voz de los grandes procesalistas y sus teorías se puede llegar a la conclusión que existen dos sistemas para la valoración de las pruebas: sistema de la prueba tasada y el sistema de la libre convicción, en el primero, el legislador le fija al juzgador las reglas precisas para apreciar una prueba citando al maestro Gonzalo Armenta puntualiza “El sistema en estudio convierte al juzgador en un mero autómatas, y en él se sacrifica la justicia a la certeza. Afortunadamente, perdiendo terreno, y decimos afortunadamente, porque impide la correcta y precisa determinación del caso concreto y, por ende, su adecuada su función en la hipótesis normativa que le corresponde; lo cual, a su vez, se traduce en insalvable obstáculo para la justa composición del litigio”³⁹.

Del concepto anterior, se puede criticar la existencia —denominemos al juzgador— de una masa sin vida, sin sentimientos, un mero espectador, sin conciencia que la ley únicamente lo faculta para encuadrar cuales pruebas reúnen los requisitos que la ley establece; para que sirven esas pruebas y si las admitió y desahogó dar el valor que la misma ley le da. Sin dejarlo hacer uso de los sentidos con los que cuenta el ser humano, ni tampoco el razonamiento característico de la raza a la que pertenecemos.

El sistema de la libre convicción o apreciación de las pruebas esta basado en la circunstancia de que el juez al juzgar forme su convicción en relación con los hechos del proceso, libremente por el resultado de las pruebas en contraste con el sistema mencionado en el párrafo anterior, éste utiliza la lógica, la experiencia y el conocimiento adquirido en la vida, pero como requisito indispensable es que el juez al tomar tal determinación motive, es decir explique los motivos por los cuales el le da mayor o tal valor a determinada prueba, otorgando una deducción racional partiendo de datos fijados con certeza.

En el derecho procesal civil se entiende “el de libre apreciación o razonada, de acuerdo con el cual el juez, no se encuentra sometido a reglas legales establecidas en forma

³⁹ Díaz de León, Marco; “La Valoración de la Prueba en el Proceso Laboral; Editorial Porrúa; México, 1990; Tomo I; P.579.

apriorística, sino que aprecie el valor de las pruebas según su propio criterio, de manera libre, pero ajustándose en todo caso a reglas de coherencia lógica y expresando, en forma razonada los motivos de su valoración”⁴⁰.

Existe también el sistema de valoración mixto “que combina a los dos anteriores porque señala reglas para la apreciación de algunas pruebas y otras las confía a la libre apreciación del juez”⁴¹.

Llegando a la materia laboral el artículo 841 establece: “Los laudos se dictaran a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”⁴². De lo anterior y siguiendo el comentario del maestro Trueba Urbina expresa “Subsisten por fortuna los principios en que se fundamentan los laudos: la verdad sabida y la apreciación en conciencia de las pruebas”. “la verdad sabida” es la verdad hallada en el proceso, sin formulismos, frente a la verdad legal ó técnica. La jurisprudencia poco se a ocupado sobre la verdad sabida; y en cambio, es prodiga en cuanto a las diversas formas, sentidos y motivos, conforme a los cuales debe hacerse la apreciación de las pruebas debe ser lógica y humana tomando en cuenta que las juntas son tribunales de equidad o de derecho social. Los laudos dictados en los conflictos o contrato ley, pueden equipararse a las sentencias colectivas a que se refiere la doctrina extranjera, como también se incluyen en aquellos laudos que se dictan en conflictos económicos”⁴³.

Una vez hechas las anteriores aclaraciones, y para mayor comprensión del lector antes de abordar en si el tema del presente trabajo es decir la necesidad de que exista un aseguramiento de prueba en materia laboral, el cual se manejara en el capítulo siguiente se explicaran las pruebas mas comúnmente ofrecidas en materia del trabajo.

⁴⁰ Ovalle Favela, José; “Derecho Procesal Civil”; Editorial Oxford; México, 1992; P.175.

⁴¹ Castrillon y Luna, Víctor; “Derecho Procesal Civil”; Editorial Porrúa; México, 2004; P.349.

⁴² Climent Beltrán, Juan; “Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia”; Editorial Esfinge; México, 2003; Artículo 841; P.527.

⁴³ Díaz de León, Marco; “La Valoración de la Prueba en el Proceso Laboral; Editorial Porrúa; México, 1990; Tomo I; P.580.

5.5 LA PRUEBA CONFESIONAL.

Este medio de convicción “es el instrumento probatorio a través del cual una de las partes en el proceso (absolvente), en virtud de las aseveraciones (posiciones) que sobre hechos que le son propios aduce de ciertos la contraria (articulante) y que deben satisfacer los requisitos que exige la ley, responder categóricamente y terminantemente a la veracidad de las mismas, ya sea afirmándolas o negándolas para, posteriormente, cuando así lo desea, adicionar lo que considera conveniente”⁴⁴.

En cuanto a las generalidades de la prueba confesional, esta puede ser “judicial es la que se hace en el juicio ante un juez competente y extra judicial es la que se hace fuera del juicio o ante un juez incompetente, también existe la expresa, es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita u oral, ficta es la que se refiere del silencio o evasivas incluso por las incomparecencias a las audiencia respectiva, simple es la que se realiza en forma liza y llana, sin ninguna aclaración a lo confesado, compleja es la que después de confesar un hecho se agrega alguna modificación o aclaración a sus alcances”⁴⁵.

La misma se encuentra regulada el los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 786. Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales la confesional se desahogara por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo.

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

Artículo 788. La junta ordenara se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

⁴⁴ Contreras Vaca, Francisco; “Derecho Procesal Civil”; Editorial Oxford; México, 2006; P.185.

⁴⁵ Tena Suck, Rafael; “Derecho Procesal del Trabajo”; Editorial Trillas; México, 2007; P.110.

Artículo 789. Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarara confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

Artículo 790. En el desahogo de la prueba confesional se observaran las normas siguientes:

I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;

II. Las posiciones se formularan libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por si mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, este se mandara agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la junta las desechara asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI. El absolvente contestara las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

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

Artículo 791. Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la junta, esta librara exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardara en el secreto de la junta.

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

Artículo 792. Se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.

Artículo 793. Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el ultimo domicilio que tenga registrado de dicha persona.

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

Artículo 794. Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.”⁴⁶

Para mayor ilustración y enriquecimiento de todos los lectores y del suscrito, me permitiré hacer la reproducción de una tesis que me pareció relevante:

“CONFESIONAL EN MATERIA LABORAL. ES IMPROCEDENTE DECLARARLA DESIERTA POR LA INCOMPARECENCIA DEL OFERENTE QUE PREVIAMENTE A LA AUDIENCIA RELATIVA PRESENTÓ EL PLIEGO DE POSICIONES FIRMADO. De la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 685 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los diversos 786 a 794 del propio ordenamiento legal, se concluye que es improcedente declarar desierta la prueba confesional cuando el oferente, en un procedimiento laboral, ha presentado el pliego de posiciones firmado conforme al cual debe desahogarse dicha probanza, fundando dicho proceder en que aquél omitió comparecer a la audiencia de desahogo respectiva; ello es así, en razón de que el elemento esencial para llevar a cabo el desahogo de la prueba no lo constituye la presencia física de las partes sino el pliego firmado, de las posiciones conforme al cual deberá desahogarse, aunado al hecho de que debe facilitarse a la Junta laboral el allegarse los medios de convicción que le permitan llegar al conocimiento de la verdad, sin obstaculizar su desahogo con exigencias que no se encuentran previstas en la Ley Federal del Trabajo pues en dicho ordenamiento no se establece alguna consecuencia procesal para la no comparecencia de las partes a la audiencia de desahogo respectiva, de tal manera que la determinación de la Junta laboral en el sentido apuntado implica distinguir donde no lo hizo el legislador y contrariar lo dispuesto en el artículo 779 de la ley de la materia que confiere facultades a éstas para desechar únicamente aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada, o bien porque resulten inútiles o intrascendentes, mas no por causas diversas. No. Registro: 194.099; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral;

⁴⁶ Climent Beltrán, Juan; “Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia”; Editorial Esfinge; México, 2003; Artículos 786- 794; Pp.496-504.

Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; IX, Abril de 1999; Tesis: 2a./J. 34/99; Página: 51⁴⁷

5.6 LA PRUEBA DOCUMENTAL.

El maestro Carnelutti dice que “documento en sentido amplio es cualesquier cosa que represente la experiencia de un hecho, y que si tal cosa consiste en una escritura representativa; se llama documento en sentido estricto, y agrega que a diferencia del documento publico, el documento privado no hace prueba de su proveniencia, es decir, de la identidad de su autor con el autor que se indica en el documento mismo o se afirma por quien lo produce debe dar en otra forma la prueba de ello”⁴⁸.

Del concepto anterior podemos deducir la existencia de dos tipos de documento: los públicos y los privados, ahora bien, el primero es el que se encuentra expedido ante algún funcionario investido por la ley de fe publica y el privado para que pueda adquirir el carácter de autentico solo mediante reconocimiento de los que lo suscriben.

La regulación de la prueba documental a continuación se transcribe:

Artículo 795. Son documentos públicos aquellos cuya formulación esta encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la federación, de los estados, del distrito federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

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

Artículo 797. los originales de los documentos privados se presentaran por la parte oferente que los tenga en su poder; si estos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejaran en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

⁴⁷Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2006; Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación.

⁴⁸ Castrillon y Luna, Víctor; “Derecho Procesal Civil”; Editorial Porrúa; México, 2004; P.316.

Artículo 798. Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.

Artículo 799. Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsión se encuentra en poder de un tercero, este estará obligado a exhibirlo.

Artículo 800. Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de esta ley.

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

Artículo 801. Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde estos se encuentren.

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

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

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

Artículo 803. Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, la junta deberá solicitarlos directamente.

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

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

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

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley; y

V. los demás que señalen las leyes.

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

Artículo 805. El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

Artículo 806. Siempre que 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 de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente.

Artículo 807. Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsas, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.

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

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

Artículo 808. Para que hagan fe en la república, los documentos procedentes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas.

Artículo 809. Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; la junta, de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la junta, cuando a su juicio se justifique.

Artículo 810. Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

Artículo 811. Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta ley.

Artículo 812. Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, solo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas.⁴⁹

A continuación, me permito reproducir la siguiente tesis jurisprudencial relacionada con este medio de convicción y que el suscrito considero relevante:

“DOCUMENTAL EN MATERIA LABORAL. SI EL OFERENTE SOLICITA QUE SE CITE AL SUSCRIPTOR PARA SU RATIFICACIÓN, POR CONDUCTO DE LA JUNTA, ES NECESARIO QUE PROPORCIONE EL DOMICILIO DE ÉSTE. Cuando el oferente de la ratificación pretenda que por conducto de la Junta se cite al suscriptor del documento, el domicilio de éste constituye un elemento necesario para el desahogo correspondiente, en virtud de que el artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo prevé que el suscriptor deberá citarse en los términos de la fracción VII del artículo 742 de la ley citada, numeral que a su vez dispone que se hará personalmente la notificación de la resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio, lo cual denota que si el oferente solicita que se cite al suscriptor, éste deberá ser citado mediante notificación personal, para lo cual es necesario contar con su domicilio, aunado a que conforme al artículo 741 del ordenamiento indicado las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos. No. Registro: 177.976; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; XXII, Julio de 2005; Tesis: 2a./J. 80/2005; Página: 479”⁵⁰

5.7 LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Se entiende por testimonial “en estricto sentido procesal, no toda declaración o intercambio de conocimientos entre las personas constituye un medio de prueba testimonial. Podemos definir al testimonio como aquel medio de prueba y acto procesal por el cual terceras personas ajenas al juicio comunican al órgano jurisdiccional sus experiencias y percepciones sensoriales extrajudiciales relacionadas con el litigio”⁵¹.

Por su parte se encuentra la regulación de este tipo de prueba en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se reproducen:

⁴⁹ Climent Beltrán, Juan; “Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia”; Editorial Esfinge; México, 2003; Artículos 795- 812; Pp.504-510.

⁵⁰ Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2006; Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación.

⁵¹ Díaz de León, Marco; “La Valoración de la Prueba en el Proceso Laboral; Editorial Porrúa; México, 1990; Tomo I; P.650.

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

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

II. Indicara los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

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

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

Artículo 814. La junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenara se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía.

Artículo 815. En el desahogo de la prueba testimonial se observaran las normas siguientes:

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

II. El testigo deberá identificarse ante la junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la junta le concederá tres días para ello;

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularan oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta ley;

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

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

VI. Primero interrogara el oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La junta, cuando lo estime pertinente, examinara directamente al testigo;

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en si; y

IX. El testigo, enterado de su declaración, firmara al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la sustancia ni en la redacción.

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

Artículo 817. La junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañara el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicara a la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

Artículo 818. Las objeciones o tachas a los testigos se formularan oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la junta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta ley.

Artículo 819. Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la junta dictara las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.

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

I. Fue el único que se percato de los hechos;

II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y

III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.⁵²

⁵² Climent Beltrán, Juan; “Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia”; Editorial Esfinge; México, 2003; Artículos 813-820; Pp. 510-520.

De esta prueba la interpretación judicial del Poder Judicial de la Federación sobre un supuesto en específico a continuación se reproduce:

“PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. SI EL OFERENTE AL OFRECERLA PROPORCIONA EL NOMBRE Y DOMICILIO DE LOS TESTIGOS, MANIFIESTA SU IMPOSIBILIDAD PARA PRESENTARLOS, SOLICITA SU CITACIÓN POR CONDUCTO DE LA JUNTA, Y ÉSTA AL ADMITIRLA LE IMPONE LA CARGA DE PRESENTARLOS CON EL APERCIBIMIENTO DE DESERCIÓN Y POSTERIORMENTE LO HACE EFECTIVO, ELLO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE TRASCIENDE AL RESULTADO DEL FALLO.

Si el oferente de la prueba testimonial cumple con lo previsto por el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, al proporcionar los nombres y domicilios de los testigos, manifiesta su imposibilidad para presentarlos directamente ante la Junta y la causa o motivo para ello, la responsable está obligada a ordenar su citación; consecuentemente, si la Junta, a pesar de lo anterior, lo previene para que presente a dichos testigos, lo apercibe con la deserción de la probanza y posteriormente lo hace efectivo, se actualiza una violación procesal que trasciende al resultado del fallo, en términos del artículo 159, fracción III, de la Ley de Amparo, por no recibírsele la prueba conforme a la ley.” No. Registro: 179.487; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; XXI, Enero de 2005; Tesis: VIII.4o. J/5; Página: 1617.”⁵³

5.8 LA PRUEBA PERICIAL.

Se puede decir, de este medio de prueba que es simplemente los ojos del juzgador en un área que no conocer, mas acertadamente se transcribe el concepto “es mas que un medio de prueba de parte del observador una preparación especial, obtenida por el estudio de la materia que se refiere, o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio, surge en el proceso la necesidad de la pericial. La exigencia de la prueba pericial está en relación con el carácter más o menos técnico de la cuestión, cometida al juez”⁵⁴.

⁵³ Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2006; Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación.

⁵⁴ De Pina, Rafael; “Tratado de las Pruebas Civiles”; Tercera Edición; Editorial Porrúa; México, 1981; P.306.

A su vez nuestro Código Federal Laboral Vigente establece sobre este particular medio de convicción los siguientes:

Artículo 821. La prueba pericial versara sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica, o arte.

Artículo 822. Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley.

Artículo 823. La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

Artículo 824. La junta nombrara los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

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

Artículo 825. En el desahogo de la prueba pericial se observaran las disposiciones siguientes:

- I. Cada parte presentara personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;
- II. Los peritos protestaran de desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;
- III. La prueba se desahogara con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la junta señalara nueva fecha, y dictara las medidas necesarias para que comparezca el perito;
- IV. Las partes y los miembros de la junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; y
- V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la junta designara un perito tercero.

Artículo 826. El perito tercero en discordia que designe la junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el capítulo cuarto de este título.

