



Revista Latinoamericana de Derecho

Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de

México

México

Ramírez Juárez, Claudia Lizbeth

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 14, enero-junio, 2012, pp. 215-235

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640269008>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ORDINARY LABOR PROCEDURE IN THE FEDERAL
LABOR ACT

LA PROCÉDURE ORDINAIRE DANS LA LOI
MEXICAINE DU TRAVAIL

Claudia Lizbeth RAMÍREZ JUÁREZ*

I. INTRODUCCIÓN

El derecho procesal del trabajo, particularmente en el caso de México, se encuentra bajo un gran dilema, pues no ha sido eficiente a la hora de resolver las controversias suscitadas de una relación laboral (de naturaleza individual o colectiva), generando críticas y poniendo sobre la mesa del debate la necesidad de reformar nuevamente al proceso laboral, que no ha sido modificado desde 1980.

En el caso concreto del procedimiento ordinario laboral, objeto de este trabajo, resalta su importancia por ser el procedimiento más utilizado en la resolución de conflictos laborales. Por esta razón se debe hacer hincapié en que el proceso laboral debe mantener su estructura de principios fundamentales,¹ pero sin olvidar las necesidades que van apareciendo con los cambios sociales y, sobre todo, los cambios que aparecen por la modificación de las bases del derecho laboral.

* Área Jurídica del Instituto Mexicano del Seguro Social (clausliz@msn.com). Doy todas las muestras de mi gratitud al profesor Porfirio Marquet Guerrero de la Facultad de Derecho de la UNAM, por sus valiosos comentarios y críticas en el desarrollo de este trabajo.

¹ No olvidemos que el derecho procesal del trabajo en México se rige por los principios de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, instancia de parte y suplencia de la demanda del trabajador, tal y como lo señala el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

La legislación y la jurisprudencia, en la regulación del procedimiento ordinario laboral y en general de los procedimientos contemplados por la Ley Federal del Trabajo (LFT), se encuentran un paso atrás de las necesidades de la sociedad. La explosión demográfica, el aumento de relaciones obrero-patronales, los vicios en la utilización de los procedimientos laborales y las deficiencias en las juntas de Conciliación y Arbitraje, han venido a ser verdaderos obstáculos para la obtención de una adecuada impartición y procuración de justicia laboral. Mientras tanto, la doctrina procesal laboral ha avanzado en las críticas de este fenómeno, proponiendo soluciones que hasta el momento no han sido atendidas en los ordenamientos legales.

En materia de procuración de justicia laboral, en 2010 la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo atendió la cantidad de 203,522 asuntos,² de los cuales 30,295 llegaron a un juicio, lo que representa una carga importante para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, esto sin contar los asuntos patrocinados por abogados particulares, y los asuntos que se ventilan en las juntas locales de Conciliación y Arbitraje. Este panorama tiene por objeto clarificar la necesidad de atender las características de los procesos laborales que tanta falta hace.

En este trabajo abordaremos en específico el tema del procedimiento ordinario laboral, revisando su desarrollo procesal y la importancia que tiene en la impartición de justicia laboral.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Como toda figura procesal, el procedimiento ordinario laboral tiene un ámbito específico de aplicación, que atiende directamente al caso en que se aplicará, así como a la autoridad que debe conocer del asunto. El ámbito de aplicación del procedimiento ordinario laboral es importante para determinar la competencia misma de los tribunales del trabajo que se sujetan a lo dispuesto por la ley a nivel legislativo y constitucional.

² Datos disponibles en el portal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html.

1. *Conflictos de trabajo*

Para la aplicación del procedimiento ordinario laboral evidentemente se requiere que exista una controversia derivada de un conflicto de trabajo que genere la necesidad de resolver u otorgar la razón a alguno de los sujetos procesales típicos en una controversia laboral (patrón o trabajador). Como una primera aproximación, referimos que el vocablo conflicto se deriva de la voz latina *configere*, que significa combatir o, por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso, grave.³

En materia procesal, el profesor José Ovalle Favela señala que el conflicto se convertirá en litigio cuando una persona formula contra otra una pretensión, es decir, le exige la subordinación del interés ajeno al interés propio; y frente a esa pretensión, la otra parte expresa su resistencia ante la pretensión que se le reclama. En caso de no existir una resistencia estaríamos en presencia de una sumisión, y por lo tanto el conflicto estaría resuelto.⁴

