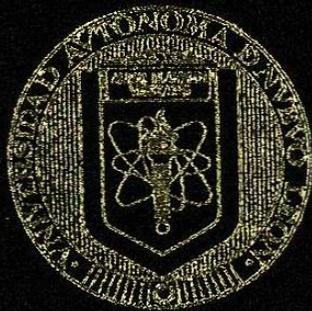


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
Y COLEGIO DE CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



TESIS

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA,
EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO, ADMISION
Y DESAHOGO DE PRUEBAS"

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

QUE PRESENTA EN

Lic. Rafael Ricardo Valadez Moreno

CD. UNIVERSITARIA DE NUEVO LEON ABRIL 2001

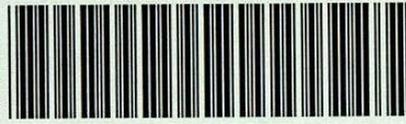
TM

K1

FDYCS

2001

.V3



1020145817

m

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
Y COLEGIO DE CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



TESIS

**“AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA,
EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO, ADMISION
Y DESAHOGO DE PRUEBAS”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL**

QUE PRESENTA EL

Lic. Rafael Ricardo Valadez Moreno

CD. UNIVERSITARIA

ABRIL 2001

301603

TH
K1
FDYES
2001
.V3



FONDO
TESIS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

TESIS: "AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA,
EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO, ADMISIÓN
Y DESAHOGO DE PRUEBAS"

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN
DERECHO LABORAL

Que presenta él:

LIC. RAFAEL RICARDO VALADEZ MORENO.

Cd. Universitaria

Abril 2001.

A mis padres:

José Valadez Ugalde

y

María Emma Moreno Torres

“Por otorgarme todo lo que en la vida, puede pedir un hijo: Vida, Salud, Amor y Educación.”

A Erika Peralta de Luna

“Por tu apoyo y comprensión en el desarrollo de la presente Tesis.”

Indice

Introducción.....	i
Capítulo I. Conceptualización del tema:	1
a) Antecedentes:	1
b) Generalidades:	3
c) Definición:.....	7
Capítulo II. Planteamiento del problema:	11
a) Procedimiento ordinario laboral:.....	12
b) Desarrollo actual de los principios del art. 685 de la LFT:	16
Capítulo III. Desarrollo de la Audiencia Trifásica actual:.....	22
a) Conciliación:.....	22
b) Demanda y Excepciones:	23
c) Ofrecimiento y admisión de pruebas:	28
Capítulo IV: Desarrollo actual de las pruebas en el proceso laboral:	31
a) Pruebas permitidas por LFT:.....	31
Confesional:.....	32
Documental:.....	35
Testimonial:.....	37
Pericial:.....	39
Inspección:.....	40
Presuncional:.....	42
Instrumental de actuaciones:.....	43
Fotografías y demás medios aportados por la ciencia:	43
b) Desahogo actual de las pruebas del procedimiento laboral	46
Capítulo V: Propuestas de reforma a la LFT:	50
a) Respecto a la audiencia trifásica:.....	52
b) Respecto al desahogo de las pruebas:	56

Capítulo VI: Medios objetivos para acreditar las propuestas:	85
a) Encuesta de opinión:	85
b) Ventajas y desventajas:	91
c) Conclusiones.....	103
Bibliografía	106
a) Doctrina.....	106
b) Jurisprudencia.....	107
c) Legislación	107
d) Internet	107

Introducción.

Por medio de la presente investigación se analizará, como se tramitan los expedientes en los tribunales de trabajo y en especial como se desahoga el Procedimiento Ordinario Laboral con el fin de explorar en detalle la etapa de desahogo de pruebas y de testificar si existe o no un rezago en su trámite; ya que se presume en forma errónea que los procesos del orden laboral son resueltos en forma rápida y expedita. Así también, se estudiará si se aplican los principios fundamentales del derecho procesal del trabajo, establecidos en el artículo 685 de La Ley Laboral; y se observará si se cumple cabalmente con la protección otorgada por el artículo 123 Constitucional en el apartado donde se define al Derecho del Trabajo como Protector de la Clase Trabajadora; ya que en caso de existir incumplimiento a dichos ordenamientos jurídicos, de inmediato se planteen todas y cada una de las reformas tanto administrativas como jurídicas que sean necesarias para restituir el otorgamiento tanto de los principios procesales indicados, como la garantía de justicia pronta y expedita que tienen obligación las autoridades de otorgar a los particulares. Con dicha agilidad se busca siguiendo el principio de estabilidad en el empleo; por ejemplo, una reincorporación al trabajo en forma rápida.

Con lo anterior, es terrible que los juicios sean tan dilatados, puesto que nuestro país atraviesa por una crisis en diversos aspectos que lo

componen y que en gran medida son los que le impiden a la sociedad mexicana que avance. Entre ellos se puede mencionar el aspecto político, económico, cultural y social. Por lo que se considera urgente encontrar el medio o diseño de procedimiento ordinario laboral que permita a las partes, contar con la garantía de resolver sus problemas surgidos en la vida de las relaciones laborales; en un periodo de tiempo lo más corto posible, consiguiendo una continuidad en la relación laboral, donde se puedan materializar los sistemas de capacitación en productividad, calidad, higiene, cultura laboral, etc. Obteniendo con ello, que las empresas que existen en el país crezcan generando mas empleos día con día, fortaleciéndose la economía y que México madure como país cubriendo dichos aspectos primordiales de la sociedad, con lo que, se conseguirán las bases para llegar a ser un pueblo autosuficiente.

Si bien como se ha mencionado; nuestro principal objetivo concuerda con la finalidad que tiene el derecho laboral, que consiste en tener un juicio más sencillo y rápido, logrando el equilibrio entre los intereses del patrón y sus trabajadores, obteniendo la justicia social, lo que justifica la elaboración del presente estudio.

No obstante, se insiste y se reitera que la finalidad del derecho procesal y especial de nuestro objeto de estudio, es el procedimiento ordinario laboral, con el fin de que dicho proceso sea cada día más rápido y expedito, objetivo que se espera conseguir incluyendo la etapa de desahogo de pruebas dentro de la audiencia trifásica que actualmente establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 878, mismo que señala que la audiencia en comento, está compuesta por tres fases o etapas:

- a) Etapa conciliatoria.

- b) Etapa de Demanda y Excepciones y,
- c) Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Sin embargo, sí se incluye la Etapa de Desahogo de pruebas el resultado sería contar con un Procedimiento Ordinario Laboral eficaz y no tardío como sucede actualmente.

Ahora bien, se considera incluir dentro del procedimiento Ordinario la etapa de desahogo de pruebas a fin de rescatar materialmente el principio de celeridad en los juicios en trámite, con fundamento en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que el proceso deberá ser sencillo, y con el fin de que resulte ser económico y rápido en su resolución.

Aunado a todo lo anterior, y con el objetivo de otorgar una mayor justificación a la presente investigación, es necesario y urgente revisar el derecho procesal laboral en los aspectos; social, económico, cultural y político.

En lo referente al aspecto social, se considera que es necesario que los trabajadores obtengan una justicia rápida y digna de las Autoridades Laborales con el fin de que los Juicios no sean tardados como actualmente sucede, en lo económico se necesita un proceso con mayor eficacia y rapidez ya que implicaría un menor gasto de los trabajadores o patrones según sea el caso, y en el aspecto político de igual forma; ya que al no costar tanto dinero los Juicios y reincorporarse rápidamente los trabajadores en sus empleos, se favorece a la productividad y en general produce más inversiones en México y a la vez más países querrán tener relaciones políticas con el país .

Por otro lado, se ha mencionado que el principal objetivo, es salvaguardar los intereses de los obreros y patronos dentro de un juicio, presentando una serie de reformas o propuestas que otorguen a la presente investigación la aceleración del proceso ordinario laboral, de tal forma, que el trabajador encuentre en la Autoridad Laboral una respuesta rápida, que tenga su apoyo en un proceso veloz y satisfactorio, el cual procure el principio de continuidad de las relaciones laborales, para que así las empresas sean fuertes y otorguen al trabajador y su familia mejores ingresos y en general •la sociedad satisfaga los aspectos; social, económico, cultural y político.

En conclusión, se habla que existe un problema jurídico social en cuanto a la impartición de justicia en los tribunales del trabajo, debido aun lento desarrollo del procedimiento ordinario laboral, por lo que; se intentará resolver dicho problema, incluyendo la etapa de desahogo de pruebas en la audiencia actual que contiene el juicio ordinario laboral, el cual se llevará a cabo en el orden siguiente:

La parte actora deberá ofrecer las pruebas y el medio de perfeccionamiento de las mismas al momento de ratificar el escrito de la demanda; es decir en su primera intervención. Asimismo el demandado al momento de contestar la demanda, deberá ofrecer sus pruebas y los medios necesarios para perfeccionarlas teniendo la obligación de objetar las pruebas de su contraparte en esa misma intervención. Está podría se una reforma legal a Ley Federal del Trabajo en el apartado de Derecho Procesal.

Nuestra hipótesis tiene como objetivo, comprobar mediante una investigación metodológica y jurídica a la Ley Federal del Trabajo y en particular al procedimiento ordinario laboral, a fin de encontrar los defectos que éste proceso contiene, de tal manera que se pueda

incorporar la etapa de desahogo de pruebas dentro de la audiencia trifásica que se encuentra regulada por el artículo 878 de la LFT; con la idea que dicha audiencia recibiera el nombre de: Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento, Admisión y desahogo de pruebas.

Por último, para conseguir el objetivo señalado, es necesario mediante la investigación encontrar los aspectos negativos que puede traer consigo esta celeridad del procedimiento, por lo que se medirán los riesgos que se pueden acarrear, así como los aspectos positivos o ventajas que otorgaría dicho aceleramiento en el procedimiento con el fin de encontrar un equilibrio entre ambos y encontrar la justificación a la investigación que se realiza.

Capítulo I. Conceptualización del tema:

En el presente capítulo, se busca dar una noción adecuada del tema de estudio de la presente investigación; tratando de analizar las partes del derecho procesal del trabajo, sin descuidar nuestro objetivo principal; consistente en presentar los antecedentes, las generalidades del proceso, y finalmente el concepto del derecho procesal del trabajo, el cual trazará el camino que nos conduzca a rescatar los principios de celeridad y oralidad que actualmente se consideran abandonados.

a) Antecedentes:

El proceso laboral, surge en la búsqueda de una justicia laboral tanto para los trabajadores como para los patrones, con el fin de salvaguardar la relación existente entre dichas partes.

El surgimiento del derecho procesal laboral, tiene sus raíces en el Proceso General, ya que es creado para dar fuerza a las normas jurídicas, por medio de un sistema legal, para la exacta aplicación de dichos ordenamientos, por lo que fue necesario crear un derecho procesal para cada rama del derecho; buscando así, una uniformidad en la interpretación de las leyes según la materia a que corresponden.

La investigación, parte de los antecedentes que se presentan a continuación, con la ayuda de varios juristas en la materia; como lo son Nestor De Buen, Alberto Trueba Urbina, Francisco Córdoba, entre otros; así

como también la utilización del Internet por medio del cual se estableció contacto con la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, etc..

A razón de lo anterior, tenemos que el derecho procesal del trabajo es uno de los más recientes, ya que surge prácticamente en 1911, con la aparición del Departamento del Trabajo, el cual era un organismo que hasta cierto punto, fue controlado por diversas Secretarías. Pero en 1917, cuando entra en vigor la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es cuando se marca esta gran trascendencia para el derecho laboral, ya que consagra la evolución del artículo 123 de nuestra Carta Magna, que además es la primera en el mundo que lo integra. Es entonces cuando los intereses de los políticos se enfocan en cuidar las relaciones obrero - patronales que existían en el país, para salvaguardar la situación económica que prevalecía en aquel entonces en la República Mexicana con las relaciones con el exterior, creando un caos por parte de los trabajadores que desequilibraba las relaciones que se creaban, por lo que en respuesta surgieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje a nivel Municipal, las cuales ventilaban los conflictos que nacían entre los sujetos de la relación laboral; no obstante, se encontraron en la necesidad de la crear una Junta Federal, a fin de dividir los diversos asuntos según la competencia. Para 1940, el panorama tenía una perspectiva más clara, ya que surge a raíz de las reformas laborales la Secretaría del Trabajo y Prevención Social.

Ahora bien, esta permitió un mayor control y sobre todo una respuesta eficaz para la resolución expedita de los conflictos laborales. Todo este contexto, marca el cambio dentro del derecho procesal del trabajo, ya que podemos decir que a medida de que va surgiendo una transformación en el organismo de vigilancia, los legisladores se ven en la necesidad de llevar un orden sistemático de las características que regulan el derecho laboral; por lo que a medida de las diversas reformas que se han hecho a la Ley Federal del Trabajo, el legislador busca resguardar los intereses de las relaciones creadas entre el patrón y el trabajador y a su vez, llevar la exacta aplicación de la Ley mediante un procedimiento para obtener los mejores resultados tanto para el patrón como para el trabajador, buscando no agraviar los principios fundamentales del derecho procesal laboral que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Generalidades:

En la presente investigación, se considera necesario comprobar la creación del Derecho Laboral y a su vez la creación del Proceso, los cuales se definirán más adelante desglosando cada uno de sus elementos.

No obstante, se considera que antes se debe tomar en cuenta la importancia que tiene el Derecho Laboral para la sociedad, logrando así una guía para encuadrar la razón del proceso y la terminación del mismo dentro de la sociedad.

El autor Jesús Castorena, señala que:

"Hubo una época en que la preocupación de los sociólogos, y por lo tanto de la sociología, que consistió en descubrir cuál o cuáles son aquellos hechos determinantes de lo social, ya que los hombres no pueden vivir sino en sociedad".¹

Por lo que se determinó lo siguiente; para que un individuo pueda desarrollarse, es necesario que conviva en sociedad, ya que el hombre para poder cubrir sus necesidades principales para su subsistencia, es necesario que establezca relaciones, para poder comunicarse, educarse, trabajar, desarrollarse, etc.

Para lograr la relación de dicho estudio del comportamiento de la sociedad a las relaciones de trabajo, se busca que el desarrollo en dichas actividades sea más seguro, a fin de que al momento que se presente algún conflicto de carácter laboral aun individuo, se considere que se debe indagar a fondo el comportamiento de la sociedad ante el derecho. Por lo que el jurista, anteriormente mencionado señala, que:

“ El derecho objetivo es la interdependencia imperativa, en la forma y términos en que el propio Derecho es imperativo; y el derecho subjetivo es la situación que guarda cada persona respecto de las demás, dentro del conjunto de las formas obligadas de la interdependencia”.²

Es decir, el fin del derecho objetivo es que las Autoridades Laborales apliquen su poder, interviniendo en el momento en que los trabajadores se vean obligados a establecer un juicio, por lo que deben de someterse con confianza al Derecho Laboral Procesal como una garantía o medio de defensa de la relación que se crea entre éste y el patrón.

Lo importante es buscar que las relaciones laborales de los trabajadores sean más seguras, sin referimos solamente al desarrollo de su trabajo, sino también en cuanto a los medios de seguridad, salarios, prestaciones, etc., sino por el contrario, con la presente investigación se pretende otorgar una mayor seguridad, certeza y confianza al trabajador para que al momento en que termine su relación laboral, dicho trabajador, sin dudarlo y con la seguridad de una justicia pronta y expedita acuda ante la autoridad laboral para que le revisen su situación jurídica laboral, y si se presenta algún problema promueva un Juicio para que la Autoridad Laboral se lo resuelva.

