



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE PUEBLA**

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado

**USO Y ABUSO DEL CERTIFICADO MÉDICO EN EL
DESAHOGO DE LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL**

Tesis para obtener el grado de

Doctora en Derecho

Presenta

Mtra. María del Carmen Manzano Aguilar.

Directora de Tesis

Dra. Alicia Hernández de Gante.

Co-Director de Tesis

Dr. Roberto Santacruz Fernández.

H. Puebla de Zaragoza, Junio, 2016.

Dedicatorias

En primer lugar doy gracias a Dios por estar en cada momento conmigo. Gracias te doy nuevamente por permitirme lograr otra meta más.

A mi familia y hermanos por ser parte fundamental en mi vida y a mi madre por su incansable labor, elevo una oración en memoria a mi padre.

A mi esposo, Dr. José Rodolfo Paz del Valle que ha creído en mí y por su incondicional apoyo.

A mis hijos, Vero, Fani, Rudi y Lili que dan sentido a mi vida y que siempre están en mi pensamiento pero sobre todo en mi corazón con su amor.

Agradecimientos

Debo manifestar mis más sinceros agradecimientos a todos los que intervinieron en la elaboración de esta tesis, mis maestros porque sin ustedes no hubiera sido posible su terminación, Dra. Alicia, Dr. Roberto, Dr. Jacinto, Dr. Paulino, Dr. Juan Manuel, asesores y parte de mi jurado pero sobre todo por transmitirme parte de su enseñanza y vocación investigadora, gracias por la orientación y apoyo en todo momento y sobre todo por la confianza brindada en este proceso.

Un especial agradecimiento al Dr. David Santacruz Morales, por ese apoyo tan fraternal que sabe brindar, sin esperar nada a cambio.

A mis compañeros maestros y amigos, por su colaboración en esos momentos tan importantes, Nadia, Lupita, Grace...y como les dije haría páginas de agradecimientos.

A mis alumnas de la Terminal en laboral de la Licenciatura en Derecho de la U.R.T. Gen. 2011-2016, por su valiosa cooperación en forma desinteresada en este trabajo.

ÍNDICE

CAPÍTULO I	
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	15
1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE PUEBLA	16
1.1.1 Código Civil del Estado de Puebla de 1901	17
1.1.2 Código del Trabajo del Estado de Puebla de 1921	20
1.2 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	22
1.3 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	23
1.4 NATURALEZA JURÍDICA	25
1.5 PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	27
1.5.1 Principio de publicidad	28
1.5.2 Principio de gratuidad	29
1.5.3 Principio de inmediatez	30
1.5.4 Principio de oralidad	32
1.5.5 Principio dispositivo	33
1.5.6 Principio de economía procesal	34
1.5.7 Principio de sencillez	35
1.5.8 Principio de concentración	36
1.5.9 Principio de suplencia de la queja deficiente o protector del trabajador	38
1.5.10 Principio Conciliatorio.....	39
CAPÍTULO II	
FUNCIÓN JURISDICCIONAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE PUEBLA.....	43
2.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS.....	44

2.2 ORGANISMOS TRIPARTITAS	46
2.3 JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA	49
2.3.1 Clasificación de la Jurisdicción	51
2.3.2 Características de la Jurisdicción Laboral.....	54
2.4 COMPETENCIA.....	55
2.4.1 Competencia Federal en materia de Trabajo.....	57
2.4.2 Competencia Local	60
2.4.2.1 Por razón de la materia	62
2.4.2.2 Por razón del territorio	62
2.5 MEDIOS PARA PROMOVER LA INCOMPETENCIA	63
2.5.1 Conflictos de Competencia	65
2.6 FUNCIONAMIENTO E INTEGRACIÓN DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE PUEBLA.....	67
2.6.1 El Pleno de la Junta	68
2.6.2 Las Juntas Especiales	69
2.6.2.1 El Presidente	72
2.6.2.2 Secretario General “A”	73
2.6.2.3 Secretario General “B”	75
2.6.2.4 Presidente de la Junta Especial	77
2.6.2.5 Personal Jurídico.....	78
2.7 ORGANIGRAMA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE PUEBLA.....	81
CAPÍTULO III	
EL PROCESO DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	82
3.1 PROCESO	84
3.2. CLASIFICACIÓN DEL PROCESO	85

3.3 PROCESO Y PROCEDIMIENTO	87
3.4 PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL	88
3.4.1 Etapa de Conciliación	91
3.4.2 Etapa de Demanda y Excepciones	94
3.4.3 AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.	98
3.4.4 AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.....	101
3.4.4.1 Prueba Confesional	102
3.4.4.2 Prueba testimonial.....	105
3.4.5 CIERRE DE INSTRUCCIÓN.....	110
3.4.6 Proyecto de Laudo.....	112
3.4.7 AUDIENCIA DE DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DEL PROYECTO.....	113
CAPÍTULO IV	
EL USO Y ABUSO DEL CERTIFICADO MÉDICO EN EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.....	115
4.1 CERTIFICADO MÉDICO.....	115
4.1.1 Concepto.....	117
4.1.2 Clasificación.....	118
4.1.3 Características del Certificado Médico	120
4.2 MODELO DEL CERTIFICADO CON LOS REQUISITOS QUE ESTABLECE LA NORMA, QUE SON EXHIBIDOS ANTE LA AUTORIDAD LABORAL.....	123
4.3 EL CERTIFICADO MÉDICO Y LA LEGISLACIÓN LABORAL	131
4.3.1 Ofrecimiento de pruebas en particular	135
4.3.2 Audiencia de desahogo de pruebas.....	148
4.3.3 Presentación del certificado médico, ante la imposibilidad física.....	150
CONCLUSIONES.....	160
PROPUESTAS.....	161

ANEXO.....	163
FUENTES DE CONSULTA	168

INTRODUCCIÓN

En la vida es necesario hacer una aportación de enseñanza, la cual será de mayor impacto cuando en el estudio realizado se concretizan las ideas, los planteamientos son recopilados a través de la experiencia y la práctica para trasladarlos a la doctrina conjugándolos con ideas, teorías y opiniones de todos y cada uno de los maestros que nos comparten su conocimiento dando como resultado una investigación que trasciende en la vida profesional y académica.

El presente trabajo tiene como principal propósito de estudio la transgresión a los principios del Derecho Procesal del Trabajo originado del uso desmedido del certificado médico, práctica que se realiza dentro de la etapa del desahogo de las pruebas en el procedimiento ordinario laboral.

Analizaremos el proceder de las autoridades encargadas de la impartición de justicia social. Sus antecedentes, evolución, naturaleza, creación, organización, funcionamiento y las normas competenciales para un mejor desarrollo y así lograr una verdadera impartición de justicia social, en el Estado de Puebla.

Respecto al tema no encontramos estudios, doctrina o legislación que lo planteen como un problema. Únicamente lo abordan como el documento idóneo que se utiliza en el caso de que una persona se encuentre impedida a comparecer personalmente ante una autoridad, así como los requisitos legales que debe llevar dicho instrumento de prueba.

El planteamiento del problema gira en torno al uso excesivo de los certificados médicos. Como se analiza, éste tiene diversos fines, estas prácticas viciosas tienen como objetivo entre otros, impedir el desahogo de las pruebas testimonial o confesional en materia laboral, la dilación del procedimiento, vulnera los principios del derecho procesal, principios *sui géneris*, retarda la impartición de justicia social, contradice a lo establecido en la norma; “ El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte, las Juntas tendrán la obligación de

tomar las medidas necesarias para lograr la mejor economía, concentración y sencillez del proceso”.¹

Sin embargo, en la práctica diaria nos enfrentamos a una constante vulnerabilidad de estos principios en el momento del desahogo de estas pruebas dando como resultado el retardo de la muy demandada justicia social y sin alcanzar el ideal previsto.

Al hablar de partes dentro del juicio laboral, hablamos de trabajadores y patronos los cuales desde la conformación del Derecho Social como disciplina no son iguales. Derivado del principio de igualdad y de la naturaleza jurídica, la propia norma es garantizar la justicia social buscando su reivindicación integral para transformar la sociedad explotada por otra más justa, sosteniendo la aspiración del trabajador para que él y su familia vivan con decoro mediante el reconocimiento de la libertad, igualdad y dignificación del trabajo humano (artículo 123 constitucional párrafo introductorio, 2, 3, 4, 5, 33 y 56 de la Ley Federal del Trabajo).² Y en base a esta máxima no son iguales considerándose al trabajador como la parte más vulnerable en el proceso laboral atendiendo la interpretación del principio de igualdad que es “dar trato igual a los iguales y desigual a los desiguales”.

El derecho al trabajo es un derecho humano entendiéndose el trabajo no como un artículo de comercio. Se afirma que el trabajo exige un respeto así como la libertad y dignidad de quién lo presta. La persona que es el trabajador, con todos sus derechos y libertades ya establecidos en nuestra Carta Magna requiere un trato de respeto y consideración que corresponden a la esencia del ser humano. Estos derechos de los cuales hablamos se transfieren para establecer los principios del Derecho Procesal del Trabajo.

¹ TRUEBA Urbina Alberto y TRUEBA Barrera Jorge. *Ley Federal del Trabajo*. ed.90°, Ed. Porrúa, México 2013, p. 420.

² SANTOS Azuela, Héctor. *Elementos del Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. pp. 26. México 1994.

De una correcta interpretación del artículo 685 de la Ley en comento antes invocado se desprende que la autoridad es la única que debe tomar medidas necesarias y en el momento de la presentación de los certificados médicos deberá cerciorarse de que se reúnan todos y cada uno de los requisitos establecidos en la Ley General de Salud y su Reglamento y en el artículo 785 de la ley de la materia en el que establece que en caso de que alguna persona no pudiera por enfermedad o por algún otro motivo justificado asistir a la diligencia señalada, mediante la previa presentación de un certificado médico justificaran su inasistencia. Y en caso de que la enfermedad subsistiera siendo retraso excesivo para el desahogo de alguna prueba, la diligencia se desahogará en el domicilio del interesado sin necesidad de que el médico comparezca a ratificar el certificado, en virtud de que la incomparecencia del médico no debe causar una interrupción del procedimiento.

Ahora bien, en el diario quehacer de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, la presentación de los certificados médicos se realiza a manera de poder ganar tiempo en los siguientes casos por ejemplo: Para retardar el procedimiento como coloquialmente se conoce “chicanear el asunto”, para preparar bien al testigo, en muchas otras ocasiones ya ni se cuenta con el testigo y sólo es una forma de dar tiempo para establecer otra estrategia. Podemos comprobar que en un 70% la presentación de certificados médicos está basada en una falsedad de declaración convirtiéndose en simples justificaciones, e incluso, en un porcentaje mayor como documentos unilaterales.

Éstos son parte de los argumentos por lo que considero que el tema de investigación se justifica. Al elaborar un estudio e investigación, éste debe ser viable para ser sujeto de discusión, debate o reflexión, aportando ideas que surjan de la práctica diaria de todos los litigantes. Asimismo, reflexiono que la presente investigación tiene relevancia social porque hace una aportación en beneficio del individuo como parte de un juicio, y en caso de que se lograra establecer una medida de mayor eficacia, basada en los principios del Derecho Procesal del

Trabajo como rapidez, expedites, celeridad y economía, por mencionar algunos, y de lograrse demostrar la hipótesis, este trabajo trascenderá al terreno práctico no sólo teórico.

Para delimitar el tema, únicamente, centramos nuestra investigación al estudio, naturaleza y funcionamiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla y sus Juntas Especiales.

La pregunta central de la investigación, y que se responde a lo largo del trabajo, gira en torno a: ¿Cómo las malas prácticas y el uso y abuso del certificado médico vulnera los principios del Derecho Procesal del Trabajo?

El objetivo principal que guía este trabajo es el de analizar el uso del certificado médico en el procedimiento ordinario laboral para mejorar la aplicación de la norma y obtener una mejor impartición de justicia social.

En esta perspectiva, los objetivos particulares se enfocan a revisar históricamente la creación de las instancias y legislación sobre de impartición de justicia laboral; a analizar la estructura y función jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla y sus Juntas Especiales; así como a conceptualizar el certificado médico, su clasificación y características en el procedimiento laboral como factor de vulnerabilidad jurídica y social.

La hipótesis de trabajo busca demostrar que el uso constante del certificado médico, vulnera los principios del Derecho Procesal del Trabajo, impactando a las partes del juicio de manera jurídica, económica y social.

Respecto a los referentes teóricos que guiaron esta investigación, cabe reconocer que esencialmente, se sustenta en el Derecho, pero reconociendo que es un tema multidisciplinar donde la sociología jurídica y la economía, resultan necesarias para lograr un análisis integral del problema. No obstante, se

puntualiza que el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, conceptualizado como el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual, es esencial. Precisando señalar no obstante, que el Derecho del Trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia, es decir, como cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la verdadera justicia social en las relaciones laborales. Como ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.³

El Derecho del Trabajo como rama autónoma, tiene sus bases en los principios protectores del trabajador establecidos junto con otros de contenido social en la Constitución mexicana de 1917, ya que antes de su vigencia, eran las normas del derecho privado las que se aplicaba para dirimir los conflictos de tipo laboral, es decir, los suscitados entre una persona que prestaba a otra un trabajo de forma personal y subordinado; siendo en esa época las autoridades judiciales del fuero común, las encargadas de resolver los juicios que ahora se conocen como laborales.⁴

Las normas a nivel constitucional del Derecho laboral, tienen precedentes importantes en varios ordenamientos anteriores a la promulgación de la Carta fundamental. La regulación de las relaciones de trabajo era eminentemente mercantil y equiparable al contrato de prestación de servicios, basándose en que el objeto de tales contratos no era la satisfacción de necesidades personales o de la familia de aquel que presta el servicio, sino que tenía por mira la producción con el propósito de lucro, siendo competencia del Código de Comercio⁵. El sistema procesal laboral fue expedido en diferentes entidades federativas inspirado en el procedimiento común, consagrándose la supletoriedad de sus

³ Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*, Novena ed. México 1996, p. 982, tomo D-H.

⁴ DE PINA, Rafael. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Botas. México 1952.

⁵ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1974, t.I, p. 515

normas con las del procedimiento civil, sin embargo, tiene características propias como lo fue la introducción de los principios de oralidad, sencillez, expeditos, concentración, en el procedimiento mediante la celebración de audiencias públicas.⁶

Bajo el preámbulo del artículo 123 constitucional, las legislaturas de los Estados, dentro de las que se encuentra el Estado de Puebla, se expidieron leyes laborales reglamentarias, de donde por primera vez, se reglamentaron la organización de las Juntas Municipales de Conciliación, y Centrales de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Trabajo, así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y medidas para la ejecución de los laudos pronunciados por éstas. Al inicio los tribunales carecían de imperio para ejecución de laudos, posteriormente fueron facultadas las Juntas para ejecutarlos.⁷

Es necesario observar que el Estado de Puebla se coloca a la vanguardia en sucesos de carácter histórico-jurídico trascendentales en el ámbito local y nacional, en virtud de que estos organismos fueron creados en una época anterior a la aprobación del artículo 123 constitucional. Para 1917 se establece la Junta de –Conciliación y Arbitraje misma que responde a la figura jurídica que en la actualidad conocemos, y que en esa época se llamaba Junta Central de Conciliación y Arbitraje.⁸

Para la elaboración de la presente tesis aplicamos el método científico. Este método lo aplicamos iniciando con una observación del problema socio jurídico en la Junta Especial número Siete de las que integran la de Conciliación y arbitraje en el Estado de Puebla. Ahí iniciamos la documentación continuando con la formulación de la hipótesis sometiéndolo a comprobación jurídica para finalmente

⁶ Tena Suck, Rafael; Ítalo Morales, Hugo. *Derecho Procesal Del Trabajo*, Trillas, México 1991.

⁷ Código del Trabajo del Estado de Puebla de 1923. Creado mediante Decreto de fecha 14 de noviembre de 1921, emitido por José M. Sánchez, Gobernador del Estado de Puebla.

⁸ Información tomada del Decreto de fecha 8 de octubre de 1917. Publicado el 9 de octubre del mismo año en el Periódico Oficial del Estado. Emitido por el Gobernador Alfonso Cabrera.

arribar a conclusiones y elaborar las propuestas. De igual manera, utilizamos el método histórico el cual fue aplicado en el primer capítulo en relación a los antecedentes el cual nos aportó la evolución histórica jurídica de los conceptos de los organismos tripartitas.

La técnica de investigación documental nos proporcionó las estrategias más adecuadas para el acopio de la información entre las cuales se consultaron, libros, revistas, enciclopedias e Internet, a través de lectura crítica y analítica.

Por último, la técnica de investigación de campo nos ayudó a realizar encuestas con la cuales sustentamos este trabajo de investigación, y al final, la comprobación de la hipótesis.

La investigación se estructura en cuatro capítulos. En el primero denominado "Derecho Procesal del Trabajo" hemos querido mostrar lo propiamente relativo a la evolución histórica- jurídica de esta rama del Derecho, la aplicación del derecho común para la solución de los conflictos laborales, su naturaleza jurídica, su clasificación dentro del sistema jurídico mexicano, lo relativo a sus características, principios *sui géneris* los cuales son propios y distintivos de dicha disciplina en comparación con otra y su conceptualización. Damos explicación de todos y cada uno de los principios que complementa a esta ciencia del Derecho desde el punto de vista doctrinal y lo establecido por la legislación vigente, así como las consecuencias que ha generado su interpretación en la vida diaria del litigio.

El propósito primordial del segundo capítulo llamado "Función Jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla", es dar a conocer la estructura y función jurisdiccional de estas Juntas así como de las Juntas Especiales: su evolución, su naturaleza, su clasificación, jurisdicción y la competencia que tienen estos Órganos encargados de la decisión de los

conflictos que surgen de las relaciones obrero-patronal, así como su integración, funcionamiento de la Junta y funciones del personal jurídico.

Con el tercer capítulo de nuestra investigación, "El proceso del derecho del trabajo", iniciamos nuestra contribución primordial en el desarrollo del mismo, la importancia indiscutible del procedimiento ordinario laboral, sus diferentes etapas del proceso, las audiencias y sus reformas, el desahogo de las pruebas en especial la testimonial y confesional, en él se plantea cómo se da el uso desmedido del certificado médico en la etapa de desahogo de dichas probanzas.

En el cuarto y último capítulo nombrado "El uso y abuso del certificado médico en el desahogo de las pruebas en materia laboral" concluimos conceptualizando y clasificando las características del certificado médico, los requisitos establecidos en la Ley General de Salud y su Reglamento, en la Ley Federal del Trabajo y nuestro Máximo Tribunal, muy particularmente estudiaremos el artículo 785 de la legislación laboral vigente, sus reformas y jurisprudencia del uso y abuso desmedido del certificado médico como constancia de la imposibilidad física de los absolventes o testigos como un derecho que se degenera en una mala práctica, abusando del derecho mismo.

Al final de la investigación presento conclusiones y propuestas, éstas con el principal propósito de establecer lineamientos que terminen con el uso excesivo de los certificados médicos.

CAPÍTULO I

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

SUMARIO: 1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE PUEBLA. 1.1.1 Código Civil del Estado de Puebla de 1901.1.1.2 Código del Trabajo de 1921.1.2 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 1.3 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 1.4 NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 1.5 PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 1.5.1 Principio de publicidad. 1.5.2 Principio de gratuidad. 1.5.3 Principio de inmediatez. 1.5.4 Principio de oralidad. 1.5.5 Principio dispositivo. 1.5.6 Principio de economía procesal. 1.5.7 Principio de sencillez. 1.5.8 Principio de concentración. 1.5.9 Principio de suplencia de la queja deficiente o protector del trabajador. 1.5.10 Principio conciliatorio.

En la vertiginosa modernización de la sociedad y la industria en nuestro país, marcado por el avance tecnológico y la creación de nuevas industrias que tienen la necesidad de emplear la fuerza de trabajo del ser humano, surgen como consecuencia controversias entre los dos factores de la producción, lo que conlleva a la creación de instituciones que procuren mantener el equilibrio entre patronos y trabajadores y proteger a la clase más débil de los abusos e injusticias que se cometían. Es así como nace el Derecho Procesal del Trabajo, disciplina joven a comparación de otras disciplinas de nuestro sistema jurídico mexicano, surge con una verdadera autonomía científica, con la necesidad de establecer un derecho adjetivo que fuera acorde a la naturaleza del derecho sustantivo que tutela. Los abusos e injusticias como ya ha sido anotado, que se cometían con la clase trabajadora resultado de la imposición de un Derecho Procesal Civil, que en ocasiones resultó insuficiente y en otras contradictorio para poder solucionar y hacer efectivo los garantías del Derecho Laboral, cuya naturaleza y esencia es profundamente humana y fundamentalmente jurídica, se tuvo que estructurar un nuevo derecho para que se llevara a cabo la ejecución de los principios tutelados en la materia sustantiva plasmando características distintas y propias acorde para

que la actividad jurisdiccional que tutela el Estado se encaminara a una impartición efectiva y real de justicia social, por eso es tan importante abordar el nacimiento de estos órganos jurisdiccionales.

De igual manera, se analizan los antecedentes en el Estado de Puebla, de esta impartición de justicia insuficiente y contradictoria, considerando lo establecido en el Código Civil del Estado de Puebla de 1901 y de 1921.

1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE PUEBLA

El trabajo surge desde la existencia misma del hombre, la conformación de tribus, es uno de los antecedentes de la conformación de sociedades, el ser humano para sobrevivir dentro de esas tribus, realizaba la división de actividades, que trajo consigo la división de poderes. Creándose las clases sociales que iban desde considerar al hombre una “cosa” hasta la clase burguesa.

Las instituciones creadas en ese momento por la Iglesia, protegían a la clase más poderosa, es decir a la clase que tenía el poder económico; sin embargo con la Revolución Industrial, se generó un cambio de pensamiento, la clase trabajadora luchaba por el reconocimiento de sus derechos laborales, buscaban una justicia igualitaria y los pensadores en Europa hablaban de un nuevo Derecho, el Derecho Laboral.

Así se crearon diversas leyes, códigos y enmiendas que estaban a favor y en contra de los derechos laborales, pero que eran consideradas dentro del Derecho Civil, que regula la relación entre lo particulares (patrón-trabajador). México fue el pionero de los derechos sociales al integrar en la Constitución de 1917 un artículo sobre estos derechos el 123, siendo trascendente para la creación de la Ley Federal del Trabajo; fueron diversos los ordenamientos que surgieron a partir de la creación del artículo 123 de la Carta Magna de 1917, cada Estado

dentro del territorio nacional regulaba las relaciones laborales, pero es hasta el 18 de agosto de 1931 que entra en vigor la Ley Federal del Trabajo.

Dentro del Estado de Puebla destacan el Código Civil del Estado de Puebla de 1901 y el Código del Trabajo de 1921, que señalan los derechos y obligaciones de trabajador y patrón regulando la manera de dirimir las controversias que surgían de la relación entre los factores de la producción, pero siempre favoreciendo al capital.

De gran importancia es el antecedente jurídico sobre la competencia y atribuciones de las Instituciones que regulan las relaciones del trabajo, aunque en ese momento la evolución del Derecho había sido abismal, el Derecho Procesal del Trabajo empezaba a conformarse y aún no se hablaban de certificados médicos para justificar la inasistencia de alguna de las partes.