Particularmente, y al referirnos al conflicto de trabajo, podemos señalar que los conflictos laborales existirán siempre que estén en juego intereses contrarios sobre derechos y obligaciones surgidos de una relación de trabajo o sólo vinculados a ésta, pues pudiera presentarse el antagonismo antes de que exista la misma relación de manera lo que una buena definición aclararía.⁵

Como hemos señalado, la existencia de un conflicto de trabajo presupone la existencia de una relación laboral que se encuentra debidamente identificada, para que el derecho procesal del trabajo pueda encontrar el ámbito de aplicación respectivo, pues en caso de no acreditarse la existencia de la relación laboral (situación que puede ser sometida mediante un conflicto laboral), las pretensiones exigidas serán negadas.

Existen diversas clasificaciones en torno a los conflictos de trabajo. En este trabajo, y por parecernos apropiada, manejaremos la siguiente clasificación⁶ sujeta a criterios específicos:

³ Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo, *Derecho procesal del trabajo*, México, Trillas, 1991, p. 28.

⁴ Ovalle Favela, José, *Teoría general del proceso*, 5a. ed., México, Oxford University Press, 2001, p. 4.

⁵ Kurczyn Villalobos, Patricia et al., *La justicia laboral: administración en impartición*, México, UNAM, 2005, p. 67.

⁶ Véase Ovalle Favela, José, *op. cit.*, p. 64.

- 1) *Conflictos jurídicos-individuales*: surgen entre trabajadores y patrones determinados, en relación con conflictos derivados del cumplimiento o incumplimiento del contrato individual de trabajo o de los derechos y obligaciones derivados de la legislación laboral.
- 2) *Conflictos jurídicos-colectivos*: se originan entre sindicatos y patrones cuando se hace referencia a una de las instituciones del derecho colectivo de trabajo, como puede ser el caso del contrato colectivo de trabajo o el contrato-ley.
- 3) *Conflictos colectivos de naturaleza económica*: son aquellos que surgen con motivo del planteamiento de modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la legislación laboral prevea un procedimiento distinto.
- 4) *Conflictos interobreros*: son aquellos que se refieren a los conflictos generados por la preferencia de derechos o por movimientos escalafonarios; debemos señalar que si bien la denominación pudiese hacer pensar que se refiere específicamente a conflictos entre trabajadores, también lo es que en este tipo de conflictos la parte demandada siempre estará conformada por el sindicato y el patrón, cuando este primero existe en el centro de trabajo.
- 5) *Conflictos intersindicales*: son aquellos que se plantean entre dos o más sindicatos sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o sobre la administración de un contrato-ley.
- 6) *Conflictos entre trabajadores y sindicatos*: son aquellos que surgen principalmente con motivo de la aplicación de la “cláusula de exclusión” que fuera declarada inconstitucional en 2000. Debemos añadir, a lo señalado por el maestro Ovalle Favela, que este tipo de conflictos no se limitan a esa cuestión, pues podemos encontrarnos con otro tipo de procedimientos en que se pueden contraponer los intereses del sindicato con los de otros trabajadores, como el caso de las elecciones sindicales donde haya inconformidad.

Así pues, la importancia de conocer la naturaleza y los alcances de los conflictos de trabajo es fundamental para determinar el procedimiento que habrá de aplicarse a determinada cuestión, atendiendo a las características, los sujetos y las implicaciones del mismo.

2. *Aplicación del procedimiento ordinario laboral*

Nuestra Constitución señala en su artículo 123, apartado A, fracción XXXI, cuáles son los asuntos de los que conocerán las juntas de Conciliación y Arbitraje en el ámbito local, y cuáles son los asuntos de competencia exclusiva de las autoridades federales, delimitando con ello y de forma general el ámbito de aplicación jurisdiccional de la ley laboral.

Hablando del caso concreto del procedimiento ordinario laboral, la LFT busca dejar un amplio margen de aplicación de este procedimiento, al señalar en su artículo 870 que: “Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial” en esta ley”.

A este respecto, el profesor Néstor de Buen señala que: “El juicio ordinario laboral podría ser calificado del juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad es un procedimiento de carácter general, quiere decir, preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial”.⁸

De lo anterior conviene comentar que el procedimiento ordinario laboral busca ser la “regla” en la resolución de los conflictos laborales, por atender a conflictos jurídicos, tanto individuales como colectivos. Al respecto, y visto desde el punto de vista práctico, este procedimiento es el que tiene mayor cantidad de asuntos en las juntas de Conciliación y Arbitraje, representando la mayor carga de trabajo para éstas.