¹ Castorena Jesús, *Procesos del derecho obrero*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones y Ciencias Jurídicas, p. 9.

² Castorena Jesús, *op.cit.*, nota 1, p. 12.

Es importante señalar, que para el trámite o proceso de dichos derechos es necesaria la aplicación de la norma laboral, ya que en este supuesto es indispensable corroborar el derecho objetivo y subjetivo que trae consigo. Toda vez, que el derecho objetivo se muestra con la actividad de los trabajadores a diferencia de la independencia del derecho subjetivo que tienen los trabajadores en su rama respectiva. Existen supuestos para regular al derecho objetivo; por medio de la inspección que lleva acabo la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, que en todo momento busca el equilibrio entre las fuerzas de producción y el capital como lo ordena la Ley Federal del Trabajo, Mismo que se consigue realizando la vigilancia en la relación que guardan el trabajador con el patrón, los cuales a su vez, deben de cumplir con sus respectivas obligaciones y derechos, ya que de no ser así, serán sancionados por dicha Secretaría, buscando de esta manera complementar el derecho subjetivo. Toda vez, que al buscar el bienestar del trabajador elevando su nivel de vida, protegiendo su salud y el medio ambiente en donde labora, obtiene mayores beneficios tanto para dichos trabajadores como para los patrones, y con ello, existirá mayor productividad y mejores ganancias para su negocio, provocando un incremento en la creación de empleos que repercuta en una mejor sociedad en todos sus aspectos que la integran.

c) Definición

Para obtener una mayor perspectiva del Derecho Procesal Laboral, estudiaremos dos figuras jurídicas que giran alrededor del este; una es el Proceso y la otra el Procedimiento, las cuales enmarcan nuestra investigación, por lo que se considera necesario definir cada uno de estos conceptos en el orden siguiente:

El autor Francisco Córdoba Romero cita al jurista Armando Porras López el cual señala la diferencia que existe entre el proceso y el procedimiento:

"...El proceso ya como relación o como situación, es un principio o idea jurídica directriz, en tanto que el procedimiento es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso, otra distinción es que; el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento; es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso. Ahora bien, el proceso es lo abstracto, en tanto que el procedimiento es lo concreto; el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido".³

Por lo anterior, podemos señalar que el proceso es el género de donde surge un método por medio del cual se obtiene un resultado, mientras que el procedimiento es la especie; es decir, se tiene que pasar

por una serie de etapas para poder obtener dicho resultado. En conclusión se dice, que para llegar al proceso es necesario agotar las etapas de dicho procedimiento.

Ahora bien, después de realizar una distinción entre el proceso y el procedimiento, estudiaremos el concepto que aporta el autor Nestor De Buen Lozano respecto al procedimiento laboral:

"Es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo."⁴

Si se analiza la anterior definición, dicho jurista menciona que el proceso laboral contiene los elementos básicos de la materia laboral al mencionar que; "Es un conjunto de normas, el cual se encarga de buscar una solución a los problemas obrero-patronales que se presenten siempre y cuando sean mediante una solución jurisdiccional", es decir, que se encuentren conforme a derecho.

Sin embargo el autor, Alberto Trueba Urbina, menciona un aspecto muy importante en su definición:

"... El derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y

³ Porras López, Armando, "Derecho procesal del trabajo" , en Córdova Romero, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Cárdenas, 1986, pp. 4-5.

⁴ De Buen, Nestor, *Derecho procesal laboral*, México, Editorial Porrúa, 1997, p. 38.

económico en las relaciones obrero - patronales, inter - obreras e inter - patronales..."⁵

La anterior definición otorga una garantía, ya que habla del mantenimiento del orden jurídico y económico, por lo que busca dar esa garantía jurídica indispensable en la relación obrero - patronal protegiendo los intereses de estos y consiguiendo a su vez un equilibrio entre ambos.

Ahora bien, una vez analizadas las anteriores definiciones y con el fin de entrar directamente a la presente investigación, se estudiará detalladamente el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es donde se establecen los principios fundamentales del derecho procesal de donde emana y se regula dicho procedimiento; el cual menciona lo siguiente:

Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso...

Del anterior artículo, se destaca que uno de los principios más importantes y que distingue al derecho del trabajo de otras materias, es el principio de Oralidad, el cual se estudiará más adelante, pero sin interrumpir los derechos esenciales que nuestra Carta Magna señala en su

⁵ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1996, p.74.

artículo 123, mismo que fue creado en defensa de los trabajadores y de sus relaciones laborales.

En conclusión, se considera que el Proceso laboral, es una forma de mediación entre las partes dentro del cual se busca el interés personal de la relación obrero – patronal, por ejemplo: con la indemnización o la reinstalación del trabajador, “Siguiendo el principio de estabilidad en el empleo”... Por lo que necesita ser estudiado y valorado el tiempo que tarda en desahogarse el proceso, ya que se obtendría el objetivo que se busca en la presente investigación, que es otorgarle celeridad al procedimiento, buscando proteger los intereses de la relación obrero – patronal mediante el equilibrio entre los diversos factores de la producción y el capital.

Capítulo II. Planteamiento del problema:

El principal objetivo de este capítulo, es ofrecer un panorama del procedimiento ordinario laboral exponiendo cada una de sus etapas y como se desahogan en la práctica, comparándolo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Posteriormente se demostrará, cómo y cuándo sería el momento idóneo para el ofrecimiento y desahogo de las pruebas dentro de la audiencia trifásica, con el objeto de otorgar una mayor celeridad, ya que actualmente dicho proceso es sumamente tardado desde su inicio hasta su resolución; por lo que es necesario encontrar los vicios que presenta la práctica en dicho procedimiento y observar:

- a) Si realmente existe un rezago en el cumplimiento de la Ley.
- b) Si es que ha quedado obsoleta la forma en que la Ley contempla el desahogo del Procedimiento Ordinario Laboral.
- c) Si se respetan y se aplican todos y cada uno de los principios fundamentales del derecho procesal laboral y;
- d) Si es factible, objetiva y realizable las propuestas de reforma que se necesitan plantear y acreditar en la presente tesis, a fin de recuperar la eficacia del Procedimiento Ordinario Laboral.

a) Procedimiento Ordinario Laboral:

Mencionada la problemática que vive actualmente el procedimiento ordinario laboral, es necesario precisar como se integra; es decir, cuantas etapas tiene el mismo, en que materia del derecho es aplicable, que autoridades son las encargadas de hacerlo valer, etc.

Dicho procedimiento solo tiene aplicación en derecho laboral, por medio del cual se tramitan todos y cada uno de los conflictos surgidos de las relaciones laborales, mismo que está compuesto de una audiencia trifásica, es decir de tres fases, que se instaura en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que tienen como objetivo la obtención de una justicia rápida y expedita a fin de que las partes y sobretodo los trabajadores resuelvan sus controversias, resolviendo el estado que guardara su relación de trabajo con el patrón o en su caso obteniendo lo que a sus derechos convenga.

Ahora bien, para que dicho procedimiento de inicio es necesario la presentación de la demanda haciendo valer el principio de instancia de parte, establecido en el artículo 685 de la Ley Laboral que al respecto el jurista Jesús Castorena nos menciona:

“Son partes en el proceso obrero las personas físicas o morales sobre quienes recaen los resultados de los laudos. Para ser parte, se requiere tener un interés que se encuentre amenazado o haya sido

transgredido, y que para conjurar la amenaza o restituir en el disfrute del derecho a la víctima, está se defiende”.

Las partes dentro de un juicio pueden ser: el trabajador, el patrón, sindicatos y cualquier otra persona que acredite tener interés jurídico en el juicio; es decir, que mediante el incumplimiento de una obligación se vean afectados los derechos de alguna de las partes. Al respecto, el jurista que se menciona con anterioridad señala:

“La idea de parte en el proceso puede y debe estar apoyada en una situación adjetiva, o sea procesal. No es la posición de un derecho, o de interés lo que da a la persona la calidad de parte en el proceso; si no una u otra la constituyen en parte de una relación substantiva, pero hasta allí. La calidad de parte en proceso se genera por el ejercicio de la acción; es pues, la pretensión deducida ante el órgano jurisdiccional, la que configura y hace nacer a las partes en el proceso; es decir, es un acto unilateral, la pretensión del actor que determina que él y la persona en contra de quien dirige la acción, e hipotéticamente los terceros que puedan resultar afectados por la pretensión, se constituyan en partes”.

Con lo anterior se aprecia que las partes dentro del proceso, pueden ser aquella persona que interponga una acción en contra de otra, pero, que la misma este afectando sus derechos por la falta de cumplimiento de una obligación. Reforzando lo señalado anteriormente al mencionar que las partes; pueden ser, el trabajador o el patrón, etc. Es decir, que estos no

cumplen exactamente con lo pactado en su contrato de trabajo, por lo que se ven en obligados acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a interponer una demanda. Asimismo, el sindicato también puede ser parte dentro del juicio, ya que cuando se trata de interponer una demanda de sus agremiados a los que representa en contra del patrón o la empresa, se debe precisar con claridad dentro de la demanda los nombres de cada uno de los trabajadores que la promueven.

No obstante lo anterior y a fin de acreditarlo se transcribe la siguiente tesis jurisprudencial, misma que lleva por rubro:

SINDICATOS. LAS DEMANDAS DE TRABAJO EN REPRESENTACIÓN DE SUS AGREMIADOS, DEBEN EXPRESAR LOS NOMBRES DE ÉSTOS.-

Cuando los sindicatos ejerciten acciones en que se discutan únicamente derechos patrimoniales de los trabajadores en lo personal, deben precisar, en sus respectivas demandas de trabajo, los nombres de esos trabajadores.

Con esta jurisprudencia se puede apreciar que el sindicato sólo actuará como representante de los trabajadores y en nombre propio de éstos y no por su propia cuenta, sin dejar a un lado la facultad que tienen para tomar decisiones que beneficien a sus integrantes dentro del proceso.

En la Ley Laboral es su artículo 685 se contemplan los principios en que debe estar basado cualquier proceso en trámite, el cual debe llevar

un cierto equilibrio y otorga la seguridad de obtener justicia y equidad para las partes; es decir,

Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Es importante tomar en cuenta, que de los principios en mención se desprende una garantía para la parte que promueve una demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Garantía que consiste, en que las Juntas tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Lo cual, en la práctica no sucede, ya que dichas Juntas en lugar de llevar a cabo esas medidas necesarias, lo único que hacen es poner barreras en el desahogo de las pruebas o señalar demasiadas audiencias para un solo día de trabajo, las cuales terminan difiriéndose por lo avanzado de la hora o por común acuerdo de las partes, cuando el juicio ya había sido diferido en una sola ocasión, como lo permite la ley. Los anteriores ejemplos de lo que ocurre en la práctica actual, acredita que no es cierto que se otorgue la garantía que señala el artículo 685 en mención. Por lo que justifica la realización de la presente tesis, a fin de terminar con los mencionados vicios.

b) Desarrollo actual de los principios del art. 685 de la LFT:

Ahora bien, dicho artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, como ya se señalaba contempla distintos principios fundamentales del derecho procesal; por lo que se analizará uno por uno, con el fin de verificar si en la practica se respeta su ordenamiento.

El principio de publicidad entre otros, señala que las audiencias son públicas, por lo que pueden estar presentes todas aquellas personas que deseen siempre y cuando no intervengan en el desarrollo de ésta, dicho principio actualmente se aplica en forma correcta. Salvo, cuando en forma ordinaria las autoridades de las Juntas no ponen orden y las partes están asesorando en el acto mismo de la audiencia a sus representados en caso del desahogo de una prueba, lo cual está prohibido por la ley. No obstante, lo que importante no es ver si los funcionarios de la Juntas hacen su trabajo o no, si no por el contrario se trata de ver las deficiencias y demostrar la razón y justificación del cambio en el proceso, el cual ayude a las partes y principalmente al trabajador con la resolución rápida y expedita de su asunto.

Ahora bien, el principio de gratuidad, se refiere a que el estado tiene la obligación de proporcionar a los gobernados los elementos necesarios para que se pueda llevar el asunto ante la autoridad competente, y el

mismo sea resuelto de forma pacífica y sobretodo sin algún costo para las partes, tal como lo consagra el artículo 17 Constitucional párrafo segundo, que nos dice:

“Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales”.

Al respecto, este principio actualmente se lleva en forma regular en cuanto a su cumplimiento, aunque se considera se puede rescatar siempre y cuando se termine con el gran rezago que existe en los tribunales del derecho del trabajo; ya que actualmente los funcionarios se aprovechan de ello y extorsionan a las partes, condicionándoles los trámites de los expedientes mencionándoles, que si no quieren que se les atrase el Juicio que le otorguen una dádiva para que le mueva rápido; ya que de lo contrario su juicio no va a caminar.

En cuanto al principio de inmediatez, se considera que es un de los principios más importantes ya que le corresponde a las autoridades que conozcan del caso, de que permanezcan en contacto con las partes y también deben presenciar personalmente el desarrollo de la audiencia, para así conocer todo el desarrollo y a su vez en caso de que surja algún inconveniente dentro del juicio, sea de su entero conocimiento para que al momento de dictar el laudo sea resuelto de manera justa y eficaz, como lo establecen los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo que mencionan que los laudos deben ser dictados a verdad sabida y buena fe guardada. Obviamente con lo expuesto al principio anterior, es evidente que este principio en la práctica judicial no se aplica, toda vez que no se

cuenta con el personal administrativo necesario en los tribunales para dar respuesta a tan abundante demanda de expedientes de trabajo que existen en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Asimismo, no se aplica el principio de inmediatez debido a esa actitud de desatención por parte de los funcionarios en los Juicios, que provoca ese rezago tan grande en la inaplicación del principio que se comenta.

Ahora bien, uno de los principios más importantes y distintivos de la materia laboral, es el principio de Oralidad, ya que no hay otra rama del derecho en México que lo contenga. Por lo que dicho principio, por sí sólo implica la presencia de las partes en el desahogo de la audiencia y el predominio de la palabra sobre la escritura, sin descuidar que se asiente en autos todo lo dicho durante el procedimiento que a su vez forman las actuaciones de dicho procedimiento como lo establece el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“ En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley”.

A su vez, encontramos una opinión de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que nos dice lo siguiente:

“AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL, LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE.- El procedimiento en materia laboral requiere que las partes comparezcan personalmente a las audiencias, y no por escrito; esto es, que si una de las partes comparece por escrito, debe tenerse por no presente en la

audiencia, pues los artículos 753, 759 y 760 de la Ley Federal del Trabajo, (Arts. 876, 878 y 880 de las reformas del 1980), se desprende que las partes, por sí o por su representante, deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no pueda servirse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contestación, pero es indispensable que las partes estén presentes y que los escritos correspondientes sean reproducidos y ratificados en la audiencia”.

Se puede observar que dentro de este principio se consagra una de las características más importantes del procedimiento laboral, ya que dentro de la audiencia las partes en su intervención, tienen la obligación de comparecer personalmente, demostrar su personalidad jurídica y reproducir o ratificar los escritos que presenten, así como la narración verbal de los acontecimientos o todo acto jurídico que realizaren las partes dentro de la Audiencia trifásica.