1.1.1 Código Civil del Estado de Puebla de 1901

Ya hemos mencionado que anteriormente las relaciones de trabajo estaban reguladas por codificaciones civiles y penales, no es el momento de analizar los antecedentes de la legislación que estaba vigente, sin embargo como parte del marco jurídico en base a esta normatividad se crearon las primeras Instituciones que dirimían los conflictos que surgían de las relaciones obrero-patronales, siendo primero Oficinas de Trabajo, hasta llegar a lo hoy en la actualidad conocemos como Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es así que referiremos el Código Civil del estado de Puebla de fecha 10 de Junio de 1901, el cual comienza a regir y surtir efectos a partir de día 1° de Enero de 1902, ubicándonos en el momento histórico-jurídico de los grandes movimientos obreros que dan motivo a los cambios jurídicos y sociales que originaron el nacimiento del Derecho del Trabajo, su reconocimiento constitucional

así como las Instituciones y Tribunales, que hoy en día están contempladas en nuestra actual Ley Federal del Trabajo y nuestra Carta Magna.⁹

Denominado “Del Contrato de Obras, Título Décimo Tercero; el Código Civil de 1901 regulaba la prestación de servicios del capítulo I denominado “Del Servicio Doméstico” que regulaba la prestación de servicios a domicilio, así como las obligaciones del contratante y del trabajador que en dicha legislación se denominaba “Sirviente”, así como la obligación del contratante de pagar con rigurosa exactitud “sus salarios” no imponerle trabajos que arruinaran su salud o que expusieran su vida, las disposiciones del trabajo del servicio doméstico, son las que se equiparán a las disposiciones contenidas en el capítulo XIII, Título Sexto denominado “Trabajadores Domésticos” de nuestra actual Ley Federal del Trabajo.¹⁰

En el capítulo II, Título trece del Código, en comento se denominaba “Del Servicio por Jornal” y contenía diversas disposiciones que regulaban las relaciones de trabajo, definiendo que el servicio por jornal era “...el que presta cualquier individuo a otro, día por día, mediante cierta retribución diaria, que se llama Jornal...”, cabe destacar la disposición contenida en el artículo 2317 del citado ordenamiento legal, que relega las condiciones que en franca desventaja los trabajadores tenían en la prestación de sus servicios respecto de los patrones para la defensa de sus derechos, dispositivo legal que a la letra decía¹¹:

Artículo 2317. -El obrero que se haya ajustado sin señalar término durante el cual deba trabajar, ni obra determinada que deba concluir, podrá despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que lo empleó, sin que por esto pueda pedirse indemnización.

⁹ DAZA Buen Día, Mario Arturo, *La Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla Reseña Histórica*, Gobierno del Estado de Puebla, México, 1998, pp. 13-19.

¹⁰ *Ídem*.

¹¹ CRUZ Barney, Oscar, *La Codificación en México 1821-1917*, pp. 135 - 136, consultado en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1335/6.pdf>, el día 05 de abril de 2016.

De igual manera estaba regulado el contrato de aprendizaje en el capítulo V “Del Aprendizaje”, regulando el contrato entre un patrón y un trabajador mayor de edad o menor de edad legalmente representado para prestar sus servicios durante un tiempo determinado, siempre y cuando se otorgara por escrito ante dos testigos, estas disposiciones también contemplaban en el artículo 2384 que el aprendiz no percibiría retribución alguna, hasta en tanto no se considerara necesario, ya que la prestación de servicios únicamente se compensaba con la enseñanza.¹²

Las disposiciones contenidas en el Código Civil del Estado de Puebla de 1901, regulaban las relaciones laborales, pero siempre en beneficio del patrón como era la tendencia generalizada de nuestro país, situación que motivo entre otros tantos elementos la inconformidad de los trabajadores, ya que estas disposiciones solo perjudicaban sus derechos, lejos de beneficiarles.

Como consecuencia de todo esto los conflictos de trabajo que se presentaban en la entidad, se sujetaban a normas civilistas no habiendo una institución especializada derivada de toda esta complejidad que representaba esa época. Es como se ve la necesidad de crear instituciones, oficinas o instancias especializadas en materia de Trabajo, para resolver toda clase de conflictos que surgieran de las relaciones obrero-patronales.

Por tal motivo, la Oficina Técnica del Trabajo, la Junta de Vigilancia de Patrones y Trabajadores, creadas en nuestro Estado son un importante antecedente de querer crear una institución que se encargara de resolver este tipo de conflictos, y de esa manera proteger los derechos de los trabajadores para que no fueran violentados en sus derechos, como es el caso de los organismos actuales.

¹² *Ídem.*

En el proceso de creación de los organismos laborales las normas jurídicas encargadas de dirimir las controversias pertenecían al Derecho Privado, es decir regulaba las relaciones de los particulares –Derecho Civil-, sin embargo el Estado en ese momento no vislumbraba al Derecho Social que busca igualar a los desiguales, es decir igualar a la clase trabajadora frente al capital, hecho que hasta el momento no ha trascendido, y como se observará en los siguientes capítulos la Ley Federal del Trabajo al contemplar el Certificado Médico como una alternativa de justificación para ausentarse en el desahogo de las pruebas, es una práctica reiterada por la parte patronal para dilatar el proceso y desgastar a la parte trabajadora.

1.1.2 Código del Trabajo del Estado de Puebla de 1921

La promulgación de la Constitución Política Mexicana en el año de 1917, sentó bases jurídicas para el surgimiento de los derechos sociales, plenamente reconocidos para campesinos y obreros, artículo 123 constitucional, reconocimiento de los derechos de los trabajadores así como de las instituciones la plataforma jurídica sobre la cual se empieza a germinar la legislación y el Derecho del Trabajo, que concretó los ideales de un sinnúmero de próceres que lucharon y dieron su mejor esfuerzo tanto material como intelectual para la defensa de los trabajadores.¹³

El Estado de Puebla, en acatamiento a las disposiciones del artículo 123 constitucional, siendo gobernador del Estado el C. José M. Sánchez con la intervención de los Diputados Rafael Lara, Álvaro Lechuga y F. Blanco, con fecha 14 de Noviembre de 1921 se aprobó y promulgó el Código del Trabajo del Estado de Puebla, ordenamiento legal que como en diferentes Estados de la República ya se venía haciendo contenía disposiciones de carácter eminentemente laboral, como un derecho autónomo, como respuesta a los requerimientos de la clase

¹³ ROUAIX, Pastor, *Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917*, Ediciones del Sector Eléctrico en C.F.E., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M, México, 1978, pp. 15-18.

obrero con motivo de las reformas constitucionales, aun que como ya se manifestó anteriormente la Junta carecía de imperio para ejecutar sus Laudos, situación que se ve confirmada en el Código del Trabajo del Estado de Puebla, que en su artículo 272 establece que el fallo dictado por la Junta Central de Conciliación, sería enviado a los Jueces de Primera Instancia para su ejecución.¹⁴

La importancia de este ordenamiento legal en análisis es por el gran avance que presenta en nuestro Estado, en primer lugar porque todas las normas de este carácter se encuentran en una sólo ordenamiento especializado y en segundo lugar porque deroga las disposiciones contenidas en el Código Civil que vulneraban los derechos de los trabajadores. Aunque de manera que hubiera omisión, se consideraba supletorio el Código civil.¹⁵

Dentro de los puntos relevantes estaba el “De las Juntas de Conciliación y Junta Central de Conciliación y Arbitraje”, el funcionamiento de dicha Institución ya como órgano encargado de conocer los conflictos y diferencias que surgían de la relaciones de los sectores capital y trabajo, debidamente integrada de forma tripartita, capítulo de trabajos especiales, normado el servicio doméstico, el agrícola, empleados, mujeres, menores de edad y el de los aprendices y establecido el funcionamiento del órgano tripartito debidamente integrado por igual número representantes, trabajo, capital y gobierno denominado Junta Central de Conciliación y Arbitraje. De igual manera contempló las Juntas de Conciliación Permanentes y Juntas de Conciliación Temporales, funcionamiento de árbitros. Normado el procedimiento que se seguía y tramitaba ante los mismos para resolución de los conflictos, instituciones que describiremos en el capítulo que continúa.¹⁶

¹⁴ *Ibidem*, pp. 50-130.

¹⁵ SÁNCHEZ Castañeda, MARQUET Guerrero, Porfirio Alfredo, “Una Tercera Vía para transitar a una Mejor Impartición de Justicia Laboral” *Revista de Administración Pública*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, No. 95, México, 1997, consultado en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1335/6.pdf>. el día 20 de noviembre de 2015.

¹⁶ *Ídem*.

1.2 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Con las mismas características del derecho procesal se consideró indispensable la creación de una disciplina en el ámbito laboral que conociera de la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de Justicia, porque precisamente en función todas las normas procesales se encuentran unidas a sus principios que le son comunes y por ende aplicables a todas las ramas del Derecho. El Derecho Procesal del Trabajo se estructura como una disciplina de reciente creación, encaminada hacia el interés del Estado en impartir justicia para obtener la tan anhelada paz social. Nace a la vida jurídica una nueva rama del Derecho.

Son múltiples las definiciones que se han vertido en vía de conceptualizar el Derecho Procesal del Trabajo. Armando Porrás lo define "...Como aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico..."¹⁷

Ramírez Fonseca acertadamente indica que "...el Derecho Procesal del Trabajo resulta limitado porque la actividad de dichos órganos no se constriñe únicamente a la aplicación del derecho, como jurisdicción, sino igual se concilia, se interpreta y construye el derecho..."¹⁸

Trueba Urbina, puntualiza que 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 económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales..."¹⁹

¹⁷ PORRAS López, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, J. M. Cajica, México, 1956. p.19.

¹⁸ RAMÍREZ Fonseca, Francisco, *La prueba en el procedimiento laboral*, PAC, México, 1988, p. 23

¹⁹ TRUEBA Urbina, Alberto, *Tratado teórico práctico del Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 1965, p.18

“...Derecho Procesal Laboral es la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales...”²⁰.

Como podemos observar las funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conceptualizan al Derecho Procesal del Trabajo como un conjunto de normas que regulan la actividad del Estado a través de los órganos jurisdiccionales tendientes a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo y cuando no sea posible resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto. Derivado de la naturaleza del propio derecho procesal que es de origen social lo que se pretende con esta disciplina es reivindicar derechos violentados de los trabajadores basados en principios únicos sin quebrantar el principio de justicia social para dar a quien lo que le corresponda como una característica distintiva y fundamental del Derecho Procesal Laboral al ser el Estado el encargado de tutelar estos derechos del trabajador; sin embargo ha sido muy complicado equilibrar la actividad procesal de las partes dentro de los conflictos laborales –Estado-Patrón-Trabajador- ya que se emplean diversas prácticas desleales que retardan el procedimiento procesalmente es el uso de Certificados Médicos vulnerando los derechos de las partes.

1.3 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Conforme a la doctrina se enuncian ciertas características describiéndolas de la siguiente manera:

- a) Autonomía Científica: No es propia del Derecho Procesal Laboral, en virtud de que también la presentan otras ramas del Derecho, dado que esencial y fundamentalmente está en función de los sujetos que intervienen, esto es, que siendo el Derecho

²⁰ ROSS, Gámez Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, p. 21.

Procesal una Ciencia, el Derecho Procesal del Trabajo como rama de dicho tronco común goza también de autonomía científica por la naturaleza del Derecho Sustantivo que tutela. Y así opinan algunos autores, al igual que el Derecho Procesal Mercantil, está en función de los actos del comercio y comerciantes y el Derecho Penal en función de los delitos y las penas, el Derecho Procesal Laboral con verdadera autonomía está en función del Derecho del Trabajo y de las relaciones obrero-patronales.

b) Oralidad de la forma: Está en función del procedimiento que predomina en la rama del Derecho, y que es precisamente el de la Oralidad, esto es, que las partes a través de la palabra hablada hacen valer sus derechos ante las autoridades correspondientes.

c) Sencillez en las formalidades: En los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, según así expresamente lo consigna la Ley Federal del Trabajo de 1980 en su artículo 687.

d) Flexibilidad de la ley: Aplicación de la equidad en la impartición del Derecho, o sea, tomar en cuenta las particularidades específicas del caso concreto al aplicar la Ley, porque puede suceder que la Ley considerada abstractamente justa, resulte particularmente injusta en su aplicación, lo que desde luego debe ser tomado en cuenta por el juzgador, circunstancia esta que le imprime al Derecho Procesal Laboral un toque propio y específico.

e) Laudos a verdad sabida y en conciencia: Esta en función del sistema de valoración que predomina en el Derecho Procesal y que es precisamente el sistema libre de apreciación de pruebas cuando que, por imperativo legal las autoridades al impartir justicia, deberán dictar sus laudos a verdad sabida y en conciencia, sin

necesidad de sujetarse a las reglas sobre estimación de las prueba.²¹.

La desigualdad de las condiciones de la clase trabajadora respecto a la de los patrones y en base a la equidad y a la ya mencionadas características hacen, que el Derecho Procesal del Trabajo, fuera, expedito, económico y flexible para igualar a las partes, sin embargo las Instituciones olvidan estas particularidades favoreciendo al mejor postor, durante el procedimiento se conciben diversos vicios desde el momento mismo de la admisión de la demanda o desechamiento de pruebas hasta el uso excesivo de los certificados médicos, actos que son dilatorios del procedimiento.

1.4 NATURALEZA JURÍDICA

El proceso es una relación jurídica de Derecho Público que se establece entre las partes y el juez. Ahora determinar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, es ubicar la disciplina en el lugar que le corresponde en nuestro sistema jurídico mexicano.

En el Digesto, aparece ya la clásica y antigua distinción de Ulpiano, en la cual el Derecho Público es el que atañe a la conservación de la cosa romana; y el privado pertenece y concierne a la utilidad de los particulares, el derecho de cada individuo en lo personal. A partir de entonces son múltiples y muy variados, los intentos por encontrar una fórmula adecuada para clasificar el derecho (teoría del interés en juego; naturaleza de sujeto; intereses protegidos; carácter de la sanción, teorías eclécticas, etcétera), criterios que han sido desvirtuados por falta de un sustento definitivo de clasificación.

²¹ ROSS, Gámez Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, pp. 20-21.

Sin embargo, desde un punto de vista totalmente científico y estricto no son válidas estas clasificaciones, al no haber la distinción, ya que toda norma jurídica es estatal y el sistema jurídico es unitario; y pretender clasificar el orden jurídico, es decir, querer dividir las normas del derecho en función de los intereses que aspiran a realizar, equivale a lo que dice Hans Kelsen, hacer una clasificación de los cuadros de un museo por su precio.²²

Radbruch, afirma que la superación del feudalismo hizo clara la distinción del derecho público y del privado. Y que el comienzo de una nueva época, la del derecho social, que es un producto del hombre y del derecho de ese hombre sujeto a las relaciones sociales, un hombre contemplado no como individuo, sino como un ente que forma parte de un grupo social. El Derecho social, no conoce simplemente personas, sino conoce patrones y trabajadores, obreros y empleados; el Derecho penal, socialmente orientado no conoce solamente delincuentes: conoce delincuentes de ocasión y habituales; corregibles e incorregibles, plenamente responsables y parcialmente responsables nada más, delincuentes juveniles y delincuentes adultos. Es la formación de estos tipos lo que hace que se destaque la posición social de poder o de importancia de los individuos. La idea central en que el Derecho social se inspira, no es la idea de la igualdad de las personas, sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen.²³

Así es la clásica división del orden jurídico en público y privado se termina para dar lugar a una nueva división tripartita del derecho en: público,

²² GARCÍA Máynez, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Porrúa, México, 1994, p.133.

²³ RADBRUCH, Gustavo. *Introducción a la Filosofía del Derecho*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1965, pp. 161-162, consultado en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3187/4.pdf>, el día 05 de enero de 2016.

privado y social. Nace el Derecho del siglo XX, el derecho de la reivindicaciones para los grandes grupos que tradicionalmente han sido explotados.

Gurvitch, expone una teoría del derecho social que ha tenido gran importancia, aunque su naturaleza es de índole sociológica, para él nace espontáneamente en las agrupaciones humanas y no es derecho de coordinación ni de subordinación; porque su finalidad consiste en logra la unión de los integrantes de todo agrupamiento social mediante un acuerdo de voluntades que se crea sin la necesidad de organización alguna y sin coacción condicionada un poder social que obra sobre los individuos, pero no como exterior a ellos sino como fuerza interna creada por ellos mismos. El objeto de la integración tiene la sustancia exclusiva de su reglamentación en la vida interior del grupo, porque la eficacia del derecho social no pasa más allá de los límites del grupo que integra.²⁴

Como hemos podido analizar el Derecho Procesal del Trabajo pertenece al derecho social, como un derecho *sui géneris*, como un derecho de nueva creación con principios fundados para una justa impartición de justicia social.

1.5 PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

En una conceptualización general, principio, es una regla basada en un valor subjetivo dentro del cual el individuo base su desenvolvimiento en un contexto determinado, de acuerdo a los autores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales nos dicen que principio “...en su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar la ley positiva y la actividad del Juzgador...”²⁵

²⁴ Citado por, RADBRUCH, Gustavo. *Introducción a la Filosofía del Derecho*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1965, pp. 161-162, consultado en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3187/4.pdf>, el día 05 de enero de 2016.

²⁵ TENA Suck, Rafael y ÍTALO Morales, Hugo, *El juicio Ordinario Laboral*, Sista, México, p. 35.

Esta materia se rige por principios especiales particulares que poco a poco le han dado autonomía. En el artículo 685 de la Ley de la Materia establece que:

Artículo 685.- El proceso del derecho de trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio 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. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada y procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de ésta ley.”²⁶

En términos del artículo anterior y en base a la naturaleza social del proceso del trabajo, se fundamenta axiológica y jurídicamente en los siguientes principios:

1.5.1 Principio de publicidad

Los procedimientos laborales pueden ser presenciados durante su desarrollo por cualquier ciudadano salvo lo previsto en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo²⁷ que enuncia:

Artículo 720.-Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios la moral y las buenas costumbres.

²⁶ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, Ley Federal del Trabajo, 92 ed., Porrúa, México 2013, p. 420.

²⁷ *Ibidem* p.438.

Este principio constituye un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen al ventilarse públicamente durante el proceso, ser presenciados por cualquier persona, salvo las excepciones expresamente establecidas, tal y como lo determina el propio artículo, cuando se trate de razones de moral y buenas costumbres, discusión y votación de Laudo.

1.5.2 Principio de gratuidad

Creado en función de la obligación del Estado en proporcionar al gobernado todos los elementos necesarios en forma gratuita para resolver los conflictos en forma pacífica y sin costo alguno para las partes.

Tiene su fundamento en el artículo 17 segundo párrafo de la Carta Magna²⁸:

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.

Por otra parte el artículo 19 de La Ley Federal del Trabajo establece que "...Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno...".²⁹ Esta disposición n terminante, por cualquier cantidad que reciban los trabajadores de los patrones, como un acto transaccional no debe causar impuesto alguno, todas sus liquidaciones deben de ser liquidadas al 100% sin restar ninguna clase de impuesto, desde el pago de las indemnizaciones, primas de antigüedad, expedición de copias certificadas y alguna otra prestación similar.

²⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2015, p. 55.

²⁹ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, Ley Federal del Trabajo, 92 edición, Porrúa, México 2013, p. 118.

No obstante, referirse a la materia impositiva, los usos y costumbres le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición considerando que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un Laudo, todas las actuaciones labores son gratuitas, sin que ello implique que los Laudos deban de cumplirse sin deducción alguna de las cargas tributarias que se generen por los ingresos obtenidos.³⁰

En los términos del artículo 2° del Código Fiscal.³¹ Son impuestos; las contribuciones establecidas en la Ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista en la misma, y que sean distintas a las aportaciones de seguridad social y derechos, según lo define el citado artículo; sin embargo en la práctica esta disposición se ve contrariada con la interpretación de la norma establecida lo establecido en el artículo 18 de La Ley de la Materia, en la que se establece que prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

1.5.3 Principio de inmediatez

De las características de mayor importancia y en nuestro derecho pues implica que las autoridades encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad material tienen la obligación de estar en constante contacto personal con las partes y poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias, y de esa forma compenetrarse de todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento. Lo que implica o presupone que la autoridad debe estar pendiente desde el momento que reciba la demanda, conozca, contacto directo durante el desarrollo del procedimiento y dicte laudo que ponga fin al juicio de la mejor forma en que se otorgue a las partes una verdadera justicia social.

³⁰ TENA Suck, Rafael y ÍTALO Morales, Hugo, *El juicio Ordinario Laboral*, Sista, México, p. 43

³¹ Código Fiscal de la Federación, consultado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8_120116.pdf, el día 12 de enero de 2016.

Este es uno de los principios en el que fundamentamos parte de nuestro trabajo de investigación en busca de una verdadera y eficaz administración de justicia, ya que el abuso del derecho en el uso de los Certificados Médicos, han obstaculizado y dilatado los procedimientos laborales, mermando los derechos de la clase trabajadora al volverse tediosos y extensos los juicios laborales.

Tiene su fundamento en el artículo 685 y 620 fracción II, inciso a), de la Ley Laboral, consiste en que los miembros de las Juntas deben de estar en íntimo contacto con las partes para percatarse de la verdad de los hechos; es decir, deben estar en contacto personal con las partes cuando reciban pruebas, escuchen sus alegatos, sean interrogados, y de ser posible deberá presidir todas las audiencias a fin de que conozca el negocio no a través del secretario en el acuerdo como sucede en la práctica real, sino personalmente de forma inmediata bajo la más estricta responsabilidad como funcionario actuante y manera todos los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares, certificados médicos que tengan la certeza jurídica de que los que fueron exhibidos, sean fidedignos, de un médico que no fue pagado para otorgar el certificado, sino que en realidad confirme y certifique que la persona a la que está expidiendo el certificado este imposibilitada físicamente, no sea un remedio con el único objeto para dilatar el procedimiento laboral, tema central de la presente investigación y que profundizaremos en el siguiente apartado, en atención a que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano por la naturaleza misma de los intereses en juego en busca de una mayor justicia social.³²

Conforme a las reformas procesales el legislador hizo extensivo este principio a las mismas partes en conflicto, estableciendo en el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo señala:

³² DE LA CUEVA, Mario, *Antología periodística*, Porrúa. México 2007, pp.289-291.

Artículo 781.- Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

1.5.4 Principio de oralidad

Este principio tiene una íntima relación con el principio de inmediatez derivado que establece que las Juntas deben presenciar todos los actos de procedimiento laboral los cuales son fundamentalmente orales, característica distintiva en el procedimiento laboral que sobresale respecto a las demás ramas del derecho, implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita, sin que ello impida dejar constancia por escrito en todas las actuaciones que se dan a lo largo del procedimiento³³, este es otro punto, del cual se investiga en el presente trabajo.

Dicha característica predomina, sin embargo debería concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia gráfica ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador no pueda conservar en la memoria todo el desarrollo del conflicto.³⁴

Relacionado el artículo 685 con el 713 de la ley que a la letra dice:

Artículo 713.- 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.³⁵

³³ CÓRDOVA Romero, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editores, México, 2001, p. 31.