A continuación, y después de haber revisado las generalidades del proceso laboral y las especificaciones teóricas del procedimiento ordinario laboral, realizaremos un análisis descriptivo partiendo de las consideraciones hechas por la LFT.

⁷ Por tramitación especial debemos considerar a aquellos que tienen su procedimiento establecido en la LFT y que son los procedimientos especiales, el procedimiento de huelga y los procedimientos de ejecución, a los que podemos incorporar el procedimiento colectivo de naturaleza económica que también tiene sus consideraciones específicas en la legislación laboral.

⁸ Buen L., Néstor de, *Derecho procesal del trabajo*, 12a. ed., México, Porrúa, 2002, p. 567.

III. PRIMERAS ACTUACIONES EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

Tal y como lo señala el artículo 871 LFT, el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la junta competente, la cual lo turnará al pleno o a la junta especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la junta.

La LFT señala que 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 y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda (artículo 873). En la práctica esto no sucede así, pues la excesiva carga de trabajo de las juntas de Conciliación y Arbitraje hace que este paso llegue a tardar aproximadamente un mes. En cualquier caso, si la notificación no se hace con una anticipación mínima de diez días, o no se notifica a alguno de los demandados (cuando son varios), se deberá señalar nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, siempre y cuando las partes no concurran a la misma (quienes tendrán el derecho de alegar lo conducente ante la falta de notificación), o el actor se desista de las acciones ejercidas en contra de los demandados que no hayan sido notificados (artículo 874).

Cabe señalar que en la demanda del trabajador se ve expresado uno de los principios del derecho procesal del trabajo, el de suplencia de la deficiencia de la demanda (artículo 685), que se traduce en la subsanación que hará la junta cuando ésta sea incompleta, o no comprenda las prestaciones correspondientes al trabajador conforme a la ley. Por otra parte, y bajo esta tesisura, 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 estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días (artículo 873).

Como hemos mencionado, y atendiendo al *principio de concentración*, se busca preparar un procedimiento que pueda desarrollarse sustancialmente en una

sola audiencia, situación que en la práctica merece alguna reconsideración, pues difícilmente se logra este cometido, por lo que nuevamente debemos poner en entredicho a la eficacia en la impartición de justicia laboral.

A ese respecto, las primeras actuaciones de la junta son determinantes en el debido seguimiento dado a un juicio, ya que cualquier violación o falta de formalidad que sea de imposible reparación o trascendente en el resultado son materia de impugnación vía amparo, circunstancia no deseada por las juntas, debido a su alta carga de trabajo.

IV. LA ETAPA DE CONCILIACIÓN

La etapa de conciliación, primera etapa del procedimiento ordinario laboral, tendrá como intención la de conciliar los intereses entre las partes para evitar llegar al juicio laboral, propiamente dicho. Así, en teoría, sólo deberán llegar a juicio los asuntos que verdaderamente contengan la oposición de intereses irreconciliables.

La naturaleza jurídica de la función conciliatoria, de naturaleza autocompositiva, es equivalente a una función jurisdiccional, justificada por sus fines, que son resoluciones acordadas o compuestas entre las partes cuyos intereses encontrados logran un punto intermedio, su común acuerdo alcanza la fuerza legal y les obliga a lo pactado.⁹ Así pues, tenemos a la conciliación como uno de los medios alternativos en la solución de las controversias cuya aplicación en el proceso laboral es una necesidad, y que aplicada correctamente tendrá efectos positivos.

1. Generalidades de la conciliación

En la etapa de conciliación se pueden dar los supuestos de la conciliación, la inasistencia, la obtención de un convenio o el diferimiento de la audiencia. Esta etapa de conciliación está perfectamente delimitada como la primera parte del procedimiento ordinario laboral; encuentra su regulación específica en el artículo 876, en cuyas dos primeras fracciones se explican las características de esta etapa:

⁹ Kurczyn Villalobos, *op. cit.*, p. 102.