En lo que respecta al principio de Instancia de parte, es evidente que para que se ponga en marcha el órgano jurisdiccional se necesita que el particular ejercite el derecho de acción, solicitando la intervención del Estado, por medio de la presentación de la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda; ya que en caso contrario, la autoridad actuaría de oficio y cometería infinidad de anomalías, a razón de que nadie puede estar más enterado de un problema, más que el que

lo padece y el estado no puede estar en todas las relaciones laborales que existen en el país para intervenir cuando surja un problema.

En cuanto al principio de Economía, el mismo se refiere a una especie de concentración ligada a la rapidez, es decir, el espíritu de dicho principio; es que en un solo acto, se desahogue la audiencia trifásica o mínimo su mayoría, para que de ésta manera se economice en el tiempo y se resuelva un conflicto a fin de cumplir el objetivo de la autoridad de otorgar una justicia en forma rápida y expedita.

Ahora bien, otro principio es el de "Suplencia de la demanda del trabajador", el artículo 873 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo establece: ..."Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días".... Es muy importante este principio, ya que cuando exista un error en la demanda. La Junta tendrá la obligación; de prevenir al actor o en su caso de corregir de oficio dicho error, hacer valer la prestación o acción que corresponda. Por ejemplo, cuando el trabajador este haciendo valer la acción de Indemnización por un despido injustificado y no haya solicitado el pago de salarios caídos; la Junta laboral de Oficio, si resuelve que existió

despido y que el mismo fue injustificado y condena indemnizar al trabajador, puede condenar al patrón al pago de salarios caídos, ya que es una prestación accesoria a dichas acciones ejercitadas. De lo anterior se desprende una de las principales características del Procedimiento Ordinario Laboral y por lógica del Derecho laboral en general; es decir, "Dicho derecho parte de la desigualdad para llegar a la igualdad". Por lo que es un derecho exclusivo para los trabajadores excluyendo en todos los aspectos al patrón. Al respecto, el jurista Francisco Ross Gámez, menciona:

"Desvirtúan por completo la naturaleza y concepto moderno de la acción, que se considera un derecho autónomo, subjetivo, de orden público y de carácter eminentemente potestativo, que es dirigido al Estado para presentación de la actividad Jurisdiccional".

Así mismo otra característica de dicho proceso, tiene que ver con el principio de sencillez, ya que se busca que todo lo actuado por parte de la autoridad sea de manera expedita y llana, es decir sin utilizar formalismos que en otras ramas del derecho se utilizan, por lo que tanto los escritos, como las alegaciones que se hagan en la audiencia trifásica deberán ser breves, claras y concisas como lo establecen los artículos 721 y 878 de la Ley Federal del Trabajo, al mencionar que las actuaciones realizadas deben ser autorizadas por el Secretario y hacerlas constar en actas, las cuales deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervengan.

Capítulo III. Desarrollo de la Audiencia Trifásica actual

Se dice que cada proceso tiene un desarrollo, el cual se considera dividido en etapas y como el procedimiento ordinario laboral está compuesto por una audiencia trifásica, se analizará una por una, para así llegar al punto que se pretende acreditar con esta investigación.

La audiencia trifásica, está compuesta como su nombre lo indica por tres etapas, que son:

- a) Conciliación.
- b) Demanda y Excepciones y,
- c) Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Mismas que se analizarán con el fin de conocerlas, estudiarlas y criticarlas para estar en posibilidad de otorgar una evaluación y comprobar si en la actualidad cumplen la tarea para la cual fueron creadas. Primero tenemos:

a) Conciliación

En esta etapa es donde las partes comparecen personalmente a la Junta, como lo señala el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, en donde dispone que deberá de acudir sin abogados, asesores o

apoderados, tomando a su vez la Junta la función de intervenir en las pláticas entre las partes, tratando de hacerlas llegar a un acuerdo y en caso de ser así, las Juntas aprobarán dicho acuerdo con la celebración de un convenio, mismo que aprobará y sancionará de conformidad con el artículo 33 de la Ley del Materia elevándolo como si se tratará de laudo ejecutoriado; de no ser así y que las partes no lleguen a dicho arreglo podrán solicitar la suspensión de la audiencia a la Junta, misma que por una sola vez diferirá la audiencia, otorgándoles a las partes el término de ocho días para la reanudación de ésta, y si aún así, las partes no llegan a un acuerdo entonces se les tendrá por inconformes, pasando así a la etapa de demanda y excepciones de conformidad con lo dispuesto por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Demanda y Excepciones:

Demanda:

Para determinar lo que es la demanda, se considera prudente analizar el derecho de acción que tienen los particulares, mismo que al hacerlo valer, provocan que el órgano judicial se ponga en marcha y resuelva si las pretensiones que integran la demanda del actor son procedentes o no. Al respecto el autor Francisco Córdova Romero, menciona que es:

“La acción procesal es un derecho autónomo, o sea, no es lo mismo el derecho material de los tres meses de indemnización y los salarios caídos, que el derecho a instar los tribunales laborales para que intervengan en la solución de su conflicto. Por lo que se aprecia que la acción laboral procesal tiene un doble contenido, primero lograr la actividad de la Junta para que conozca del conflicto, y segundo, buscar obtener un laudo en el que se reconozca su derecho a los tres meses de indemnización constitucional y el pago de los salarios caídos. Sólo así se les satisface su interés jurídico”.⁶

De lo anterior se desprende que la acción.- Es el derecho que tiene el actor para pedir ante un órgano jurisdiccional que se haga justicia. Asimismo dicha acción, cuenta con los siguientes pasos a seguir:

Primero.- Sólo puede surgir, si el actor ejercita dicho derecho que tiene como particular.

Segundo.- Al activarse la acción, provoca que el sujeto pasivo o demandado sea quien se defienda, o en su caso cumpla con las pretensiones del actor que ejercitó dicho derecho, el cual en la mayoría de los casos es el patrón.

Tercero.- Este elemento es la pretensión, que se lleva a cabo por medio del derecho de acción, el cual le sirve como vehículo para su

⁶ Córdova Romero, Francisco. Derecho procesal del trabajo. México, Editorial Cárdenas, 1986. p.63.

aplicación, al acudir el actor ante el órgano jurisdiccional a fin de que se estudien las pretensiones reclamadas y,

Cuarto.- Es el provocar la actividad jurisdiccional de la Junta, es decir, activar la potestad que tiene ésta para administrar Justicia y en su oportunidad dicte Laudo correspondiente.

Asimismo con un breve análisis de lo que es la acción procesal se continuará con la etapa de demanda que se trata, la cual para que produzca efectos jurídicos se necesita que se plantee en los tribunales Jurisdiccionales ejercitando el derecho de acción procesal. Es decir, los elementos de dicha acción son los que le otorgan la fuerza a la demanda para que surta sus efectos. Al respecto el jurista Córdoba Romero proporciona su definición de la demanda, que dice:

“Es el acto formal mediante el cual, el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional, a fin de que la Ley proteja el derecho invocado”.⁷

De lo anterior, se puede concluir que la demanda es el medio por el que el actor ejercita su acción, a fin de reclamar el pago o cumpliendo sus pretensiones, según sea el caso. Obviamente la demanda tiene que ser por escrito conforme al principio de instancia de parte. Pero, no es necesario que el actor siempre y cuando sea el trabajador necesite

indispensablemente conocer el nombre de su patrón, sino basta con que conozca el domicilio de la empresa o establecimiento donde prestó servicios, para que la autoridad laboral le dé trámite a la demanda presentada y le corra traslado al patrón emplazándolo a Juicio. Lo anterior de conformidad con lo dispuesto por los artículos 685 y 712 de la Ley Federal del Trabajo.

Excepciones:

Expuesta la demanda por el actor el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito, en la que opondrá sus excepciones y defensas debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos; ya que el silencio y las evasivas harán que se le tenga por admitidos aquellos hechos sobre los que no suscite controversia y el castigo es que no podrá ofrecer elemento probatorio alguno, salvo prueba en contrario. Ahora bien, al hablar de excepciones tenemos que decir que hay de dos clases de las mismas: Las perentorias y las dilatorias, las primeras tienden a destruir la acción y las segundas dilantan su ejercicio y ponen obstáculos para la tramitación del proceso. Asimismo, dichas excepciones que la parte demandada o sujeto pasivo interponen, buscan defenderse de las acciones del actor; es decir, es un medio de defensa a favor del

⁷ *Ibidem*, p. 65.

demandado, aunque convendría hacer un breve señalamiento en cuanto a la diferencia que se establece entre la defensa y la excepción, observando que la defensa se refiere, a ir en contra de lo expuesto en la acción por el sujeto activo, mientras que la excepción trata de cierto modo de destruir o dilatarar la acción. En conclusión, tenemos que la defensa va dirigida a los elementos que constituyen o integran una acción, con el fin de demostrar que ésta no llega a constituirse o integrarse; mientras que la excepción se dirige a la acción cuando ya está integrada o constituida.

Así también, es de gran importancia que el demandado comparezca personalmente ante la Junta, a dar contestación a la demanda interpuesta en su contra; ya que de lo contrario de conformidad con lo dispuesto por los artículos 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, el demandado se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y sólo con la posibilidad de ofrecer pruebas en contrario, limitándolo a que con las mismas 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. No obstante lo anterior, se insiste y se reitera que dicha contestación a la demanda podrá ser realizada en forma verbal o escrita, misma que producirá efectos jurídicos. Ejemplos: Establecer la litis o controversia entre las partes o establecer una relación jurídica entre el demandado, la autoridad y el actor, etc.

c) Ofrecimiento y Admisión de pruebas:

Ofrecimiento y admisión de pruebas:

Esta parte del proceso, es la tercera y última etapa de la Audiencia "Trifásica", que lleva por nombre: Ofrecimiento y admisión de pruebas. Pero antes de analizar dicha audiencia, se necesita señalar el concepto de prueba, que al respecto el Jurista Francisco Ramírez, nos dice:

"En sentido jurídico y específicamente en sentido jurídico procesal, la prueba es ambas cosas: un método de averiguación y un método de comprobación. La prueba penal es, normalmente, averiguación, búsqueda, procurar algo."⁸

Asimismo las pruebas tienen como finalidad, que las partes acrediten tanto sus acciones como sus excepciones dependiendo cada caso, pero al ofrecerse las mismas deben de ir relacionadas con los hechos controvertidos en la litis planteada, ya que de lo contrario las mismas deberán ser desechadas de conformidad con lo dispuesto por los artículos 777, 779 y 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, dicha audiencia obedece a ciertas normas que dispone el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

⁸ Ramírez Fonseca, Francisco, *La prueba en el procedimiento laboral*, México, Editorial Porrúa, 1978, p.75.

I. El actor ofrecerá sus pruebas en la relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contra parte, 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 diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos; ...

Como se aprecia dicho artículo establece diversas normas, que las partes tienen la obligación de seguir para el ofrecimiento de sus pruebas, mismas que se enumeran de la siguiente forma:

- a) Los lineamientos conforme a los cuales las partes deben de ofrecer las pruebas.
- b) El orden en que deben ofrecer dichas pruebas.
- c) Las obligaciones que tendrán las partes, con el ofrecimiento de las mismas y,
- d) Que las pruebas que se ofrezcan deben estar relacionadas con la litis planteada.

El artículo 880 además establece claramente que las partes pueden ofrecer nuevas pruebas que se relacionen con las ya ofrecidas por la contraparte, es decir, podrán presentar aquellas pruebas que crean convenientes para contraponerlas; pero, la audiencia se tendrá que suspender por un término de diez días a solicitud de éste.

La aceptación de las pruebas, se realiza mediante el acuerdo de admisión de pruebas que hace la Junta de Conciliación y Arbitraje, una vez que las partes han ofrecido y se han objetado mutuamente las pruebas permitidas por la ley, mismas que estudiará la Junta y determinará si tienen relación con la litis , ya que sino, dichas pruebas las desechará.

Capítulo IV: Desarrollo actual de las pruebas en el proceso laboral

Ahora bien, con el fin de ampliar la información sobre las pruebas que pueden ser admitidas por la ley, se analizará cada uno de los elementos de prueba permitidos, así como su desahogo que se aprecia a continuación:

a) Pruebas permitidas por la Ley Federal del Trabajo:

Las pruebas que son admitidas por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 son las que enumeran en el orden siguiente:

Artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones;

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

Se considera necesario dentro de la presente investigación analizar, el desarrollo de cada una de las pruebas; ya que son en cierta forma el punto principal del tema. Primero se expondrá el concepto y el desahogo de cada una de las pruebas en mención.

Confesional:

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos da su opinión acerca de la prueba confesional:

“PRUEBA CONFESIONAL.- Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace.”

También el maestro Nestor De Buen, nos da su opinión acerca de dicho concepto en donde comenta:

“La confesión, es la declaración que hace, una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmativos por el adversario y favorables a éste”.⁹

Las personas que pueden presentarse a desahogar la prueba, son las partes que intervienen en el Juicio, mismas que deben de ser personas físicas, y en caso de que se trate de personas morales, las posiciones

⁹ De Buen, Nestor, Op. Cit., p.435.

deberán ser hechas por un representante legal debidamente autorizado para ello. El artículo 788 de la LFT nos señala que en caso de que se trate de personas morales, deberá ser hecha la confesión por medio de su representante legal, que puede ser escogido por los directivos de la empresa, e inclusive puede ser el administrador, gerente, director, o la persona que consideren conveniente, aunque pueden en algunas ocasiones designar al abogado de la empresa, el cual lleva cierta ventaja sobre el trabajador ya que se presume que conoce más de la materia; es decir, conoce el desahogo de la prueba en mención y sobretodo tiene conocimiento del sentido en que pueden ser hechas las posiciones que se le formulen.

La prueba confesional se desahoga en base a posiciones, las cuales son una serie de preguntas que deben ser contestadas, primeramente de forma afirmativa o negativa, teniendo la oportunidad el absolvente de realizar alguna aclaración después de contestar en tal o cual sentido mencionado. Las posiciones en mención no podrán ser contestadas con evasivas o respuestas que dejen alguna duda al respecto, es aquí donde las partes actúan solas sin la intervención de sus abogados o asesores, y en caso de que alguna de las partes no comparezca se les tendrán por contestadas las posiciones que se le formulen en sentido afirmativo. Claro siempre y cuando se le haya apercibido al absolvente del anterior acontecimiento y además de que se le notificará personalmente de dicha

advertencia. Aunado a todo lo anterior, el artículo 790 de la multicitada Ley Federal de Trabajo, nos menciona las normas de cómo se debe de llevar a cabo el desahogo de la prueba en comento, la cual comienza con la formulación de las posiciones que deben de realizarse de manera verbal o por escrito y deben ser presentadas en el momento de la audiencia; el contenido de las posiciones debe ser conforme a los hechos controvertidos, por lo que no se pueden presentar hechos que no tengan nada que ver con la litis. Asimismo, las personas que absuelvan posiciones lo deberán hacer bajo protesta de decir verdad, y apercibidos de que en caso de ser falso su dicho, la Autoridad hará constar en autos tal hecho, debiendo consignar al absolvente a la autoridad penal correspondiente por el Delito de Falsedad de Declaraciones ante una Autoridad. Por último, las partes que intervengan en el desahogo de la Confesional deberán firmar las actas de la audiencia constando así lo declarado por éstas. Ahora bien, para el caso en el que alguna de las partes no tenga su domicilio en el lugar de la Junta, dicha prueba se desahogará por medio de un exhorto, el cual se acompañará en un sobre cerrado y sellado el pliego de posiciones que la Junta debió de haber calificado de legal y conservar una copia de la misma para el expediente original.