³⁴ TENA Suck, Rafael y ÍTALO Morales, Hugo, *El juicio Ordinario Laboral*, Sista, México, p. 44.

³⁵ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed., Porrúa, México 2013, p. 437.

“...con ello se confirma la naturaleza del proceso, toda vez que la ausencia física a la diligencia respectiva no puede sustituirse con promociones escritas, en ningún caso se debe indudablemente a la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de la auténtica justicia laboral...”³⁶

En nuestra opinión significa que los diversos actos del procedimiento laboral son fundamentalmente orales respecto, a que las partes deberán comparecer personalmente o a través de sus representantes o apoderados a desahogar las diligencias o actos procesales; se puede desprender de la idea del legislador con el fin de llegar a una conciliación que es el objetivo principal de las autoridades de trabajo, ahora bien en la práctica se ha visto que en ocasiones se da la conciliación al platicar las parte sin necesidad de apoderados, sin embargo no es constante y no podemos generalizar porque en ocasiones resulta adverso.

1.5.5 Principio dispositivo

También llamado tradicionalmente a instancia de parte el cual consiste en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares es necesario que los particulares promuevan impulsando el procedimiento.³⁷

Esto sucede desde el antiguo derecho romano en dónde ellos establecían “*Nemo iudex sine actore*” no hay juez sin partes. Principio que contraviene al principio o proceso inquisitorial en dónde funciona la oficiosidad como norma en el proceso.³⁸

³⁶ *Ibidem*, pp. 44-45.

³⁷ TENA Suck, Rafael y ÍTALO Morales, Hugo, *El juicio Ordinario Laboral*, Sista, México, p. 21.

³⁸ ARELLANO García, Carlos, *Teoría General del Proceso*, Porrúa, México, 1995, p. 36-37.

Dentro de la doctrina jurídica esta solicitud que sea a petición de parte interesada, simboliza el verdadero triunfo de la libertad que garantiza la autonomía en el ejercicio de la acción procesal, como un patrimonio del gobernado y no de la autoridad.

1.5.6 Principio de economía procesal

Este principio se desprende del artículo 17 de nuestra Carta Magna³⁹:

Artículo 17.- 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.

J. Couture con esa claridad propia que se le caracteriza establece que: "...El proceso que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso..."⁴⁰.

De acuerdo a las características concluye el autor, que la cuantía económica modesta caracteriza los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto. Por esta razón se simplifican las formas en el método oral; se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos; se suprimen los recursos ordinarios; se eliminan las costas y gastos del litigio, provocando la existencia de

³⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2015, p.55.

⁴⁰ J. Couture, Eduardo, *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*, Roque de Palma, Buenos Aires, 1958, citado por Tena Suck e Ítalo Morales, p. 189,

tribunales especializados, que evitan por sistema toda erogación innecesaria durante el proceso. Poniendo por ejemplo a los tribunales laborales.⁴¹

En este orden de ideas, el principio de economía tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el ahorro de todo gasto innecesario, como lo es la utilización constante de certificados médicos con el propósito de retardarlo; pero si se aminora y agiliza el proceso laboral, va en función y atención al derecho humano, a la administración de una justicia pronta y expedita, reconocida en el ya mencionado artículo 17 Constitucional.

1.5.7 Principio de sencillez

También llamado informalidad en el proceso, en base a la naturaleza del derecho procesal laboral y contrario al proceso civil, donde prepondera la aplicación rígida e inflexible en nuestra materia ocurre todo lo contrario. En la mayoría de los casos, el trabajador carece de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrón.

De igual forma se pretende simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma. El artículo 687 de la Ley Laboral establece:

Artículo 687.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Desprendiéndose de dicho artículo, la facultad que se encuentra es únicamente a las partes no habiendo un formalismo en el proceso laboral, y conforme a la nueva legislación de proceso, ni siquiera se requiere dar el fundamento de las peticiones, tan solo basta precisar las mismas. Relacionando

⁴¹ *Ibídem.* p.45

este principio, impera igual el ya tradicional “*In dubio pro-operario*” (en caso de duda, el beneficio es para el trabajador).

Se pretende que la actuación de las autoridades sea expedita y llana sin formalismos tradicionales que se utilizan en otras ramas del derecho, sin tanto burocratismo incluso, que los pasos sean claros, breves despojado de expresiones retóricas y ostentosas y formalismos inexpresivos y tediosos.

El legislador actual congruente, solo impone una formalidad misma que se encuentra contenida en el artículo 721⁴² de la Ley de la materia y que consiste en que toda actuación deberá ser autorizada por el Secretario; hacerlo constar en actas, mismas que deberán ser firmadas por las personas que en ella intervengan, que quieran y sepan hacerlo.

La innovación de la reforma laboral hace mención de principios específicos relacionándolos con éste como la suplencia de la defensa deficiente y la liberación de la carga de la prueba al trabajador.

1.5.8 Principio de concentración.

Derivado de la naturaleza propia del derecho social, los juicios deben de ser breves en su tramitación lo que en la práctica sucede contrario a esto y como consecuencia la prolongación de los procesos como ocurre en los procedimientos de otras materias.

Que un mayor número de actos procesales sea en una sola audiencia, lo que trae como ventaja una mayor economía procesal y un impulso al procedimiento. Cuando se promueven incidentes, se resuelven en el momento oyendo a las partes se sustanciará y se resolverá en el mismo momento (artículo 763).

⁴² TRUEBA Urbina, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed., Porrúa, México, 2013, p. 438.

Las objeciones o tachas de los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba (artículo 818)

Un ejemplo claro fue la reforma que se realizó en la Ley de 1931 en donde se establecían cuatro audiencias en el procedimiento laboral, la de Conciliación; Demanda y excepciones; ofrecimiento de pruebas y de recepción de pruebas. Ya en la Ley de 1970, el procedimiento se realizó en tres Audiencias, Conciliación, demanda y excepciones; ofrecimiento y admisión de pruebas, y en las reforma de 1980, en el artículo 873, establecía una audiencia que contaría de tres etapas procesales, de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y admisión de pruebas, todo concentrado en un solo momento, para una mejor prontitud. Sin embargo hoy en día se contradice este principio. La concentración de la primera audiencia establecida en el artículo 874 de la Ley Federal del Trabajo (reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 30 de noviembre de 2012); se hace un retroceso y la audiencia de la que habla el 873 se resume a dos etapas. Y se señala una nueva audiencia, de ofrecimiento y admisión de pruebas diez días después de celebrada la primera audiencia que se redujo a dos etapas.⁴³

Concluido el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta inmediatamente resolverá sobre su admisión, hoy la Junta se puede reservar por cinco días siguientes, lo cual en la práctica se prolonga por un año o más.

Y así como este se reformaron varios artículos que vienen a contradecir este principio y a afectar la impartición de justicia social.

Respecto a nuestro tema de investigación, es importante señalar que dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931, vigente al 30 de abril de 1970, en su artículo 525 establecía:⁴⁴

⁴³ TRUEBA Urbina, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2013, p. 438.

⁴⁴ TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo. *El Juicio Ordinario Laboral*. Sista, México, 2006 p. 379.

Artículo 525.- Si por enfermedad u otro motivo que la Junta estime justo, no puede algún testigo presentarse a la audiencia, podrá recibírsele su declaración en su domicilio en presencia de las partes y de sus abogados, a no ser que, atendidas las circunstancias del caso, la Junta crea prudente prohibírseles que concurran.

Dicho precepto garantizaba la exacta aplicación del principio de concentración, dando celeridad y pronta resolución ante la ausencia justificada de un testigo, sin embargo con las reformas de 1970 y sus reformas posteriores, al implementarse el uso de los certificados médicos, los abogados litigantes han utilizado ésta figura como un elemento permisivo a favor del parte patronal, la cual es tema de discusión en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual ha complementado la ley adjetiva, toda vez que su utilización dentro del procedimiento laboral ha repercutido en dilación procesal configurando el abuso del derecho y fraude procesal.

1.5.9 Principio de suplencia de la queja deficiente o protector del trabajador

En el segundo párrafo del artículo 685 y el cuál no ha tenido reforma desde 1980, establece⁴⁵:

Artículo 685.- Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, La Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de ésta ley.

⁴⁵ *Ibíd*em, p.48

Podemos observar que de este artículo se desprenden dos supuestos: el primero habla de que la demanda del trabajador sea incompleta, es decir cuando no contenga o no comprenda todas las prestaciones que conforme a la ley le correspondan al trabajador. La Junta en el momento de admitirla subsanará las omisiones que no fueron precisadas respecto a las prestaciones que haya olvidado u omitido demandar el trabajador y en el segundo supuesto y en términos del artículo 873 relacionado con el 685 de la Ley de la Materia, cuando el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades por la demanda o cuando se hubieran ejercitado acciones contradictorias fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

Y así se desprenden otros dos principios más, el principio de suplencia y el subsanador; suplen la deficiencia de la queja o de la demanda por parte de la autoridad previniéndole en el auto de inicio para que corrija por defectos u omisiones su demanda. O cuando se trate de subsanar la demanda por incompleta, lo cual no implica la alteración de los hechos en que se funda la acción ejecutada.

Estos principios carecen de universalidad, y se aplican en casos determinados, puesto que generalmente operan en conflictos obrero patronales de carácter individual, que son en donde existen mayores diferencias económicas entre las partes.

1.5.10 Principio Conciliatorio

En la reforma publicada en el Diario oficial de la federación el 30 de noviembre del 2012, se incorpora el principio conciliatorio el cual establece que durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo, las juntas exhorten a las partes para que resuelvan los conflictos mediante la conciliación la

cuál debe promoverse durante todo el procedimiento desde la primera etapa de la audiencia laboral y posteriormente antes de que se dicte el laudo.

En término de los artículos 625, 627-a, 627-c, 876 y 878 de la Ley Federal del Trabajo y en la que se crea una nueva figura jurídica que es la de los funcionarios conciliadores reforzándose la función conciliatoria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que permite terminar el procedimiento en cualquier etapa procesal, pero solamente mientras no sea dictado el laudo para poder pactarse.

Con la reforma laboral de noviembre de 2012, se refuerza el carácter conciliatorio del derecho del trabajo que tiene su fundamento en la fracción XX del apartado A, del artículo 123 Constitucional. La conciliación como otros mecanismos alternativos de solución de controversias, buscan obtener soluciones, eficaces, rápidas y económicas a los conflictos, sin necesidad de recurrir a litigios judiciales. Sin embargo hay situaciones de vulnerabilidad, al ignorar la condición de desigualdad entre las partes, lo que sucede constantemente en el quehacer diario.

El artículo 875 en el que está establecida la primera etapa que es la conciliación, esta no es obligatoria, el conciliador debe estar obligado, pero más que obligado desarrollando una labor real de conciliador y estar comprometido, para que ofrezca a las partes opciones de solución justa y equitativas, que a juicio de estas puedan lograr un mejor entendimiento y llegar a una mejor conciliación, diría que pueden estar asesorados y acompañados de sus representantes legales, pero sin que ellos intervengan para una mejor solución de la controversia decidiendo únicamente las partes interesadas si aceptan o no alguna de la opciones de solución.

En nuestra experiencia laboral y en el trayecto como funcionaria de la Procuraduría del Trabajo con sede en la ciudad de Tehuacán, nos percatamos que el ser conciliador es una cualidad que no todos tienen que se debe tener ese tacto

para poder establecer una plática entre las partes porque es difícil volver a conciliarlas después de estallado el conflicto, porque tienen diferente forma de pensamiento, cultura, educación, son partes totalmente desiguales, sin embargo no es imposible llegar a mediar intereses económicos y que la parte trabajadora que en la mayoría de ocasiones es más vulnerable obtenga un mejor resultado y de igual forma la parte patronal este satisfecha en dar lo justo de acuerdo a lo más cercano de la justicia laboral, sin embargo el concepto de justicia social del legislador actual es restringido ya que no se ajusta en nada al ideario del artículo 123 que impone como parte de justicia social la reivindicación de los derechos del proletariado.

Y por lo que respecta a la equidad, ésta debe interpretarse de acuerdo a la idea aristotélica, superar a la justicia y mejorar a la justicia, y si se mejora la justicia, sin duda ahí encontramos un principio reivindicatorio en favor del proletariado que confirma la teoría jurídica del artículo 123 constitucional suprimiendo el derecho común como fuente supletoria del derecho sustantivo y procesal del trabajo. Como consecuencia no se puede aplicar las leyes civiles o mercantiles ni los códigos procesales civiles federal o local en razón de la autonomía de la legislación laboral.⁴⁶

De esta manera, podemos establecer y al mismo tiempo precisar el sentido y alcance de estos principios generales de justicia social entendiendo la justicia social de acuerdo a la iniciativa de esta ley que se concreta a la protección, tutela y mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, a fin de que estos puedan compartir los beneficios de las riquezas naturales de la civilización y de la cultura

Finalmente, señalamos que de acuerdo a otros autores hay otro tipo de principios esenciales como los laudos en conciencia, la irrevocabilidad de los

⁴⁶ BASSOLS, Narciso, *¿Que son, por fin, la Juntas de Conciliación y Arbitraje? Artículo 123 Constitucional*, Gobierno del Distrito Federal - Junta Local de Conciliación y Arbitraje, México, 1990, pp. 9, 56,78 ,98 y sig.

autos, la carga procesal patronal, sin embargo podríamos duplicar conceptos que los fundamentos de la disciplina se confundirían. Es por esto que se desarrolla de forma concreta estas características de nuestra disciplina.

CAPÍTULO II

FUNCIÓN JURISDICCIONAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE PUEBLA.

Sumario: 2.1 NATURALEZA JURÍDICA. 2.2 ORGANISMOS TRIPARTITAS. 2.3 JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA. 2.3.1 Clasificación. 2.3.2 Características 2.4 COMPETENCIA. 2.4.1 Competencia Federal en materia de trabajo. 2.4.2 Competencia Local. 2.4.2.1 Por razón de materia. 2.4.2.2. Por razón de territorio 2.5 MEDIOS PARA PROMOVER LA INCOMPETENCIA. 2.5.1 Conflictos de Competencia. 2.6 FUNCIONAMIENTO E INTEGRACIÓN DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE PUEBLA. 2.6.1 El Pleno de la Junta. 2.6.2 Las Juntas Especiales 2.6.2.1 El Presidente. 2.6.2.2 El Secretario General "A". 2.6.2.3 El Secretario General "B". 2.6.2.4 El Presidente de la Junta Especial. 2.6.2.5 El personal Jurídico. 2.7 Organigrama de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla.

Todas la autoridades de trabajo que administran la justicia obrero patronal tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios establecidos a través del ejercicio de la actividad jurisdiccional, consideramos importante explicar en el presente capítulo, lo relativo a la institución, que conocemos como jurisdicción, por el hecho de que toda sociedad que quiera desarrollarse y mantenerse en un orden jurídico existente, tendrá que recurrir necesariamente a esta figura jurídica. Para el caso que nos ocupa, el uso desmedido de los certificados médicos es así como funciona en la práctica, el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, señala "a juicio de la Junta" se determina si se justifica o no la inasistencia y se difiere el desahogo de la prueba, así instituyan diferentes criterios y jurisprudencia la determinación se está a la costumbre de sus aplicaciones que corresponden a la interpretación y a juicio de la autoridad. Analizaremos la naturaleza jurídica para posteriormente precisar la competencia federal y local como una medida de poder, para culminar con las innovaciones de enorme relevancia que introdujo la ley de

1970 en relación con la ley de 1931, así como las reformas procesales de 1980 y por último las modificaciones mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de año 2012. Y en el cual fue reformado el artículo 785 de la Ley de la materia, referente a los certificados médicos

2.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS

En cuanto a la constitución y funcionamiento las Juntas son instituciones con una figura totalmente *sui generis* y por lo tanto con matices propios y exclusivos en la decisión de los conflictos obrero patronales y en la aplicación de las normas del Derecho Laboral.⁴⁷

Su fundamento constitucional es el artículo 123 fracciones XX⁴⁸, el cual establece la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que a la letra dice:

Artículo 123, fracción XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

Determinar la naturaleza y alcance de sus funciones ha sido una de las complicaciones que han enfrentado estas Juntas, porque de acuerdo a la destacada intervención del licenciado José Natividad Macías en la Comisión elaboradora del proyecto de la nueva Constitución de 1917, argumenta que⁴⁹:

Fue de atribuirles únicamente funciones de Juntas de Avenimiento en sentido de que los conflictos colectivos de naturaleza

⁴⁷ ROSS, Gámez Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1990. p. 133.

⁴⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2015, p. 543.

⁴⁹ CLÍMENT Beltrán, Juan B., *Derecho Procesal del Trabajo*, Esfinge, México, 1999, p. 58.

económica que surgieran en la relación obrero patronal se solucionaran en la vía conciliatoria, para no asignarles facultades de decisión, porque no querían que fueran Tribunales análogos a los judiciales, por la desconfianza que pudieran tener los trabajadores por estar en desventaja con el patrón. Excluyéndose los conflictos individuales y los colectivos jurídicos a la jurisdicción de esta Juntas.

En este mismo orden se señaló que deberían ser órganos no sólo distintos, sino opuestos a los tribunales comunes porque mientras estos dicen el derecho conforme a lo estipulado por las partes, las Juntas tienen la facultad de definirlo conforme a verdad sabida, en conciencia, buena fe guardada, y equidad siendo su principal función la de restablecer el equilibrio entre los factores de la producción.

Artículo 841.- Los Laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas, Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.⁵⁰

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones especiales que en su actividad material ejercen funciones legislativas y judiciales y están ligadas al Poder Ejecutivo, por lo que toca a la designación del representante del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente, y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos y normas del proceso.⁵¹

⁵⁰ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.478.

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, t II, Porrúa, México, 1949, p. 952.

Cuando la ley establece que los Laudos se dictan a verdad sabida y en conciencia los procesalistas encuentran varias interrogantes y de las cuales se emiten diferentes conclusiones y muy distintivamente por la particularidad de las Juntas, motivándonos a buscar y encontrar la verdadera naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo los estudiosos del derecho, ya han realizado diversos estudios para definir que son las Juntas, a manera de antecedente la ponencia de Narciso Bassols, en la que se planteó que si las Juntas eran Tribunales en el sentido estricto, después de analizada la naturaleza de la Juntas, se puede advertir que son verdaderos Tribunales de trabajo con plena jurisdicción, para conocer y resolver toda clase de conflictos laborales individuales y colectivos, con el mismo carácter de los Tribunales Penales o civiles en las respectivas áreas de jurisdicción.⁵²

Derivado de la ubicación que guarda, podemos advertir que las autoridades tal y como las concebimos en la actualidad han sido objeto de un proceso evolutivo de transformación serio y complicado, para una mejor impartición de justicia laboral, real, pronta y expedita. La conciliación y el arbitraje son los medios idóneos para resolver los conflictos de trabajo.

La conciliación es el medio de autocomposición para las partes dirigida por ellas mismas o provocadas por la ley o autoridad. El arbitraje es el medio de heterocomposición, designado por la ley o las partes, para que algún particular o autoridad, fuera de la labor jurisdiccional, actúe y dicte resolución.

2.2 ORGANISMOS TRIPARTITAS

Otra dificultad que existe igualmente e interesante de definir y que reviste una singular importancia, es el tripartismo de las Juntas. Ciertamente es, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje han constituido unos de los organismos más

⁵² *Ídem*, p. 59.

complejos del Derecho Mexicano, por tener una multiplicidad de funciones que desarrollan y una autonomía que se encuentra plenamente debatida.

Ha sido controvertida la composición tripartita de las Juntas de conciliación y Arbitraje, discrepando que si se trata de Tribunales de derecho sus funciones jurisdiccionales deberían ejercitarse exclusivamente por juristas, por lo que no se justifica que estén integradas con representantes de los sectores obrero y patronal, a los que atribuyen el carácter de “jueces legos”, y por ellos estiman preferible que se trate de tribunales unipersonales, encomendados a profesionales del derecho. Al estar integrados con tales representantes, se convierten en juez y parte⁵³.

Nada tiene que ver el tripartismo con la división de los poderes a que hace referencia el artículo 49 Constitucional, este tripartismo es derivado de la constitución histórica de las Juntas, respondiendo a una realidad social, por la confrontación entre los factores de la producción, de ahí es que las instituciones sociales tengan esa composición tripartita, por ejemplo: el Instituto Mexicano del Seguro social y el Instituto del Fondo Nacional para la vivienda de los Trabajadores.⁵⁴

Con respecto al que están integradas por jueces legos, no lo es ya que en la actualidad los representantes obrero y patronal son elegidos por los sectores respectivos; teniendo una experiencia no solo práctica sino en la interpretación de las disposiciones legales y reglamentarias por lo tanto no hay una distinción propia entre juristas y legos, en virtud de la experiencia jurídico laboral de los representantes.

El jurista Santiago Barajas Montes de Oca, hace referencia al tripartismo de las Juntas y dice que “...tiene un sentido democrático al admitir su

⁵³ CLÍMENT Beltrán, Juan B., *Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge*, México, 1999, p. 58.

⁵⁴ *Ibidem*, pp. 60-61.

composición en igual número de representantes de los factores de la producción, solo dice que debe requerirse un mínimo de requisitos profesionales, para que puedan fungir como jueces colegiados de la materia laboral...”⁵⁵

Es importante hacer mención y desde un punto de vista muy personal, creo que ha fallado este tripartismo porque muchas veces promueve la simulación o disfraz a el actuar de las Juntas. La participación de los representantes de las Juntas es marginal y no se concreta a una verdadera discusión y deliberación de las resoluciones que se adoptan, porque muchas veces están en juego intereses de las partes (en su mayoría la patronal). Al hablar de poco interés en la participación y falta de profesionalismo por el poco entrenamiento que reciben y por los mínimos requisitos que se requiere para ser representante de estos sectores, establecido en el artículo 665 de la Ley de la Materia⁵⁶ y porque no, derivado de los bajos salarios que perciben, que a final de cuentas solo llegan a firmar sin percatarse lo que firman, sin leer prácticamente los Laudos o resoluciones aunque no favorezca a su sector, porque el que decide finalmente es el representante del Gobierno, esa es nuestra realidad en la actualidad. Todo esto forma parte de nuestra investigación porque es parte de las prácticas viciosas que se llevan a diario en nuestras Juntas y que violan los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo.

La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es eminentemente social, al estar conformado por un representante del Estado (Autoridad) un representante del capital (Representante de los Patrones) y un representante de la mano de obra (Representante de los Trabajadores) que al estar inmersos en el procedimiento que dirime los conflictos laborales, observan y

⁵⁵ BARAJAS Montes de Oca, Santiago, *Procedimiento para la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Estudios en memoria de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo.*, UNAM, México, 1987, p. 87.

⁵⁶ Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos, tener la educación obligatoria; no pertenecer al Estado eclesiástico, y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

analizan las conductas procesales de las partes dirimiendo cada una de las etapas.

2.3 JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

Jurisdicción y Competencia parecieran ser sinónimas, sin embargo no lo son, son dos palabras que complementan una a la otra, al establecer las funciones, atribuciones y obligaciones de los órganos del Estado, las cuales se han de ejercer durante un tiempo y territorio determinado.