- 1) *Comparecencia personal de las partes*: esto es, sin la comparecencia de abogados patronos, asesores o apoderados, buscando que la etapa conciliatoria sea verdaderamente eso, y no se inmiscuyan los intereses o puntos de vista de terceras personas. Evidentemente, cuando el demandado sea una persona moral, acudirá a esta etapa la persona facultada para tal efecto, mientras que en el caso del trabajador, su comparecencia será siempre personal.
- 2) *Intervención de la junta*: la junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. En realidad, si las partes no intentan la conciliación por sí mismas, con el peso de los consejos de sus abogados que conocen las implicaciones de un procedimiento de esta naturaleza, la etapa se convierte en un mero requisito formal,¹⁰ tal y como lo es en la realidad, pues generalmente las partes comparecen con el dicho previo de los abogados de que no hay conciliación, pues las pláticas conciliatorias ya se dieron fuera del procedimiento.

2. *Efectos*

Los efectos de esta etapa también encuentran su fundamento en el artículo 876 de la LFT, y obedecen a los supuestos que hemos señalado con anterioridad. Naturalmente, el objetivo deseado es la obtención de un acuerdo conciliatorio, lo que casi no se da.

- 1) *Obtención de un acuerdo conciliatorio*: si las partes llegaren a un acuerdo se dará por terminado el procedimiento, pues se realizará un convenio que se someterá a la aprobación de la junta, principalmente para verificar la inexistencia de alguna irrenunciabilidad en los derechos laborales; si el convenio se apega a derecho, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
- 2) *Pláticas conciliatorias*: las partes, de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación, quedando notificadas las

¹⁰ Buen L., Néstor de, *op. cit.*, p. 570.

partes de la nueva fecha con los mismos apercibimientos contemplados en la ley.

- 3) *Apercibimientos*: si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones. En caso de que las partes no concurran a esta etapa, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

V. LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

Una vez terminada la etapa de conciliación, y con el desarrollo normal del procedimiento ordinario laboral, continúa la etapa de demanda y excepciones, que en el caso concreto viene a ser donde nace el conflicto de trabajo propiamente dicho como tal, pues es donde la parte actora fija sus pretensiones, ejercitando una acción, y la parte demandada se resiste, oponiendo las excepciones legales que considere pertinentes.

Sin lugar a dudas, la etapa de demanda y excepciones es la parte más importante en el desarrollo del procedimiento ordinario laboral, pues es el resultado del fracaso en la etapa de conciliación, y la base de lo que sucederá en la etapa probatoria. La *fijación de la litis*, por medio de los hechos controvertidos, vendrá a ser el fundamento para que la autoridad laboral resuelva el conflicto planteado, por medio de la valoración de los elementos que le sean proporcionados en el desarrollo del procedimiento.

Es tanta la intención de la autoridad laboral, por lo menos en lo dispuesto por la ley, que el primer paso en la etapa de demanda y excepciones es una exhortación a las partes para que reconsideren la situación (esto atendiendo a una extensión de la función conciliatoria); en caso de que las partes persistan en su actitud, se le da la palabra a la parte actora para que exponga su demanda, y la etapa comienza (artículo 878, fracción I).

1. *La demanda*

La demanda es el acto procesal mediante el cual la parte actora exige el cumplimiento de determinadas prestaciones a su contraparte (parte demanda-

dada) en ejercicio de una acción que le justifique la obtención de ese derecho. En el procedimiento laboral ordinario vamos a tener las acciones derivas del acto que dé origen al procedimiento y que van a variar dependiendo de si se trata de un ejercicio individual o colectivo.

Una vez que el personal jurídico de la junta de Conciliación y Arbitraje ha hecho la exhortación a las partes de reconsiderar una posible conciliación, y éstas han persistido en su actitud, el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos peticionarios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento (artículo 878, fracción II); si la demanda se modifica de forma sustancial, de oficio la junta debe suspender la audiencia, ya que el demandado no tiene conocimiento de estas nuevas circunstancias y se encontraría en estado de indefensión.

Como podemos observar, el trabajador se encuentra con un segundo momento de prevención al momento de ejercitar su acción, pues ya desde la presentación misma de la demanda, la junta le pudo haber señalado las deficiencias al hacer sus pretensiones, caso contrario del patrón, que no goza de estos beneficios.

2. La contestación a la demanda

La contestación de la demanda se dará en términos de la expresión de excepciones, como contrapeso a las acciones intentadas por la parte actora. En ejercicio de la excepción o derecho de defensa en juicio, la parte demandada opone sus excepciones contrarias al ejercicio o acción de su contraparte. Eventualmente, la parte demandada puede ejercer la acción y formular una pretensión, cuando reconviene o contrademanda a la parte actora; en este caso, la parte demanda asume también el papel de parte actora por lo que se refiere a la reconvención; igualmente la parte actora original se convierte en demandada en la reconvención.¹¹ En el procedimiento ordinario laboral, el caso de reconvención promovida por el patrón es un caso poco frecuente,

¹¹ Ovalle Favela, José, *op. cit.*, p. 170.

pues el patrón sólo goza de algunas acciones en ese sentido, como en el caso del pago de salarios en exceso.