La junta calificara de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrara nuevo perito.⁵⁵

Sobre la prueba pericial, se plasmara a continuación la siguiente tesis de jurisprudencia, la cual contiene los datos de identificación de la misma al final:

“PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL. LAS JUNTAS NO ESTÁN OBLIGADAS A ORDENAR AL PERITO QUE SE CONSTITUYA EN EL LUGAR DONDE EL TRABAJADOR PRESTÓ SUS SERVICIOS. El artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo establece que la Junta "podrá" ordenar, con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y que requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate; pero el vocablo "podrá" no debe entenderse en el sentido de suplir en sus obligaciones procesales a las partes, sino para que, en dado momento, no quede paralizado el procedimiento laboral; por tanto, cuando se trate de demostrar el padecimiento de enfermedades, la prueba idónea para acreditar su profesionalidad es la pericial médica, misma que al ofrecerse, en el cuestionario correspondiente, se indican los puntos sobre los que debe versar; de ahí que ello no autoriza a la Junta laboral a ordenar de manera oficiosa, las diligencias necesarias a efecto de que el perito se constituya en el centro de trabajo donde el actor laboró, con la finalidad de que realice estudios tendientes a establecer el nexo causal requerido y así acreditar la pretensión reclamada, porque de hacerlo así, la autoridad estaría sustituyendo al actor en sus obligaciones procesales. No. Registro: 183.748; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; XVIII, Julio de 2003; Tesis: I.9o.T. J/47; Página: 915.”⁵⁶

5.9 LA PRUEBA DE INSPECCIÓN.

El reconocimiento o inspección es el acto procesal en el que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos y cosas en general materia de la controversia⁵⁷

Así establecido en los artículos siguientes:

⁵⁵ Climent Beltrán, Juan; “Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia”; Editorial Esfinge; México, 2003; Artículos 821-826; Pp.520-523

⁵⁶ Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2006; Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación.

Artículo 827. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcara y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Artículo 828. Admitida la prueba de inspección por la junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicaran los medios de apremio que procedan.

Artículo 829. En el desahogo de la prueba de inspección se observaran las reglas siguientes:

I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la junta;

II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;

III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y

IV. De la diligencia se levantara acta circunstanciada, que firmaran los que en ella intervengan y la cual se agregara al expediente, previa razón en autos.⁵⁸

Sobre la prueba de inspección apenas reproducida, se ha sustentado el siguiente criterio de jurisprudencia:

“INSPECCIÓN, PRUEBA DE, EN MATERIA LABORAL. CONSTITUYE VIOLACIÓN PROCESAL, SI EN SU DESAHOGO EL ACTUARIO OMITIÓ DESCRIBIR DE MANERA CIRCUNSTANCIADA LOS DOCUMENTOS MATERIA DE LA PRUEBA QUE TUVO A LA VISTA. Conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo, en el desahogo de la prueba de inspección debe levantarse acta circunstanciada de esa diligencia, entendiéndose por esto, que el actuario comisionado debe señalar en forma precisa y detallada qué documentos tuvo a la vista y qué es lo que inspeccionó, esto es, relacionará todos los hechos vinculados con el acto, de todo lo cual se sigue que si omitió indicar la cantidad, fecha, datos de importancia y el nombre del suscriptor de los mismos, así como expresar por qué razones o motivos llegó a la conclusión de que eran ciertos los hechos objeto de la prueba, y la responsable lejos de enmendar tal proceder, estima que la inspección no surte efectos en favor del oferente, debe concluirse que viola las leyes del procedimiento al desahogar en forma indebida la prueba de inspección, lo

⁵⁷ Tena Suck, Rafael; “Derecho Procesal del Trabajo”; Editorial Trillas; México, 2007; P.129.

⁵⁸ Climent Beltrán, Juan; “Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia”; Editorial Esfinge; México, 2003; Artículos 827-829; Pp.523-525.

que actualiza la hipótesis prevista por el artículo 159, fracción III, de la Ley de Amparo, si con dicha probanza su oferente pretendía demostrar sus excepciones. No. Registro: 196.110; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; VII, Junio de 1998; Tesis: VI.4o. J/2; Página: 515.”⁵⁹

5.10 LA PRUEBA PRESUNCIONAL.

Las presunciones son la consecuencia que la ley o el juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido siendo la primera legal y la segunda humana⁶⁰.

Según se desprende de la siguiente transcripción de la ley federal del trabajo relativa a la prueba:

Artículo 830. Presunción es la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Artículo 831. Hay presunción legal cuando la ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

Artículo 832. El que tiene a su favor una presunción legal, solo esta obligado a probar el hecho en que la funda.

Artículo 833. Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Artículo 834. Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicaran en que consiste y lo que se acredita con ella.⁶¹

5.11 LA PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.

Este medio de convicción, para algunos autores y para el suscrito no lo es en cierta forma, ya que si bien es cierto que las partes no están obligadas a ofrecerla, el órgano

⁵⁹ Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2006; Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación.

⁶⁰ Castrillon y Luna, Víctor; “Derecho Procesal Civil”; Editorial Porrúa; México, 2004; P.341.

jurisdiccional esta obligado a realizar un estudio pormenorizado de las constancias que integran el expediente.

Encontrando su sustento legal en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

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

Artículo 836. La junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.⁶²

⁶¹ Climent Beltrán, Juan; “Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia”; Editorial Esfinge; México, 2003; Artículos 830- 834; Pp. 525-526.

⁶² Climent Beltrán, Juan; “Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia”; Editorial Esfinge; México, 2003; Artículos 835-836; P. 827.

CAPITULO 6

6. CRITERIOS RELEVANTES DE JURISPRUDENCIA SOBRE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL.

Como ya se estableció en el título del presente capítulo, en la materia que nos ocupa opera la suplencia de la deficiencia de la queja, a favor de la parte obrera o establecido por la suprema corte que solamente operara a favor de la patronal si se encuentra en estado de indefensión, traduciéndose dicha suplencia en que el beneficiario de la misma, es decir el trabajador o el sindicato, en la ratificación de la misma, errores u omisiones, relevo de pruebas etc., para mayor comprensión de este tema a continuación me permitiré reproducir los siguientes criterios:

SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL A FAVOR DEL TRABAJADOR. OPERA AUN ANTE LA AUSENCIA TOTAL DE CONCEPTOS DE VIOLACION O AGRAVIOS. La Jurisprudencia 47/94 de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que lleva por rubro: "**SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL TRATANDOSE DEL TRABAJADOR. CASO EN QUE NO OPERA**", establece que para la operancia de la suplencia de la queja en materia laboral a favor del trabajador es necesario que se expresen conceptos de violación o agravios deficientes en relación con el tema del asunto a tratar, criterio que responde a una interpretación rigurosamente literal del artículo 76 bis de la Ley de Amparo para negar al amparo promovido por el trabajador el mismo tratamiento que la norma establece para el amparo penal, a través de comparar palabra a palabra la redacción de las fracciones II y IV de dicho numeral, cuando que la evolución legislativa y jurisprudencial de la suplencia de la queja en el juicio de garantías lleva a concluir que la diversa redacción de una y otra fracciones obedeció sencillamente a una cuestión de técnica jurídica para recoger y convertir en texto positivo la jurisprudencia reiterada tratándose del reo, lo que no se hizo en otras materias quizá por no existir una jurisprudencia tan clara y reiterada como aquélla, pero de ello no se sigue que la intención del legislador haya sido la de establecer principios diferentes para uno y otro caso. Por ello, se estima que debe interrumpirse la jurisprudencia de referencia para determinar que la suplencia de la queja a favor del trabajador en la materia laboral opera aun ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios, criterio que abandona las formalidades y tecnicismos contrarios a la administración de justicia para garantizar a los trabajadores el acceso real y efectivo a la Justicia Federal, considerando no sólo los valores cuya integridad y prevalencia pueden estar en juego en los juicios en que participan, que no son menos importantes que la vida y la libertad, pues conciernen a la subsistencia de los obreros y a los recursos que les hacen posible conservar la vida y vivir en libertad, sino también su posición debilitada y manifiestamente inferior a la que gozan los patrones. No. Registro: 200.727; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; II, Septiembre de 1995; Tesis: 2a./J. 39/95; Página: 333

SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL. ALCANCES DEL PRINCIPIO DE.- El principio de suplencia de la queja consignado en el artículo 76 bis, fracción IV, de la Ley de Amparo, sólo es operante en favor del trabajador siempre y cuando se trate de suplir la deficiencia de los conceptos de violación esgrimidos en la demanda de amparo, integrándolos, completándolos o perfeccionándolos, pero en modo alguno está permitido al tribunal de amparo en aras de suplir la deficiencia de la queja, estudiar argumentos de inconformidad no invocados por el quejoso, pues en ese caso no se estaría supliendo la queja sino creando un concepto de violación inexistente, siendo que esto último sólo es factible ocurra en tratándose del reo en materia penal, en cuyo caso sí procede suplir la deficiencia de la queja, aun ante la ausencia de conceptos de violación."

SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL TRATANDOSE DEL TRABAJADOR. CASO EN QUE NO OPERA.- De conformidad con el artículo 76 bis, fracción IV, de la Ley de Amparo, debe suplirse en favor del trabajador la deficiencia de sus conceptos de violación o de sus agravios, según sea el caso. Esto es así, por pretenderse trascender formulismos técnicos y resolver conforme a la realidad. Ahora bien, para que el tribunal de amparo esté en aptitud de aplicar tal suplencia, es necesario en materia laboral, que existan y se expresen de alguna manera conceptos de violación o agravios deficientes en relación con el tema del asunto a tratar, pues si no existen, no hay nada que suplir, y si se llegara a hacer, lejos de una suplencia de queja se estaría creando en realidad un concepto de violación o un agravio que antes no existía, en un caso no permitido por la ley, pues la citada disposición sólo autoriza, en su fracción II, a que se supla la deficiencia de la queja, aun ante la ausencia de conceptos de violación o de agravios, exclusivamente en materia penal a favor del reo, dados los valores e intereses humanos de la más alta jerarquía que se protegen, como son la vida y la libertad de la persona, muy superiores y de mayor relevancia que los que en lo laboral se pretenden proteger.- Contradicción de tesis 8/94.- Entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y los Tribunales Colegiados Quinto y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 10 de octubre de 1994.- Mayoría de 3 votos en contra de los emitidos por los señores Ministros Juan Díaz Romero e Ignacio Magaña Cárdenas.- Ponente: Felipe López Contreras.- Secretario: Hugo Hernández Ojeda."

SUPLENCIA DE LA QUEJA, AUSENCIA DE CONCEPTOS DE VIOLACION.-La suplencia de la queja, autorizada en materia penal por la fracción II del artículo 107 de la Constitución Federal y por el artículo 76 de la Ley de Amparo, procede no sólo cuando son deficientes los conceptos de violación, sino también cuando no se expresa ninguno, lo cual se considera como la deficiencia máxima.'

SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN MATERIA DE TRABAJO.- Si el quejoso en el amparo, al expresar sus conceptos de violación, no ataca los razonamientos vertidos por la responsable en su laudo ni imputa a éste violación alguna, concretándose a señalar como violados diversos preceptos de la Ley de Trabajo, cabe estimar, que como es el obrero el quejoso, con apoyo en el artículo 76 de la Ley de Amparo debe suplirse la deficiencia de la queja.'

COPIAS PARA AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO. (SUPLENCIA DE LA QUEJA).- Si bien es cierto que esta Suprema Corte de Justicia, en diversas ejecutorias, ha sustentado la tesis de que es necesario que el quejoso, al interponer su demanda de amparo, acompañe copia certificada de la resolución recurrida, o bien manifieste que la ha solicitado previamente de la autoridad responsable; tratándose de una demanda de amparo interpuesta por un trabajador, deben tomarse en cuenta las siguientes razones: a). Es propósito claro y definitivo del legislador hacer efectivas las garantías individuales y sociales que en favor del trabajador establece nuestra Carta Magna, despojando de tecnicismos procesales al juicio de garantías, que pudieran colocar al litigante menos preparado en situación de desventaja notoria frente a su contraparte, al grado de que esta desventaja lo llevara a perder sus derechos sólo porque no supo cumplir con las formalidades legales para hacerlos valer, lo cual resultaría notoriamente injusto y desnaturalizaría el propósito generoso del juicio constitucional de garantías, cuyo objetivo fue el de que prevalecieran éstas, es decir, que tuviera vigencia la Constitución y las leyes emanadas de ella, y no el de instituir una tercera instancia, en la que preponderaran los tecnicismos procesales sobre el propósito de hacer justicia. b). La Cuarta Sala, cuando se trata de amparos interpuestos por trabajadores, fundándose en las disposiciones de la fracción II del artículo 107 constitucional y del artículo 76 de la Ley de Amparo, ha sostenido la tesis de que suplir la deficiencia de la queja presupone no tan sólo estudiar las violaciones constitucionales no señaladas por el quejoso en sus conceptos de violación, sino también analizar si existen esas infracciones a la Constitución, aun en el caso de ausencia total de los mencionados conceptos. Esto es, interpretando la mente del legislador, de haberse cometido por la autoridad responsable infracciones a la Constitución, es susceptible repararlas, a pesar de que el trabajador quejoso no las haya señalado en su escrito de demanda de amparo. En esa virtud, si el trabajador, al interponer su demanda de amparo, omitió determinados requisitos formales, como lo es el solicitar previamente de la autoridad responsable la copia certificada del laudo que estima violatorio de garantías ello no debe ser motivo para que deje de constatarse si la autoridad responsable incurrió en violaciones constitucionales en perjuicio del trabajador, a efecto de cumplir con lo dispuesto en la fracción II del artículo 107 constitucional y en el artículo 76 de la Ley de Amparo. Por tanto, si el legislador dio la facultad de suplir la deficiencia de la queja al estudiarse el fondo del asunto, por mayoría de razón debe suplirse la omisión de requisitos formales, como lo es que el quejoso haya solicitado directamente de la autoridad responsable el envío del expediente laboral, máxime si se considera, que en su lugar solicitó de esta Corte pidiera a la mencionada autoridad el envío del mencionado expediente.

SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA DE TRABAJO.- Si la trabajadora quejosa no indica en qué consiste la violación del texto legal que invoca en sus conceptos aducidos, ni en qué consiste la falta de apreciación que la responsable hizo respecto de las pruebas que a sus intereses favorecían, esta Suprema Corte, haciendo uso de la facultad que le concede la fracción II del artículo 107 constitucional y 76 de la Ley de Amparo, por lo claro de la deficiencia que se expresa y con apoyo en los artículos citados podrá suplirla.'

SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA DE TRABAJO.- La suplencia de la queja presupone en términos de lo dispuesto en los artículos 107, fracción II constitucional y 76, de la Ley de Amparo, no sólo la existencia de conceptos de violación que, por defectuosos, se aparten de los requisitos técnicos impuestos por los ordenamientos legales relativos, sino

también una ausencia de conceptos en la demanda de amparo, frente a violaciones manifiestas de la ley, que hayan dejado sin defensa a la parte obrera quejosa.

SUPLENCIA DE LA QUEJA, AUSENCIA DE CONCEPTOS DE VIOLACION.- La suplencia de la queja, autorizada en materia penal por la fracción II del artículo 107 de la Constitución Federal y por el artículo 76 bis de la Ley de Amparo, procede no sólo cuando son deficientes los conceptos de violación, sino también cuando no se expresa ninguno, lo cual se considera como la deficiencia máxima.

DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCIÓN OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO.- De la relación de los artículos 685, 873, último párrafo, 878, fracción II, y 879, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que la regla general de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, tiene diversos matices o temperamentos en el tratamiento de la demanda, que pueden reducirse a dos hipótesis: 1) Cuando dicha demanda es incompleta; y, 2) Cuando es oscura o vaga, irregular o en ella se ejercitan acciones contradictorias, puesto que en ambas hipótesis se establece la suplencia de la demanda si es promovida por el trabajador o sus beneficiarios. Dicha suplencia varía en cada uno de los dos supuestos, aunque siempre tiene como límite el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de parte. Así, en la primera hipótesis, la suplencia no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva, sino sólo que ateniéndose a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida, debiendo resaltarse que este tipo de suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego, aun sin la intervención del actor. En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del tribunal necesita la intervención del actor para que exprese, conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en acatamiento a la regla del inicio del proceso a instancia de parte, sólo él está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobre todo, sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias. Cabe agregar en confirmación de lo anterior, que si precisados los defectos u omisiones, el promovente trabajador o sus beneficiarios no los subsanan dentro del término legal y tampoco lo hacen en el periodo de demanda y excepciones, o bien no comparecen al mismo, la Junta deberá, por así indicarlo la ley, tener por reproducida la demanda inicial tal como fue formulada. Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplencia tienen en común que no establecen una potestad discrecional a cargo del tribunal laboral para subsanar o mandar corregir irregularidades u omisiones de la demanda laboral sino, por el contrario, se traducen en verdaderos imperativos que lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador.⁶³

⁶³ Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2006; Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación.

CAPITULO 7

7. NECESIDAD DE MAYOR REGULACION DE ASEGURAMIENTO DE PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

Una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, únicamente se admitirán las pruebas referentes a hechos supervenientes o de tachas. Si las partes están conformes con los hechos y con la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir el desahogo de todas las pruebas admitidas por el tribunal se declarará cerrada la instrucción y, se otorgará un término para que las partes aleguen y se dictará el laudo.

Es aquí donde nace la inquietud del autor del presente trabajo, ya que desde la fecha de la presentación de la demanda, a la cual pasaron los hechos que motivaron a las partes a acudir ante el órgano jurisdiccional, al momento de la audiencia, pueden haber pasado días, meses, años, etc. En los cuales los medios de convicción con los que las partes contaban para poder acreditar sus derechos pudieron haber desaparecido, muerto o extinguido y así dudar tener una sentencia favorable para ellos.

En otro tipo de materias como lo es materia civil, penal entre otras, se tiene la figura del aseguramiento de prueba, y es un procedimiento conocido como una providencia precautoria, con la cual cuentan las partes mediante el acreditamiento del apremio de la medida y con ello casi de inmediato el juzgador, en consideración de las manifestaciones y sobre todo de las probanzas desahogadas, dicta una resolución por la cual ordena la providencia precautoria, ya sea la exhibición de un documento, la declaración de un testigo, la inspección de un lugar entre otras cosas.

En materia del derecho del trabajo, no existe este tipo de providencias precautorias denominadas por el suscrito “aseguramiento de prueba”, en conclusión dejándonos en desigualdad con otro tipo de procedimientos; si bien es cierto, que dentro del Capítulo III de la Ley Federal del trabajo denominado “procedimientos para procesales o voluntarios” se establece específicamente en el artículo 873 la posibilidad de pedir la intervención de la autoridad del trabajo para pedirle la declaración de una persona, la exhibición de una cosa o la

diligencia que se pida se lleve a cabo; pero no establece un procedimiento pormenorizado, descriptivo o detallado de los pasos a seguir para el desahogo de dichas diligencias. Si en los procedimientos establecidos en las leyes, existen deficiencias, lagunas o carencias, teniendo los interesados que acudir ante otros tribunales como lo son los tribunales federales, para el auxilio en un procedimiento oscuro, o la aplicación de herramientas como lo es, el uso de la jurisprudencia, entendiéndose por esta como la interpretación judicial de la ley.

Para mayor análisis se reproduce el numeral mencionado en el párrafo anterior:

Artículo 983.- En los procedimientos a que se refiere este Capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

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

Si bien es cierto, que esta materia es muy distinta de las apenas citadas e inclusive del resto de las áreas jurídicas, ya que los principios que la rigen la gran mayoría no tiene aplicación en otras materias, las cargas de prueba, los hechos, las contestaciones, las defensas y excepciones son también distintas.

Esta rama que es la más recurrida por la clase obrera y capital, en conclusión un área como todas las demás, en la cual es utilizada por seres humanos, los cuales son personas y como tales nacen, crecen, se reproducen y mueren.

Como consecuencia de ello y en el largo o corto peregrinar de su vida, se posicionan en distintos lugares, percibiendo con sus sentidos múltiples cosas del mundo exterior, o teniendo en su resguardo algún documento. Es por ello, que sabiendo por ejemplo que una persona a la cual, le toco presenciar un conflicto entre un patrón y un trabajador —que es muy común—, sea testigo singular de los hechos acontecidos y, que la misma de manera voluntaria quiera

declarar pero por múltiples factores que no podemos controlar esta por cuestiones de salud no pueda llegar a la fecha de la audiencia de desahogo de la testimonial.

Así mismo con la exhibición de un documento, el reconocimiento, o la inspección del algún lugar o cosa, pudiera darse el caso en el cual para el momento del ofrecimiento o simplemente al momento de presentación de la demanda sea demasiado tarde.

Es por eso, que se propone que exista un procedimiento bien regulado, como en otras áreas en el cual, se pueda desahogar la prueba testimonial, la ratificación, la exhibición o la inspección; contando desde ahí un termino, el que decidan los legisladores para la forzosa interposición de la demanda, y lo mas importante estableciendo el procedimiento a seguir, las reglas o lineamientos para el desahogo, ya que no pueden ser los mismos que los ya preestablecidos dentro de una contienda, el término para las citaciones, los apercibimientos, el peligro en la demora.

Para justificar las anteriores ideas y palabras me permitiré citar algunos autores que tocan dicho tema pero en otras áreas del derecho, también aclararemos en materia laboral cuales son las providencias que existen.

CAPITULO 8

8. LAS PROVIDENCIAS CAUTELARES.

Las diligencias preparatorias o preliminares pueden utilizarse en toda clase de juicios, no solamente en los ordinarios civiles. Todas tienen en común su objeto, que es suministrarle al actor algún dato o antecedente necesario para decidirle o no a iniciar el proceso, y en caso afirmativo para saber contra quien y en qué forma ha de dirigir sus acciones.

Para Alcalá Zamora sobre esta cuestión hay que distinguir entre dos realidades distintas. Afirma, pues, “que si el procedimiento preliminar de tipo preparatorio, preventivo o cautelar va efectivamente seguido del proceso de fondo, será en rigor una mera fase accesoria del mismo, mientras que si esa sucesión no se produce, habrá que contemplarla como un proceso autónomo, con independencia del resultado positivo o negativo que alcance.”⁶⁴

Las medidas cautelares se pueden decretar antes o durante el proceso principal. Sólo en el primer caso constituirán una fase preliminar. Pero en ninguno de los dos casos la tramitación de la medida cautelar tienen incidencia sobre el proceso principal o afecta su desarrollo.

Quien solicite alguna de las mencionadas providencias precautorias debe de acreditar el derecho o la apariencia de su existencia (*fumus boni iuris*), así como el peligro de perderlo en caso de demora (*periculum in mora*), en consecuencia no se utilizara este medio a gusto de cualquiera de las partes, sino que debe acreditar estos dos elementos.

Estas providencias se decretan sin audiencia de la contraparte, aunque ésta puede formular su oposición después de decretada la medida esto es en materia civil. Así también, cuando esta providencia en esa misma materia haya sido solicitada antes de iniciarse el

⁶⁴ De Pina, Rafael; “Derecho Procesal Civil”; Editorial Porrúa; México, 2002; Pp.377-378.

proceso, el interesado debe presentar su demanda mas tardar a los tres días de que la providencia haya sido ejecutada.

Por su parte la ley federal del trabajo solo reconoce dos tipos de providencias y no se pueden promover al inicio del procedimiento, tal y como a continuación se transcribe su sustento legal:

De Las Providencias Cautelares

Artículo 857. Los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje, o los de las especiales de las mismas, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:

I. Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y

II. Secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

Artículo 858. Las providencias cautelares podrán ser solicitadas al presentar la demanda, o posteriormente, ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia. En el primer caso, se tramitaran previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada. En ningún caso, se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia.