Así la jurisdicción es uno de los términos más multívocos, que conocemos en el lenguaje jurídico. El trazo característico del procedimiento romano es la separación del proceso en dos partes, la primera llamada *in iure*, se desarrollaba ante un magistrado haciendo una exposición del caso planteado, reservándose el pretor al aceptar o denegar la acción y una vez aceptada ésta, se pasaba a la segunda fase, mediante la comparecencia de un tribunal o ante un “juez privado”, y se llamaba *iniudicio* o *apud iudicem* (delante del juez).⁵⁷

En la primera instancia se determinaba la constelación jurídica del caso; en la segunda, se ofrecían, admitían y desahogaban las pruebas, después de lo cual, las partes presentaban sus alegatos y el juez dictaba la sentencia.⁵⁸

Se distinguían dos conceptos: *la iurisdictio*, esto es la facultad del magistrado de conceder o denegar la *actio*, y por tanto, permitir el acceso al arbitraje del juez privado; y la *iudicatio*, la facultad del juez de dictar sentencia.⁵⁹

Estas dos fases la *iudicatio*, fase preparatoria, donde se planteaba la *Litis* con la fórmula del pretor, y la *iudicatio* que era la decisión o juzgamiento por parte

⁵⁷ PETIT, Eugéne, *Tratado Elemental de Derecho Romano*, Porrúa, México, 1994, p. 612.

⁵⁸ FLORIS Margadant, Guillermo, *El Derecho Privado Romano*, 8ª. ed., Esfinge, México, 1994, pp. 140 y 142.

⁵⁹ *Ibidem*, p. 143-144.

del juez. En consecuencia, la jurisdicción implica, en la fase culminante que es la sentencia, decir el derecho, definir el derecho en el caso concreto.

Como primer concepto, de jurisdicción puede decirse que es la potestad del Estado, ejercida a través de sus órganos, de aplicar la Ley en los litigios que se someten a su conocimiento, juzgando la controversia planteada y haciendo cumplir lo juzgado. De esto se advierten estos elementos: una *potestad*, o sea un atributo de la soberanía del Estado, la potestad de juzgar; y el *imperio*, hacer cumplir lo juzgado, porque si no se ejecutará lo juzgado entonces sólo sería una declaración platónica del acto de juzgamiento.⁶⁰

Esto significa que la jurisdicción, en primer término, es un atributo de la soberanía del Estado, y además que su ejercicio conlleva el *imperio*, hacer cumplir coactivamente, coercitivamente, lo juzgado por el órgano del Estado.⁶¹

Etimológicamente la palabra jurisdicción proviene de los términos de *jus* y *dicere* que significa decir o declarar el derecho, esto es, que a la vez que hace referencia al poder del Estado de impartir justicia por medio de los tribunales, en los asuntos que se someten a su conocimiento, también hace referencia a las facultades que se atribuyen al Poder Legislativo.⁶²

Tal concepción fue tomada en cuenta en el derecho romano, porque la acepción etimológica del término en su sentido amplio, comprende lo mismo al Poder Legislativo que al Poder Judicial, máxime si tomamos en cuenta, que decir el derecho tal como lo concebían los juristas en el Derecho Romano, es reglamentar las relaciones sociales de los ciudadanos, ya sea creando la norma jurídica o ya sea aplicándola.

⁶⁰ CLÍMENT Beltrán, Juan B., *Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge*, México, 1999, p. 20.

⁶¹ *Ibidem*, pp.20-21.

⁶² *Ídem*.

Así tenemos que mientras que Escriche, define la jurisdicción como “...El poder o autoridad que tiene alguno para gobernar y poner en ejecución las leyes y especialmente la potestad de que se hallen revestidos los jueces para administrar justicia, o sea para conocer de los asuntos civiles o criminales así como de unos como de los otros y decidirlos o sentenciarlos con arreglo a las leyes...”, Chiovenda, afirma por su parte, que “...la jurisdicción es una substitución, esto es, que el estado procede en vía de substitución, porque la actividad de los órganos se substituye a la actividad de los particulares que están en conflicto, solución que se encomienda al juez que interprete la ley...”⁶³.

Por su otra parte se afirma que “...la jurisdicción es la potestad de que se hayan revestidos los jueces para administrar justicia...”. El insigne procesalista Carnelutti también al igual que los juristas del Derecho Romano, sostiene basándose en la etimología de la palabra, que “...el poder legislativo también ejerce jurisdicción y muy primordialmente, porque tanto la función legislativa como judicial, tienen como fin resolver conflictos de intereses, con la diferencia de que la ley solo los compone cuando no hay litigio, mientras que la función jurisdiccional presupone la existencia del litigio...”.⁶⁴

2.3.1 Clasificación de la Jurisdicción

Hay diferentes tipos de jurisdicciones y las clasificaciones son excesivamente numerosas, por razón de la potestad que emana se divide en secular y eclesiástica, pero en la actualidad esta última ha desaparecido en general; sin embargo el jurista Rafael de Pina nos menciona la siguiente clasificación:

- a) Jurisdicción eclesiástica, es la que ejercen los tribunales de la autoridad espiritual, o sea de la iglesia católica.

⁶³ ROSS Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, p. 145.

⁶⁴ *Idem*.

b) Jurisdicción secular, es la que ejerce la potestad civil, o sea los Tribunales del Estado.

Otra clasificación es de acuerdo a la materia, penal, civil, mercantil, contencioso administrativo, fiscal y del trabajo; y en consideración a la naturaleza del Tribunal que la ejerce, al procedimiento y a la amplitud de su cometido, en común y especial.⁶⁵

c) Jurisdicción común u ordinaria, es la que se ejerce en general, sobre todos los negocios comunes y que ordinariamente se presentan, o la que extiende su poder a todas las personas o cosas que no están expresamente sometidas por la Ley o jurisdicciones especiales.

d) La jurisdicción especial o extraordinaria se constituye con la voluntad del legislador con órganos independientes de los que integran los del Poder Judicial, para el conocimiento y resolución de las cuestiones, por motivos diversos de las decisiones de los tribunales comunes. Históricamente estas jurisdicciones han representado concesiones otorgadas con carácter de privilegio, en materia de justicia a determinadas clases sociales como lo son los trabajadores, por ser un grupo débilmente desigual al de su contraparte que lo es el patrón. Porque de lo contrario no sería una justicia igual para todos.

Por cuanto hace a la jurisdicción civil se admite la distinción entre jurisdicción contenciosa y jurisdicción voluntaria. Esta distinción ha sido considerada válida también para la jurisdicción del trabajo, que es ahora la que nos ocupa.⁶⁶

e) Jurisdicción contenciosa: Es la que ejerce el juez sobre intereses opuestos y contestaciones contradictorias entre particulares, determinándose con conocimiento legítimo de causa o por medio legal.

f) Jurisdicción voluntaria: Es la que ejerce el juez sin las solemnidades del juicio, por medio de su intervención en un asunto, que o por su naturaleza, o por el estado en que se haya,

⁶⁵ DE PINA Vara, Rafael, *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*, Botas, México, 1952, p. 52.

⁶⁶ *Ibíd*em, p. 55.

no admite contradicciones de parte, esto es, son actos de jurisdicción voluntaria, todos aquellos en que sea necesario o se solicite la intervención del juez, sin estar empeñada, ni promoverse cuestión alguna entre partes conocidas y determinadas.

g) Jurisdicción judicial, es la que corresponde a los tribunales en oposición a la ejercitada por el poder ejecutivo, es decir la administrativa.

h) Jurisdicción territorial, es la que se ejerce por razón del territorio en que están domiciliadas las partes, que se haya la cosa, el litigio y debe cumplirse la obligación materia de juicio.⁶⁷

La jurisdicción del trabajo es la potestad, conferida a órganos especiales, de aplicar el derecho del trabajo por la vía del proceso, llamados Juntas. Ésta es especial pero no privilegiada, porque la idea de privilegio es completamente incompatible con la de justicia social. La legislación del trabajo precisamente nace con la idea primordial de acabar con los privilegios de la clase patronal. Estos dos tienen derechos, pero no privilegios.

Sin embargo, la aplicación del derecho en materia laboral se debe a cuestiones políticas y de interés económico, no en la técnica de aplicación del derecho. En esta materia, como en tantas otras, las preocupaciones técnicas ceden ante las preocupaciones meramente políticas.

En realidad la jurisdicción del trabajo, tiene antecedentes muy remotos, surge en los inicios del siglo XIX en Nueva Zelanda, Inglaterra, Australia, España, Italia, Alemania. En México se establece en su artículo 123 fracción XX en el apartado A) de la Constitución.⁶⁸

Como ya lo hemos mencionado la jurisdicción mexicana del trabajo tiene una naturaleza especial, y fue creada con el fin de adecuarlo a la impartición

⁶⁷ ROSS Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, pp.149-151.

⁶⁸ *Ibídem* p. 56.

de una justicia mediante un procedimiento ordinario, pronto, sencillo y expedito, con el fin de alcanzar la justicia social, igualando a la clase trabajadora con la clase patronal, sin embargo en las práctica es complejo lograr el principio de igualdad, porque la clase patronal en la mayoría de las veces posee los recursos económicos para darle seguimiento a juicios largos y desgastantes para la clase trabajadora, e incluso el Estado se ve beneficiado de este poder económico.

El objeto de la jurisdicción es la resolución de un conflicto entre voluntades subjetivas o entre normas objetivas, conflicto puede ser real o aparente, es algo concreto preciso y determinado, que atiende a la tutela del derecho subjetivo.

El fin de la jurisdicción es de naturaleza esencialmente pública, por que persigue en esencia el mantenimiento y la conservación del orden jurídico en la colectividad, para vivir dentro de una paz social; de ahí la importancia tan trascendental de la institución que se comenta.⁶⁹

2.3.2 Características de la Jurisdicción Laboral

Algunos procesalistas señalan características específicas de la jurisdicción del trabajo a diferencia de otras jurisdicciones y sobre todo con la de carácter civil, que es la que se le ha pretendido anteponer, de igual manera se le han introducido matices propios partiendo de la naturaleza que guardan las autoridades laborales, porque al fin como lo hemos manifestado la actividad jurisdiccional en materia laboral las desarrollan las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Existen innumerables factores para los cuales pretenden determinar las características tomando en cuenta las particularidades específicas de la materia de que se trata, de los principios que la conforman de la actuación de los órganos

⁶⁹ PALLARES, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. 3ª.ed. Porrúa, México, 1990, p. 444.

encargados de la impartición de la justicia social, así como su contextura propia y esencial:⁷⁰

- a) Es formalmente administrativa, es decir los organismos encargados de encauzarla dependen del Poder Ejecutivo, sin embargo desde el punto de vista material ejercita actos de la misma naturaleza que los ejecuta el Poder Judicial, aunque son autónomos
- b) Es de orden público, con intereses para toda la sociedad.
- c) Es proteccionista de la clase trabajadora, pues la ley tiene que ser interpretada en todo lo que le beneficie, rompiendo en ocasiones con el principio de paridad procesal (artículo 18. Ley Federal del Trabajo).⁷¹
- d) Con mucha frecuencia, la jurisdicción del trabajo tiene caracteres de oficiosidad, lo cual se debe a que la solución de los problemas obrero patronales es de interés general.
- e) La jurisdicción de trabajo se determina preferentemente que la naturaleza de los conflictos más que por la cuantía, es decir, que el carácter predominante de la competencia es por la materia de la jurisdicción.
- f) La jurisdicción del trabajo se rige por la equidad, aplica, concilia y crea el derecho.⁷²

2.4 COMPETENCIA

El término competencia, durante mucho tiempo fue empleado como sinónimo de jurisdicción, precisamente ante el abuso del lenguaje jurídico y la falta de precisión, definimos la jurisdicción como el poder del Juez y la competencia la

⁷⁰ ROSS Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, p.152.

⁷¹ En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

⁷² TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Trillas, México, 2015, p. 66.

conceptualizamos como la medida de ese poder, es decir la competencia es la medida de la jurisdicción, esto es, que la repartición del poder jurisdiccional, una vez dividido para la mejor impartición de la justicia, recibe el nombre de competencia.⁷³

Arturo Valenzuela, afirma que "...la competencia es la participación inmediata, que del poder jurisdiccional tienen los órganos de una misma jurisdicción..."⁷⁴

Es un principio de derecho procesal, reconocido universalmente, que toda demanda debe formularse ante Juez competente. Para que un Juez o Tribunal tenga competencia para conocer de un determinado asunto, se precisa que, hallándose este dentro de la órbita de su jurisdicción, la Ley le reserve su conocimiento, con preferencia a los demás Jueces o Tribunales de su mismo grado. Un juez o Tribunal pueden tener jurisdicción y carecer de competencia. La competencia, por el contrario, no puede existir sin la jurisdicción.⁷⁵

Trueba Urbina establece que "...Competencia es la atribución que tiene un Tribunal para conocer de un asunto, por su naturaleza y por disposición de la Ley, de esta definición se desprende que la Competencia debe establecerse previamente en la Ley, conforme a la garantía de seguridad jurídica contenida en el artículo 16 constitucional..."⁷⁶.

Por lo tanto podemos afirmar que mientras la jurisdicción es el género, la competencia es la especie, en conclusión, competencia implica jurisdicción, pero no toda jurisdicción implica competencia.

⁷³ ROSS Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, p. 154.

⁷⁴ VALENZUELA, Arturo, *Derecho Procesal del Trabajo*, José M. Cajica.Jr, México, 1990, p. 311.

⁷⁵ DE PINA, Rafael, *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*, Botas, México, 1952, p.59.

⁷⁶ CLÍMENT Beltrán, Juan B., *Derecho Procesal del Trabajo*, *Esfinge*, México, 1999, p. 28

2.4.1 Competencia Federal en materia de Trabajo

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 73 fracción X, establece la facultad del Congreso de la Unión para legislar en toda la República[...] y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.⁷⁷

Por otra parte el artículo 123 fracción XXXI, apartado A de la Constitución y artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, son fundamento jurídico de la competencia Federal en materia laboral, al expresar “La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

- a). Ramas industriales y servicios.
 - 1. Textil
 - 2. Eléctrica
 - 3. Cinematográfica
 - 4. Hulera
 - 5. Azucarera
 - 6. Minera
 - 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
 - 8. De hidrocarburos
 - 9. Petroquímica
 - 10. Cementera
 - 11. Calera
 - 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas
 - 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos
 - 14. De celulosa y papel

⁷⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2015, p.255.

15. De aceites y grasas vegetales
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
18. Ferrocarrilera
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera
20. Vidriera, exclusivamente lo que toca la fabricación de vidrio plano, lizo o labrado o envases de vidrio
21. Tabacalera que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco
22. Servicios de banca y crédito

b). Empresas

- 1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas,
- 3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación. Corresponderá a la autoridades federales, la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo.⁷⁸

De lo anterior se concluye que la competencia federal, igual se encuentra fundamentada en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo en los mismos términos que el precepto constitucional, con la modificación de las adiciones mediante decreto en el diario oficial de la federación 2012, que fueron

⁷⁸ *Ibídem*, p. 552-557

las siguientes: el numero 22 relativo al artículo 527 fracción I, que es “servicios de banca y crédito”, para que coincidieran con el inciso a) de la fracción XXXI del Apartado a) del artículo 123 de la Constitución Federal.⁷⁹

De igual manera, se adicionó el número 2 de este artículo 527 en su fracción II que dice “...para los efectos de esta disposición se considera que actúan bajo concesión federal aquellas empresas que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos y bienes del estado en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal...”; dicha adición no es parte del artículo 123 Apartado a), fracción XXXI inciso II, número 2 de la Constitución Federal, por lo que solamente es una interpretación de dicho número o lo que es actuar bajo concesión federal.⁸⁰

Asimismo, será competencia exclusiva de las Autoridades Federales, la establecida en el artículo 527 inciso A:

En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a la seguridad e higiene en el trabajo las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a las jurisdicción de estas últimas⁸¹.

Por consiguiente, la competencia de las autoridades federales es expresa y la que no se establece en favor de estas corresponde a las autoridades locales. Esta teoría se deriva del artículo 124 de la Constitución vigente, que dispone que todas las facultades que no estén expresamente concedidas a los

⁷⁹ TRUEBA Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo, 92° ed., Porrúa, México, 2013, pp.353 -355.

⁸⁰ *Ídem*.

⁸¹ “Modificado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación Publicado el 30 de noviembre de 2002.

poderes federales se entiendes reservadas a los Estados. Las materias de competencia de las autoridades federales como ya se estableció se fundan en la fracción XXXI del artículo 123, apartado A de la Carta Magna.

2.4.2 Competencia Local

En relación con la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje el artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo⁸² determina:

Artículo 698.- Será competencia de las Juntas locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI de la constitución política y 527 de esta Ley.

Podemos observar que por un error legislativo no se modificó el primer párrafo del artículo 698 de la ley de la materia, no obstante el mismo hace referencia a las Juntas Locales de Conciliación que desaparecieron con la derogación de los artículos 601, 602 y 603 de la Ley Federal del Trabajo, mediante decreto de reforma publicado en el Diario Oficial de la Federación de 30 de noviembre del 2012. Sin embargo en el Estado de Puebla aún hay dos la de Atlixco y la de Huachinango; de conformidad con el artículo Quinto Transitorio del decreto ya mencionado, las Entidades Federativas en el ámbito de sus respectivas competencias, contarán con un plazo de hasta tres años para transformar las Juntas de Conciliación en Juntas de Conciliación y Arbitraje Local.

⁸² TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 Ed. Porrúa, México, 2015, p. 429.

La competencia en el Derecho Procesal del Trabajo se establece en razón de la materia y el territorio, tal como se estudió en el apartado anterior y que completa con el artículo 699 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 699.- Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local, al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley.

Esta última reforma realizada en materia de competencia incorporada al artículo 123 del apartado A fracción XXXI; se ajusta a dichas reglas; sin embargo deja de resolver algunas resoluciones competenciales, como es la de conflictos de huelga en empresas de jurisdicción local en que se reclaman cuestiones relativas a obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.⁸³

En este supuesto y en correlativo con el párrafo I del artículo 685 en que se refiere al principio de economía procesal, la Junta competente deberá ser la Local de Conciliación y Arbitraje respectiva, atendiendo a que la acción principal es la de huelga que es de competencia local y que no está sujeta al arbitraje obligatorio, si no es a petición de los trabajadores. De lo contrario se federalizaría

⁸³ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.354.

la materia laboral en asuntos colectivos mediante el simple procedimiento de incluir en los conflictos de huelga cuestiones relacionadas con las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene.⁸⁴

2.4.2.1 Por razón de la materia.

Existen diversas normas de competencia en materia laboral las cuales se desprenden del artículo 123 fracción XXXI la Constitución Mexicana en relación a lo señalado por los artículo 527 del Código Laboral, como se mencionó anteriormente nos hace referencia a la aplicación de las normas de trabajo que le corresponden a las autoridades federales y el artículo 529 del mismo ordenamiento jurídico refiere que los casos no previstos en los artículos 527 y 528 corresponderá a las Entidades Federativas.⁸⁵

2.4.2.2 Por razón del territorio.

Al hablar de las normas de competencia en materia laboral existen diferentes fundamentos legales, es decir la competencia por razón del territorio está fundamentada en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, la cual se rige de la siguiente manera:

Artículo 700.- La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I.- Derogado

II. En los conflictos individuales el actor puede escoger entre:

- a) La Junta del lugar de la celebración del contrato,
- b) La Junta del domicilio del demandado,
- c) La Junta del lugar de prestación de servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la Junta del último de ellos.

⁸⁴ *Ibidem*, p. 355.

⁸⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2015, p.120.

- III.- En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en los términos del artículo 606 de esta ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento.
- IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;
- V. En los conflictos de los trabajadores y patrones entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.⁸⁶

Aunque la competencia para la aplicación de las normas laborales sea diferente entre Autoridades Federales y las Autoridades locales (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Junta Local de Conciliación y Arbitraje) el procedimiento es el mismo, por lo que en ambas es aplicable en el desahogo de las pruebas la utilización del certificado médico, -según sea el caso- se utiliza en el periodo de desahogo de pruebas para “justificar” la inasistencia de alguna de las partes o de los testigos.

2.5 MEDIOS PARA PROMOVER LA INCOMPETENCIA

En materia laboral únicamente se puede promover la incompetencia por declinatoria, al contrario que en el derecho común se adoptan dos medios, la declinatoria y la inhibitoria, en el procedimiento laboral las cuestiones de incompetencia se fundamentan en lo señalado por el artículo 703 de la Ley Adjetiva:

Artículo 703.- Las cuestiones de competencia en materia de trabajo solo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse periodo de demanda y excepciones de la demanda respectiva, acompañando los

⁸⁶ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.430

elementos en que se funde; en ese momento la junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictara en el acto resolución.

El momento procesal oportuno para promover la declinatoria se debe de hacer valer por el demandado en forma de excepción dilatoria al contestar la demanda y la misma se resuelve en un incidente llamado de previo y especial pronunciamiento. Sin embargo es pertinente aclarar que independientemente de la acción de incompetencia que se plantee, el demandado debe contestar la demanda ya que si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Por último, en el capítulo de los incidentes establecido en el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo se prevé una circunstancia que puede ser contradictoria con el 703 de la misma ley ya que en este ultimo la Junta dictará resolución en el acto después de oír a las partes y en el primero de ellos, se establece que cuando se promueva un incidente dentro de la audiencia o diligencia, se sustanciara de inmediato oyendo a las partes se resolverá continuándose el procedimiento. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas dentro de las 24 horas siguientes se señalara día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá. Con lo que se agiliza el trámite incidental y se hace efectivo el principio de justicia pronta y expedita.⁸⁷

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente dato que lo justifiquen. Si la junta se declara incompetente con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o al Tribunal que estime competente; si la primera Junta al recibir el expediente se declara incompetente remitirá de inmediato el expediente a

⁸⁷ *Ibidem*, p. 450.

la autoridad que deba decidir la competencia en los términos del artículo 705 de esta ley.

Podemos observar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo es inconveniente en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje solo pueden declararse incompetentes hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas ya que si éstas observan en dicha audiencia o con posterioridad a ella que son incompetentes, no pueden abstenerse de seguir conociendo del proceso; originando dificultades en el desenvolvimiento del mismo, pues tendrá que seguirse en todas sus etapas con la resolución que se dicte incluso con los recursos o medios de impugnación constitucionales, tomando en cuenta sobre todo lo dispuesto en el artículo 706 de la Ley de la materia, el cual establece la nulidad de todo lo actuado ante Junta incompetente.

Si los Tribunales de la Federación resuelven que la Junta es incompetente el juicio se nulifica en su integridad en perjuicio de las partes y del principio de celeridad que deben tener los juicios laborales.

Por ello era más conveniente que se hubiera establecido que las Juntas pueden declararse incompetentes en cualquier estado del proceso cuando advirtieran de las constancias procesales algún motivo de incompetencia.

2.5.1 Conflictos de Competencia

Las controversias o incidentes sobre conocimiento o abstenciones frente a un caso determinado de competencia puede producirse no solo en tribunales de una misma jurisdicción, sino también entre las distintas jurisdicciones para resolver sobre los conflictos de Competencia se ha seguido lo previsto por el artículo 705 de la ley laboral que dice: Las competencias se decidirán:

- I. Por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las Juntas Especiales de la misma entre si
- II. Por el presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de Juntas Especiales de la misma Entidad Federativa;
- III. Por las instancias correspondientes del Poder Judicial de la Federación cuando se suscite entre:
 - a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
 - b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje
 - c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diferentes Entidades Federativas
 - d) Juntas Locales o Federal de Conciliación y arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Es así como se resolverán las cuestiones de competencia en materia laboral. Hasta antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 el pleno de las juntas era la autoridad competente para conocer de los conflictos señalados en las fracciones I y II del precepto anterior.