Documental:

La prueba documental se conoce de dos tipos; pública y privada, pero antes de conocer los conceptos, integración y diferencias de ambas, señalaremos la definición siguiente:

"Documento, desde el punto de vista jurídico, es el objeto material, realizado por escritura o gráficamente, consta o significa un hecho. Así pues, no solamente será documento jurídico aquel objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho; Si no también lo será todo objeto en el que por medio de figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho. El documento desde luego invita a pensar en dos elementos: el objeto material y el significado. El objeto es el instrumento material en el que consta la escritura o las figuras y el significado es el sentido de esa escritura o figuras, o mejor dicho, la idea que expresan".¹⁰

Como se desprende de la definición anterior, expuesta por el autor Francisco Ramírez, el documento es aquel escrito que sin tantos redondeos puede ser una prueba o dar la razón a lo que se desea demostrar. Los documentos que se presenten para su desahogo, deberán exhibirse en original y copia, los cuales pueden ser firmados o con la huella digital para tener un mayor perfeccionamiento de éste.

Los documentos se clasifican en públicos y privados, los cuales no tienen la misma validez, el documento público es aquel en donde un

¹⁰ Ramírez Fonseca, Francisco, Op. Cit., p.82.

funcionario público revestido de fe pública, es quien los expide en el ejercicio de sus funciones; mientras que el documento privado, es aquél expedido entre particulares, por lo que no puede adquirir el carácter de público sino solamente puede ser certificado ante el fedatario público, con el fin de que el documento sea dotado de fe pública. Esto, no quiere decir que pase por ende a ser un documento público.

Dichos documentos deberán ser ofrecidos como prueba dentro de la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas para que tengan valor probatorio, deben referirse a la litis y deben venir acompañados de los medios necesarios para su desahogo, otorgándole la posibilidad a la contraparte para que la objete en los términos que más le convengan. Si alguno de los documentos se encuentra escrito en idioma extranjero deberá ser traducido y presentado ante las autoridades diplomáticas o consulares del país al que pertenezca para que le den fe.

Testimonial:

Dentro de la prueba testimonial nos encontramos con la figura de testigo, que el jurista Francisco Ramírez nos dice:

“Testigo es aquella persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo”.¹¹

Dicha prueba deberá ser ofrecida siempre, bajo juramento de decir verdad aportando el nombre y domicilio de los testigos. La definición de la prueba testimonial, el mismo autor la menciona:

“La prueba testimonial.- Se constituye por las declaraciones que los terceros ajenos al litigio hacen ante el juzgador, del conocimiento de las partes, requisitos que necesariamente deben satisfacerse atentos a los principios de inmediación de la prueba y de contradicción que son rectores de todo proceso judicial”.¹²

En el sistema de derecho procesal laboral, se deben de cumplir ciertas normas para poder llevar a cabo el ofrecimiento de dicha prueba: no podrán ser más de tres testigos por cada hecho que se desee probar, deberán indicar los nombres y domicilio de éstos; en caso de haya algún impedimento para presentar a dicho testigo se deberá señalar ante la Junta el motivo justificado; en caso de que el testigo radique fuera del lugar de la Junta, el oferente deberá de hacerlo saber para que sea

¹¹ *Ibidem*, p.85.

¹² *Idem*.

examinado por la Junta; en caso de que se trate de algún funcionario público podrá hacer su declaración por medio de oficio.

Haciendo un análisis del artículo 815 de la Ley en mención, y en cuanto al desahogo de la Prueba Testimonial, nos dice que el oferente presentará directamente a sus testigos, el testigo debe de identificarse en el momento de la audiencia, cuando así lo soliciten las partes; y en caso de no poder ser así, la Junta le otorgará tres días al testigo para hacerlo, los testigos serán examinados por separados y en el orden en que fueron ofrecidos, el testigo deberá rendir testimonio bajo protesta de decir verdad, mismo que deberá ser apercibido de ley para el caso en que incurra en Declaraciones Falsas ante una Autoridad. Después se procede a asentar en el acta de la Audiencia; los generales del testigo. Posteriormente las partes procederán a formular las preguntas y la Junta admitirán únicamente las que tengan relación con la litis planteada y que en las mismas no lleven implícita la respuesta, primero interrogará el oferente de la prueba y luego podrán repreguntar las demás partes, las preguntas y respuestas se harán constar en autos escribiéndose textualmente unas y otras. Los testigos deberán señalar la razón de su dicho; es decir, deberán señalar en autos porque les constan los hechos que manifiestan. Por último, el testigo enterado de su declaración deberá firmar al margen la audiencia dando fe el secretario de la Junta de la misma.

En cuanto a las objeciones y tachas a los testigos se harán al concluir el desahogo de la prueba y en caso de que se considere una declaración falsa deberán presentarse las pruebas en la misma audiencia.

Pericial:

Podemos decir que esta prueba es un análisis o estudio que se hace conforme a conocimientos científicos, técnicos o de arte los cuales son realizados por una persona que sea experta o especialista en la materia, elaborando así un dictamen del estudio llevado a cabo, conforme a lo señalado por el artículo 822 de la Ley de la materia.

La prueba pericial no es una prueba que imponga la Junta, si no más bien es un instrumento de convicción, que ofrecen las partes con el fin de que un perito en la materia, previo el estudio correspondiente de la misma, emita un dictamen con el fin de robustecer el otorgamiento del derecho pretendido por la parte que ofrece la prueba. En la emisión del dictamen el perito en la materia va exponer, siempre y cuando acredite su personalidad de experto en la materia, para que así la Junta le pueda otorgar valor probatorio. Pero en caso de que exista contradicción entre los diferentes peritos ofrecidos por las partes, la Junta podrá nombrar un perito tercero en discordia a fin de que emita su dictamen refiriendo cual tiene la razón, dándole elementos a la Junta para dirimir el conflicto.

Inspección:

El Jurista Nestor De Buen hace una referencia acerca de la inspección laboral diciendo que:

“...Una inspección laboral se puede llevar a cabo en bienes inmuebles o en inmuebles por destino: maquinaria incorporada definitivamente a un inmueble, cuando la naturaleza del pleito lo requiere, para establecer las circunstancias en que se pudo producir un accidente de trabajo, lo que podrá requerir también de la presencia de peritos e inclusive testigos”.¹³

Dentro de la prueba de inspección, tenemos que es cuando algún actuario se constituye en un lugar determinado en el ofrecimiento de la prueba, mismo que debe ser preciso y claro, con el fin de dar fe y hacer constar de la veracidad de datos laborales o precisiones señaladas en la litis y por supuesto en el ofrecimiento de la prueba, cerciorándose de la veracidad y autenticidad del objeto a inspeccionar, para que así exista la presunción o comprobación plena de lo planteado en la litis por las partes que intervienen en el Juicio.

Por otro lado, el fin de dicha prueba, es que por medio del Actuario, la Junta tenga conocimiento de su propia vista de la cosa o de la persona que se pretende inspeccionar. Algo indispensable dentro del ofrecimiento

¹³ De Buen, Nestor, Op. Cit., p.482.

de la misma es que cuente con los requisitos que señala el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo, es decir; que indique el objeto del ofrecimiento de la prueba, se ofrezca en sentido afirmativo, se precise el lugar donde se deba practicarse, los períodos que abarcará, así como también los documentos u objetos que deberán ser examinados y por último se debe de precisar que relación guarda con la litis dicha prueba.

Aunado a todo lo anterior, se insiste y reitera que para el desahogo de la prueba de inspección, se debe fijar fecha y hora para que el actuario acuda a examinar los objetos o documentos de dicha prueba; y si los documentos se encuentran en poder de alguna de las partes, y está se niega a presentarlos se le apercibirá, de que en caso de no exhibir los documentos a inspeccionar, se tomarán por ciertos los hechos que se deseen probar; cuando el actuario termine con su observación levantara la constancia, en donde expresará y hará constar lo visto para posteriormente, presentarla ante la Junta y que está resuelva lo que en su consideración y en derecho proceda.

Presuncional:

Para hablar de la prueba presuncional, se señalará; que es presunción, cuantos tipos de presunción existen, como se componen, etc.

Al respecto, el Jurista Argentino Víctor Zavalía nos dice:

“La presunción es un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto probable un hecho, con fundamento en las máximas generales de la experiencia, que le indica cuál es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos”.¹⁴

Este tipo de pruebas son clasificadas en legales y humanas, la primera, se basa en todo aquello que se encuentre establecido expresamente en ley; mientras que la segunda se refiere a que cuando un hecho que ya haya sido probado, se deduce otro a consecuencia de éste como lo establece el artículo 831 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha prueba también puede ser tomada en contrario, ya que en caso de que no sean lógicos los hechos que se presenten el juez formulará su decisión en base al suceso.

Esta prueba puede ser analizada antes que cualquier otra; ya que va conforme a la lógica jurídica y se puede ofrecer y desahogar al momento de presentar la demanda, puesto que, la mayoría de las veces

en la práctica se hace el ofrecimiento de esta en lo que favorezca al demandante.

Instrumental de actuaciones:

Esta prueba se contempla en el artículo 835 de la misma ley diciendo que son el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, el cual forma el motivo del juicio, por lo que es todo aquello que se realice en el juicio por las partes, las autoridades de la Junta que se encuentren integrados a los autos del expediente y que acrediten la litis de alguna de las partes, podrá ser utilizado como prueba instrumental de actuaciones.

Fotografías y demás medios aportados por la ciencia:

El Jurista Alberto Trueba Urbina, hace una referencia de los demás medios de prueba, sin dar un concepto claro, pero otorga un lógico esclarecimiento de ésta:

"No se precisan los medios de prueba, sino tan sólo se enuncia. El derecho probatorio laboral es tan amplio que

¹⁴ Elizondo, Hernando David, Teoría general de la prueba judicial. Quinta edición, Argentina, Editorial

comprende todos los medios de prueba conocidos y aquellos que en el porvenir sean concebidos por la ciencia moderna. Generalmente se utilizan como medios de prueba para conocer la verdad sabida: las declaraciones de las partes, testimonios de otras personas, documentos, inspecciones, peritajes o inclusive presuncionales legales y humanas. En general, dentro del régimen procesal del trabajo debe admitirse cualquier medio que pueda servir para comprobar un hecho".¹⁵

Por lo que, es claro que se debe de tomar en cuenta todo aquel instrumento que sirva para el desahogo de las pruebas que se quieren desahogar dentro del juicio, ya que se consideran como medios de la ciencia moderna, por ejemplo: Las fotocopias, fotografías, videos, televisión, grabadoras, en fin todo aquello que logre el desarrollo de alguna prueba que se desea presentar.

En resumen:

Por todo lo anteriormente expuesto, podemos resumir que la Audiencia Trifásica.- Es la audiencia que surge o nace del Procedimiento Ordinario Laboral, la cual se compone de tres etapas; la primera bajo el nombre de Conciliación donde se seguirán las reglas establecidas por el actual artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo. Una vez desahogada está, si las partes persistieren en su controversia y se negaren a llegar a un

acuerdo, entonces la Junta dictará resolución de trámite en tal sentido y ordenará se pase el procedimiento a la etapa siguiente; misma que lleva por nombre Demanda y Excepciones; donde el actor tendrá la oportunidad procesal de ratificar, ampliar, aclarar o modificar su escrito inicial de demanda; hecho lo anterior, el demandado expondrá sus excepciones y defensas que así considerase convenientes, y tendrá su oportunidad procesal de reconvenir o contrademandar al actor del presente Juicio. Posteriormente cada parte tendrá derecho a una réplica y contraréplica a fin de que, sé de contestación a lo reconvenido y opongan cada parte, los alegatos que así considerasen prudentes. Lo anterior conforme los requisitos establecidos dentro del artículo 878 de la Ley de la Materia. Por último, la Junta tendrá que dictar un acuerdo después de cualquier actuación que se lleve acabo en dicho tribunal y más aún tratándose del término de una etapa procesal, ordenará que se pase a la Tercera etapa que lleva por nombre: Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, donde se seguirá el mismo orden que en la etapa anterior, con la excepción de que aquí, ofrecerá pruebas el actor y posteriormente el demandado, mismo que tendrá que objetar las pruebas del actor, pudiendo realizar los alegatos que así juzgaré convenientes. Acto seguido el actor objetará las pruebas del demandado pudiendo ambas partes en la objeción de pruebas, ofrecer pruebas que tengan relación con las ya

¹⁵ Trueba Urbina Alberto, *Op. Cit.*, p.352.

ofrecidas con las de su contraparte y en caso de ser necesario, se le otorgará de nuevo el uso de la voz al demandado para que alegue lo objetado por el actor como lo indica el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo. No obstante cabe aclarar, que las partes pueden ofrecer todas aquellas pruebas que estén permitidas por la ley en su artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, y en caso de que alguna de las partes quiera presentar alguna prueba que no tenga relación con los hechos controvertidos, la contraparte puede pedir que se le deseche de conformidad con los artículos 777 y 779 de la Ley Laboral. Posteriormente la Junta determinará cuales son aquellas pruebas que se deben admitir para su desahogo y cuales serán las que se desechen mediante la resolución correspondiente; señalando fecha para el desahogo de las pruebas que previo al estudio que realizó la autoridad fueron admitidas. Con esto, llegamos al punto angular de la presente investigación, misma que ofrecerá un método por medio del cual se puedan desahogar las pruebas en la misma audiencia y no se tenga que suspender el procedimiento.

b) Desahogo actual de las pruebas del procedimiento laboral:

Para el desahogo de las pruebas, después de terminada la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta señala fecha y hora para que dichas pruebas se desahoguen en un término de diez días.

La Junta determinará la resolución de cada una de las pruebas, si bien tenemos que alguna de estas pruebas se desahogan por el simple hecho de su presentación, es decir automáticamente, otras necesitan del término que otorga la ley para su desahogo.

Varios autores hacen mención respecto al término que se otorga para el desahogo de las pruebas, ya que comentan que este término en la práctica casi nunca es respetado, lo cual crea una gran confusión, ya que el artículo 685 que nos habla de los principios del derecho procesal del trabajo, el cual menciona, que el Procedimiento Procesal Laboral debe ser un proceso inmediato y económico, en donde podemos observar claramente que dichos principios no son respetados, ya que si la propia Junta y las partes no respetan dicho término pues controvierten las disposiciones legales.

El artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala que en la etapa de desahogo de pruebas se deberán de desahogar todos aquellos elementos probatorios que se encuentren preparados tratando de seguir un orden, ya que primero serían las del actor y posteriormente las del demandado.

Una vez ya terminado el desahogo de todas y cada una de las pruebas que fueron admitidas, la Junta dictará una resolución misma que consiste en un cierre de instrucción del proceso y deberá remitirlo a

proyecto de Laudo, para que una vez estudiada la litis y haberle otorgado el valor correspondiente a cada elemento probatorio ofrecido por las partes, dicte su resolución conforme los artículos 841, 842 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, consistente en un laudo ya sea absolutorio o condenatorio

En la forma actual de desahogo de pruebas dentro del Procedimiento Ordinario Laboral, se aprecian una serie de irregularidades; ya que no se cumple con lo dispuesto en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo; es decir, con los principios del procedimiento laboral. No obstante que dichos principios son una garantía tanto para las partes como para el procedimiento; ya que con los mismos, se busca que las partes tengan confianza de presentar su problema ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a fin de que se les otorgue una solución de manera pacífica, ordenada y sobretodo rápida y expedita. Debido a esto, se necesita una modificación urgente, misma que se propone a fin de cumplir con el objetivo del Derecho Procesal Laboral.