Artículo 859. El arraigo se decretara de plano y su efecto consistirá en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legitimo, suficientemente instruido y expensado.

Artículo 860. La persona que quebrante el arraigo decretado, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad. Para este efecto, el presidente de la junta hará la denuncia respectiva ante el ministerio público respectivo.

Artículo 861. Para decretar un secuestro provisional se observaran las normas siguientes:

I. El solicitante determinara el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida;

II. El presidente de la junta, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que se le solicite, podrá decretar el secuestro provisional si, a su juicio, es necesaria la providencia;

III. El auto que ordene el secuestro determinara el monto por el cual deba practicarse; y

IV. El presidente de la junta dictara las medidas a que se sujetara el secuestro, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento.

Artículo 862. En el caso de la fracción II del artículo anterior, se considerara necesaria la providencia, cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas promovidos por terceros en su contra, y que por su cuantía, a criterio del presidente, exista el riesgo de insolvencia.

Artículo 863. La providencia se llevara a cabo aun cuando no este presente la persona contra quien se dicto. El propietario de los bienes secuestrados será depositario de los mismos, sin necesidad de que acepte el cargo ni proteste desempeñarlo, con las responsabilidades y atribuciones inherentes al mismo, observándose las disposiciones de esta ley en lo que sean aplicables. En caso de persona moral, el depositario lo será el gerente o director general o quien tenga la representación legal de la misma.

Artículo 864. Si el demandado constituye deposito u otorga fianza bastante, no se llevara a cabo la providencia cautelar o se levantara la que se haya decretado.⁶⁵

Ahora bien, de la anterior transcripción es dable sustentar que la Ley Federal del Trabajo, con fundamento en los primeros artículos solo reconoce como providencias cautelares el arraigo y el secuestro, el primero cuando se tenga el temor fundado de que la persona en contra de quien vaya ha entablarse la acción correspondiente se ausente del lugar y con ello evada las responsabilidades que tenga con el actor, y el secuestro es la figura por medio de la cual, la autoridad laboral tal y como lo dice la palabra secuestra bienes suficientes que garanticen las prestaciones reclamadas en el juicio por el temor fundado del promoverte que en caso de laudo favorable, este sea inejecutable, llamémoslo que pierda la materia el juicio.

De lo anterior, se concluye que si bien es cierto que se pueda detener una persona en lo que se realiza el emplazamiento para que haga frente a sus obligaciones y responsabilidades, pero en contra posición no da la facultad a la autoridad laboral de poder iniciar un procedimiento en el cual se pida el desahogo de una prueba, antes de iniciado el proceso, salvo el supuesto del artículo 893, y dicho numeral no establece el término que se tiene para la interposición de la demanda después de desahogada dicha medida. Como ya se ha manifestado

⁶⁵ Climent Beltrán, Juan; "Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia"; Editorial Esfinge; México, 2003; Artículos 857-864; Pp.548-551.

en exceso, de la necesidad en materia laboral de un capítulo bien regulado de un procedimiento llamado medida cautelar, se ordene el desahogo de una probanza en específico, las características de dicho el desahogo de dicho medio de convicción y de ahí que inicie un término perentorio de las acciones del trabajo para ejercitar la acción y emplazar al demandado, para que este a su vez este en posibilidad de defenderse.

Por lo que se refiere a la legislación aplicable, debe señalarse que en el artículo 249 del Código de Procedimientos Civiles del Estado de Jalisco, que trata de las providencias precautorias, se establece lo siguiente:

Artículo 249. Antes de iniciarse el juicio, o durante su desarrollo, a solicitud del interesado pueden decretarse todas las medidas necesarias para mantener la situación de hecho o de derecho existentes, así como para garantizar las resultas de una sentencia ejecutoria.

Para decretar cualquiera de las medidas cautelares a que se refiere este título, el promovente deberá justificar el derecho que le asiste para ello, con prueba documental, y a falta de ésta, con la declaración bajo protesta de dos personas dignas de fe.

Estas providencias se decretarán sin audiencia de la contraparte. Si se solicita después de iniciado el procedimiento se substanciará en expediente por separado ante el mismo Juez que conozca del negocio, el cual se identificará con el mismo número del principal, al que se agregará una vez que sea ejecutada la medida.

Como dato adicional, cabe destacar que tanto en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en sus artículos 235 al 254, como en el Código Federal de Procedimientos Civiles en los artículos 389 al 399, se contempla la figura de las providencias y medidas precautorias, estableciéndose, en el primer caso, que para dictar una medida precautoria no se citará a la persona contra quien se pida, en tanto que en el segundo ordenamiento se concluye que todas las medidas ahí autorizadas se decretarán sin audiencia de la contraparte y se ejecutarán sin notificación previa.

En cuanto a las definiciones que sobre el tema se han vertido en la doctrina destacan las siguientes:

1. En el Diccionario de Derecho Procesal Civil de Eduardo Pallares se define a las medidas cautelares como aquellas "que autoriza la ley para que el titular de un derecho subjetivo asegure oportunamente su ejercicio cuando carece de un título ejecutivo mediante el cual pueda de inmediato obtener la ejecución judicial del mismo".

Dicho doctrinario señala igualmente que las citadas medidas cautelares se encuentran sujetas a los siguientes principios:

a) La medida cautelar se funda en una acción autónoma que otorga la ley y que es independiente de la existencia o inexistencia del derecho subjetivo que tiende a proteger la medida; en otras palabras, ésta no deriva de él;

b) Se dictan siempre con el carácter de provisionales y están sujetas a lo que resuelva la sentencia definitiva que se pronuncia en el juicio donde aquéllas se llevan a cabo;

c) Excepcionalmente dan lugar a juicio autónomo como en los interdictos, pero aun en estos casos tienen el carácter de provisionales;

d) Pueden promoverse antes de que se inicie el juicio en el que se haga valer el derecho subjetivo que tiende a proteger la medida cautelar o durante la tramitación del mismo;

e) Las medidas precautorias son, según nuestra ley, las siguientes: embargos precautorios, arraigo, depósito de personas, interdictos tanto respecto de bienes inmuebles como de personas y en este último caso cuando se trata de las acciones de estado civil; las medidas provisionales que se dictan en los juicios sucesorios para impedir que se oculten o dilapiden los bienes dejados por el difunto, medidas que ordena el artículo 769 del Código de Procedimientos Civiles en los casos de concurso y las correspondientes a los juicios de

quiebra; las que previene el artículo 282 del Código Civil en los juicios de divorcio necesario y las relativas a los casos de ausentes e ignorados y guarda de menores y expósitos, etcétera;

f) Para que se dicte una medida precautoria, la persona que pretende obtenerla debe probar la necesidad de la medida y el derecho para que se le conceda, además de garantizar el pago de los daños y perjuicios para el caso de que se declare improcedente; y,

g) La doctrina relativa a las medidas de seguridad debe completarse con el estudio de cada una de sus especies, en los vocablos respectivos, y no hay que olvidar que siempre se otorgan sin perjuicio de tercero y dando a la persona contra la cual se dictan, la facultad de pedir su levantamiento.

2. En la Enciclopedia Jurídica Mexicana publicada por la Universidad Nacional Autónoma de México, Héctor Fix-Zamudio y José Ovalle Favela señalan, respecto de las medidas cautelares, en la parte que interesa, lo siguiente:

I. Calificadas también como providencias o medidas precautorias, son los instrumentos que puede decretar el juzgador, a solicitud de las partes o de oficio, para conservar la materia del litigio; así como para evitar un grave e irreparable daño a las mismas partes o a la sociedad, con motivo de la tramitación de un proceso.

II. Éste es uno de los aspectos esenciales del proceso, ya que el plazo inevitable (que en la práctica llega a convertirse frecuentemente en una dilación a veces considerable por el enorme rezago que padecen nuestros tribunales), por lo cual se prolonga el procedimiento hasta la resolución definitiva de la controversia, hace indispensable la utilización de estas medidas precautorias para evitar que se haga inútil la sentencia de fondo y, por el contrario, lograr que la misma tenga eficacia práctica. Desafortunadamente, nuestro ordenamiento procesal no toma en cuenta, en términos generales, los avances que la doctrina tanto nacional como extranjera ha alcanzado en el estudio de estos instrumentos ni tampoco los adelantos compatibles con nuestro propio ordenamiento de la legislación y la jurisprudencia de otros países.