El artículo 706 establece que será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, a excepción del acto admisorio de la demanda y lo dispuesto por los artículos 704 y 928 fracción V de la Ley Federal del Trabajo o, en su caso cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al proceso en el periodo de conciliación.⁸⁸

⁸⁸ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.433

2.6 FUNCIONAMIENTO E INTEGRACIÓN DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE PUEBLA.

La naturaleza de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla deriva del artículo 123 apartado A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla tiene la facultad para resolver conflictos que se susciten con motivo de la aplicación del contrato de trabajo, por tanto su competencia abarca los conflictos individuales de trabajo como los colectivos.

El artículo 3º del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, determina que: la Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, en concordancia con la clasificación de las ramas de la industria, comercio y demás actividades, apegándose a la convocatoria expedida por el ejecutivo del Estado.⁸⁹ No pertenece al Poder Judicial, aun cuando posea funciones jurisdiccionales, la subordinación responde cuando se promueve Juicio de Amparo.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales paritarios, los cuales están integrados por Representantes del Gobierno (presidentes) del trabajo y del capital. Todo asunto sometido a las Juntas, se resuelve preferentemente en conciliación, a excepción cuando no se llega a un acuerdo el conflicto deberá someterse al arbitraje, en las formas que establece la Ley de la materia.

La ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, lo es la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que contempla diversos dispositivos legales para el buen funcionamiento y despacho de los asuntos que le sean de su competencia.

⁸⁹ Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, p.5 consultado en: <http://ojp.puebla.gob.mx/index.php/zoo-items-landing/item/reglamento-interior-de-la-junta-local-de-conciliacion-y-arbitraje-del-estado-de-puebla>, el día 31 de mayo de 2015.

Será competencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, conocer de los conflictos que se susciten dentro de la jurisdicción, que no sea competencia de la Juntas Federales. Conforme a su organización administrativa, depende formalmente de la Secretaría del Trabajo y Competitividad del Gobierno del Estado de Puebla.

Para el desempeño de sus funciones, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla funcionará en Pleno y por ocho Juntas Especiales. Las primeras seis Juntas Especiales con residencia en la capital del Estado. Por Decreto publicado el 29 de septiembre de 2000, se crean las Juntas Especiales siete y ocho con residencia en las ciudades de Tehuacán y Teziutlán respectivamente.⁹⁰

2.6.1 El Pleno de la Junta.

El pleno de la Junta se integra por el Presidente de la Junta Local y con la totalidad de los Representantes de los Trabajadores y de los patrones; los Presidentes de las Juntas Especiales podrán concurrir al mismo con voz informativa.

El pleno sesionará en forma ordinaria cada tercer mes debiendo celebrarse al menos, cuatro sesiones al año. El Presidente de la Junta podrá convocar a cuantas sesiones extraordinarias amerite el buen despacho de los asuntos, previa cita que al efecto se haga. Asimismo, podrá solicitar por mayoría, los Representantes de los Trabajadores y de los Patronos la convocatoria del Pleno.

Para la celebración del Pleno se requiere que haya quórum, considerando establecido éste, cuando concurren la mitad más uno de los Representantes, a excepción de lo previsto en el artículo 615 fracción II de la Ley Federal del Trabajo en todo caso deberá asistir el Presidente.

⁹⁰ Manual de Organización de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, Puebla, 2011.

Los acuerdos del Pleno se tomarán por mayoría de votos de los Representantes. El Secretario General “B” de la Junta Local actuará como Secretario del Pleno y, en ausencia, dará fe quien designe el Presidente, por lo que las sesiones plenarias se desarrollarán⁹¹:

Artículo 11.- Las sesiones plenarias se desarrollarán de la siguiente manera:

I. El Secretario del Pleno pasará lista de asistencia con objeto de verificar el quórum;

II. El Presidente declarará abierta la sesión, procediendo el Secretario a la leer la orden del día, previamente dada a conocer al Pleno;

III. Se someterán a consideración del Pleno, los problemas planteados, acompañados de los elementos que los ilustren;

IV. Tomados los acuerdos para cada caso, se harán constar en el acta que se levante, indicándose la forma en que se produjo la votación; y

V. Se agregará una copia del acta a cada uno de los expedientes que hubieran sido sometidos al Pleno, los cuales se turnarán a la Junta o autoridad correspondiente, para los efectos legales que procedan.

VI. El pleno determinará los Acuerdos que deberán ser publicados en los estrados del Tribunal.

2.6.2 Las Juntas Especiales

Las Juntas Especiales se integran con el Presidente de la Junta Local, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos que señala la Ley Laboral y con los respectivos Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, en ambos casos.

⁹¹ Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, p. 6, consultado en: <http://ojp.puebla.gob.mx/index.php/zoo-items-landing/item/reglamento-interior-de-la-junta-local-de-conciliacion-y-arbitraje-del-estado-de-puebla>, el día 31 de mayo de 2015.

La Junta Local contará con el personal necesario para el correcto desarrollo de sus funciones y que le autorice el Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado. Las Juntas Especiales quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla.

Las ramas de la industria y actividades de trabajo, que específicamente conocerán las juntas Especiales que integran la Junta Local de Conciliación y Arbitraje serán las siguientes:

Junta Especial Número Uno: Agricultura, aluminio y derivados, apicultura, avicultura, piscicultura, expendios de café, canteras, pedreras, carbón vegetal, cristalería, estacionamientos, forrajes, semillas, instalaciones eléctricas, lavanderías, tintorerías, reparación de llantas, rastros, carnicerías, transporte de pasaje y carga, renta, venta, reparación de aparatos inalámbricos y sus accesorios.

Junta Especial Número Dos: Abarrotes, misceláneas, acumuladores, artes, gráficas, imprenta, encuadernación, tiendas de autoservicio, bañeros, fogoneros, calzado, cartón, talleres de carrocería, fabricación de cerrillos, cerería y velería, clínicas, sanatorios, confección de ropa, gas doméstico, gasolina, petróleo, gasas esterilizadas, joyería, relojería, almacenes de ropa, manufactura de sellos de goma, sombrerera y similares, talleres mecánicos.

Junta Especial Número Tres: Distribución de aguas, refrescos, distribución de cervezas, almidón, féculas, fabricación de glucosas, anuncios luminosos, asociaciones civiles y mercantiles, camas, colchones, distribución de cigarros, librerías, papelerías, artículos de lona, molinos de nixtamal, ópticas, organizaciones obreras, panificadoras, oficinas, bufetes y despachos profesionales,

peluquerías, salones de belleza, veladores, porteros, jardineros y domésticos, no clasificados.

Junta Especial Número Cuatro: Distribución de abonos químicos, afiladuras, fábricas de asbesto, botones, broches, cierres automáticos, cementerios, agencias de inhumaciones, cerraduras, llaves, similares, construcción, curtiduría, talabartería, floricultura, hielo y refrigeración, jugueterías, ladrilleras, limpieza, pulido y servicios de, materiales para construcción, talleres de plomería, perforación de pozos, aplicación de pintura.

Junta Especial Número Cinco: Asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Junta Especial Número Seis: Alimentos concentrados para animales, alquileres en general, aparatos científicos, arte, decoración, cortinas y accesorios, artículos de deportes, centros sociales y recreativos, fabricación de dulces, farmacias, droguerías, pensiones, tlapalerías, ferreterías, instrumentos musicales, reverías, pinturas, tintes, lacas, barnices, restaurantes, cafeterías, fondas, taquerías, torterías, frutas y jugo, rosticerías, vinaterías, maquinaria en general, expendios de pulque.

Junta Especial Número Siete con sede en Tehuacán.- Su jurisdicción territorial comprenderá los siguientes municipios: Ajalpan, Altepexi, Caltepec, Coxcatlán, Coyomeapan, Eloxochi, Nicolás Bravo, San Antonio Cañada, San Gabriel Chilac, San José Miahuatlán, San Sebastián Tlacotepec, o Tlacotepec de Porfirio Díaz, Santiago Miahuatlán, San Pedro Chapulco, Tehuacán, Tepanco de López, Vicente Guerrero o Santa María del Monte, Zapotitlán Salinas, San Sebastián Zinacatepec y Zoquitlán.

Junta Especial Número Ocho con residencia en Teziutlán.- Su jurisdicción territorial comprenderá los siguientes municipios: Ayotoxco de Guerrero, Chignahuatla, Hueytamalco, San Juna Xiutetelco, Teziutlán, Tenampulco, San José Acateno.

Las Juntas de Conciliación Permanentes con residencia en Atlixco y Huauchinango, Puebla, se sujetarán a la competencia territorial de sus respectivos distritos.⁹²

2.6.2.1 El Presidente

El Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje tiene las siguientes facultades y obligaciones las cuales están fundamentadas en el artículo 17 del Reglamento Interior de la Junta:

ARTÍCULO 17.- El Presidente tiene además de las que le confiere e impone la ley, las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Informar anualmente al Ejecutivo del Estado y mensualmente al Secretario de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, de las actividades desarrolladas por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje;
- II. Proporcionar a las Autoridades, los informes que en términos de Ley se le requieran y ordenar que se practiquen diligencias en la esfera de competencia de la Junta;
- III. Suscribir los oficios necesarios, para dar cumplimiento a las resoluciones pronunciadas en los asuntos de su competencia;
- IV. Presidir el Pleno de la Junta, convocar a las reuniones del mismo y formular la orden del día correspondiente;
- V. Remover al personal de la Junta para cubrir las vacantes que se presenten, mientras se otorgan nuevos nombramientos;
- VI. Citar a las personas cuya presencia estime necesaria; e

⁹² Manual de Organización de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado, Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, Puebla, Junio 2011, pp. 10-12.

VII. Informar al Secretario de Competitividad, Trabajo y Desarrollo, de las deficiencias que se observen en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas para el mejoramiento en la impartición de la justicia.

2.6.2.2 Secretario General “A”

Con base al artículo 23 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla el Secretario General “A”⁹³:

Artículo 23 - Además de las facultades y obligaciones que le asigne la Ley Federal del Trabajo, tendrá las siguientes:

- I. Someter a la aprobación del Presidente, las disposiciones de carácter general que estime conveniente para la buena marcha del Tribunal.
- II. Dar cuenta de inmediato al Presidente de la Junta, con los casos que demanden urgente solución;
- III. Cuidar que el personal asista puntualmente a sus labores y dar cuenta al Presidente de las ausencias que ocurran;
- IV. Conceder o negar permisos al personal para ausentarse de sus labores, con acuerdo del inmediato superior;
- V. Vigilar el orden y la disciplina del personal y comunicar al Presidente las faltas cometidas;
- VI. Autorizar y vigilar que se cumplan estrictamente los acuerdos del Pleno y del Presidente;
- VII. Autorizar diariamente la documentación, que le sea turnada por la Sección de Correspondencia;

⁹³ Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, p.10, consultado en: <http://ojp.puebla.gob.mx/index.php/zoo-items-landing/item/reglamento-interior-de-la-junta-local-de-conciliacion-y-arbitraje-del-estado-de-puebla>, el día 31 de mayo de 2015.

VIII. Cotejar, certificar y expedir copias de las constancias que obren en los expedientes de la Junta, en los que autorice y de fe, previo acuerdo del Presidente, del Pleno o de la Junta Especial;

IX. Autorizar las copias certificadas de las constancias relativas, a la Representación legal que hubieran de utilizarse ante la misma Junta Local, previa solicitud por escrito y acuerdo correspondiente, en términos de lo dispuesto por los artículos 692 y 694 de la Ley Federal de la Materia;

X. Tramitar previa solicitud y con acuerdo del Presidente, la certificación de acreditación de la Directiva de un Sindicato;

XI. Llevar el registro de los siguientes libros:

1. De emplazamiento de huelga;
2. De solicitud de revisión de contratos colectivos de trabajo;
3. De contratos colectivos de trabajo;
4. De contratos individuales de trabajo;
5. De reglamentos interiores de trabajo;
6. De convenios colectivos;
7. De avisos rescisorios; y
8. De inventario y control de bienes muebles del Tribunal.

XII. Dar trámite a los pliegos de peticiones con emplazamiento de huelga que se presenten, formando el expediente respectivo en el que conste:

1. Número asignado al expediente;
2. Fecha de presentación del escrito y Pliego de Peticiones con aviso a huelga;
3. Nombre del sindicato emplazante y de la emplazada;
4. Peticiones reclamadas;
5. Junta Especial correspondiente;
6. Fecha y forma de terminación del juicio; y
7. Si fue promovido juicio de amparo y en su caso, el sentido de la ejecutoria.

XIII. Hacer saber a las partes de los contratos colectivos de trabajo, la fecha y hora que empiecen a surtir sus efectos o las

determinaciones tomadas respecto a los mismos por la Junta Especial respectiva;

XIV. Formar una colección de laudos dictados en materia colectiva por las Juntas, para cuyo efecto éstas le enviarán copia de ellos;

XV. Proporcionar al Presidente de la Junta con oportunidad, los datos requeridos por la Coordinación General de los Servicios Nacionales de Estadística, Geografía e Informática de la Secretaría de Programación y Presupuesto o cualquiera Autoridad;

XVI. Derogada; y

XVII. Formular las requisiciones del mobiliario y equipo, quedando bajo su responsabilidad el control y distribución del material de oficina.

2.6.2.3 Secretario General “B”.

De conformidad con lo establecido con el artículo 25 y 26 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla el Secretario General “B” tendrá las siguientes atribuciones⁹⁴:

Artículo 25.- El Secretario General “B” tendrá a su cargo la tramitación de amparos, providencias cautelares y diligencias de exhortos.

Artículo 26.- El Secretario General “B” tendrá las facultades y obligaciones que le confieran la Ley en la Materia y las siguientes:

I. Recibir de la Sección de Archivo y Correspondencia, la documentación que con motivo de los juicios de amparo remitan las Autoridades correspondientes, así como los escritos respectivos de las partes;

II. Remitir de inmediato a la Suprema Corte de Justicia de la Nación; al Tribunal Colegiado o al Juzgado de Distrito, en su caso, las demandas de amparo presentadas por conducto de la Junta;

⁹⁴ Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, pp.12-13, consultado en: <http://ojp.puebla.gob.mx/index.php/zoo-items-landing/item/reglamento-interior-de-la-junta-local-de-conciliacion-y-arbitraje-del-estado-de-puebla>, el día 31 de mayo de 2015.

- III. Elaborar y remitir los informes previos y justificados en los términos previstos por los artículos 131, 132 y 149 de la Ley de Amparo, adjuntando las copias certificadas a que se refiere el tercero de los preceptos citados;
- IV. Informar oportunamente al Presidente de la Junta, del envío de expedientes a los Tribunales Federales, así como su devolución, con motivo de la substanciación de los juicios de amparo;
- V. Tratándose de las demandas de amparo directo, certificar la fecha de notificación y los días de suspensión de labores;
- VI. En los amparos directos, proveer acerca de la suspensión del acto reclamado, observando lo dispuesto por el artículo 174 y demás relativos aplicables de la Ley de Amparo y la jurisprudencia;
- VII. Turnar a quien corresponda, la sentencia que haya causado estado, recibida de los Tribunales Federales para su cumplimiento, en términos de lo dispuesto por el artículo 105 de la Ley de Amparo;
- VIII. Rendir los informes relativos al cumplimiento de ejecutorias de los Tribunales Federales;
- IX. Expedir, previo acuerdo de la Junta Especial correspondiente, las copias certificadas que soliciten las partes, respecto a actuaciones o escritos que obren en los expedientes de amparo;
- X. Llevar un control estadístico de los amparos interpuestos y formar un legajo de las sentencias ejecutoriadas, debidamente clasificadas de acuerdo con su sentido; y
- XI. Auxiliar a los Presidentes de las Juntas Especiales, en lo relativo a la substanciación de exhortos y providencias cautelares, de conformidad con lo que establecen las fracciones III y V del artículo 618 de la Ley Federal del Trabajo.

2.6.2.4 Presidente de la Junta Especial

El Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla establece:⁹⁵

Artículo 29.- Sin perjuicio de las disposiciones relativas y de la Ley Federal del Trabajo, son atribuciones de los Presidentes de las Juntas Especiales:

I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de las Juntas Especiales;

II. Llevar de acuerdo con el Secretario de la Junta Especial al que están asignados, una agenda en la que se asentarán las fechas y horas en que deberán efectuarse las audiencias;

III. Intervenir en la tramitación de los asuntos que se ventilen en las Juntas Especiales, en los términos previstos por la Ley de la Materia;

IV. Dictar y en su caso autorizar, las medidas conducentes al cumplimiento de lo dispuesto en la fracción anterior;

V. Cuidar que los expedientes sean turnados oportunamente a los Auxiliares, para la elaboración de los proyectos de laudo;

VI. Vigilar que, una vez discutido el proyecto, se engrose el laudo y se realicen las notificaciones respectivas;

VII. Intervenir en la tramitación y resolución de juicios especiales;

VIII. Suscribir los oficios respectivos dentro de los juicios en trámite ante las Juntas Especiales;

IX. Disponer que los expedientes concluidos de manera definitiva, sean dados de baja, remitiéndolos al archivo general de la Junta;

X. Asistir a las Sesiones del Pleno de la Junta, mismas a las que concurrirán con voz informativa; y

XI. Hacer notar al Presidente de la Junta Local, las irregularidades que advierte en el despacho de los asuntos de la Junta de su adscripción e informarle de las deficiencias que observen en el

95 Manual de Organización de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado, Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, Puebla, Junio 2011, pp. 18-19.

funcionamiento del Tribunal, sugiriendo las medidas que convenga dictar para corregirlas e incrementar los índices de productividad y eficiencia.

Una de las principales funciones de los Presidentes de las Juntas Especiales se desprende de la fracción III al facultar al Presidente de las Juntas para intervenir en los asuntos que se desahogan dentro de la misma, facultad que se aplica para todos los asuntos, sin embargo en la práctica el Presidente solo interviene en los asuntos que tienen mayor trascendencia dentro de su adscripción, es decir en donde él tiene un interés que en la mayoría de casos resulta económico, cargándose hacia la parte que más le conviene, esto se terminaría si los presidentes de las Juntas especiales se eligieran mediante reglas más claras no por amiguismo sino por méritos y de esta manera se terminarían los abusos y la generación de vicios como sucede con los certificados médicos.

Por lo que respecta al estudio que nos ocupa, el Presidente de la Junta Especial debe observar, analizar y resolver acerca de las conductas que ejecutan las partes dentro de un conflicto y para el caso en concreto en la presentación de los certificados médicos en el desahogo de las pruebas en materia laboral, él tiene la facultad en conjunto con el Secretario de Acuerdos de implementar las medidas necesarias para resolver de manera pronta y expedita, sin favorecer a ninguna de las partes.

2.6.2.5 Personal Jurídico.

De acuerdo a los artículos 20 y 21 son tienen las siguientes facultades⁹⁶:

Artículo 20.-El personal jurídico de la Junta lo constituye el Presidente de la Local, los Secretarios Generales, Presidentes de las Juntas Especiales, Auxiliares, Secretarios y Actuarios.

96 Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, pp.12-13, consultado en: <http://ojp.puebla.gob.mx/index.php/zoo-items-landing/item/reglamento-interior-de-la-junta-local-de-conciliacion-y-arbitraje-del-estado-de-puebla>, el día 31 de mayo de 2015.

Artículo 21.-Son obligaciones del Personal Jurídico de la Junta:

- I. Asistir puntualmente al Tribunal Laboral, para el despacho de los asuntos de que conozcan;
- II. Atender diligentemente al público, dentro del horario de labores;
- III. Conservar bajo su más estricta responsabilidad, los expedientes que les sean turnados para su conocimiento, firmando el libro o cardex correspondiente al recibirlos, debiendo respaldarse esta información en forma electrónica;
- IV. Despachar los asuntos por riguroso orden cronológico;
- V. No retardar indebidamente la tramitación de los expedientes;
- VI. Acordar con el inmediato superior respectivo, los asuntos de su competencia;
- VII. Rendir al Presidente de la Junta Local, vía electrónica y/o por escrito dentro de los dos primeros días de cada mes, un informe pormenorizado de las labores desarrolladas en el mes inmediato anterior; y
- VIII. Las demás que les impongan las Leyes.

Dentro del personal jurídico actuante en las juntas, en términos de la reforma por Decreto en noviembre 2012, se refuerza la figura de los conciliadores⁹⁷:

ARTÍCULO 41.- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje contará con un cuerpo de Conciliadores que tengan conocimiento de derecho en materia laboral, preferentemente Licenciado en Derecho, que deberán buscar el equilibrio y la Justicia Social entre las partes, mediante la conciliación.

ARTÍCULO 42.- Los conciliadores tendrán las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Asistir puntualmente al Tribunal, para el despacho de los conflictos laborales;

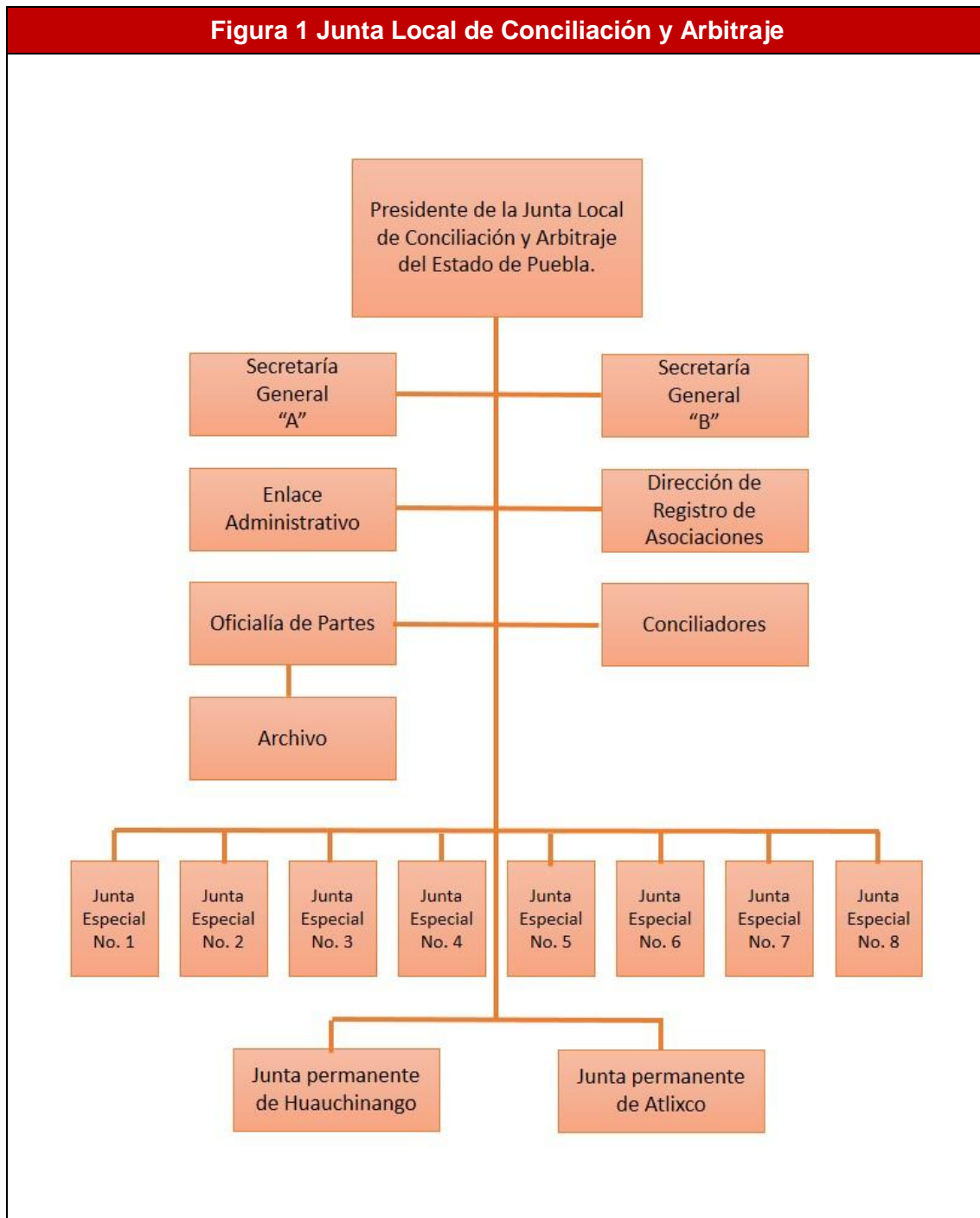
97 *Ídem*.