Continuando con el desarrollo del procedimiento ordinario laboral, una vez que el actor expone su demanda, el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda de forma oral o por escrito. En este último supuesto estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la junta la expedirá con costo para el demandado (artículo 878, fracción III).

En el escrito de contestación y siguiendo la función del demandado, éste opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. Si el demando recurre al silencio o a las evasivas provocará que se le tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho (artículo 878, fracción IV).

El demandado tiene la posibilidad de establecer las excepciones que considere pertinentes y que pueden ser *ad causam* o *ad procesum*. En el primer supuesto, las defensas que alegue el demandado se referirán a circunstancias que destruyan el vínculo jurídico-laboral, como el caso de negar la relación de trabajo o decir que se está en presencia de un vínculo distinto al laboral; en el segundo supuesto tenemos aquellas excepciones que buscan afectar al proceso, como la de incompetencia.

En caso de que el demandado utilice la excepción de incompetencia, aún así deberá contestar la demanda en la misma audiencia, y si no lo hiciere y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda (artículo 878, fracción V).

3. *Efectos*

Como parte de esta etapa, una vez que las partes han expresado sus acciones y excepciones, éstas podrán por una sola vez replicar (manifestaciones del actor sobre la contestación del demandado) y contrarreplicar (contestación que hace el demandado de la réplica) brevemente, asentándose en actas sus

alegaciones si así lo solicitaren (artículo 878, fracción VI). El aspecto de la brevedad es por demás relativo e impreciso, pues la “brevedad” no se mide en el tiempo, ya que si la demanda es muy amplia y la contestación también, evidentemente la réplica y contrarréplica seguirán la misma suerte.¹²

Posteriormente, si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes (artículo 878, fracción VII), situación que en la práctica no acontece, pues la dilación es mayor.

Como lo hemos mencionado anteriormente, el efecto más importante en esta etapa es la fijación de la litis; sin embargo, se puede dar el supuesto de que esto no se dé en los términos de un proceso. Si recordamos la etapa de conciliación, el hecho de no asistir a ella sólo es muestra de la inconformidad de llegar a un acuerdo, en tanto que en el caso de la etapa que analizamos, la inasistencia trae consecuencias procesales, pues la audiencia se debe continuar con o sin las partes. Podemos resumir estos efectos, basándonos en el artículo 879 LFT, en los siguientes:

- 1) *Incomparecencia del actor*: si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida su demanda.
- 2) *Incomparecencia del demandado*: si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

En este caso, los efectos para la parte que deje de asistir a la etapa de demanda y excepciones pueden ser catastróficos. Principalmente el demandado es quien sufriría las peores consecuencias por no comparecer en esta etapa, aunque posteriormente se pueda incorporar a la audiencia y demostrar en la etapa probatoria alguno de los supuestos que le permitieran complementar su defensa.

También la parte actora que necesite enderezar su demanda y no lo haga por dejar de comparecer a esta audiencia puede sufrir las consecuencias pro-

¹² Buen L., Néstor, *op. cit.*, p. 573.

cesales, pero de ninguna forma dejará de haber litis; incluso en el caso de que no comparezca ninguna de las partes.

VI. LAS PRUEBAS

En el ámbito jurídico-procesal, la expresión *prueba* tiene dos significados: denota un sistema de normas adjetivas —los ordenamientos procesales objetivos, dentro de los que normalmente se contienen los procedimientos probatorios— y un sistema de conceptos: integradores de un capítulo o rama de la ciencia del derecho procesal. Es de entenderse que ambos sentidos concuerdan con los dos momentos del concepto, que es actividad pensante y a la vez como objeto pensado.¹³

Los sistemas probatorios son importantes para la determinación de quién tiene la razón en una controversia, no sólo laboral, pues las pruebas son los medios idóneos que permiten al actor y al demandado justificar el ejercicio de acción o la eficacia de las excepciones. Para la teoría procesal, las pruebas han sido objeto de múltiples interpretaciones, según la óptica desde la cual se les quiera analizar; sin embargo, en el derecho procesal del trabajo, la noción de *prueba* siempre estará acompañada de la noción de derecho procesal, que gozan las partes de una controversia, que se regulará por normas adjetivas y cuya principal finalidad es comprobar que los hechos aducidos son ciertos.