Dichas medidas pueden tomarse tanto con anterioridad a la iniciación del proceso como durante toda la tramitación del mismo, en tanto se dicta la sentencia firme que le ponga fin, o cuando termina definitivamente el juicio por alguna otra causa y, por ello, la confusión producida en el derecho procesal mexicano ante los medios preparatorios y las medidas cautelares, en virtud de que varios de los primeros se regulan como tales en nuestros códigos procesales civiles y en el de comercio no son sino medidas precautorias anticipadas. Para realizar un breve examen de tales instrumentos, es preciso hacer una sistematización de los mismos tomando en cuenta las ramas de enjuiciamiento en las cuales se aplican.

III. En materia civil, mercantil y laboral, las disposiciones respectivas regulan esencialmente dos medidas precautorias o cautelares: el arraigo del demandado y el secuestro de bienes, y el CFPC agrega las que llama medidas asegurativas. El arraigo consiste en prevenir al demandado para que no se ausente del lugar del juicio sin dejar representante legítimo suficientemente instruido y expensado para responder de los resultados del proceso; pero si quebranta dicho arraigo, además de la pena que señala el Código Penal respecto al delito de desobediencia a un mandato legítimo de la autoridad pública, puede ser obligado por medio de apremio a volver al lugar del juicio artículos. En los artículos 241 y 242, Código Procesal Civil; 1175 y 1177, del Código de Comercio, y 859-860 Ley Federal Trabajo.

En cuanto al secuestro de bienes, puede decretarse cuando exista peligro de que el demandado disponga de los mismos; o por cualquier otro motivo quede insolvente, providencia que se deja sin efecto cuando el mismo demandado garantice por cualquier medio que puede responder del éxito de la demanda artículos 243-254, CPC; 1179-1193, Código de Comercio; 390 y 391, CFPC, y 861-864, LFT).

Además de las dos providencias anteriores, el Código Federal de Procedimientos Civiles establece el depósito o aseguramiento de las cosas, libros, documentos o papeles sobre los que verse el pleito (aa. 389, fr. II, 392 y 393) así como las medidas que califica de asegurativas y que consisten en todas las necesarias para mantener la situación de hecho existente (a. 384).

Una característica general del procedimiento para decretar esas providencias consiste en que se pronuncian sin audiencia de la contraparte y se ejecutan sin notificación previa, aun cuando el afectado puede impugnar posteriormente la medida, generalmente a través del recurso de apelación (aa. 246, 252 y 253, CPC; 394-395, CFPC y 1181, 1187-1191, CCo.)."

3. Por su parte, el doctrinario Francisco José Contreras Vaca, en el volumen 1 de la obra denominada Derecho Procesal Civil, expresa, también en la parte que interesa, los siguientes conceptos sobre las providencias precautorias o medidas cautelares:

Son las determinaciones que puede decretar el juzgador a solicitud de la parte interesada, antes de iniciar el proceso o durante su tramitación, con la finalidad de conservar la materia del actual o futuro litigio, y evitar que la sentencia que llegue a dictarse sea de imposible ejecución o que cause un daño irreparable."

Agrega que "las medidas cautelares pueden dividirse, atendiendo al tiempo de su interposición, en prejudiciales que son las que se intentan antes de iniciar el proceso y tienen por objeto garantizar los resultados del mismo, y judiciales que son las que se intentan una vez iniciado el proceso y tienen la finalidad de garantizar la ejecución de la sentencia que se dicte o evitar se cause un daño de imposible reparación".

Señala que, de conformidad con el código adjetivo civil, las medidas cautelares previstas son:

-Arraigo de personas. Procede cuando se presume fehacientemente que el demandado, antes o una vez que se ha ejercitado la acción, se va a ausentar u ocultar del lugar del juicio sin dejar apoderado debidamente instruido y expensado para responder de los resultados del proceso.

-Secuestro provisional o embargo precautorio. Procede cuando se presume fehacientemente que el demandado, antes o una vez que se ha ejercitado la acción, va a ocultar o dilapidar los bienes sobre los que recae la misma, si se trata de una acción real; o que va a

ocultar o enajenar bienes sin que existan otros con los que pueda responder de las resultados del proceso, si se trata de acciones personales."

Los requisitos comunes que deben atender tanto el arraigo de personas como el secuestro provisional son los siguientes:

-Pueden decretarse como actos prejudiciales o después de iniciado el juicio respectivo. Es importante destacar que en este último caso la medida se debe sustanciar en un incidente (tramitado por cuerda separada) ante el Juez que conoce del negocio principal.

-El que solicita la medida debe acreditar el derecho que tiene para gestionar la necesidad de la misma y ofrecer las pruebas pertinentes, las cuales pueden consistir en documentos o cuando menos tres testigos idóneos.

-El que solicita la medida es responsable de los daños y perjuicios que se causen.

-No se debe citar a la persona contra quien se solicita la medida, ya sea para recibir informes o para dictar la medida en cuestión.

-En la ejecución de la medida no se admite excepción alguna.

-Si la medida es prejudicial y se dicta por un Juez que no debe conocer del negocio principal, una vez ejecutada tiene que remitir lo actuado al Juez competente.

-Si la medida es prejudicial, una vez ejecutada se debe conceder a quien la solicitó un plazo de tres días para entablar la demanda, en caso de que el proceso se diga en el lugar donde se decretó, y si es en otro lugar se aumentarán tres días por cada doscientos kilómetros. Se debe tener en cuenta que si la misma no se interpone en el plazo indicado, se levantará la providencia a solicitud del afectado.

-Pueden reclamar la medida en cualquier tiempo la persona contra la cual se dictó o los terceros, cuando sus bienes hayan sido objeto de secuestro. En el primer caso, se tramitará en la vía incidental y en el segundo en un juicio de tercería."

Por lo que se refiere al criterio que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido en relación con el tema que aquí interesa debe señalarse que el Tribunal Pleno sustentó, por unanimidad de votos, el siguiente criterio jurisprudencial:

MEDIDAS CAUTELARES. NO CONSTITUYEN ACTOS PRIVATIVOS, POR LO QUE PARA SU IMPOSICIÓN NO RIGE LA GARANTÍA DE PREVIA AUDIENCIA. Conforme a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la garantía de previa audiencia, establecida en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional, únicamente rige respecto de los actos privativos, entendiéndose por éstos los que en sí mismos persiguen la privación, con existencia independiente, cuyos efectos son definitivos y no provisionales o accesorios. Ahora bien, las medidas cautelares constituyen resoluciones provisionales que se caracterizan, generalmente, por ser accesorias y sumarias; accesorias, en tanto la privación no constituye un fin en sí mismo; y sumarias, debido a que se tramitan en plazos breves; y cuyo objeto es, previendo el peligro en la dilación, suplir interinamente la falta de una resolución asegurando su eficacia, por lo que tales medidas, al encontrarse dirigidas a garantizar la existencia de un derecho cuyo titular estima que puede sufrir algún menoscabo, constituyen un instrumento no sólo de otra resolución, sino también del interés público, pues buscan restablecer el ordenamiento jurídico conculcado desapareciendo, provisionalmente, una situación que se reputa antijurídica; por lo que debe considerarse que la emisión de tales providencias no constituye un acto privativo, pues sus efectos provisionales quedan sujetos, indefectiblemente, a las resultas del procedimiento administrativo o jurisdiccional en el que se dicten, donde el sujeto afectado es parte y podrá aportar los elementos probatorios que considere convenientes; consecuentemente, para la imposición de las medidas en comento no rige la garantía de previa audiencia. "Novena Época; Instancia: Pleno; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: VII, marzo de 1998; Tesis: P./J. 21/98;Página: 18.