Con dicha propuesta que se plantea, se busca que dentro de la Audiencia trifásica del Procedimiento Ordinario Laboral de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, se incluya el desahogo de las pruebas como etapa, misma que recibiría el siguiente nombre.- "Audiencia de Conciliación. Demanda, Excepciones,

Ofrecimiento, Admisión y desahogo de las pruebas. Con esto se evitaría que los juicios se prolonguen por más tiempo, y se cumpla con lo ordenado por el artículo 883 de la Ley Laboral en su primer párrafo, el cual otorga un término de diez días para desahogar las pruebas, los cuales en la práctica no es llevado a cabo, por lo que se toman más tiempo para poder desahogar las mismas.

Capítulo V: Propuestas de reformas a la Ley Federal del Trabajo:

La propuesta que se plantea se desarrolla de la siguiente forma: como aspecto principal reformar el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

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

- I. El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. El actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;
- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda,

afirmándolos o negando y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidas aquellas sobre las que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente se tendrá por confesada la demanda;
- VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;
- VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y
- VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

a) Respecto a la Audiencia Trifásica:

Lo anterior a fin de que quede de la siguiente forma:

- I. El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. El actor expondrá su demanda ratificándola, ampliándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Así también; en ese mismo acto, el actor deberá ofrecer las pruebas que juzgue convenientes mismas que deben tener relación litis acompañando a su vez, los elementos de perfeccionamiento que considerase prudentes para cada una de las pruebas.

(Comentario.- En cuanto al apartado de dicha fracción en comento, en especial a que no cumpla con todos los requisitos la demanda que promueve; es decir, cuando sigue el principio de suplencia de la demanda, y la autoridad en su radicación, ordena a la parte actora a que subsane o corrija su demanda, se quita el apartado de prevención al actor por parte de la Junta, toda vez, que al darle oportunidad de modificar, aclarar o ampliar la demanda al momento del desahogo de la audiencia es óbice tal prevención, ya que el efecto de tal disposición se lleva a cabo al realizar cualquiera de los tres actos. En cambio, como esta regulado actualmente se puede apreciar la intrascendencia de tal disposición,

misma que va relacionada y que se propone su derogación. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo que dice: ..."Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notará alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos y omisiones en que haya incurrido **y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días**"... Dicha prevención es una norma imperfecta, como algunas que hemos destacado en la presente investigación, toda vez, que existe la obligación de acatarlo, pero no tiene sanción alguna, si es que el actor no cumple con tal obligación y como en la práctica en las Juntas no se cumple con dicha obligación es preferente derogarla en virtud del incumplimiento del actor, mismo que al tener la posibilidad de aclarar, modificar o ampliar la demanda se produce el espíritu para el cual fueron creadas dichas disposiciones legales. Ahora bien, otra novación se produce al imponer la obligación a las partes de ofrecer en ese mismo acto las pruebas y sobretodo sus medios de perfeccionamiento, ya que se considera una ventaja el que las partes estén obligadas a comparecer al desahogo de la audiencia, así como los elementos o personas que sirven para el perfeccionamiento de dichas pruebas, es decir, se trata de las pruebas que por su naturaleza otorgan esa facilidad; por ejemplo en el caso de la prueba

confesional al estar presente el actor se puede desahogar dicha prueba, en ese mismo acto. Otro ejemplo sería el caso de una prueba testimonial o documental, ya que al estar presentes los testigos, o los ratificantes, en ese mismo acto se desahogarán o perfeccionarán dichas pruebas. Existen pruebas que por su naturaleza no se pueden desahogar en ese mismo acto de la audiencia, por no estar al alcance de las partes o de la autoridad, pero con dichas modificaciones se conseguiría terminar con la infinidad de astucias a las que recurren las partes para dilatar al máximo un Juicio, situación que dio margen a la presente investigación).

- III. Expuesta la demanda y ofrecidas las pruebas por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito y de igual forma a ofrecer las pruebas que juzgue convenientes acompañando los medios de perfeccionamiento para dichas pruebas, las cuales tendrán que tener relación con la litis planteada, y en ese momento quedará obligado el demandado a poner a disposición de la Junta copias fotostáticas de sus escritos de contestación y de pruebas, a fin de que le sean entregadas las copias al actor; ya que si no lo hace, la Junta expedirá a costa del demandado una copia de los escritos en mención, imponiéndole una multa al demandado de tres días de salario mínimo, multa que la Junta tendrá la obligación de asentar dentro de los autos y será pagada al municipio donde

radique la Junta que se trate, cobrados mediante el procedimiento de multas administrativas autoregulator que se propone.

- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negando y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidas aquellas sobre las 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. Asimismo, el demandado tendrá la obligación de ofrecer sus pruebas junto con los medios de perfeccionamiento de las mismas, pruebas que obviamente tendrán que estar relacionadas con la litis, una vez hecho lo anterior, tendrá la oportunidad de objetar las pruebas de la parte actora.
- V. La excepción de incompetencia, acumulación o planteamiento de algún incidente de previo y especial pronunciamiento, no exime al demandado de contestar la demanda y alegaciones a la misma, ofrecer sus pruebas y objetar las pruebas de la parte actora dentro de la misma audiencia ya que si no lo hiciere y la Junta se declara competente o no se resuelve favorablemente la acumulación, o no procede el

incidente planteado, se tendrá por confesada la demanda y por no ofreciendo pruebas a la parte demanda; salvo que sean pruebas en contrario ofrecidas en audiencia que la Junta señalará para tal efecto.

- VI. Las partes podrán por una sola vez, (actora) replicar y objetar las pruebas de la contraparte y (demandado) contrarreplicar asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.
- VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato ofreciendo pruebas al respecto, 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; y
- VIII. Derogado

b) Respecto al Desahogo de las pruebas:

Con las anteriores modificaciones el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo el mismo quedaría derogado, ya que las reglas que menciona dicho artículo han quedado incluidas en la propuesta presentada anteriormente. Pero, en lugar de que sea un artículo que imponga las reglas a seguir para el desahogo de la etapa actual de Ofrecimiento y Admisión de pruebas, respetando el orden numérico y secuencial de la Ley Laboral, será un artículo que impondrá las reglas de cómo se tendrá que

llevar acabo la etapa de desahogo de pruebas. Obviamente se habla de las pruebas que por su propia naturaleza lo permitan y que la Junta en el acuerdo de trámite que realice cuando termine la etapa anterior; es decir, la etapa de Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, señale expresamente que se tendrán que desahogar en acto continuo y conforme a las reglas que indicarán el artículo que se propone.

Para lograr lo anterior, se seguirán los siguientes pasos: Primero.- Se analizará prueba por prueba de las permitidas por la Ley para identificar cual, por su propia naturaleza permite ser desahogada dentro la audiencia en su etapa respectiva, Segundo.- Se señalará que modificaciones administrativas hay que realizar para el efecto de poder desahogar las pruebas, que por si solas estén impedidas y, Tercero.- Se revisará y se ofrecerá propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo para el efecto de poder desahogar las pruebas, que por su propia naturaleza esten impedidas para hacerlo.

El capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo habla de las Pruebas y en específico del artículo 776 del ordenamiento en mención, el cual señala:

Que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I.- Confesional;

II.- Documental;

III.- Testimonial;

IV.- Pericial;

V.- Inspección;

VI.- Presuncional;

VII.- Instrumental de Actuaciones; y

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

I.- Confesional.- Esta prueba esta regulada por los artículos 786 al 794 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 786.- Sin modificación, salvo que sí se encuentra presente en el desahogo de la Audiencia, el actor o algún representante legal de la demanda, la Junta en ese mismo acto, una vez terminada la etapa procesal de Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; en caso de haber admitido dicha prueba tendrá la obligación de desahogarla en ese momento.

Artículo 787.- Sin Modificaciones.

Artículo 788.- Sin Modificaciones.

Artículo 789.- Sin Modificaciones.

Artículo 790.- Sin Modificaciones.

Artículo 791.- Sin Modificaciones. Salvo que si la Junta que se tarda más de cinco días en el desahogo de la presente prueba, y se le atribuye tal responsabilidad, se le impondrá una multa de un salario mínimo por cada cinco días de retraso, multa que será pagada al fisco del Municipio donde se trámite el Juicio.

La Junta una vez terminado el desahogo de la prueba tendrá la obligación de asentar en autos, cuanto tiempo de retraso tuvo en el desahogo de dicha prueba y cuanto es el monto a que asciende la multa que tendrá la obligación de pagar. Acuerdo que les será notificado a las partes que intervengan dentro del Juicio y una vez que pague dicha multa la Junta, también tendrá la obligación de asentarlo en autos y nuevamente notificar a las partes de tal evento; ya que si la Junta o la parte responsable incumpliere con tal obligación y se dictará el Laudo correspondiente, la parte que resultará favorecida con dicho Laudo tendrá la obligación de realizar el reporte al fisco del incumplimiento de la Junta, ello dentro de los quince días hábiles siguientes a que se haya complementado el Laudo que le fue favorable; ya que si no realiza dicho

reporte, en ese momento resultará responsable solidario de tal incumplimiento y se hará merecedor automáticamente a una multa por un monto igual a la que se le impuso a la Junta incumplida a la cual en ningún caso se le eximirá del pago de dicha multa.

Artículo 792.- Sin Modificaciones.

Artículo 793.- Sin Modificaciones. Excepto que se le impondrá la obligación a la Junta, para que desahogue dicha prueba en su totalidad dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la audiencia señalada. Por otro lado, cuando un absolvente no pueda acudir personalmente a la Junta en el día y hora de la audiencia y por ende, solicita a la Junta que le notifique por su conducto, se apercibirá a las partes de que en caso de no existir el domicilio, no sea el correcto, o por causa justificada sea imposible llevar acabo la notificación a los absolventes; se le impondrá la obligación a la parte oferente de la prueba o en su caso, a la parte que los tenga a su alcance y/o a su disposición para que proporcionen a la Junta, el último domicilio que tengan del mismo, para que la Junta por su conducto les notifique y en caso de su incomparecencia les aplique los medios de apremio consignados en el artículo 731 de la Ley Laboral y si resultará falso o incorrecto el domicilio proporcionado a la Junta le será decretada la deserción de la prueba a la parte oferente de la misma

Artículo 794.- Sin Modificaciones.

Con las anteriores modificaciones, se puede apreciar los cambios administrativos, términos procesales y la propuesta de cambio que se plantea, mismas que nos permitirán desahogar la prueba en el momento del desahogo de la Audiencia trifásica señalada anteriormente. No obstante, que la prueba Confesional en la mayoría de los casos por su propia naturaleza de la misma se puede realizar dentro de la propia audiencia, en su etapa respectiva.

A continuación se analizará **la prueba documental**, la cual es otra de las pruebas que por su propia naturaleza es viable; para que se desahogue en el momento del desahogo de la Audiencia trifásica, la cual tendrá lugar en el momento en que la Junta lo indique; es decir, dentro de la etapa de desahogo de pruebas. En el orden que la propia Junta lo haya fijado en su acuerdo respectivo.

La prueba documental se encuentra regulada actualmente en los artículos 795 al 812 de la Ley Federal del Trabajo, a los cuales se les harán las modificaciones siguientes:

Artículo 795.- Sin modificación.

Artículo 796.- Sin modificación.

Artículo 797.- Sin modificación. Excepto cuando una persona ofrezca esta prueba documental, y en correlación con lo dispuesto por los artículos 780 y 878 que se proponen ambos de la Ley Laboral; dicha prueba tendrá que ofrecerse con todos los elementos necesarios para su desahogo; es decir, tendrán la obligación las partes de ofrecer la prueba de Ratificación de Documento como medio de perfeccionamiento y en ese mismo acto, si dicha prueba se objetaré en autenticidad, literalidad, contenido o en su caso la firma, la Junta conforme al orden que haya dispuesto en su acuerdo de trámite, donde termina la etapa de admisión de pruebas en acto continuo, deberá desahogar la prueba con los ratificantes que al momento del desahogo de la Audiencia se encuentren presentes tratando que primero se desahoguen las del actor y luego las del demandado.

Solamente no se llevará a cabo el desahogo de dicha audiencia, cuando alguna de las partes que hayan intervenido en el documento a ratificar, no se encuentre presente y que la parte que ofrece la prueba acredite fehacientemente que se encuentra imposibilitado para llevarlo personalmente, debiendo al momento de ofrecer la prueba demostrar tal impedimento, mismo que tendrá la obligación de aportar el último domicilio de la persona a ratificar, para que dicho ratificante sea citado por parte de la Junta por conducto del actuario adscrito, pero con el apercibimiento a la parte oferente de la prueba, de que en caso de resultar falso el domicilio, sea incorrecto, o por causa justificada y asentada

en autos del C. Actuario Adscrito, se desprenda la imposibilidad de llevar acabo la notificación a los ratificantes, se declarará la deserción de la prueba a la parte oferente; no obstante, si fue debidamente notificado dicho ratificante y no comparece a la cita señalada, se le aplicarán en su contra los medios de apremio consignados en el artículo 731 de la Ley Laboral. Además la Junta contará únicamente con ocho días hábiles para el desahogo de la presente prueba, contados a partir del día siguiente de la celebración de la Audiencia trifásica donde la Junta acordó el desahogo del perfeccionamiento de la prueba documental.

Si se atrasa la Junta en el desahogo de la Audiencia, se le impondrá una multa de un salario mínimo por cada ocho días hábiles de atraso; sanción que deberá ser pagado al fisco del Municipio donde actué la propia Junta, situación que deberá notificar a las partes para su conocimiento; tanto de la multa como del pago que tendría la obligación de hacer la misma. Ahora bien, si el atraso es debido a un ratificante que fue notificado personalmente y sin razón o causa justificada no compareció y se atraso el desahogo de la prueba, sin importar que se le hayan aplicado en su contra los medios de apremio, también será responsable único de la multa impuesta a la Junta por retrasó en el desahogo de dicha prueba, exonerando a la Junta del referido pago al municipio.

Por otro lado, si terminado el Juicio la Junta o la parte que salió beneficiada con la resolución que puso fin al Juicio, no hiciera dentro de los quince días siguientes a que haya sido cumplimentada dicha resolución, el reporte respectivo al Municipio del responsable de pagar la multa, dicho incumplimiento del aviso los haría responsables solidarios y tendrían entonces que pagar en parte iguales dicha multa al municipio que se trate.

Artículo 798.- Sin modificaciones.

Artículo 799.- Sin modificaciones.

Artículo 800.- Sin modificaciones. Salvo, que se le impondrán las reglas impuestas en el artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo que se propone.

Artículo 801.- Sin modificaciones.

Artículo 802.- Sin modificaciones.

Artículo 803.- Sin modificaciones.

Artículo 804.- Sin modificaciones.

Artículo 805.- Sin modificaciones. Con la aclaración de que dicha presunción sólo surtirá efectos jurídicos cuando el trabajador se encuentre estrictamente en los términos del artículo anterior, y no cuando haya

pasado mas de un año de la fecha de terminación de la Relación Laboral; ya que ninguna persona esta obligada a acreditar lo imposible.

Artículo 806.- Sin modificaciones. Salvo, que se le impondrán las reglas impuestas en el artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo que se propone.

Artículo 807.- Sin modificaciones. Con la aclaración ..."de que deberá exhibirse en la nueva etapa de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas"...