En un procedimiento laboral, incluido el procedimiento ordinario, son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho (artículo 776); que se refieran a hechos controvertidos (artículo 777); que sean ofrecidas con todos los medios necesarios para su desahogo (artículo 780); que se ofrezcan de manera oportuna, es decir en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos (artículo 778), y que sean de posible desahogo.

El sistema procesal laboral, a pesar de que su naturaleza es dispositiva de las partes, se encuentra con particularidades como las contenidas en los artículos 779, 782 y 784 LFT, que son claras muestras de la participación

¹³ Díaz de León, Marco Antonio, *Las pruebas en el derecho procesal del trabajo*, México, Manuel Porrúa, 1981, p. 58.

de la junta en el desarrollo del procedimiento laboral, pues le permite una conducta particularmente activa en las diligencias probatorias; esto como un mecanismo que antecede la resolución que dicha autoridad debe emitir en el asunto que corresponda y que atiende a la necesidad de la junta de allegarse de los medios idóneos para llegar a la verdad jurídica.

Las pruebas cuyo ofrecimiento es más común en materia laboral se encuentran señaladas en el artículo 776 LFT, y desarrolladas en las secciones subsecuentes, siendo las siguientes:¹⁴

- 1) Confesional (artículos 786-794).
- 2) Documental (artículos 795-812).
- 3) Testimonial (artículos 813-820).
- 4) Pericial (artículos 821-826).
- 5) Inspección (artículos 827-829).
- 6) Presuncional (artículos 830-834).
- 7) Instrumental de actuaciones (artículos 835 y 836).
- 8) Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (en específico estas pruebas no encuentran su regulación especial en la LFT; sin embargo, en el caso de las fotografías y las videogramaciones, a pesar de que se encuentran mencionadas de forma específica, son consideradas como una variante de las pruebas documentales).¹⁵

¹⁴ El tema de las pruebas en el proceso laboral se menciona para no dejar la coyuntura en el presente trabajo, con la aclaración de que su estudio requeriría un análisis particular que no es objeto del presente.

¹⁵ Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, noviembre de 2004, t. XX, p. 2049, tesis VIII.4o.7 L. “VIDEOREGABACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. AL SER UNA VARIANTE DE LA PRUEBA DOCUMENTAL LES RESULTAN APLICABLES LAS REGLAS PREVISTAS PARA ÉSTA POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 776, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo establece que en el proceso laboral son admisibles toda clase de pruebas, siempre que no sean contrarias a la moral o al derecho y prevé, especialmente, entre otras pruebas, las fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; por lo cual, es incuestionable que las grabaciones videográficas constituyen un adelanto científico que puede resultar útil como medio probatorio; sin embargo, su ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración no están regulados por la legislación laboral citada, como sucede en relación con la confesional, la testimonial, la pericial y la documental. No obstante ello, si mediante los videocasetes se reproducen imágenes de hechos que pueden tener algún significado probatorio procesal, en tanto que los tratadistas de la teoría general del proceso, particularmente de la prueba judicial, coinciden en que la prueba de

1. *Ofrecimiento*

El laboralista Miguel Bermúdez Cisneros señala que el ofrecimiento de pruebas

...es el acto procesal, mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas a fin de comprobar sus excepciones y defensas, es el que corresponde a lo que Carnelutti llamaba *la disponibilidad de la prueba*. Según él, no bastaba que las pruebas existan, sino que es necesario, además, que las partes y el tribunal dispongan de ellas, es decir, presentarlas en el juicio para que sirvan de base a la sentencia y la normación de éste.¹⁶

Efectivamente, mediante el ofrecimiento se pone ante la autoridad juzgadora el legajo probatorio por el cual se pretende justificar la acción o la excepción; ya corresponderá al tribunal hacer las diligencias y tomar las consideraciones que correspondan a derecho, tal y como lo veremos más adelante, pero mientras tanto el ofrecimiento de pruebas, en el procedimiento ordinario laboral, constituye la siguiente etapa dentro de la audiencia.

En el artículo 880 LFT se establecen los lineamientos para desarrollar la fase probatoria; en lo que respecta a este apartado, sólo nos interesan las primeras tres fracciones que se refieren al ofrecimiento de las probanzas.