- II. Atender con cortesía a las personas con quienes traten, sean o no aquéllas cuyo avenimiento procuren y obtengan o no éste;
- III. Exhortar a las partes para que concilien sus intereses antes del periodo de arbitraje;
- IV. .Intervenir en las conciliaciones que les sean encomendadas por el Presidente de la Junta Local, por la Secretaría General “A” y por los Presidentes de las Juntas Especiales; y
- V. .Rendir dentro de los dos primeros días de cada mes, un informe de las labores desarrolladas en el mes inmediato anterior.

A partir de esta reforma de 30 de noviembre de 2012, las Juntas deben contar con funcionarios conciliadores, considerando que la conciliación es una función especializada, que además de promover durante todo el procedimiento, desde la primera etapa de la audiencia, y antes de entablada la *litis*, es decir fuera de juicio, y antes de que se dicte Laudo para poder pactar con la otra parte y se llegue a convenio el cual una vez ratificado y aprobado, tendrá los efectos inherentes a un Laudo ejecutoriado. En dicha reforma se estableció que esta figura de conciliadores tendría que quedar integrado en el momento de iniciar vigencia, sin embargo en la práctica aún no se establece esta figura en la mayoría de las Juntas por falta de presupuesto económico.

Los funcionarios conciliadores pueden ser parte importante para una posible solución a nuestro problema planteado, esta práctica viciosa, uso desmedido del certificado médico, el cual vulnera y corrompe los principios procesales, sin embargo si estos funcionarios inician sus funciones profesionalmente, desde nuestro punto de vista se podría hablar de procedimientos sumarios que aportarían como consecuencia una verdadera aplicación de los principios generales del derecho como son equidad y justicia que garanticen una verdadera impartición de justicia laboral.

2.7 ORGANIGRAMA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE PUEBLA



FUENTE: Elaboración propia, con Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, p.5 consultado en: <http://ojp.puebla.gob.mx/index.php/zoo-items-landing/item/reglamento-interior-de-la-junta-local-de-conciliacion-y-arbitraje-del-estado-de-puebla>, el día 31 de mayo de 2015.

CAPÍTULO III

EL PROCESO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Sumario: 3.1 PROCESO. 3.2 CLASIFICACIÓN DEL PROCESO. 3.3 PROCESO Y PROCEDIMIENTO. 3.4 EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL. 3.4.1 Etapa de Conciliación. 3.4.2 Etapa de Demanda y Excepciones. 3.4.3 Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. 3.4.4 Audiencia de Desahogo de Pruebas. 3.4.4.1 La Prueba Confesional. 3.4.4.2 La Prueba Testimonial. 3.4.5 Cierre de Instrucción. 3.4.6 Proyecto de Laudo. 3.4.7 Laudo.

El Derecho procesal del Trabajo, es una disciplina de reciente creación dentro del campo jurídico. Ante la preponderante necesidad de una rama del derecho que considerara las peculiaridades propias de los negocios surgidos por los conflictos obrero-patronales y la participación del Estado en la impartición de justicia laboral, surge el Derecho Procesal Laboral, derivado por supuesto del Derecho Procesal General.⁹⁸

La falta de sistema y uniformidad en la elaboración de las leyes laborales, en su aplicación e interpretación por las autoridades, pusieron de manifiesto la necesidad de crear una disciplina, que regulara la actividad jurisdiccional de acuerdo a las características propias de las normas sustantivas del Derecho del Trabajo, profundamente humanas y esencialmente dinámicas.

En México había un verdadero caos en la aplicación de las normas laborales, porque aunque ya estaba promulgada la Constitución de 1917, el artículo 123, y la creación de las Juntas, no tenían una autonomía ni tampoco podía ejecutar sus Laudos, fue hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuando por primera vez el legislador dio muestras de una seria preocupación por ordenar de manera sistemáticamente los principios propios y las características distintivas

98 Córdova, Romero Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986, p.40.

de las normas reguladoras de la actividad jurisdiccional del Estado, en la impartición de la justicia social, que es y debe ser, base fundamental de todo derecho procesal.⁹⁹

Acción, jurisdicción y proceso, son figuras jurídicas que no pueden separarse, porque la jurisdicción nunca se desarrolla si no es a través del ejercicio de la acción, por ser la actividad jurisdiccional del estado a instancia del particular y la acción como un derecho autónomo subjetivo de orden público, sin el proceso carecería de objetividad, porque la eliminación de los obstáculos que la incertidumbre opone a la realización de los intereses protegidos por el derecho, solo se puede hacer jurisdiccionalmente hablando a través del proceso.¹⁰⁰

En el Estado moderno, la prohibición de la autodefensa supone una ordenación adecuada que salvaguarde el interés particular y el mantenimiento del orden público por lo que no es posible la autoadministración de la justicia; en nuestra legislación se encuentra prohibida en el artículo 17 Constitucional “...Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí mismo, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. 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”...¹⁰¹.

Nuestro tema de investigación contraviene estas disposiciones, en virtud, que al presentar certificados médicos en el desahogo de la prueba testimonial o confesional, vulnera estos principios, dando como resultado juicios largos y lentos, como ya ha sido anotado, dentro de este procedimiento es donde se desarrolla la práctica viciosa del uso de los certificados médicos y el cual

⁹⁹ CÓRDOVA Romero, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 1991. p. 40

¹⁰⁰ ROSS Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1990, p. 210.

¹⁰¹ Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2015, pp. 55-56.

abordaremos en la etapa del desahogo de dichas probanzas, demostrando esta corrupción imperante propiciada y aceptada por los litigantes y los funcionarios jurídicos, administrativos a pesar de estar sancionado por la norma.

3.1 PROCESO

El proceso supone, una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una resolución definitiva que ponga fin a la controversia.

Del latín *processus* acción de ir hacia adelante, conjunto de fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial. Agregado de los autos y demás escritos en cualquier causa civil o criminal. Conjunto de diligencias y solemnidades requeridas por derecho.¹⁰² Como podemos observar la palabra “proceso” presenta en el campo del derecho varias acepciones.

Se entiende por proceso la serie de actos que se realizan por las partes y el juez por la composición del litigio. En el proceso intervienen como órgano agente impulsor las partes, que son los sujetos de la acción: y como órgano agente juzgador el juez.¹⁰³

El proceso es el instrumento de ejercicio de la función jurisdiccional, dentro del cual el actor y el demandado ejercitan sus respectivos derechos de pretensión y defensa frente al órgano jurisdiccional que interviene.¹⁰⁴

Porque existen principios, instituciones, normas, que inspiran y forman al Derecho del Trabajo y al proceso y específicamente se obtiene una nueva

¹⁰² Diccionario de la Real Academia Española, consultado en: <http://dle.rae.es/?w=diccionario> el día 15 de junio de 2015.

¹⁰³ CLIMENT Beltrán, Juan B., *Derecho Procesal del Trabajo*, 2º Edición, Esfinge, México, 1999, p.44.

¹⁰⁴ SALMORÁN De Tamayo, Ma. Cristina, *Breviario Popular de Derecho del Trabajo Mexicano.*, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1958. p. 61. Citado por Ross Gámez Francisco. Op. cit. p.214.

disciplina el proceso laboral único del cual se da un Derecho Procesal *siu géneris* el cual abordaremos en éste capítulo así como analizaremos las fases o etapas del proceso en las cuales se desarrolla.

3.2. CLASIFICACIÓN DEL PROCESO

De acuerdo a los estudiosos del derecho, la clasificación de los procesos fue hecha por los autores tradicionales cuando se clasificaron los juicios y que en la modernidad se ha realizado un cambio al término de juicio por el de proceso. Pallares, establece que la función teleológica de los procesos se clasifican en tres grandes grupos:

- a) Declarativos.- Los primeros a los que les ha llamado “proceso de cognición” tienen por objeto declarar un derecho dudoso, discutido o negado.
- b) Ejecutivos.- Los ejecutivos parten de los anteriores, esto es de que una vez declarado ese derecho, su finalidad es realizarlo o ejecutarlo.
- c) Cautelares. El cautelar, es aquel cuyo fin consiste en realizar las medidas de seguridad para que sean necesarias para que en el futuro se pueda hacer efectivo el derecho, ya sea porque en el momento no es posible realizarlo o porque la obligación no es aún exigible, o porque se tenga la plena duda de que no habrá bienes para garantizar el derecho al término del juicio.¹⁰⁵

En otra clasificación incluyen el proceso de condena, que se caracteriza por llevar una condena en contra del demandado. Desde otro punto de vista los procesos se pueden clasificar de diferentes formas, por ejemplo:

105 ROSS Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991. p. 223.

a) Por la materia jurídica sobre la que versa el proceso: civiles, penales, administrativos, laborales.

Siendo el proceso laboral, parte del presente capítulo. En la Ley Federal del trabajo en su parte adjetiva se reglamentan las diversas unidades procedimentales como lo son:

- Providencias Cautelares.
 - Procedimiento ante las juntas de conciliación.
 - Procedimiento Ordinario.
 - Procedimiento Especial.
 - Procedimiento Económico.
 - Procedimiento de Huelga.
 - Procedimiento Voluntario o Paraprocesal.
 - Procedimiento de Ejecución.
 - Tercerías y Preferencias de créditos.¹⁰⁶
- ✓ Por la cuantía del negocio al que se refieran: de mayor o menor cuantía, ordinarios y especiales.
 - ✓ Por el orden de jurisdicción al que se refieran: jurisdicción voluntaria o contenciosa.

106 TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, *El juicio Ordinario Laboral*, Sista, México, 2006, p. 56.

- ✓ Por los poderes de que goza el juez de acuerdo con la ley preexistente; Dispositivos cuanta falta de ley que rija el caso litigioso, está facultado para crear la norma especial que sirva de base a su fallo.
- ✓ Por la forma en que el proceso se desarrolla: Oral si en el predomina la oralidad junto con el principio de concentración y de eventualidad; como lo es en el caso concreto del derecho procesal del trabajo que es eminentemente oral. Escrito, en caso de que predominara la forma escrita.
- ✓ Por el interés jurídico que esté en juego en el proceso: Cuando se trata de intereses individuales o cuando sea por intereses colectivos por ejemplo: los sindicatos.
- ✓ Por la estructura misma del proceso y la mayor solemnidad y amplitud del mismo: sumario y ordinario o sumarísimo.¹⁰⁷

3.3 PROCESO Y PROCEDIMIENTO

Ante el nacimiento y desarrollo desordenado de las instituciones del Derecho Laboral y sus normas de aplicación e interpretación, es obvio que no exista una codificación armónica, que pudiera distinguir tajantemente al Derecho Laboral.

Hay una confusión entre proceso y procedimiento lo cual nos conduce a graves errores, sobre todo cuando se trata de preciar el alcance jurídico de cada institución.¹⁰⁸

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso. Francisco Ross Gámez dice que en el proceso siempre va a existir una finalidad compositiva del litigio, mientras que en el procedimiento tal función teleológica no existe, sino simplemente hay una serie de

¹⁰⁷ ROSS Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991. p. 223-224.

¹⁰⁸ CÓRDOVA Romero, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 1991. p. 120.

actos unidos para el desarrollo de la actividad jurisdiccional ligados entre sí y administrados por el resultado del acto final, al que no le interesa la función compositiva del litigio.¹⁰⁹

A manera de conclusión, podemos decir que todo proceso para su realización necesita un procedimiento, aunque no todo procedimiento es un proceso; porque hay asuntos, como el procedimiento incidental, que se da dentro del proceso.

3.4 PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

Este procedimiento establece la tramitación y resolución de los conflictos tanto individuales como colectivos de naturaleza económica siempre y cuando no haya un señalamiento de tramitación especial, es decir el procedimiento ordinario es la regla general y la tramitación especial será dada en procedimientos específicos por ejemplo:

- Providencias cautelares.
- Procedimiento ante las Juntas de Conciliación (aún dos en el Estado de Puebla, Atlixco y Huauchinango).
- Procedimiento Ordinario.
- Procedimiento Especial
- Procedimiento Económico.
- Procedimiento de Huelga.
- Procedimiento Voluntario o Paraprocesal.
- Procedimiento de Ejecución.
- Tercerías y preferencias de crédito.
- Remedios procesales.
- Revisión de actos del ejecutor.

¹⁰⁹ ROSS Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991. p. 180

- Regularización del procedimiento.
- Aclaración del laudo.
- Reclamación.

El procedimiento ordinario laboral, inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes que concluyan las labores de la Junta (artículo 871).¹¹⁰ Este acto interrumpe la figura jurídica de la prescripción no importando que la Junta sea incompetente.

No se exigen formalidades en las promociones presentadas derivado de la flexibilidad y sencillez, sin embargo, la demanda inicial deberá de presentarse por escrito y acompañada del número de traslados que correspondan al número de demandados con el objeto de que éstos, a través del emplazamiento realizado que es el primer llamamiento a juicio, conozcan las pretensiones del actor Artículo 872.¹¹¹

La demanda contendrá nombre y domicilio del actor para recibir notificaciones y autorizando a sus representantes legales quienes deberán ser licenciados en derecho; nombre y domicilio del demandado para que sea debidamente emplazado; prestaciones que se deriven de la relación laboral y de la acción ejercitada reclamada a los demandados; pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones; los hechos los cuales se funden las peticiones así como la reseña desde el inicio de la relación laboral hasta la terminación de la misma; un capítulo de derecho en cuanto a la competencia y al fondo del negocio así como al procedimiento; los puntos petitorios realizados a la autoridad y por último, la fecha y firma del actor.

¹¹⁰ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed., Ed. Porrúa, México, 2015, p. 486.

¹¹¹ *Ídem.*

Así el primer acto procesal del actor es la presentación de la demanda, activando el órgano jurisdiccional el cual procederá de acuerdo a lo establecido por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo¹¹²:

Artículo 873.- La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.

Como dato histórico, debemos mencionar que la ley de 1931 hasta la reforma de 1970 se establecía una audiencia repartida en cuatro audiencias, que estaba establecida en el artículo 512 de la Ley del Trabajo como un componedor amigable y una vez no lograda la conciliación, continuaba el arbitraje¹¹³; posteriormente en la reforma de 1980 que se realiza la ley en su apartado procesal se establece una audiencia con características diferentes, aumentando una etapa procesal más en el sentido de que derivado de los principios de economía procesal, inmediatez, se establece la conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en un solo momento quedando únicamente el desahogo de las pruebas ofrecidas así como alegatos, cierre de instrucción, proyecto de laudo y laudo.

Empero, en la reforma del 30 de noviembre del 2012, hay un retroceso a su forma original para la celebración en la primera audiencia constando de sólo

¹¹² TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p. 486.

¹¹³ DE PINA Vara, Rafael, *Curso Derecho Procesal del Trabajo*, Botas, México, 1952, p. 254

dos etapas procesales conciliación y de demanda y excepciones; el cual tiene su fundamento en el artículo 875 que a la letra dice: "...La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas: a) de conciliación; b) de demanda y excepciones; c) (se deroga)...".

"La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en el que se presenten siempre que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente. En el penúltimo párrafo del artículo 875 que establece "

"...las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presente, siempre que la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente..."

Con esto corroboramos que cualquier manifestación posterior de las partes, será irrelevante en el juicio, en virtud de que en el derecho laboral priva el principio de que las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones y una vez que estén consignadas en el acta respectiva y rece la leyenda "la junta acuerda", opera la figura jurídica de la preclusión¹¹⁴

Que es un derecho de las partes para realizar cualquier intervención en la etapa procesal cerrada¹¹⁵

3.4.1 Etapa de Conciliación

¹¹⁴ Preclusión.- Es la institución jurídica en virtud de la cual, la parte dentro del proceso está imposibilitada para ejercer un derecho fuera del momento procesal oportuno en que pudo haberlo hecho, en materia laboral, opera en el caso de no haberse reservado el uso de la voz en cada intervención por cualquiera de las partes.

¹¹⁵ TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, *El juicio Ordinario Laboral*, Sista, México, 2006, p 192.

Inicia con la comparecencia personal de las partes y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Cuando se trate de personas morales, el representante o apoderado legal, deberá de tener facultades suficientes para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada.

La Junta por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la solución de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren a llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de soluciones justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia. La Junta por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, siempre en opciones de solución justa y equitativa para ambas; en caso de no llegar a un arreglo se les tendrá por inconformes y pasaran a la etapa de demanda y excepciones. En caso de comparecer a la etapa de conciliación las partes de les tendrá por inconformes, con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.¹¹⁶

Dentro de la audiencia de conciliación al iniciar la comparecencia, cabe señalar que las partes deberán presentarse a nombre propio o por representante autorizado ante el órgano jurisdiccional para el desarrollo de dicha actividad procesal; ya sea como actor o demandado a reclamar o a defender sus derechos y para estos efectos deberán acreditar personalidad en términos del artículo 692 que establece que para personas físicas, deberán acreditar personalidad mediante carta poder simple debidamente requisitada exhibiéndola en este momento así como en base a las reformas de noviembre de 2012, hoy en día es necesario acreditar la patente de licenciado en derecho mediante cédula profesional expedida por autoridad competente expedida por la Educación Pública a través de

¹¹⁶ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.488.

su departamento Dirección General de Profesiones en la cual deberán exhibir en original o copia certificada, así como copia simple para que previo cotejo y certificación de la misma quede agregada en autos. ¹¹⁷

Por cuanto hace a los representantes legales que representen personas morales o jurídicas, tendrán que comparecer a dicha diligencia mediante instrumento notarial, mandato o poder, el cual deberán exhibir de igual manera en original o copia certificada anexando copia simple para que una vez que sea cotejada por la autoridad laboral, se agregue a los autos para constancia; los sindicatos o representantes de los mismos de igual manera deberán acudir con mandato o poder o toma de nota con los mismos requisitos señalados anteriormente, agregándose a los autos para constancia. La falta de acreditación de personalidad durante la diligencia procesal provocará la no acreditación de la misma, rechazando su intervención.

En esta audiencia, deberá la autoridad reconocerle y acreditar la personalidad para que con dicha personalidad, las partes puedan intervenir de forma libre en todo el procedimiento laboral. La característica de estos juicios que tienen el principio de oralidad el desarrollo de las audiencias y como ya lo establecimos, que consta de dos etapas procesales al inicio de la primera, y término de ésta y al establecer la leyenda “la junta acuerda”; si las partes no se reservan el uso de la voz que es otro acto solemne si así le pudiéramos llamar dentro del desarrollo de dicha diligencia, a petición de cualquiera de las partes opera la preclusión.

En la conciliación, una vez que ya han comparecido las partes; la Junta por conducto de su representante o conciliador, intervendrá en las pláticas conciliatorias, exhortando a las partes a que lleguen a un acuerdo conciliatorio justo y equitativo, dando por terminado el conflicto, aprobándolo la Junta, el cual producirá todos los efectos inherentes a un laudo..

¹¹⁷ *Ibidem*, pp.425-427

3.4.2 Etapa de Demanda y Excepciones.

Una vez agotada la etapa de conciliación, si las partes no llegaron a un acuerdo; se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, la que conforme al artículo 878 de la Ley¹¹⁸, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente o funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si estas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos emitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adicciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento. El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma pero de oficio;

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;

118 TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.488-490.

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 negándolos, y expresando lo que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobrelos que no se susciten 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 hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo 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 diez días siguientes;

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.

De lo anterior se infieren los diversos momentos de la etapa de demanda y excepciones, que establece la ley en comento, hay varios puntos que deberíamos analizar pero nos resulta un poco difícil por el tiempo y el tema del presente trabajo, pero explicaremos algunos.

La ley de la materia en su artículo 879 modificado en la última reforma del 30 de noviembre del 2012 establece que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevara a cabo, aun cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

De lo anterior se desprende que la audiencia de ley debe celebrarse, aun sin la comparecencia de las parte, en beneficio de la celeridad procesal. No procede diferirla por insistencia de una de las partes aun cuando se justifique una enfermedad ya que las pueden concurrir por conducto de apoderado establecida en la siguiente jurisprudencia:

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS. NO PROCEDE DIFERIRLA POR INASISTENCIA DE UNA DE LAS PARTE AUN CUANDO SEA ENFERMEDAD (INAPLICABILIDAD DEL ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). Es cierto que el artículo 185 de la ley federal del trabajo establece que si una persona no puede, por enfermedad incurrir a la junta a absolver posiciones o contestar un interrogatorio, previa comprobación del hecho, esta señalara nueva fecha para el desahogo de la prueba, pero esto obedece a que la naturaleza de dichos medios de convicción exige para su desahogo la comparecencia personal del absolvente o testigo. Esta razón no existe cuando alguna de las partes aunque sea por enfermedad, no puede asistir a las juntas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, toda vez que en términos de lo previsto en los artículos 879 primer párrafo y 876

fracciones I y VI el mismo ordenamiento, dicha audiencia se celebrara aun cuando no concurren las partes en virtud de que a ella puede comparecer por conducto de representante; además, con dicha comparecencia inicia, propiamente el juicio laboral, por lo que a partir de esa etapa cobra aplicación el artículo 692 de la misma ley, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio de forma directa o por conducto de apoderado. Lo anterior pone de manifiesto que la circunstancia fundamental (indispensable asistencia personal) en que se finca la Ley para establecer el diferimiento de la audiencia cuando el absolvente o testigo por enfermedad, no pueden concurrir al desahogo de la prueba, no guarda similitud con la hipótesis de que las partes estén imposibilitadas para asistir a la mencionada audiencia, por lo que al no tratarse de casos semejantes en término del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, debe concluirse que esta última hipótesis resulte inaplicable el artículo 185 del mismo ordenamiento para decretar el diferimiento de la audiencia. Tesis de Jurisprudencia 51/2000.aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del 2 de junio del año 2000.