Artículo 808.- Sin modificaciones.

Artículo 809.- Sin modificaciones. Aclarando, que el primer término no será de diez días; si no de Ocho días hábiles y que se le impondrán las reglas impuestas en el artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo que se propone.

Artículo 810.- Sin modificaciones.

Artículo 811.- Se modifica en los siguientes términos: Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido, firma o huella digital; las partes tendrán la obligación de ofrecer los medios de perfeccionamiento al momento del ofrecimiento de la prueba para el caso de que sean o no objetados en autenticidad, literalidad, etc. si así fuere en ese momento la Junta tendrá la obligación de desahogar dicha

prueba en acto continuo, siguiendo todas y cada una de las reglas impuestas en el artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo que se propone.

Artículo 812.- Sin modificaciones.

Con las anteriores modificaciones tanto jurídicas como administrativas se busca dar esa agilidad y rapidez a los Juicios tramitados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; ya que como quedo expuesto la prueba Documental.- Es una prueba que en su mayoría se puede desahogar en el momento de la celebración de la Audiencia trifásica que se propone; ya que de lo contrario, salvo que existirá justificación jurídica incurren las partes o la Autoridad en sanciones administrativas.

Otra de las pruebas que se analizará; es la **Prueba Testimonial** que se encuentra actualmente regulada dentro de los artículos 813 al 820 de la Ley Federal del Trabajo; a la cual, se le realizarán las siguientes modificaciones:

Artículo 813.- Sin Modificaciones. Aclarando, que se le impondrán las reglas impuestas en el artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo que se propone en analogía.

Comentario: Toda vez, que existe criterio de la Suprema Corte de Justicia que señala que la prueba de Ratificación es equiparable a la testimonial.

Artículo 814.- Sin Modificaciones. Aclarando, que el término máximo para desahogar la prueba será de Ocho días hábiles y que se le impondrán las reglas impuestas en el artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo que se propone en analogía.

Artículo 815.- Sin Modificaciones, excepto:

I.- Igual; pero, agregándole al texto en su parte final de dicha fracción que tendrá que ser en el momento del desahogo de la Audiencia trifásica que propone en la etapa de Desahogo de Pruebas; es decir, en acto continuo, sin señalar fecha para día posterior.

II.- Igual.

III.- Igual.

IV.- Igual.

V.- Igual.

VI.- Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. **Es decir, pregunta y luego objeción, pregunta y luego objeción, hasta terminar todas y cada una de las preguntas que se le hagan al testigo.** La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII.- Igual.

VIII.- Igual y,

IX.- Igual.

Artículo 816.- Sin Modificaciones.

Artículo 817.- Sin Modificaciones. Aclarando, que el término máximo para desahogar la prueba será Ocho días hábiles y que se le impondrán las reglas impuestas en el artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo que se propone en analogía.

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

Quando se objetaré de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas de dichas objeciones, **inmediatamente después de que concluya el desahogo de la prueba, salvo que se trataré de una prueba superviniente.**

Artículo 819.- Sin Modificaciones. Aclarando, que se le impondrán las reglas impuestas en el artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo que se propone en analogía.

. Artículo 820.- Sin Modificaciones.

Una vez, señalados los cambios necesarios a la prueba Testimonial, en los aspectos administrativos y Jurídicos a fin de que dicha prueba se pueda desahogar en el momento de la Audiencia, misma que por su propia naturaleza no lo permite, pasaremos a una prueba muy particular que se llama la **Prueba Pericial**, a fin de señalar que modificaciones se necesitan para desahogarla en la Audiencia trifásica que se propone; para esto, primero tenemos que precisar que es una prueba que actualmente se encuentra regulada en los artículos comprendidos del 821 al 826 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 821.- Sin Modificaciones.

Artículo 822.- Sin Modificaciones.

Artículo 823.- La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la cual debiera versar, exhibiendo el cuestionario respectivo para cada una de las partes y **deberá encontrarse presente el perito al momento del desahogo de la Audiencia trifásica, a fin de que en ese mismo acto acepte el cargo que se le asigna y de ser posible rinda su dictamen.**

Artículo 824.- Sin Modificaciones. Aclarando que se agrega un punto más:

IV.- Cuando se presente una demanda y el actor sea el trabajador, sin necesidad de mandamiento escrito de la Junta; excepto copia de la demanda y el acuerdo de radicación donde señala fecha día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, el trabajador personalmente o acompañado de su apoderado jurídico comparecerá al cubículo u oficina de peritos ubicado dentro del Local de la Junta, para que con tiempo se someta a los requisitos o estudios que el propio perito en turno le solicite, mismo que será el que comparecerá a la audiencia y tendrá la obligación en ese momento de rendir su dictamen. Del anterior trámite al momento que el trabajador comparezca ante él, en la oficina de los peritos con los papeles descritos, dicha oficina tendrá la obligación de otorgarle acuse de recibido, a fin de que el trabajador pueda comprobar el tiempo que el perito lleva en el estudio de la prueba pericial.

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

I.- Igual.

II.- Igual.

III.- Igual.

IV.- Igual.

V.- Igual.

VI.- El desahogo de la presente prueba tendrá que llevarse a cabo en un término no mayor de Quince días hábiles contados a partir del día siguiente de la aceptación del cargo del perito designado; con la excepción de una prórroga por una sola vez y que esté debidamente acreditada ante la Junta tal imposibilidad; en caso contrario se impondrá una multa a la Junta de cinco salarios mínimos por cada periodo de tiempo igual, hasta el término del desahogo de la prueba, pagaderos al municipio del lugar donde labora la propia Junta. Misma que se liberará de tal obligación si acredita que el desahogo de dicha prueba, se retrasó por causas ajenas a la misma debiendo señalar cual de las partes que intervinieron en el Juicio o institución fue la culpable, misma a la que le corresponderá pagar dicha multa. Una vez terminado el Juicio la parte que salió beneficiada con el laudo tendrá la obligación de hacer el reporte al municipio respectivo, con copia del acuerdo razonado que tendrá que constar en autos donde indique el retraso y monto a pagar. En caso de que por alguna causa, dentro del expediente no se encontrare este último requisito, se multará a la Junta con un monto similar al del adeudo y más aún, si la parte que tenga la obligación de hacer el reporte, no lo hiciera se le considerará responsable solidario de dicha deuda y tendrá que pagar un monto igual por tal omisión. En ningún caso, salvo los

previstos por la propia Ley, y Reglamentos respectivos se exonerará a la Junta de dicho pago.

VII.- La Junta una vez terminado el plazo para desahogar la prueba pericial si notare que dentro de los autos existiera falta de interés por las partes para llevar a cabo el desahogo de dicha prueba, declarará automáticamente la deserción de la misma, previo apercibimiento debidamente notificado.

Artículo 826.- Sin Modificaciones.

Para la anterior prueba, se tendrán que realizar varias modificaciones administrativas, mismas que se clasifican en el siguiente orden.

a) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje contarán con un perito dentro del local de la misma, de las materias más comunes que se presenten en la práctica, con el fin de que esta prueba se pueda llevar acabo en el momento del desahogo de la Audiencia trifásica, ya que cuando se necesite nombrar un perito por parte de la Junta, siempre y cuando el que lo requiera sea el trabajador como lo indica el artículo 824 de la Ley de la Materia, la Junta no nada más lo nombrará, sino que en ese momento tendrá también el perito designado que rendir su dictamen el perito designado de conformidad con el punto IV del artículo en mención que se propone. La anterior disposición también será aplicable

a la designación que realiza la Junta para utilizar un Perito Tercero en discordia. Aclarando que las Juntas seguirán contando con la ayuda de Servicios Periciales que otorga el Gobierno; ya que dadas las cargas de trabajo que se muestran en la práctica y el presupuesto que tienen las Juntas no alcanzaría para tener de planta un perito de cada materia, pero sí debe alcanzar para tener un perito de las materias más comunes.

- b) Se les impondrá a los peritos un término de 10 días hábiles para tener listo su dictamen, contados a partir de que le sea turnada la prueba al perito que se trate, termino que pueden prorrogar por una sola vez como lo indica el punto VI del artículo 825 que se propone de la Ley Federal del Trabajo.
- c) Se impondrá una multa de cinco salarios mínimos por retardar el desahogo de la prueba, multa que se incrementará por cada periodo que tiempo que el perito tenga para la emisión de su dictamen, salvo que el perito acredite ante la Junta que no es responsable del retraso.

Las anteriores modificaciones permitirán que se acabe con el retraso que existe en la Juntas y sobretodo en la Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, ya que dentro de las mismas existen expedientes que tienen más de diez años sin poder terminar con el desahogo de la prueba pericial medica y dicha situación está provocando un problema social muy fuerte,

en virtud que la mayoría de esos expedientes se refieren a incapacidades físicas parciales y totales de gente que no tiene otro medio de subsistencia y por ello pretenden una Pensión por invalidez o por riesgo de trabajo. En mucho, es una de las razones de la necesidad de cambio de la Ley Federal del Trabajo y que genero la presente investigación.

Ahora bien, otra de las pruebas en el proceso es la prueba de Inspección, misma que esta regulada del artículo 827 al 829 de la Ley Federal del Trabajo, a la cual se le harán las siguientes modificaciones:

Artículo 827.- Sin Modificaciones. Agregando que se impondrá un término máximo para la celebración de la misma de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de señalada la prueba, pudiendo utilizar la Junta cuando se trate de un exhorto la vía internet o en su defecto la telefónica, para que por medio de fax se mande el acuerdo a la Junta exhortada y se prepare dicha diligencia, a fin de que llegado el exhorto original con firmas y sellos respectivos, se lleve a cabo de inmediato dicha diligencia aplicando en analogía las reglas impuestas en el artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 828.- Sin Modificaciones.

Artículo 829.- Sin Modificaciones. Agregando únicamente en la parte final de la fracción III.- Que si en la observación, alguna de las partes ofreciera alguna prueba para acreditar un hecho surgido con dicha objeción, la misma tendrá que seguir las reglas señaladas en la prueba que ofrecieren.

Existen modificaciones indispensables; ya que si la Sociedad esta en constante movimiento y la Ley se hizo para regular la conducta del hombre en la Sociedad, es obvio que la misma debe modificarse, por lo que es urgente la reforma a la Ley Federal del Trabajo y más aún ocupar todos y cada uno de los avances de la tecnología, pero sin perder la autenticidad de los actos de autoridad; por lo que se propone sirva de apoyo dichos avances tecnológicos.

Otra de las pruebas, que encontramos regulada por la Ley es la **Prueba Presuncional**, misma que esta regulada por los artículos 830 al 834 de la Ley Federal del Trabajo, a la cual no se le hará movimiento alguno.

Por último tenemos la **Prueba Instrumental** que esta regulada por los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo, a la cual no se encuentra necesidad de realizar cambio alguno.

Una vez realizado el recorrido por todas y cada una de las pruebas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, y haber propuesto los cambios

necesarios y viables; para que se pueda llevar a cabo el desahogo de pruebas como una etapa más dentro de la Audiencia Trifásica. Entonces, cabe indicar como quedaría dicha etapa de desahogo de pruebas dentro de la ley en mención, la cual actualmente cuenta con ciertas reglas dentro de los artículos 883 y 884 de la Ley Laboral.

No obstante previo a lo anterior, se tendrá que definir que pasará con los artículos que señalaban la parte de ofrecimiento y admisión de pruebas como etapa, misma que ha sido reformada y que se fundamenta en los artículos 880 al 882 de la Ley en mención. Lo anterior, con el fin de respetar el orden numérico que guarda la mencionada ley.

Así las cosas, el texto de la Ley quedaría en el orden siguiente:

Artículo 880.- Derogado.

Artículo 881.- Concluida la segunda etapa de la Audiencia Trifásica de nombre: Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, solamente se admitirán pruebas, que se refieran a hechos supervinientes o tachas. Mismas donde se le tendrá que dar vista a las partes, para que dentro del término de tres días hábiles siguientes manifiesten lo que a sus intereses convenga a fin de no dejarlos en estado de indefensión.

Artículo 882.- Si las partes están conformes con los hechos y la controversia quedará reducida aún punto de derecho, al concluir la

segunda etapa de la Audiencia Trifásica de nombre Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, se dictará el acuerdo de trámite respectivo y se declarará cerrada la instrucción, dictando en su oportunidad el Laudo correspondiente.

Artículo 883.- La Junta en el acuerdo de trámite que señale el término de la segunda etapa de la Audiencia trifásica de nombre Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, deberá hacerlo conforme las normas siguientes:

I.- Deberá ordenar se pase a la Tercera etapa de la Audiencia llamada la etapa de Desahogo de Pruebas, misma que se tendrá que celebrar en acto continuo y que la Junta, sólo podrá señalar nueva fecha, cuando la naturaleza de la prueba lo indique, pero siguiendo las normas que la presente propuesta de ley, prevé para cada prueba.

II.- Ordenará que 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 señalados en esta ley, siguiendo los avances tecnológicos de la ciencia, pero sin dejar de enviar los documentos originales; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que en acto continuo; es decir, el día de la Audiencia se desahoguen las pruebas que se hayan admitido.

III.- Señalará fecha, día y hora para la celebración de las pruebas que la propia Junta considere necesario desahogar en día diverso al día en que se celebre la Audiencia, respetando las reglas que existiesen para el desahogo de cada prueba.

IV.- Independientemente de la prueba que se señale, para su desahogo en día posterior a la Audiencia principal, en ningún caso, el desahogo de alguna prueba podrá exceder de treinta días hábiles como máximo, en caso contrario la parte o autoridad responsable se hará merecedor a una multa de 30 salarios mínimos por cada periodo igual de tiempo, mismos que serán pagados a la oficina recaudadora del municipio donde se encuentre instalada la Junta, quedando como corresponsables las partes que intervengan en el Juicio, a fin de realizar el reporté respectivo a dicho municipio una vez terminado el periodo de desahogo de pruebas y hasta 15 días hábiles siguientes a tal evento.

Además de lo anterior, la Junta tendrá la obligación de realizar un acuerdo donde imponga el monto de la multa y quién, a su juicio, tendrá la obligación de pagar, dándole vista a las partes para su Conocimiento.

Artículo 884.- La etapa de Desahogo de pruebas que es la tercer parte de la Audiencia Trifásica, se desarrollará conforme las normas siguientes:

I.- Abierta la Audiencia se procederá a desahogar todas y cada una las pruebas que se tengan debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente después, las del demandado.

II.- El orden del desahogo de las pruebas, será el establecido por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, en acto continuo.

III.- Cuando a criterio de la Junta y por la naturaleza de la prueba que se trate, sea imposible desahogarla en el momento de la audiencia, la Junta señalará fecha día y hora para desahogo de conformidad con lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo anterior, ocupando todos y cada uno de los avances tecnológicos de la ciencia; ejemplo, internet, fax, teléfono, cintas cinematográficas, fotografías, registros dactiloscópicos, grabaciones en audio y video, sistema de informática, etcétera. A fin de que mientras llega el oficio o exhorto original con la indicación del desahogo de la prueba a la Autoridad, dependencia, empresa o Junta exhortada, que se trate, la misma, prepare o inclusive desahogue la prueba, nada más esperando el original para la autenticidad jurídica de dicho documento y se ahorre el mayor tiempo posible. Al remitir el original del oficio o exhorto a la Junta ordenadora, la que lo remita tendrá la obligación de agregar la copia de fax recibida, la impresión del correo electrónico a dicho original, a fin de constatar el

tiempo que tuvo la autoridad, empresa, dependencia, etc. para realizar el desahogo de la prueba que se trate.