- 1) *Ofrecimiento de pruebas de las partes*: el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, y aquél a su vez podrá objetar las del demandado. Las objeciones podrán referirse a dos cuestiones en lo particular: el alcance y valor probatorio, y la autenticidad.

documentos comprende todo aquel instrumento mediante el cual se representan, de manera gráfica, hechos relevantes para el proceso de que se trata, susceptibles de ser apreciados por los sentidos; consecuentemente, debe concluirse que los videocasetes, dada su naturaleza, son una variante de la prueba documental, por ello, les resultan aplicables las reglas sobre el ofrecimiento, admisión, desabogo, objeciones, alcance y valor probatorio establecidas por la Ley Federal del Trabajo para la prueba documental¹⁷. Cuarto Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.

¹⁶ Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, 10a. reimpr., México, Oxford University Press, 2010, p. 423.

Cabe señalar que la falta de comparecencia de alguna de las partes en esta etapa se traduce en la preclusión del derecho de ofrecer pruebas.

- 2) *Pruebas sobre pruebas de la contraparte:* las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.
- 3) *Requisitos en el ofrecimiento de pruebas:* las pruebas deberán ofrecerse con los términos y características generales que hemos mencionado con anterioridad, y con las particularidades que correspondan a cada probanza.
- 4) *Pruebas sobre hechos supervenientes y tachas:* la LFT, a diferencia de otros ordenamientos jurídicos, no hace referencia a las pruebas supervenientes propiamente dichas, pues es muy específica al contemplar el caso concreto de las pruebas sobre hechos supervenientes y las tachas, las cuales pueden ser ofrecidas y admitidas aun cuando la etapa ya se hubiese cerrado (artículo 881).

Un punto fundamental se va a referir a la *carga de la prueba* según corresponda a las partes. El artículo 784 señala las causas que permitirán la eximición de la carga de prueba al trabajador, y se refiere a la obligación patronal de contar con los documentos relacionados con el trabajador en el desempeño de su trabajo; la falta de presentación de éstos presume como ciertos los hechos alegados por el trabajador. Por otra parte, cuando el patrón logra revertir la carga de la prueba, es porque negó la relación laboral, o porque el trabajador demandó en el ámbito de los riesgos de trabajo.

2. *Admisión*

La etapa de admisión de pruebas corresponde a una de las actuaciones de la junta, donde determinará si las probanzas que le fueron ofrecidas cumplen con los requisitos que hemos mencionado con anterioridad, y merecen ser consideradas para continuar con la secuela procesal. La admisión de pruebas

es de actuación exclusiva de la junta; es un acto procesal donde las partes esperan el resultado de las consideraciones de la junta.

La fracción IV del artículo 880 es muy clara al señalar que: "Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las *pruebas que admite y las que deseche*". Como podemos observar, la determinación de la junta puede ser *admitiendo o desechando* una prueba, debiendo fundamentar y motivar cualquiera de las decisiones para evitar alguna violación procedural, la que desde luego puede ser combatida por los medios destinados para ello.

Una vez que la junta ha determinado si admite o desecha las pruebas, deberá dictar un acuerdo donde señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que por ley deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes (situación que tampoco ocurre en la realidad); de igual forma deberá ordenar, si es el caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos contemplados en la ley. Igualmente se dictarán las medidas que sean necesarias a fin de que el día de la audiencia se desahoguen todas las pruebas que se hayan admitido (artículo 883).

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas la junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado, siempre y cuando se encuentren debidamente preparadas.

3. Desahogo

El desahogo de las pruebas es el momento procesal en que las partes manifiestan ante la autoridad las pruebas que les fueron previamente admitidas, con la intención de probar su dicho y fundamentar sus acciones o sus excepciones. En esta etapa, no sólo se requiere el apego a la ley, sino también la habilidad de la persona que esté desahogando las probanzas, para obtener los resultados esperados y probar aquello que verdaderamente se quiere probar.