Como dato histórico podemos señalar que en el artículo 756 de la Ley de 1970 en caso de que las partes no concurrieran a la audiencia de demanda y excepciones, debería archivarse el expediente hasta nueva promoción. Con la reforma procesal no ocurre esta circunstancia ya que la demanda se ratifica de oficio ante la incomparecencia del actor, lo que viene a constituir otra disposición de carácter titular del proceso laboral a favor de la clase trabajadora. Porque en caso contrario si el demandado no concurre la demanda se tendrá contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario.¹¹⁹

Ahora bien, por regla general de la Junta, tomará las siguientes determinaciones:

¹¹⁹ TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, *El juicio Ordinario Laboral*, Sista, México, 2006, pp. 143-144.

- a) Por celebrada la etapa de demanda y excepciones.
- b) Por reconocida la personalidad de los apoderados de la parte actora.
- c) Por ratificada la demanda o en su caso la aclaración o modificación.
- d) Por reconocida la personalidad de los apoderados de la demandada o considerar procedente la falta de personalidad.
- e) Por contestada la demanda y en todo caso su aclaración en los términos del escrito exhibido o de las manifestaciones que obran en el acta.
- f) En su caso por contestada a la demanda en sentido afirmativo.
- g) Si las partes están de acuerdo con los hechos y sólo el derecho es materia de la controversia, se cerrará la instrucción turnándose los autos al periodo de resolución.

Con todo lo actuado en la audiencia se hará constar en el acta, la que conforme al artículo 721 de la Ley de la Materia, se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

3.4.3 AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

En el procedimiento ordinario laboral y de acuerdo al artículo 776¹²⁰ son admisibles las siguientes pruebas:

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;

¹²⁰ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.488-492.

- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Dichas pruebas se deben referir a los hechos controvertidos y que no hayan sido confesados por las partes, se deben de ofrecer con todos sus elementos para ser admitidas.

Sin embargo, para el presente trabajo de investigación, he considerado sólo analizarán las pruebas confesional y la testimonial, por ser relevantes, en el uso y abuso de los certificados médicos y que se abordarán más adelante.

La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrolla conforme a lo establecido en el artículo 880 de Ley Laboral¹²¹ de acuerdo con las normas siguientes:

- I. Las partes estarán presentes y una vez que hayan comparecido la parte actora iniciara ofreciendo sus pruebas en 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 contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

¹²¹ *Ídem.*

III.Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este Título y

IV.Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá de forma inmediata sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta podrá reservar para resolver en los cinco días siguientes.

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas solamente se admitirán las que se refiere a hechos supervinientes o de tachas (artículo 881 del Código Laboral).

En el mismo acuerdo la autoridad, admitirá las pruebas señalara día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de las pruebas que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles y ordenara en su caso que gire los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena a juicio y que lo haya solicitado el oferente, con los señalamientos apercibidos en esta Ley, y dictara las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que haya admitido.

Cuando por naturaleza de las admitidas la Junta considere que no puedan ser desahogadas en una sola audiencia y en el mismo acuerdo señalara los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado, este periodo no podrá exceder 30 días.¹²²

El trabajador debe acreditar básicamente los hechos constitutivos de la acción, cuando sean negados por el patrón demandado y que no deriven de los documentos que de acuerdo con la ley, el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en el juicio, así como la existencia de la relación de trabajo y prestaciones

¹²² TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.488-492

extralegales, cuando por virtud del ofrecimiento del trabajo realizado de buena fe, se revierta la carga de la prueba del despido alegado.¹²³

3.4.4 AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS

La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas¹²⁴:

I. Abierta la audiencia se procederá a desahogar todas las pruebas que previamente hayan sido preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente después las del demandado o, en su caso las que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha.

II. Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio necesarios para su debido cumplimiento.

III. Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los requerirá en los siguientes términos:

a) Si se trata de autoridades, la Junta los requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no cumplieron, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

b) Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos;

En la reforma procesal de 1980, se elimina el oficio recordatorio a la autoridad omisa en rendir informes o copias, y solo persiste la comunicación al superior jerárquico para que aplique las sanciones procedentes, en beneficio a la celeridad procesal.

IV. La Junta deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento

¹²³ TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, *El juicio Ordinario Laboral*, Sista, México, 2006, p. 205.

¹²⁴ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.493-494.

oficial; y, si no lo hiciere en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente; y

Por lo que se incorpora a la legislación una práctica generalizada de dejar sin efecto la declaración de testigos que no se identifique ante la Junta con documento oficial, en el caso del absolvente, se tendrá por fictamente confeso de las posiciones articulares y calificadas de legales.

V.Al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito. (artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo.).

La Ley de 1970 obligaba a las Juntas a conceder a las partes un término de 48 horas para presentar por escrito sus alegatos. Con la reforma procesal de 1980 los alegatos deberán formularse al concluir la audiencia de desahogo de pruebas. En la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012 se concede a las partes un término de dos días, retornando al trámite original, lo cual es más adecuado que formularlos directamente en la misma audiencia, aunque en apariencia se viola el principio de concentración: sin embargo, realizar una síntesis o conclusiones del asunto requiere determinado tiempo para su correcto análisis y reflexión.

3.4.4.1 Prueba Confesional

La prueba confesional “en cuanto a su resultado del medio probatorio, no en cuanto a su procedimiento, como el reconocimiento de la parte de hechos propios, por tanto es una declaración de parte que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante...”¹²⁵.

Así que la confesión es una declaración de una de las partes en el juicio que reconoce en su perjuicio la verdad de una obligación o de un hecho

¹²⁵ TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, *El juicio Ordinario Laboral*, Sista, México, 2006, pp. 206-2011.

susceptible de producir efectos jurídicos, Carnelutti afirma que "...hay confesión cuando se declara alguna cosa como verdadera..."¹²⁶.

Conforme al máximo tribunal la confesión es el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tiene obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican; por lo tanto:

a) Es una prueba legal en contra de quien la desahoga y a favor de quien la formula, respecto de los hechos litigiosos que le perjudiquen.

b) La declaración del confesante solamente debe considerarse aquella que beneficia a la contraria.

c) Debe efectuarse dentro del proceso, para otorgarle validez.

Entonces la confesión es un acto procesal personalísimo que solo puede rendirla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal o la representación de una de las partes. Para su eficacia probatoria se requiere la concurrencia de la capacidad del confesante o su representación y las formalidades legales. El Código Laboral en su artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo¹²⁷ menciona:

Artículo 786.- Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Tratándose de personas morales, la confesional puede desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado con facultades para absolver posiciones.

Los sindicatos u organizaciones de trabajadores o patrones absolverán posiciones por conducto de su secretario general o integrante de la representación estatutariamente autorizada o por apoderado con facultades expresas.

¹²⁶ *Ídem.*

¹²⁷ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.459.

Así que es una prueba en que únicamente pueden intervenir las partes del conflicto, por regla general resulta idónea para acreditar los hechos constitutivos de la acción o de las defensas y excepciones hechas valer.

Conforme a los artículos 777 y 880 de la Ley Federal del Trabajo, las pruebas deben relacionarse con los hechos controvertidos sin embargo en la prueba confesional es innecesario precisar al momento de su ofrecimiento el objeto de la prueba.¹²⁸

La doctrina reconoce a la confesión como “reina de las pruebas” ya que puede decidir una controversia, haciendo innecesario el estudio o valoración de las demás pruebas, es importante que se encuentre perfectamente referida a los términos de la *litis* planteada, que sea clara o expresa, de lo contrario para obtener la verdad deberá relacionarse con todas las constancias de autos o debidamente adminiculada a efecto de establecer una confrontación.

La prueba confesional presenta los siguientes tipos:

- a) Judicial. - Es la que se hace en el juicio ante juez competente
- b) Extrajudicial.- Se realiza fuera del juicio o ante el juez incompetente
- c) Expresa.- La que se lleva a cabo mediante una declaración oral o escrita, que por su claridad no deja lugar a dudas.
- d) Ficta.- La que se infiere del silencio o evasivas, inclusive por la incomparecencia del absolvente a la audiencia respectiva.
- e) Simple.- Se realiza de forma lisa y llana, sin ninguna aclaración
- f) Calificada.- Con reconocimiento de la verdad de los hechos.
- g) Compleja.- Después de confesar una posición se agrega alguna modificación o aclaración a sus alcances.
- h) Tácita.- Se infiere de algún hecho o se supone de la ley, en realidad constituye una presunción iuris tantum que admite prueba en contrario.

128 *Ídem*.

i) Espontánea.- Realizada por los litigantes en sus escritos o alegaciones aceptando parte o la totalidad de los hechos controvertidos.

En la etapa de desahogo de pruebas es el momento procesal en el cual las partes –actor y demandado- tienen que demostrar su acción y excepciones respectivamente, exhiben los documentos en los que fundan su proceder así como rinden las declaraciones propias de los hechos controvertidos dentro del juicio.

La prueba confesional, es la declaración del trabajador y/o del patrón dentro del juicio, prueba fundamental dentro de la estructura del procedimiento, su importancia es tal, que se pueden prescindir de las demás probanzas para demostrar su defensa. Dicha prueba, como ya se mencionó es la declaración de los hechos que les constan a las partes y que se desahoga a través de un pliego de posiciones que se le formulan el día y hora que señala la autoridad, sin embargo en la práctica no es así, las partes acuden a su desahogo previa “preparación” de sus abogados y si ellos determinan que aún no se encuentran aptos para presentarse ante la Junta, exhiben el Certificado Médico como medio de justificación de su inasistencia; hecho que se llega a prolongar al grado que la Junta se constituye en el domicilio donde “guarda reposo” el absolvente para poder desahogar tal prueba.

Aunque se bien es cierto la ley te permite el uso del Certificado Médico para la inasistencia, también es cierto que los abogados *abusan del derecho* para dilatar el procedimiento y desgastar a las partes.

3.4.4.2 Prueba testimonial

El testigo tiene en el derecho dos acepciones; la que se refiere a la solemnidad para concurrir a la celebración de determinados actos jurídicos, y como medio de prueba, y son las personas que comunican al juez el reconocimiento de los hechos cuyo esclarecimiento interesa para la decisión en el

proceso. Es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos controvertidos, son personas físicas que aseveran ante el tribunal hechos que le son conocidos por medio de los sentidos, por lo tanto, las partes no pueden ser testigos por su interés en el juicio.

Testigo.- Es aquella persona a la que le constan ciertos hechos y se les llama para que rinda una declaración ante el funcionario u oficial, o ante el juez, declaración que va a verter ese propio testigo mediante un interrogatorio y por medio de preguntas que se le van formulando.” Por otra parte Eduardo Pallares define al testigo “es una persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que, además no es parte del juicio.

El desahogo de esta prueba está supeditado a la memoria y a la buena fe de los que rindan su testimonio, luego entonces no puede –por su naturaleza subjetiva- proporcionar garantías de precisión y exactitud de otros medios de prueba como serían los documentos. “La declaración de los testigos es una forma de colaboración a la obra de la justicia, que nadie puede rehuir sin motivación suficiente.”

El contacto del testigo con los hechos de la controversia debe ser directo a través de sus sentidos, por lo que el testigo de oídas que conoce un acontecimiento por el dicho de otra persona, no tiene valor probatorio. El testigo comparece a juicio para hacer del conocimiento del tribunal el hecho controvertido, mediante las circunstancias de modo, tiempo y lugar del acontecimiento materia de su declaración.

Todas las personas pueden ser testigos siempre y cuando legalmente no sean consideradas como inhábiles, sin dejar de considerar que su eficacia y valor probatorio radica en su idoneidad, grado de certidumbre, uniformidad,

imparcialidad, congruencia y relación con los hechos que se pretenden acreditar, así la prueba testimonial tiene las siguientes características¹²⁹:

- a) Es un acto jurídico conscientemente ejecutado
- b) Se produce en el procedimiento
- c) Es un medio de prueba
- d) Es una prueba indirecta y personal
- e) Es una prueba representativa de hechos
- f) Es prueba histórica y narrativa de hechos, entendiéndose estos en una forma detallada o amplia
- g) Es una declaración específica
- h) Es constancia de lo que vio o presenció un tercero a la impresión de sus sentidos
- i) Se desahoga por una persona extraña

De acuerdo a sus declaraciones los testigos y a la doctrina se clasifican de la siguiente forma:

1. Testigos contestes. Coinciden en el fondo de los hechos controvertidos
2. Testigos de vista. Son aquellos que estuvieron presentes en el momento en que acontecieron los hechos, por lo que resultan idóneos.
3. Testigos de oídas. No le constan los hechos sino que se los relataron, el cual carece de validez.
4. Testigos de cargo. Son aquellos que vienen a dar noticias sobre hechos que impliquen o afirmen la acusación.
5. Testigos abonados. La persona que confirma la buena conducta del procesado.
6. Testigos de parte. Son aquellos que las partes ofrecen en el procedimiento.

¹²⁹ TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, *El juicio Ordinario Laboral*, Sista, México, 2006, pp. 206-2011.

7. Testigos idóneos. Por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fe y credibilidad en lo que testifican.
8. Testigos aleccionados. Las declaraciones iguales o uniformes, de lo que se desprende que fueron preparados previamente para responder en forma idéntica.
9. Testigo oficioso. Se presenta de manera directa a rendir su declaración, sin haber sido previamente citado.
10. Testigos sospechosos. Sus declaraciones no son válidas, toda vez que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron aleccionados para declarar.
11. Testigo hostil. El que tiene o revela en su declaración una animadversión en contra de una de las partes¹³⁰.

De conformidad a lo señalado con el artículo 813 del Código Laboral¹³¹ la prueba testimonial se debe ofrecer con los siguientes requisitos:

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

I. Los testigos deberán ofrecerse en relación con los hechos controvertidos que se pretendan probar con su testimonio, hasta un máximo de cinco testigos para cada hecho, en el entendido de que para su desahogo se estará a lo dispuesto en la fracción X del artículo 815 de esta Ley;

II. Indicará los nombres de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación;

¹³⁰ *Ídem.*

¹³¹ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 Ed. Porrúa, México, 2015, p.467.

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

IV. Cuando el testigo sea servidor público de mando superior, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

Al ofrecer la prueba, es importante recordar que el número de testigos para demostrar la acción o la excepción y antes de las reformas de 2012 solo podrá ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar. En la legislación Laboral de 1970, se admitía el desahogo de hasta cinco testigos. El oferente de la prueba debe indicar los nombres completos y domicilios de los testigos, e no señalar cualquiera de estos dos requisitos esenciales la prueba no se admitirá.

Los testigos se presentarán ante la autoridad previa citación de ésta con medida de apremio a fin de evitar la dilación del procedimiento, en el artículo 814, de la Ley establece que se le apercibirá para que el día y hora señalados rindan su declaración: en caso contrario serán presentados por la policía para asegurar su asistencia; de existir impedimento para presentar directamente a los testigos, el oferente podrá solicitar a la Junta que los cite por medio de acusatorio, señalando las causas o motivo justificado que le impidan su presentación, sin embargo la facultad del juzgador para calificar la idoneidad de los motivos en que se funda la petición o para desestimarla por considerar insuficientes los motivos de la solicitud, es discrecional, y en la práctica de admite sin mayores aclaraciones¹³².

¹³² TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, *El juicio Ordinario Laboral*, Sista, México, 2006, pp. 206-2011.

Al contrario de la prueba confesional, la prueba testimonial es ofrecida por las partes –actor y demandado- pero se cita a terceras personas que le constan los hechos que son base de la *litis*; al igual contrario que la prueba confesional, ésta se desahoga a través de un interrogatorio en la fecha y hora que señala la Junta para su desahogo, al igual que la prueba confesional los testigos son “aleccionados”, por los abogados de las partes y si ellos determinan que aún no se encuentran aptos para presentarse ante la Junta, exhiben el Certificado Médico como medio de justificación de su inasistencia; hecho que se llega a prolongar al grado que la Junta se constituye en el domicilio donde “guarda reposo” el testigo para poder desahogar tal prueba.

3.4.5 CIERRE DE INSTRUCCIÓN

Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el termino señalado no lo hicieren y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales.

En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las 24 horas siguientes.

Constituye una novedad en la reforma del 30 de noviembre de 2012, otorgar el término a las partes para que manifiesten su conformidad con la certificación de que no quedan pruebas pendientes por desahogar o insistir en su recepción; de lo contrario, se tendrá por desistido tácitamente de la prueba, lo que beneficia la concentración y celebridad del procedimiento y evita el amparo por

violaciones procesales y su reposición; no obstante, contradice la jurisprudencia 11/96 de la Segunda Sala de la Corte en el sentido de que la falta de insistencia en la recepción de pruebas admitidas y no desahogadas o manifestaciones equivocadas del oferente no entrañan el consentimiento de la violación, ya que el interés social debe prevalecer en el procedimiento laboral, salvo que el oferente obstaculice el desahogo de la prueba o cuando se desiste expresamente de la prueba, ya que en esas condiciones la falta de recepción no es atribuible a la Junta.

Una vez realizada la prevención o desahogadas la pruebas pendientes, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, declarando la conclusión de la actividad procesal de las partes y, dentro de los diez días siguientes, formulara por escrito el proyecto del laudo, que deberá cumplir con los requisitos de validez que señalan en el artículo 840 de la Ley.

Los alegatos podrán ser tomados en consideración o no en la resolución definitiva, por tratarse de apreciaciones unilaterales de las partes, sin embargo, conforme la fracción V del artículo 840, del laudo debe contener un extracto de los alegatos¹³³. El proyecto de resolución deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y la contestación, réplica y contrarréplica y, en su caso, reconvención y contestación de la misma
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos.
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV. Las consideraciones fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Los puntos resolutivos (artículo 885.)

¹³³ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.493.

Toda resolución deberá estar suficientemente fundada y motivada, conforme a los artículos 14 y 16 de nuestra carta fundamental.

3.4.6 Proyecto de Laudo

Del proyecto de laudo se entregará copia a cada uno de los integrantes de la Junta, dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se hubiera recibido la copia del proyecto, cualquiera de los integrantes de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad. La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de las pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Conforme a las prevenciones para insistir en el desahogo y, en su caso, el desistimiento expreso de pruebas pendientes previsto por el artículo 885, no es posible que los representantes de las Juntas puedan advertir la existencia de pruebas pendientes por desahogar (artículo 886).¹³⁴

La diligencia para mejor proveer, por su naturaleza jurídica, no pueden implicar la apertura de un nuevo periodo probatorio, únicamente se refiere a aquellos medios de prueba ofrecidos previamente y que de su desahogo se adviertan datos insuficientes, confusos o contradictorios que impidan resolver de manera fundada y motivada la controversia, ya que la autoridad laboral no está facultada para recabar pruebas para acreditar la procedencia de la acción o de las excepciones, por ser una obligación de las partes, y equivaldría a subsanar sus omisiones o defectos, de lo contrario se rompería el equilibrio procesal que debe prevalecer en procedimiento.

¹³⁴ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.491-194.

3.4.7 AUDIENCIA DE DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DEL PROYECTO

La discusión y la votación del proyecto del laudo se llevara a cabo en sesión de la Junta, certificando el secretario la presencia de los participantes que concurran a la votación, de conformidad a las normas siguientes¹³⁵:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y demás observaciones formuladas de las partes.

II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III. Terminada la discusión, se procederá a la votación y el presidente declarara el resultado.

Si el proyecto de resolución fuera aprobado, sin adiciones o modificaciones, se elevará a la categoría de laudo, procediendo a firmarlo de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo a lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.¹³⁶

Engrosar significa “adherir, adjuntar, anexar, o pegar a los autos la resolución”. Engrosado o anexado el laudo al expediente, el secretario recabara las firmas de los miembros de la Junta, que hayan votado el negocio, y una vez recabadas, turnándolo al actuario correspondiente para que proceda a notificarlo personalmente a las partes.

¹³⁵ *Ídem.*

¹³⁶ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.491-194.

Por último si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe; podrá imponerle en el Laudo una multa, en los términos en lo dispuesto en la fracción II del artículo 729 de la Ley en comento¹³⁷.

¹³⁷ *Ídem.*

CAPÍTULO IV

EL USO Y ABUSO DEL CERTIFICADO MÉDICO EN EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.

Sumario: 4.1 CERTIFICADO MÉDICO. 4.1.1 Concepto. 4.1.2. Clasificación. 4.1.3 Características. 4.2 MODELO DEL CERTIFICADO CON LOS REQUISITOS QUE ESTABLECE LA NORMA, QUE SON EXHIBIDOS ANTE LA AUTORIDAD LABORAL. 4.3 EL CERTIFICADO MÉDICO Y LA LEGISLACIÓN LABORAL. 4.3.1 Ofrecimiento de pruebas en particular. 4.3.2 Audiencia de desahogo de pruebas. 4.3.3 Presentación del Certificado Médico ante la imposibilidad física del absolvente.

El presente capítulo es la parte central de la investigación, se aborda el concepto del certificado médico desde el punto de vista de la persona especializada en otorgarlos, el médico y su contexto en el Derecho Procesal del Trabajo –en el desahogo de pruebas, principalmente en las pruebas Confesional y Testimonial- y lo mencionado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Se entrelaza con la investigación de campo que se realizó con abogados laboristas de la Junta Especial número siete de las que integran la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla, así como las consecuencias del uso desmedido del certificado médico y realizaremos propuestas para dar solución a dicha problemática.

4.1 CERTIFICADO MÉDICO

El procedimiento ordinario laboral establece la tramitación y resolución de los conflictos individuales, aquí es donde surge esta problemática que da origen a nuestro trabajo de investigación.

La práctica de las que hablaremos, obstaculiza, dilata vulnera los derechos de los trabajadores dando como consecuencia la mala impartición de justicia social, la cual busca un derecho reivindicatorio, llegamos a la conclusión y esperamos no equivocarnos que a pesar de todo el devenir histórico que ha pasado el Derecho del Trabajo aún no se ha llegado a concluir una buena y exacta aplicación de la Ley o del derecho con esto no quiero decir que no haya una buena norma establecida para que se haga justicia. Este trabajo de investigación se encuentra fundamentado en los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo que son las máximas o verdades universales y que han servido para orientar la exacta aplicación de la Ley positiva.

Han sido fuente de inspiración en los debates de los constituyentes del artículo 123 de nuestra Carta Magna, principios particulares y especiales, y los cuales le dan autonomía a nuestra materia. En el artículo 685 de la Ley en la materia, se establece que “El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas a través de sus representantes tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso”.

Sin embargo, esta disposición no se lleva a cabo en la práctica diaria, las funciones que han sido encomendadas al juzgador como tutelador de los derechos del trabajador con base en lo que establece la Ley. La principal función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como ya lo hemos planteado en capítulos anteriores fue la de ser un órgano conciliador, equitativo, de buena fe en base a los principios fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, con el objetivo de buscar soluciones equilibradas entre los factores de la producción y evitar la aplicación de un derecho como sucede en otras disciplinas de nuestro sistema jurídico, menos estricto una administración de justicia que sea pronta y expedita en representación de los intereses de las partes en el juicio.