IV.- Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Una vez realizadas todas y cada una de estas propuestas de reforma a la Ley Federal del trabajo, se procederá a señalar algunas normas administrativas, que se consideran necesarias para llevar a cabo en su mayoría el desahogo de pruebas dentro de la Audiencia trifásica como se ha venido proponiendo en el desarrollo de la presente investigación, mismas que se describen en el orden siguiente

I.- Se señalaran, diariamente un número determinado de audiencias que a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, puedan desahogar desde su inicio hasta al cierre de instrucción.

Comentario.- No importa que el número de audiencias señaladas para un día sea menor que el actual; ya que depende del volumen de trabajo de la Junta que se trate, pero el objetivo es que se terminen en un tiempo corto los juicios y no como sucede actualmente que señalan demasiadas audiencias, pero se difiere la mayoría y las que se llegan a desahogar, sólo se avanza en ellas muy poco, lo que ha provocado un

rezago enorme de expedientes y que la Justicia laboral no sea pronta y mucho menos expedita.

II.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje contarán con un perito dentro del local de la misma, de cada una de las materias más comunes que se presenten en la práctica dependiendo la Junta.

Comentario.- Lo anterior, con el fin de que la prueba pericial se pueda llevar a cabo en el momento del desahogo de la Audiencia trifásica como se ha venido proponiendo, para que cuando la Junta necesite nombrar un perito, siempre y cuando se trate del trabajador como lo indica el artículo 824 de la Ley de la Materia, la Junta no nada más lo nombre, sino que el perito en ese momento tenga que rendir su dictamen. La anterior disposición también será aplicable a la designación que realiza la Junta para utilizar un Perito Tercero en discordia. Aclarando que las Juntas seguirán contando con la ayuda de Servicios Periciales que otorga el Gobierno; ya que dadas las cargas de trabajo que se muestran en la práctica y el presupuesto que tienen las Juntas, no alcanzaría para tener de planta un perito de cada materia, pero sí debe alcanzar para tener un perito de las materias más comunes.

III.- Se deberá de crear un puesto exclusivo que se encargue de llevar todo lo relativo con el control de las responsabilidades y sanciones que se generen con el trámite de los Juicios.

Comentario.- Dicho puesto debe de crearse, a fin de que una persona se encargue exclusivamente de realizar en tiempo y forma los siguientes conceptos: a) los acuerdos de las Juntas donde se establezca una sanción, b) los reportes al Municipio o Autoridad respectiva, c) la notificación a las partes. Así también la persona titular del puesto en mención deberá aplicar todo lo relacionado con los siguientes ordenamientos: a) el capítulo de responsabilidades y sanciones que se encuentra regulado dentro de los artículos 992 al 1010 de la Ley Federal del Trabajo, b) de todas y cada una de las sanciones que se proponen durante el desahogo, tanto en la Audiencia trifásica como las impuestas en el desahogo de cada una de las pruebas permitidas por la Ley, c) las multas administrativas señaladas en el sistema autoregulador de sanciones que se propone. De acuerdo a como se describe en cada una de ellas, en caso de que las partes hicieran caso omiso de tales obligaciones automáticamente se convertirán en corresponsables y les recaerá una multa por tal concepto.

De lo anterior se desprende una novación importante; ya que si alguna de las partes incurre en tal omisión, además de que se le impone una multa, la misma no deja de crecer hasta que se cumpla con dicha obligación. Por lo que las Autoridades o las partes, valorarán su responsabilidad que tienen al tramitar un Juicio Laboral.

IV.- El puesto de nueva creación que se describe en el punto anterior, deberá depender exclusivamente del Poder Judicial; es decir, por medio del Consejo de la Judicatura que es el órgano administrativo, que se encarga de imponer el orden y las sanciones en la impartición de la Justicia.

Comentario.- Lo anterior, a razón de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- son los órganos jurisdiccionales, que se encargan de impartir Justicia en materia Laboral, por lo que se considera viable dicha propuesta no importando que dichas juntas dependan de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, ya que no se les afecta su autonomía, puesto que el representante del consejo de la judicatura sólo actuará en caso de un incumplimiento de la junta o de alguna de las partes. Con lo antes expuesto, se busca una imparcialidad en las sanciones que se apliquen, ya que dicho funcionario no conservaría ningún vínculo con la Autoridad Laboral, con las partes y menos aún, con el Municipio o Autoridad a quien se le tenga que pagar dicha multa ya que se insiste y se reitera, que el representante de la judicatura sólo actuará en caso de un incumplimiento de la junta o de alguna de las partes, y;

V.- Se tendrá que utilizar los avances de la tecnología como el sistema de computo del que se desprende internet, fax, teléfono, cintas cinematográficas, fotografías, registros dactiloscópicos, grabaciones en

audio y video, sistema de informática, etcétera. Con el fin de que los exhortos, oficios, informes, etc., se soliciten por medio de los mismos, para que se agilicen dichos trámites y cuando llegue el original con sellos y firmas para la autenticidad jurídica del requerimiento de la Junta, ya esté cumplimentada la orden que se le solicita y no como actualmente sucede que hay que esperar hasta que llegue dicho original, para empezar a dar cumplimiento a dicha orden de la Junta.

Capítulo VI: Medios objetivos para acreditar las propuestas:

Con las anteriores propuestas administrativas, se busca una puerta de entrada a la aplicación objetiva de la Ley Federal del Trabajo, así como a todas y cada una de las propuestas jurídicas de reforma que se realizan a dicha Ley.

a) Encuesta de Opinión:

No obstante, con el fin de acreditar y justificar la presente investigación, se realizó una encuesta de opinión con diversos especialistas de la materia Laboral, entre ellos Funcionarios de Juntas Laborales tanto Locales como Federales, Procuradores de la Defensa del Trabajo, Abogados Postulantes, Abogados Litigantes, Jurisconsultos, Patrones y Trabajadores.

Dicha encuesta de opinión se desarrollo en el orden siguiente:

I.- Los principales tópicos tratados en el cuestionario que se aplicó a los diferentes entrevistados fueron: factibilidad de desahogar la mayoría de las pruebas en una sola audiencia, posible adaptación del horario para el total desahogo de la audiencia trifásica, clasificación de pruebas por su naturaleza en su desahogo, cambios administrativos necesarios para el

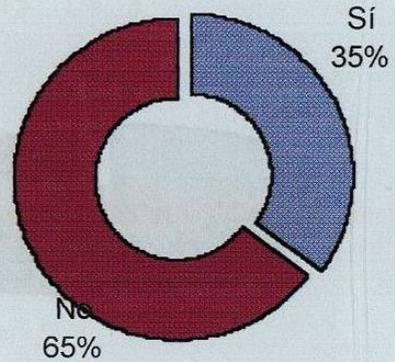
surgimiento de la reforma de la Ley Federal del Trabajo, creación de multas administrativas como proceso autoregulador, unión de las etapas de demanda y excepciones, con la de ofrecimiento y admisión de pruebas en una sola etapa, posibilidad de incluir los avances en la tecnología en el desahogo de las pruebas, posibilidad de ofrecer las pruebas en la etapa de demanda y excepciones y ventajas y desventajas de la propuesta.

II.- Con la finalidad de obtener la mayor información posible se realizaron 25 citas con las personas entrevistadas y se procedió a grabar en audio la plática con cada uno de los entrevistados.

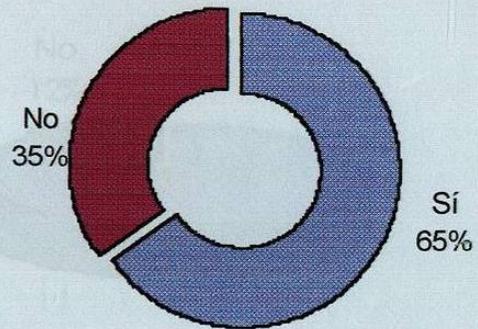
III. Debido a la metodología utilizada para la recolección de la información de esta encuesta de opinión, se puede clasificar como un estudio de mercado de tipo cualitativo, el cual se basa en recabar opiniones y experiencias de personas que han tramitado algún juicio dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Un estudio cualitativo tiene como principales características el que no es una investigación con validez estadística debido al número de entrevistas realizadas, pero es la técnica más utilizada para profundizar en un tema, ya que va de lo general a lo particular y abunda en los sentimientos y experiencias de expertos en determinado tema.

III. Los principales resultados de las entrevistas de profundidad realizadas, se muestran a continuación de manera gráfica para una mejor apreciación de los mismos:

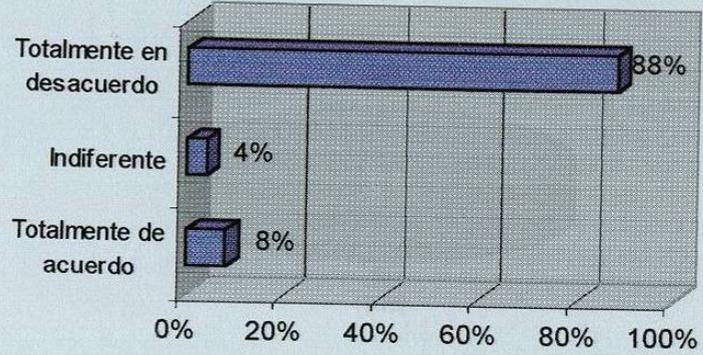
¿Actualmente el Procedimiento Ordinario Laboral instaurado en el artículo 878 es eficaz de la LFT?



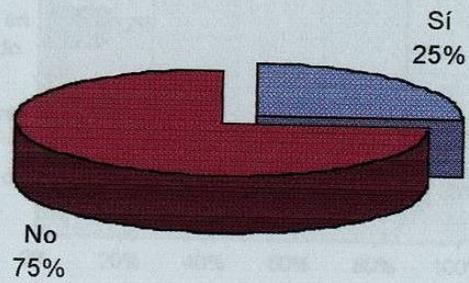
¿Cree Ud. necesaria una reforma al Procedimiento Ordinario Laboral instaurado en el art. 878 de Ley Federal del Trabajo?



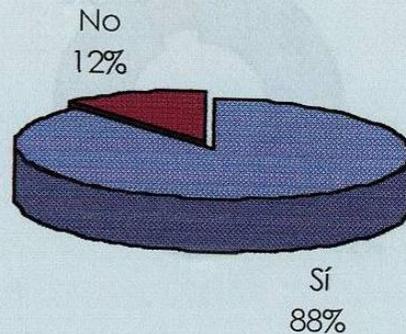
¿Esta Ud. de acuerdo en que actualmente las pruebas se desahogan en forma rápida y expedita?



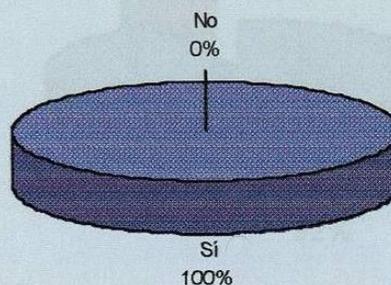
¿Cree Ud. que actualmente se cumplen y se aplican todos y cada uno de los principios fundamentales del Derecho Procesal Laboral?



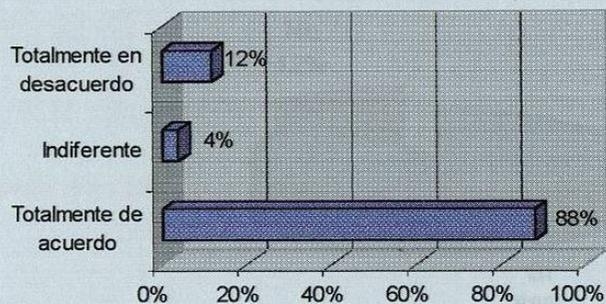
¿Cree Ud. que es factible desahogar la mayoría de las pruebas dentro de la audiencia Trifásica?



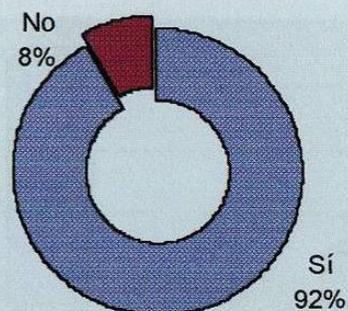
¿Cree Ud. factible que se puedan instalar peritos de las materias más comunes dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para cuando lo requiera el trabajador?



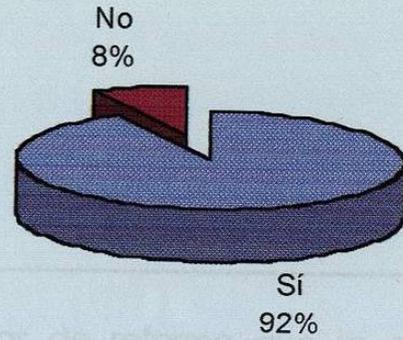
¿Estaría Ud. de acuerdo o en desacuerdo en que se impongan multas administrativas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando no cumplan con las reglas y términos establecidos en la LFT?



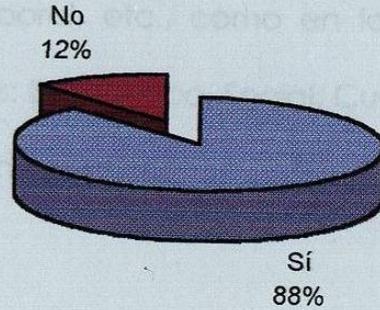
¿Cree Ud. benéfico la creación del nuevo sistema de multas administrativas que se proponen como proceso autoregulatorio?



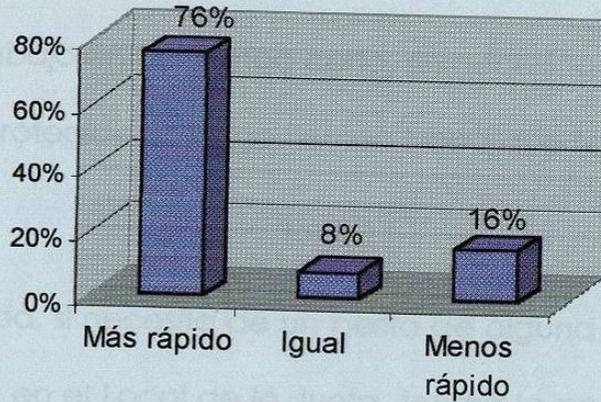
¿Considera Ud. que con las reformas que se proponen se recuperen los principios fundamentales del proceso laboral establecidos en el art.685 de la LFT?



¿Considera Ud. que con las reformas propuestas las pruebas se deben desahogar más rápido?



¿Considera más rápido o menos rápido el procedimiento ordinario laboral con las reformas que se mencionan? (explicación)



b) Ventajas y desventajas

Al desarrollar las propuestas de reforma que se describen en la presente investigación tanto Jurídicas como Administrativas, se desprenden ciertas Ventajas y Desventajas tanto en lo particular como en lo general; es decir, tanto para el trabajador, patrón, Autoridad, terceras personas, al propio Procedimiento Ordinario Laboral, etc., como en lo general a la Sociedad, en sus diferentes aspectos: Económico, Social, Cultural y Político; mismas que se enumeran en el orden siguiente:

VENTAJAS EN LO PARTICULAR:

Al Trabajador.-

- A) Podrá hacer exigibles sus prestaciones laborales, en un tiempo corto y sin necesidad de que las mismas se deprecien con el paso del tiempo.
- B) Podrá regresar a su trabajo en un tiempo corto, sin necesidad de que su familia se quede desprotegida un largo tiempo hasta que se resuelve el Juicio.
- C) Al plantear su demanda, si necesita de un perito de alguna materia de los que se encuentren en el Local de la Junta, tendrá la posibilidad de

acudir a la oficina de peritos de la Junta y someterse desde ese momento a los requisitos o exámenes que el mismo le solicite y no esperar hasta que lo indique la propia Junta después del ofrecimiento de pruebas.