El desahogo de las pruebas en el procedimiento ordinario laboral se considera en una audiencia especial regulada en el artículo 884 LFT, debiendo seguir las siguientes reglas:

- 1) Una vez que se abre la audiencia se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha. Es decir, la intención primaria de la autoridad es que todas las pruebas se desahoguen en una misma audiencia.
- 2) Si por algún motivo faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley. Por ejemplo, si un testigo no asiste a la audiencia.
- 3) En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso para que le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

4. *La posibilidad de alegar*

El alegato, en sentido procesal, es un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación. Podemos señalar como diferencia entre una demanda o su contestación y un alegato, que en las primeras se presumen ciertos los hechos que se relatan, y en el último se argumenta su certidumbre a partir de la experiencia de las pruebas desahogadas.¹⁷

El alegato atiende a la oralidad dentro del procedimiento ordinario laboral, mediante el cual las partes darán sus conclusiones respecto del procedimiento y las valoraciones personales que se tengan respecto de las pruebas. En la secuela procesal, la LFT es facultativa, pues señala que: “Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, *podrán formular sus alegatos*” (artículo 884, fracción IV); es decir, no es obligatorio alegar, incluso en la práctica los

¹⁷ Buen L., Néstor de, *op. cit.*, p. 579.

abogados laboralistas han preferido no decir alegatos, pues lo consideran como un ejercicio estéril.

Una vez que se ha concluido con el desahogo de las pruebas, y en su caso se han formulado los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y se procederá a esperar el laudo correspondiente (artículo 885).

VII. EL LAUDO

En las resoluciones laborales contempladas por la LFT se encuentra el laudo, que será aquella determinación que decida el fondo del conflicto (artículo 837, fracción III). Dicha resolución se dictará a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, debiendo expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen (artículo 841).

Como podemos ver, a pesar de encontrarnos con dos figuras que son objeto de múltiples interpretaciones como la verdad sabida, la buena fe guardada y la conciencia, cuya definición no es uniforme,¹⁸ señalamos que el laudo debe encontrarse motivado y fundamentado en los preceptos legales, lo que otorga certeza jurídica sobre una determinación de la junta, pues el laudo debe tener congruencia con el procedimiento que le dio origen (artículo 842).

En lo que corresponde al procedimiento ordinario laboral, el artículo 885 primeramente hace referencia al proyecto de laudo, que deberá contener:

- 1) Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvención y contestación de la misma.
- 2) El señalamiento de los hechos controvertidos.
- 3) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- 4) Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado.
- 5) Los puntos resolutivos.

¹⁸ Sobre este tema véase Bermúdez Cisneros, *op. cit.*, pp. 352-356.

De dicho proyecto de laudo, formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la junta (representantes del capital, de los trabajadores y del gobierno), quienes tienen cinco días hábiles para solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad, para lo cual se fijará una audiencia (artículo 886).

Una vez que haya transcurrido el término mencionado o, en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a que haya concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

La discusión y votación del proyecto de laudo se llevará a cabo en sesión de la junta, que seguirá el siguiente procedimiento:

- 1) Primeramente se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formulados por las partes.
- 2) El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
- 3) Terminada la discusión se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. En caso de que el proyecto fuera modificado o adicionado, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado, lo que se hará constar en acta (artículo 889).

VIII. LOS INCIDENTES

Los incidentes son aquellas “eventualidades” que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio. También se puede decir que son aquellos acontecimientos adicionales o imprevistos originados en un negocio y

que han de ser previa o simultáneamente resueltos, según constituyan o no un obstáculo para el proceso.¹⁹

De la noción anterior podemos desprender la naturaleza de los incidentes, que pueden ser de previo y especial pronunciamiento (impiden que el juicio siga) o incidentes en lo general (no suspenden el procedimiento); y se refieren a casos muy específicos que dependen de la naturaleza del incidente y la intención que se busca con éste.

Afortunadamente la LFT es muy clara, y en su artículo 762 enumera a los incidentes que se tratarán como de previo y especial pronunciamiento (nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas), por lo que, *a contrario sensu*, los incidentes que no se encuentren en esta clasificación seguirán el procedimiento conjunto al principal, existiendo a esta regla otras excepciones, como en el caso de la caducidad y la reposición de autos, cuyo trámite también es de previo y especial pronunciamiento.

IX. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo hemos analizado las particularidades del procedimiento ordinario laboral desde un punto de vista teórico y sus implicaciones y desarrollo prácticos, que demuestran su importancia al ser precisamente este procedimiento el que mayor utilización tiene en el ámbito de la justicia laboral.

Sin lugar a dudas, nos encontramos en presencia de un procedimiento objeto de abuso por los litigantes, que en muchos casos lo utilizan como un medio de presión, aunque sepan que no tienen la razón, generando así una excesiva carga de trabajo a las juntas de Conciliación y Arbitraje, entorpeciendo la debida impartición de justicia.

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

¹⁹ Tena Suck, *op. cit.*, p. 100.