Ahora bien, lo antes expuesto evidencia claramente que la naturaleza de las providencias precautorias o medidas cautelares se rige por las características siguientes:

A. Constituyen medidas necesarias para mantener la situación de hecho o de derecho existente, así como para garantizar las resultas de una sentencia ejecutoria.

B. Son medidas autorizadas por la ley para que el titular de un derecho subjetivo asegure oportunamente su ejercicio cuando carece de un título ejecutivo mediante el cual pueda de inmediato obtener la ejecución judicial del mismo.

C. Se dictan siempre con el carácter de provisionales y están sujetas a lo que resuelva la sentencia definitiva que se pronuncia en el juicio donde se llevan a cabo.

D. Excepcionalmente, dan lugar a juicio autónomo como en los interdictos, pero aun en estos casos tienen el carácter de provisionales.

E. Pueden promoverse antes de que se inicie el juicio en el que se haga valer el derecho subjetivo que tiende a proteger la medida cautelar o durante la tramitación del mismo.

F. La persona que pretende obtenerla debe probar la necesidad de la medida y el derecho para que se le conceda, además de garantizar el pago de los daños y perjuicios para el caso de que se declare improcedente.

G. Son los instrumentos que puede decretar el Juez, a solicitud de las partes o de oficio, para conservar la materia del litigio, así como para evitar un grave e irreparable daño a las mismas partes o a la sociedad, con motivo de la tramitación de un proceso.

H. Se pronuncian sin audiencia de la contraparte y se ejecutan sin notificación previa, aun cuando el afectado puede impugnar posteriormente la medida, generalmente, a través del recurso de apelación.

I. En la ejecución de la providencia no se admite excepción alguna.

J. Constituyen resoluciones provisionales que se caracterizan, generalmente, por ser accesorias y sumarias; accesorias, en tanto la privación no constituye un fin en sí mismo; y sumarias, debido a que se tramitan en plazos breves.

K. Su objeto es, previendo el peligro en la dilación, suplir interinamente la falta de una resolución asegurando su eficacia.

L. Constituyen un instrumento no sólo de otra resolución, sino también del interés público, pues buscan restablecer el ordenamiento jurídico conculcado desapareciendo, provisionalmente, una situación que se reputa antijurídica; por lo que debe considerarse que la emisión de tales providencias no constituye un acto privativo, pues sus efectos provisionales quedan sujetos, indefectiblemente, a las resultas del procedimiento administrativo o jurisdiccional en el que se dicten, donde el sujeto afectado es parte y podrá aportar los elementos probatorios que considere convenientes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Al iniciar la investigación del presente trabajo, y al percatarme de cómo nacen y se desarrollan los procedimientos civiles, mercantiles, laborales, penales y agrarios; fue cuando me pude dar cuenta de las características de dichos procedimientos, y ya realizando una investigación de fondo para intentar comprender si solo eran vicios de la práctica, y al percibir la inexistencia de la necesaria regulación de aseguramiento de prueba en una materia de carácter social, como lo es específicamente la laboral, a la cual fue enfocado el presente trabajo, fue cuando comprendí la necesidad de dicha medida para encontrarnos en un plano de igualdad procesal con otras materias.

Como ya se observó, desde muy remotos tiempos existen las pruebas, como conceptos cotidianos utilizados no solo por los jurisperitos, sino por las personas comunes y corrientes en el peregrinar de sus vidas, para acreditar múltiples cosas en la actualidad.

Ahora bien, después de analizar y agotar las acciones, procedimientos, objeto, fin y medios de prueba, en las distintas materias y específicamente en la materia del trabajo, es comprensible para el lector los objetivos del presente trabajo; y una vez agotado el mismo desde un análisis crítico, pero también constructivo al ambicionar la creación de una figura fundamental para el procedimiento laboral, la cual beneficiaría a las partes—trabajadores y patrones—, en ese procedimiento.

La facultad concedida a las partes dentro de distintos procesos como los ya señalados, es una desventaja a los contendientes en un procedimiento laboral, en consecuencia de que en esta materia también existen: testigos, documentos, peritos, inspecciones, entre otros medios de convicción; con las cuales cada una de las partes —actora y demandada —, pretenden demostrar sus acciones o excepciones respectivamente, tal y como se desarrolló al tenor del presente trabajo.

Como consecuencia de lo manifestado, es de concluirse con base tanto en las ideas de los múltiples autores citados así como la del suscrito, proponer una reforma a la Ley Federal

del Trabajo, para la creación o ampliación en la providencias cautelares ya existentes o ampliar las facultades discrecionales con que cuentan los integrantes de las Juntas de Conciliación, y con ello se pueda conceder a los sindicatos, trabajadores y patronos la regulación del aseguramiento de la prueba, previo al procedimiento; para que a los mismos no se causen perjuicios a sus intereses por no haber desahogado una probanza en virtud de que por la naturaleza y necesidad de la misma esta haya fenecido, con los pasos a seguir como se establecen en otros códigos procesales.

Teniendo confianza en que se realice una tan sonada reforma a la Ley Federal del Trabajo de la cual he escuchado desde que ingrese a esta maravillosa carrera y, que al concluir la misma aun no se realiza pero se sigue rumorando, esperamos que no todos los que somos amantes usuarios de la dicho Código Federal Laboral, se nos provea de los elementos necesarios, para no encontrarnos en la necesidad, de primero buscar dentro de la ley de la materia la existencia del procedimiento para el aseguramiento de prueba en esa materia, después realizar un ardua labor de búsqueda dentro de los anales de jurisprudencia y, como ultima instancia encontrarnos en las leyes supletorias de dicho ordenamiento normativo.

Esperando con todo lo anterior, que el lector del presente trabajo haya comprendido los temas en el agotados y con ello creado la conciencia de la necesidad que existe en esta materia tan importante, por que nadie se encuentra exento de un problema de este tipo, sin mas que agregar que teniendo la esperanza que un día nuestros legisladores quieran hacer algo bueno por nuestro país México, se preocupen en crear Leyes y códigos con los cuales sea en beneficio de la colectividad social.

BIBLIOGRAFÍA

Bermúdez Cisneros, Miguel; “La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo”; Editorial Cárdenas; México, 1983.

Castrillon y Luna, Víctor; “Derecho Procesal Civil”; Editorial Porrúa; México, 2004.

Contreras Vaca, Francisco; “Derecho Procesal Civil”; Editorial Oxford; México, 2006.

Couture, Eduardo; “Fundamentos del Derecho Procesal Civil”; Editora Nacional; México, 1984.

Climent Beltrán, Juan; “Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia”; Editorial Esfinge; México, 2003.

Dávalos, José; “Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo”; Editorial Porrúa; México, 2006.

De Pina, Rafael; “Tratado de las Pruebas Civiles”; Tercera Edición; Editorial Porrúa; México, 1981.

De Buen, Néstor; “Derecho Procesal del Trabajo”; Editorial Porrúa; México, 1996.

Díaz de León, Marco; “La Valoración de la Prueba en el Proceso Laboral; Editorial Porrúa; México, 1990; Tomo I.

Díaz de León, Marco; “La Valoración de la Prueba en el Proceso Laboral; Editorial Porrúa; México, 1990; Tomo II.

Instituto de Investigaciones Jurídicas; “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada y concordada”, Editorial Porrúa, México 2006.

Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2006; Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación.

Margadant S., Guillermo; “El Derecho Privado Romano”; Editorial Esfinge, S.A.; México, 1979.

Mateos Alarcón, Manuel; “Estudios Sobre las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal”; Librería de la Vda. De Ch. Bouret; México, S/A.

Ovalle Favela, José; “Derecho Procesal Civil”; Editorial Oxford; México, 1992.

Palomar de Miguel, Juan; “Diccionario Para Juristas”; T.I.; Editorial Porrúa; México, 2000.

Pallares, Eduardo; “Diccionario de Derecho Procesal Civil”; Vigésimo Sexta Edición; Editorial Porrúa; México, 2001.

Poder Judicial de la Federación; “Manual del Justiciable Elementos de Teoría General del Proceso”; Primera Edición; México, 2006.

Tena Suck, Rafael; “Derecho Procesal del Trabajo”; Editorial Trillas; México, 2007.