D) Tendrá los elementos necesarios, para exigir en forma indirecta; es decir, con el proceso autoregulator de multas administrativas que la Junta de Conciliación y Arbitraje realice su trabajo de manera eficiente respetando todos y cada uno de los términos y reglas destinadas para el trámite del Juicio que planteo.

Al Patrón.-

A) Tendrá la seguridad Jurídica de que; en un Juicio en el que le demande, las acciones de Reinstalación o la Indemnización, y en caso de que sea condenado a pagar salarios caídos la deuda no ascienda a cantidades tan elevadas por la tardanza en el trámite del Juicio.

B) Al resolverse más rápido el trámite de un Juicio instaurado en su contra, donde le demanden la acción de Reinstalación y posteriormente condenen al patrón para tal evento, tendrá la ventaja de que no perjudicarán tanto la productividad de la empresa; ya que no es lo mismo pagarle a un empleado su salario por trabajar; que pagárselo,

sólo porque fue condenado por la Autoridad, sin que el trabajador preste el servicio.

C) Tendrá posibilidad de exigirle indirectamente a la autoridad conforme al procedimiento de multas administrativo autoregulador, que cumpla con su trabajo respetando los términos y reglas para el trámite del Juicio.

D) Tendrá la ventaja de que se presione al trabajador, cuando ofrezca por ejemplo una prueba pericial; ya que contará con un término determinado por la Ley para su desahogo y no, que por capricho o voluntad de dicho trabajador el Juicio se pare indefinidamente; ya que se recuerda que al patrón si se le condena a pagar alguna prestación en el mejor de los casos será hasta un año anterior de la presentación de demanda y ello si el patrón hizo valer la excepción de prescripción, ya que en el caso contrario la condena sería más grande.

A la Junta de Conciliación y Arbitraje:

A) Al ser obligadas a llevar un control un poco más estricto en el trámite de sus expedientes, tendrán la ventaja de que se termine el rezago de los Juicios que tienen actualmente.

B) Les permitirá hacer un estudio mas profundo al realizar sus resoluciones; ya que contarán con mas tiempo para hacerlo.

- C) Ofrecerán un trabajo más profesional y de mejor calidad; ya que no es lo mismo trabajar con un exceso de expedientes, que al existir un flujo de entrada y salida de los mismos, podrán hacer su trabajo con mayor tranquilidad, pero en forma eficiente.
- D) Ofrecerán una garantía jurídica a las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas.

Terceras Personas:

- A) No se les quitará más tiempo de lo permitido por la Ley.
- B) Contarán con la garantía de que su llamado será en forma eficiente y responsable.

Al Procedimiento Ordinario Laboral:

- A) Ofrecerá una garantía de rapidez a las partes que tramiten el mismo.
- B) Recuperará la eficacia de sus principios fundamentales del Derecho procesal Laboral.
- C) Tendrá la seguridad de que sus términos y reglas establecidos por el mismo, serán respetadas y llevada a cabo.

VENTAJAS EN LO GENERAL:

Desde el punto de vista social

- A) Cumplirá realmente con lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional, otorgando en forma objetiva las garantías sociales que la misma ofrece a las relaciones laborales; tanto individuales como colectivas.
- B) Al ser favorecidas las partes de la relación laboral por contar con un Procedimiento más rápido que ofrece la garantía de que su trámite será rápido y expedito, la productividad saldrá beneficiada y por ende surgirán, más fuentes de trabajo, mismos que son indispensables para que las personas vivan en sociedad.
- C) Contarán con un procedimiento ordinario que permita sus trabajadores exigir sus derechos, en contra de los abusos del patrón en forma rápida y expedita.
- D) Se conseguirá el Equilibrio entre las fuerzas productivas y el Capital, a fin de que suba el nivel de vida de la población y se encuentre el bien común.

Desde el punto de vista económico:

- A) Al conseguir ese equilibrio entre las fuerzas productivas y el capital, la población en general tendrá mas dinero y podrá tener un mejor nivel de vida.
- B) Subirá la productividad.
- C) Será una sociedad más autosuficiente, que a largo plazo nos llevará a no depender de otras economías mundiales.
- D) El Municipio del lugar donde labora la Junta de Conciliación y Arbitraje será beneficiado por la recaudación del cobro de todas y cada una de las multas administrativas que sean impuestas a las Juntas, partes o autoridades, etc. Dinero que servirá para que se mejoren los servicios o gasto social, que tiene la obligación el municipio de realizar, beneficiando lógicamente a la Sociedad del lugar.

Desde el punto de vista cultural:

- A) Al tener la población mas posibilidades económicas, se logrará que los niños no abandonen sus escuelas y puedan terminar una carrera profesional u oficio, convirtiéndose en gente productiva para el país; es decir, mano de obra más calificada.

B) Se terminará analfabetismo en México.

C) Al tener una economía estable, se podrá otorgar mas becas para estudio y financiar proyectos de educación e investigación a fin de realizar descubrimientos que se puedan comercializar y vender al mundo.

Desde el punto de vista político:

A) Otros países del mundo se acercarán a México y querrán invertir; ya que no estará en peligro su dinero, creando mas empleos y dejando dinero al gobierno para tener mejores ciudades y campos en nuestro país.

B) Se tendrán mejores relaciones con otros países del mundo, primero nos prestarán dinero para llevar acabo el proyecto; pero después, será México el que otorgue créditos a otros países y se le paguen intereses a nuestro país.

C) Todo el mundo querrá tener relaciones tanto políticas como económicas con México.

Se pueden apreciar todas y cada una de las Ventajas que esta investigación trae consigo a la Sociedad, pero hay que señalar cuales son las desventajas, riesgos y costos que la sociedad misma tendrá que someterse para llevarse a cabo el fin.

Al igual que el paso anterior, se dividirá en Desventajas particulares como generales, mismas que se describen en el orden siguiente:

DESVENTAJAS PARTICULARES

Al Trabajador, Patrón o Terceros:

- A) Tendrá la obligación de ofrecer sus pruebas y medios de perfeccionamiento de las mismas, al momento de ratificar su demanda; es decir, tendrá que acudir a la audiencia con sus testigos, peritos, ratificantes, etc.
- B) Le podrá recaer una o varias multas administrativas, en caso de que sea el beneficiado en el Juicio y omita reportar al Municipio las faltas en que incurrió la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- C) Que no tendrán la posibilidad de ofrecer o preparar más pruebas después de la primera etapa de la Audiencia, como sucede actualmente.
- D) Que al momento de presentar su demanda el trabajador y sea radicada la misma. Si el mismo requiere para acreditar su acción de una prueba pericial, tendrá la obligación de acudir al local de la Junta y someterse o cumplir con los requisitos que le imponga el perito adscrito en los términos y plazos regulados por la Ley, ya que en caso

contrario, le será decretada la deserción de la prueba, previo ofrecimiento de la misma.

A las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

- A) Tendrán la obligación de seguir al pie de la letra el procedimiento; ya que en caso contrario, les serán aplicadas multas administrativas, mismas que serán incrementadas hasta que cumplan con su obligación.
- B) En el supuesto de que les sean impuestas multas administrativas a las mismas, tendrán que pagarlas al Municipio o autoridad determinada por la Ley Federal del Trabajo o reglamento respectivo. Dinero que tendrán que erogar del presupuesto de la propia Junta de Conciliación y Arbitraje a razón del nuevo sistema **autoregulador** que se propone en la presente investigación.
- C) Tendrán la obligación de que ellas mismas dentro de los autos del expediente que se trate. Señalen a cuanto asume el monto a pagar y quien es la responsable de pagar dicha obligación, no importando que sea la propia Junta la obligada, notificando a las partes de tal evento.

Al Procedimiento Ordinario Laboral:

- A) Se perderá un poco, el hecho de que las partes puedan dictar oralmente en el desahogo de la Audiencia trifásica.
- B) Se perderá un poco su naturaleza de Ordinario, convirtiéndose en un proceso más sumario.

DESVENTAJAS EN LO GENERAL:**Desde el punto de vista social:**

- A) La población en general, no tiene confianza en los procedimientos Legales; debido a que en más de una ocasión, no han resultado ser lo que los particulares esperan de los órganos jurisdiccionales.
- B) Se teme que no se observe con objetividad la propuesta o que intervengan intereses particulares del propio gobierno que les convenga y acudan a todos los medios posibles para que no se aprueben las reformas.
- C) El miedo al cambio.

Desde el punto de vista económico:

- A) El Gobierno por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendrán la obligación de disponer de su presupuesto para implementar el nuevo proceso de reformas y capacitar a su personal.
- B) El Gobierno por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendrá la obligación de trabajar al pié de la letra para que no incurran en multas administrativas.
- C) El Gobierno por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendrá la obligación de contar con peritos de las materias más comunes dentro del local de la Junta, para el servicio de los trabajadores que lo necesitare.

Desde el punto de vista Cultural:

- A) La preparación educativa, de valores y de familia, tanto de los funcionarios del Gobierno como de los particulares que acuden a dichas oficinas a exigir sus derechos.
- B) La burocracia que existe en algunas oficinas de gobierno y que se resiste a la capacitación.
- C) La pereza y falta de confianza en muchas personas, para seguir los procesos al pié de la letra.

D) La falta de capacitación en México a todos los niveles.

Desde el punto de vista Político:

A) Los intereses de diversos sectores del Gobierno para hacer las cosas con calidad y productividad.

B) Los intereses económicos.

C) La falta de estabilidad económica del país.

D) Los fraudes, devaluaciones monetarias, la impunidad, etc.

E) La falta de un servicio de calidad y productividad en la gente.

c) Conclusiones:

De la anterior investigación se desprenden ciertas conclusiones, mismas que se describen en el orden siguiente:

Primera.- Se puede identificar que actualmente, en el desarrollo de la Audiencia Trifásica del Procedimiento Ordinario Laboral, no se cumplen con la mayoría de los términos y reglas que existen para el desahogo de dicha audiencia, lo que ha provocado un rezago enorme en el trámite de los expedientes laborales, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Segunda.- Debido a lo mencionado en la conclusión anterior, se puede afirmar que el actual Procedimiento Ordinario Laboral ha quedado obsoleto, por lo que procede una reforma a dicho procedimiento que en la presente investigación se propone.

Tercera.- Dentro de la presente investigación se ha acreditado la falta de cumplimiento de los principios fundamentales del derecho procesal del trabajo y más aún de los principios que establece el artículo 685 de la ley federal del trabajo.

Cuarta.- Con las reformas propuestas al artículo 878 de la ley federal del trabajo, se aprecian las reglas y términos factibles para que se pueda integrar la etapa de desahogo de pruebas dentro de la audiencia trifásica, misma que estaría integrada de la siguiente forma: la primera etapa de Conciliación; la segunda etapa de Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; y la tercera etapa Desahogo de Pruebas.

Quinta.- De todas y cada una de las reformas que se proponen, tanto administrativas como a la Ley federal del trabajo, se aprecian los cambios en el desarrollo de la audiencia trifásica, y así mismo los cambios en el desahogo de todas y cada una de las pruebas. Lo cual, permite integrar el apartado de desahogo de pruebas dentro de la audiencia trifásica como una etapa más.

Sexta.- Con las propuestas de reforma realizadas en la presente investigación, el Procedimiento Ordinario Laboral recuperará la garantía de ser un proceso confiable, rápido y expedito para los particulares que lo tramiten.

Séptima.- Con base en el desarrollo de la presente investigación y en especial con las propuestas de reforma, el proceso autoregulator de multas, cambios administrativos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y el resultado de las encuestas de opinión realizadas. Nos permite afirmar,

que las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo que se ofrecen pueden ser realizables.

Octava.- Otra condición importante que otorga viabilidad a las reformas que se proponen a la Ley Federal del Trabajo, es que las mismas concuerdan con el objetivo del Derecho Laboral; es decir, buscan el Equilibrio entre los factores de la producción y el capital.

Novena.- Con las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo que se describen en el texto de la presente investigación, se comprueba la recuperación de los principios fundamentales del derecho procesal del trabajo establecidos en el artículo 685 de la Ley Laboral por ejemplo; El principio de Inmediatez, Celeridad, Económico, etc.

Décima.- Por último, los cambios realizados a cada una de las pruebas permitidas por la Ley Federal del Trabajo y apoyadas por las encuestas de opinión realizadas, nos otorga la garantía de que es factible integrar el desahogo de pruebas dentro de la Audiencia Trifásica. Por lo que de llevarse a cabo las reformas propuestas, contaríamos con una Audiencia trifásica integrada por las etapas siguientes; La primera conciliación, la segunda etapa demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y la tercera etapa desahogo de pruebas.

Bibliografía:

a) Doctrina

Alonso Olea, Manuel. Derecho procesal del trabajo, derecho procesal en España. Tercera edición, Editorial Revolución, Madrid, 1983. 398pp.

Armillar Baños, Ernesto. La apreciación de la carga de la prueba. Editorial Arayú, Buenos Aires, 1988. 283pp.

Castorena, J. Jesús. Proceso del derecho obrero. Editorial Porrúa, México, 1989. 385pp.

Cisneros Edmundo. La carga de la prueba en el derecho del trabajo. Editorial Cárdenas, México, 1989. 225pp.

Climent Beltrán, Juan. Formulario del derecho del trabajo. Séptima edición, Editorial Esfinge, México, 1996. 479pp.

Córdova Romero, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Editorial Cárdenas, México, 1996. 797pp.

Del Buen Lozano, Nestor. Derecho procesal del trabajo. Editorial Porrúa, México, 1988. 485pp.

Del Buen Lozano, Nestor. La reforma del proceso laboral. Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1997. 638pp.

De Pina Larrañaga, Rafael. Curso del derecho procesal del trabajo. Editorial Botas, México, 1952. 394pp.

Porras López, Armando. Derecho procesal del trabajo. Editorial Cajica, México, 1989. 282pp.

Ramírez Fonseca, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. Editorial Azteca, México, 1978. 166pp.

Ross Gámez, Francisco. Ley procesal comentada. Editorial Porrúa, México, 1980. 873pp.

Tapia Aranda, Enrique. Derecho procesal del trabajo. Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1961. 283pp.

Tena Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Editorial Trillas, México, 1989. 384pp.

Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición, Editorial Trillas, México, 1982. 438pp.

Trueba Urbina, Alberto. Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1989. 649pp.

b) Jurisprudencia

Jurisprudencias y tesis sobresalientes. Tribunal colegiados de circuitos, Semanario Judicial de la Federación. Séptima época, quinta parte, p. 232

Jurisprudencias y tesis sobresalientes. Tribunal colegiados de circuitos, Semanario Judicial de la Federación. Novena época, cuarta parte, p.662.

Jurisprudencias y tesis sobresalientes. Tribunal colegiados de circuitos, Semanario Judicial de la Federación. Novena época, tercera parte, p.913.

Jurisprudencias y tesis aisladas del Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. IUS 1917-2000

c) Legislación

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

d) Internet