El principio inmediates, de economía, de concentración, sencillez, son declaraciones que establecen que los miembros de las Juntas de conciliación y Arbitraje deben tener una estrecha relación y estar en contacto personal con las partes al recibir pruebas, oír sus alegatos, interrogatorios, etcétera, para obrar con mayor justicia. Simplificar las formas mediante el método oral, reducir recursos, eliminar costas y gastos innecesarios de litigio; conocer todos los actos de prueba, intervenir en las audiencias, examinar documentos, porque el fin del Derecho Procesal del Trabajo es profundamente dinámico y humano por la naturaleza misma de los intereses en juego.¹³⁸

Ahora bien, el tema principal que nos atañe, es el uso desmedido de los certificados o constancias médicas dentro del proceso laboral, para mayor exactitud en el desahogo de las pruebas testimonial y confesional, podríamos decir que la norma vigente lo tiene contemplado exigiendo ciertos requisitos para su presentación, sin embargo, esto no ha sido suficiente y se abusa de ese derecho para que los juicios se prolonguen.

Para poder analizar perfectamente bien esta problemática, estudiaremos la etapa procesal del juicio ordinario laboral en la que se suscita este vicio. Pero no sin antes conocer que es un certificado o constancia médica y para que nos es útil.

4.1.1 Concepto

El certificado médico es un testimonio escrito acerca del estado de salud (actual o pasada) de un paciente, que el profesional extiende a su solicitud o a la de sus familiares, luego de la debida constatación del mismo a través de la asistencia, examen o reconocimiento.¹³⁹

¹³⁸ ROSS Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, pp. 116-130.

¹³⁹ BONNET, E. F., *Certificado Médico*, Medicina Legal, 2da ed. México, 1980, pp. 257 -271.

El certificado o constancia médica es un instrumento que tiene el propósito de afirmar la veracidad de cierto hecho o la existencia de determinado estado.

Souza de Lima, dice:

La declaración, pura y simple, por escrito, de un hecho médico y sus consecuencias. Tiene el propósito de sintetizar, de una forma objetiva y simple, lo que resulto del examen hecho a un paciente, sugiriendo un estado de sanidad o un estado mórbido, anterior o actual, para fines de licencia, de dispensa o de justificativas de falta al servicio, entre otros. Es así un documento privado, elaborado sin compromiso anterior e independiente de compromiso legal, proporcionando por cualquier médico que este en el ejercicio regular de su profesión.¹⁴⁰

La utilidad y la seguridad del certificado es tan, necesariamente, relacionadas con la certeza de su veracidad. Su naturaleza institucional y su contenido de fe pública realmente son los pre-requisitos de verdad y exactitud que le son inherentes, de ahí la preocupación y el interés que tiene el certificado médico.

4.1.2 Clasificación

Hay diferentes clases de certificados, aquellos que son obligatorios por la ley, entre los que podemos encontrar el de defunción, nacimiento, etcétera, y aquellos llamados simples, que son los que habitualmente se redactan en los consultorios, los que acreditan alguna enfermedad que requiera o no baja laboral. Y los que acreditan aptitud física o psicofísica y son requeridos por una institución o trabajo. Estos a su vez se dividen en dos grupos:

Los que son solicitados al inicio de un trabajo o de destreza que requiera la conservación de algunos de los sentidos, cierta capacidad intelectual,

¹⁴⁰ *Ídem.*

movimientos físicos o equilibrio psíquico, y en cuya ausencia se ponga en riesgo al mismo paciente o a terceros. Por ejemplo, manejo de armas de fuego, conducción de automóviles o embarcaciones, docencia, etcétera.¹⁴¹

Los solicitados antes de iniciar alguna actividad física o deportiva tanto competitiva como recreativa.

Ejemplo: Enseguida en la figura número 2, sin nombres reales y como evidencia de lo argumentado.

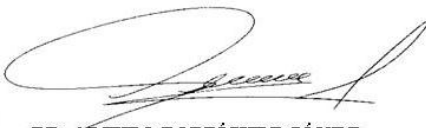
FIGURA 2.

DR. ARTURO RODRÍGUEZ GÓMEZ
MÉDICO GENERAL
CÉDULA PROFESIONAL 1720612

NOMBRE: Gloria Ramírez Díaz. FECHA: 23/02/2008
PESO: 50 Kg. TALLA: ----- EDAD: 16 años TA: -----

RX.- Paciente de 16 años, que desde hace 24 horas refiere odinofagia, fiebre de 39 grados, astenia y mioartralgias. En el examen físico se constata una faringo - amigdalitis pultácea con adenopatías submandibulares. Se indica tratamiento antibiótico y reducción de sus tareas habituales durante 48 horas, hasta que ceda el cuadro febril.

Se extiende el presente certificado a los veintitrés días del mes de febrero del año Dos Mil ocho, en la Ciudad de Tehuacán, Puebla.


DR. ARTURO RODRÍGUEZ GÓMEZ.

HOSPITAL DEL VALLE DE TEHUACAN. Paseo Hidalgo No. 523, Col. Centro
Tehuacán, Puebla.

FUENTE: Elaboración propia. Sin nombres reales, se elaboró como evidencia de lo argumentado.

¹⁴¹ BONNET, E. F., *Certificado Médico*, Medicina Legal, 2da ed. México, 1980, pp. 257 -271.

Al acudir a consulta, antes de retirarse, la paciente solicita un certificado que acredite su estado para presentar en el colegio a fin de justificar sus faltas a clase.

Aclaremos que existen profesionales que se niegan a realizar este tipo de certificados y otros que no ponen el diagnóstico o los días que debe guardar reposo o de abstenerse de sus tareas.

Otra forma de clasificar los certificados es con relación a su origen y propósitos pueden ser:

- a) Administrativo, cuando sirve al interés del servicio o del servidor público.
- b) Judicial, cuando sea solicitado para dar certeza a un acto jurídico o solicitado por una autoridad judicial.
- c) Oficioso, cuando dado por interés de las personas físicas o jurídicas de derecho privado, para justificar situaciones menos formales, como ausencia de clases o para liberar a los estudiantes de la práctica de educación física.¹⁴²

4.1.3 Características del Certificado Médico

Enseguida presentamos las características que debe contener un certificado médico:

- a) Veraz.- Debe ser reflejo fiel e indudable de la comprobación efectuada personalmente por el profesional que lo expide. El médico ante las autoridades, es testigo de un hecho (la salud de un paciente) y el certificado, un testimonio del mismo. Si no se ajusta a la realidad, el profesional se expone a un proceso penal de acuerdo a lo previsto en el Código de la materia.

¹⁴² FRARACCIO, José Antonio, *Deontología Médica*, Medicina legal, México, 1997, pp. 40-70

Independientemente de las acciones que se puedan ejercitar en la vía civil por daño y perjuicios que pudieran ocasionar o daño moral.

b) Legible.- Debe estar escrito, con grafía clara o con un formato impreso previamente que permita ser interpretado en su totalidad, evitando abreviaturas, siglas y códigos. La falta de legibilidad o inteligibilidad puede ocasionar una ulterior aclaración ante las autoridades.

c) Descriptivo.- Debe constar el diagnóstico que motiva la certificación. En aquellos pacientes en los que a partir del interrogatorio y el examen físico no se pueda llegar al mismo, se recomienda hacer una descripción bien sustentada de esta manera se evitan contradicciones de un diagnóstico equivocado.

Además el mismo puede ser leído por personas ajenas a la medicina o formar parte de un expediente administrativo o judicial, por lo que se recomienda no extenderse en consideraciones científicas, más allá de lo descriptivo.

d) Coherente.- Debe surgir de la comprobación adecuada efectuada personalmente y de un relato ajustado estrictamente a lo observado en el momento de atender al paciente. Ya que esto que parece una obviedad, se transforma en la práctica en un error frecuente que se pone en evidencia frente a sucesivos certificados que se contradicen con los anteriores.

e) Documentado.- El testimonio del médico debe estar documentado en expediente clínico, historia clínica o ficha de consultorio, a manera que este fundamentado lo expresado y ante una investigación judicial, sustente la veracidad de lo certificado.

f) Limitado.- Esta particularidad hace referencia a la necesidad de aclarar en el texto del certificado la actividad para la cual se considera apto al

paciente, evitando de esta manera que el certificado sea utilizado con fines para los cuales el paciente no está en condiciones.

g) Formal.- El certificado es un testimonio escrito y requiere un marco acorde al mismo:

- Utilización de papel con membrete (recetario particular o institucional).
- Ser de puño y letra del profesional (puede ser escrito a máquina o realizado en computadora).
- Contar con los datos de identificación del paciente, nombre apellido, edad, sexo, en ocasiones historia clínica, diagnóstico, días que deberá guardar reposo, lugar.
- Contar con los datos de expedición; lugar, fecha y hora de expedición del mismo.¹⁴³

Desde el punto de vista jurídico, los certificados médicos se distinguen en instrumentos privados o públicos, según que el profesional médico certificador obre de manera particular, o como empleado o funcionario público. La distinción es de gran importancia por cuanto hace a los certificados públicos, porque hacen plena fe de autenticidad, sólo pueden ser contradichos mediante acción judicial (redargución de falsedad de instrumento público).

Mientras que los certificados privados pueden ser negados en su autenticidad material o ideológica y será menester realizar la prueba de autenticidad.¹⁴⁴

¹⁴³ *Ídem.*

¹⁴⁴ BONNET, E. F., *Certificado Médico*, Medicina Legal, 2da ed. México, 1980, pp. 257 -271.

4.2 MODELO DEL CERTIFICADO CON LOS REQUISITOS QUE ESTABLECE LA NORMA, QUE SON EXHIBIDOS ANTE LA AUTORIDAD LABORAL.

Los certificados privados que se exhiben dentro del juicio ordinario laboral deben contener requisitos indispensables para que sean validados y reconocidos por la Autoridad competente.

Estos requisitos los encontramos en el artículo 64 del Reglamento de la Ley General De Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica, que dice: “Las recetas médicas expedidas a los usuarios deberán contener los siguientes puntos: nombre del médico, el nombre de la institución que les hubiera expedido el título profesional el número de cedula profesional emitido por las autoridades educativas competentes, el domicilio de su establecimiento y fecha de su expedición”.

Y en el Capítulo IV. Disposiciones para la Prestación de Servicios de Hospitales¹⁴⁵.

Artículo 82.- El documento en el que conste la autorización a que se refieren los artículos 80 y 81 de este Reglamento, deberá contener:

- I. Nombre De La Institución A La Que Pertenezca El Hospital
- II. Nombre razón o denominación social del Hospital;
- III. Título del documento
- IV. Lugar y fecha;
- V. Nombre y firma de la persona que otorgue la autorización; y
- VI. Nombre y firma de los testigos

El documento deberá ser impreso, redactado en forma clara, sin abreviaturas, enmendaduras o tachaduras.

Enseguida se ha construido un ejemplo:

¹⁴⁵ Reglamento de la Ley General De Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica, consultado en: <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/rlgsmptsam.html>, el día 18 de septiembre de 2015.

FIGURA 3.

MÉDICO CIRUJANO Y PARTERO. <u>DR. JOSÉ JUAN CORREA VALLE.</u> CED. PROF. 987604 UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DE PUEBLA	
	NOMBRE DEL PACIENTE: C. ERIKA CABRERA FRÍAS
	DÍA MES AÑO 12 03 2016
5 Norte Núm. 79 Col. Centro Tehuacán, Puebla. Citas al Tel.: (01 238) 39 230 01 Urgencias al Cel.: 044 238 121 35 48	A QUIEN CORRESPONDA: El que suscribe, legalmente autorizado para ejercer la profesión de Médico Cirujano Y Partero, con Título expedido por la Universidad Popular Autónoma Del Estado De Puebla (UPAEP), mediante la presente y BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, extiendo constancia medica a la C. ERIKA CABRERA FRÍAS , por presentar un cuadro agudo de salmonellosis lo que le impide realizar sus actividades normales, motivo por el cual por prescripción médica se le ha indicado guardar reposo previa toma de medicamentos, en su domicilio particular, por un termino de siete días a partir de la expedición de la presente. A petición de la interesada, se extiende el presente a los doce días del mes de marzo del año dos mil dieciséis en la ciudad de Tehuacán, Puebla. A T E N T A M E N T E DR. JOSÉ JUAN CORREA VALLE

FUENTE: Elaboración propia, con información de Reglamento de la Ley General De Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica, consultado en: <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/rfgsmpsam.html>, el día 18 de septiembre de 2015.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha adoptado los siguientes criterios jurisprudenciales:

CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ DEBEN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PREVISTOS EN LA LEY GENERAL DE SALUD, ENTRE ELLOS, EL DEL NOMBRE COMPLETO DE LA INSTITUCIÓN QUE EXPIDE EL TÍTULO, NO SÓLO SUS SIGLAS. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, adoptó el criterio publicado en el Tomo II, noviembre de

1995, página 157, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta (tesis: 2a./J. 74/95), con el rubro: "CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ DEBEN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PREVISTOS EN LA LEY GENERAL DE SALUD.", donde se estableció que dichos certificados deben contener los siguientes requisitos: "a) el nombre de la institución que expidió al médico su título profesional, y b) el número de su cédula profesional; además, por razón inexcusable de certidumbre, dada la finalidad que persigue este documento, debe indicarse el nombre del médico que lo suscribe, la fecha de expedición del certificado y la manifestación que revele la existencia de un estado patológico que afecte a la persona examinada, del cual pueda deducirse la imposibilidad física de comparecencia.", por lo que si en vez del nombre completo de la institución que expide el título al galeno, sólo aparecen las siglas de ésta, con ello no se satisface la formalidad prevista en la Ley General de Salud. Contradicción de tesis 91/2001-SS. Entre las sustentadas por el Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y por los Tribunales Colegiados Primero y Noveno en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, y los anteriores Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, Primero y Tercero del Sexto Circuito. 30 de noviembre de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Silvia Elizabeth Morales Quezada Registro No. 188024 Localización: Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XV, Enero de 2002 Página: 11 Tesis: 2a./J. 76/2001 Jurisprudencia. Materia(s): laboral.¹⁴⁶

¹⁴⁶Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación*, consultado en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/CDs2007/CDLaboral/pdf/500.pdf>

CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ DEBEN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PREVISTOS EN LA LEY GENERAL DE SALUD.

Si bien es verdad que el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, no señala ningún requisito para la validez de los certificados médicos exhibidos en el juicio laboral, con el fin de justificar la imposibilidad de alguna persona, de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para absolver posiciones o contestar un interrogatorio, lo cierto es que por la naturaleza propia de dichos documentos y por los fines que se persiguen mediante su presentación, al citarlos la Ley Federal del Trabajo en el precepto legal mencionado, se refiere a aquellos documentos que satisfacen los requisitos y formalidades previstos en los ordenamientos legales que los regulan, como es, entre otros, la Ley General de Salud, pues dichos certificados son inherentes a las actividades relacionadas con la salud humana y este ordenamiento es el encargado de establecer los lineamientos y controles a que deberán de sujetarse quienes se dediquen a dichas actividades; además, porque los requisitos que debe contener esta clase de documentos atañen a este último cuerpo legal y no a la Ley Federal del Trabajo. En esta tesitura a fin de que tengan plena validez los certificados médicos exhibidos en el juicio laboral, para los efectos señalados en el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, acorde a lo dispuesto por los artículos 83 y 388 de la Ley General de Salud, deben contener fundamentalmente los siguientes requisitos: a) el nombre de la institución que expidió al médico su título profesional, y b) el número de su cédula profesional; además, por razón inexcusable de certidumbre, dada la finalidad que persigue este documento, debe indicarse el nombre del médico que lo suscribe, la fecha de expedición del certificado y la manifestación que revele la existencia de un estado patológico que afecte a la persona examinada, del cual pueda

deducirse la imposibilidad física de comparecencia. Contradicción de tesis 30/95. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del mismo Circuito. 6 de octubre de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XII, Noviembre de 2000, Tesis: I.6º. T. J/33, Página: 836. ¹⁴⁷

En el título de la tesis enunciada, podemos constatar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido los requisitos de la Ley General de Salud y su Reglamento, sin embargo, podemos observar que estos requisitos han sido perfeccionados con el único objeto de cumplir con lo establecido en la ley de la materia al ser exhibidos dentro del procedimiento laboral.

Ahora bien, la utilidad que se le da a los certificados médicos, es en el desahogo insertos al proceso ordinario laboral. ¹⁴⁸:

Artículo 785. Si alguna persona está imposibilitada por enfermedad u otra causa a concurrir al local de la Junta para absolver posiciones; reconocer el contenido o firma de un documento o rendir testimonio, y lo justifica a juicio de la misma, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba bajo protesta de decir verdad, señalará nueva fecha para su desahogo de la prueba y, de subsistir el impedimento, podrá ordenar que el secretario, acompañado por los miembros de la Junta que lo deseen, se traslade al lugar donde se encuentra el imposibilitado para el desahogo de la prueba. De no encontrarse la persona, se le declarará confeso o por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o bien, por desierta la prueba, según sea el caso.

¹⁴⁷ *Ídem.*

¹⁴⁸ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 Ed. Porrúa, México, 2015, p.458

Los certificados médicos deberán contener el nombre y número de cedula profesional de quien los expida, la fecha y el estado patológico que impide la comparecencia del citado. Los certificados médicos expedidos por instituciones públicas de seguridad social no requieren ser ratificados.

Del artículo 785 se puede desprender:

1.- La aceptación del certificado es a juicio de la Junta.

2.- Certificado o constancia, la cual exhibirá con la leyenda. “bajo protesta de decir verdad”, esta frase no es un acto solemne, sino es una manifestación verdadera, el representante legal que durante audiencia del desahogo de la prueba señalada para cierta fecha, no llegará a manifestar esta frase se tendrá por no presentado el certificado y se le tendrá por confeso ficto al absolvente o testigo, por prueba desierta o por reconocido los documentos según sea el caso.

3.- Establece que se señalará nuevo día y hora para el desahogo de dicha audiencia, lo cual en práctica derivado del exceso de carga de trabajo se señala la fecha para las audiencias como mínimo tres meses después, entonces viene la prolongación del procedimiento, no contando el tiempo que ha transcurrido después de haber señalado los días y horas para el desahogo de las pruebas, se transforman en juicios contrarios a la norma establecida, contraviniendo los principios del Derecho Procesal del Trabajo, derivado del comportamiento poco profesional de las partes. Como ya lo expuse para ser señalada esta fecha de desahogo de prueba confesional o testimonial, tuvieron que pasar tres meses y una vez que llega el día la parte contraria presenta certificado médico, y se prolonga otros tres meses más el juicio.

En la experiencia laboral, hemos observado que estos documentos son elaborados incluso por los abogados litigantes, falsificando la mayoría de veces la firma y hasta la cedula de los médicos, es tan nocivo la práctica desmedida de los certificados médicos, y el cual debe ser sancionado por la autoridad por el abuso

constante de dichos certificados en virtud de infringir lo establecido en la norma, por cuanto hace a la impartición de la justicia que es pronta y expedita, es decir en materia laboral derivado de su propia naturaleza no se admite ningún recurso. (Artículo 848 del Código Laboral), precisamente para no dilatar el procedimiento. La propia legislación ha establecido ciertas medidas para no incurrir en el abuso de estas constancias, sin detener esta práctica viciosa.

En la reforma laboral del 2012, el artículo se amplía para incluir los casos de reconocimiento y firma y precisar los efectos por no encontrarse la persona que deba absolver posiciones, además de los requisitos que deberá contener el certificado médico.

En cuanto al momento procesal oportuno para justificar la imposibilidad de concurrir al local de la Junta a absolver posiciones, rendir testimonio o hacer el reconocimiento, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en tesis jurisprudencial sostuvo lo siguiente:

PRUEBAS CONFESIONAL Y TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA QUE UNA PERSONA DEMUESTRE EL HECHO QUE LA IMPOSIBILITA MATERIALMENTE A CONCURRIR AL LOCAL DE LA JUNTA A ABSOLVER POSICIONES O A CONTESTAR EL INTERROGATORIO. De la interpretación del artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que el momento procesal oportuno para que una persona demuestre el hecho que la imposibilita materialmente a concurrir al local de la Junta a absolver posiciones o a contestar el interrogatorio, ya sea por enfermedad o por otro motivo justificado, puede ser antes, durante o después de la audiencia, siempre y cuando, a juicio de la Junta, el impedimento haya sobrevenido antes de su celebración. Esto es, la expresión "previa comprobación del hecho", a que se refiere el citado artículo 785, no significa que el impedimento para asistir a la diligencia

necesariamente deba acreditarse antes de su celebración, ya que no fue esa la voluntad del legislador, sino lo que instituyó fue la facultad de la Junta de señalar nueva fecha para el desahogo de aquella audiencia, debiendo comprobarse el hecho generador de la inasistencia de manera previa; esto es, el precepto citado no señala que el impedimento u obstáculo para acudir al desahogo deba comprobarse, indefectiblemente, antes de la celebración de la audiencia, sino que sólo condiciona el señalamiento de nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente, a la comprobación previa del impedimento respectivo, pero no a que éste se acredite necesariamente antes de la diligencia, toda vez que tal evento puede demostrarse antes, durante o con posterioridad a su celebración, dependiendo de la naturaleza del suceso o hecho generador del impedimento, lo que deja a juicio de la Junta determinar si efectivamente tal suceso sobrevino momentos antes de la celebración de la audiencia e imposibilitó físicamente a la persona para presentarse a dicha diligencia. Por tanto, la Junta debe permitir al absolvente, testigo o al oferente que justifique su inasistencia dentro del término de 3 días hábiles contados a partir de la celebración de la audiencia, según se desprende del artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de no dejarlo en estado de indefensión, y si a su juicio se acredita el hecho generador de la inasistencia debe señalar nueva fecha para desahogar la prueba correspondiente, quedando sin efecto la audiencia celebrada por ministerio de ley. Contradicción de tesis 365/2011. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito, el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el Cuarto Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito y el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, ahora Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 9 de noviembre de 2011. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretario: Aurelio Damián Magaña.

Tesis de jurisprudencia 11/2012 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del uno de febrero de dos mil doce. Época: Décima Época Registro: 2000436 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro VI, Marzo de 2012, Tomo 1 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 11/2012 (10a.) Página: 609

4.3 EL CERTIFICADO MÉDICO Y LA LEGISLACIÓN LABORAL

El certificado médico, en relación a lo mencionado anteriormente, se encuentra regulado dentro de la Ley General de Salud así como los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que complementan a dicha Ley General; en el procedimiento laboral las partes a través de sus apoderados legales hacen un uso y abuso del certificado, el cual se implementó procesalmente como una alternativa si alguna de las partes no podían comparecer en el desahogo de las pruebas. En la Legislación de 1931 vigente hasta el 30 de abril de 1970 se señalaba lo siguiente¹⁴⁹:

Artículo 525.- Si por enfermedad u otro motivo que la Junta estime justo, no puede algún testigo presentarse a la audiencia, podrá recibírsele su declaración en su domicilio en presencia de las partes y de sus abogados, a no ser que, atendidas las circunstancias del caso, la Junta crea prudente prohibirles que concurren.

En ese momento, la autoridad consideraba pertinente el tomar la declaración en el domicilio del testigo, y no exigía justificación alguna por la inasistencia del testigo, en las reformas de 1970 y 1980 no hubo mayor

¹⁴⁹ Tena Suck, Rafael e ÍTALO Morales Hugo, *El juicio Ordinario Laboral*, Sista, México, 2006, p.379.

trascendencia más que lo señalado por el artículo 785, que tuvo sus reformas en el año 2012.

Cuadro 1. Comparativo de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y 2012	
LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970	LEY FEDERAL DEL TRABAJO 2012
<p>Artículo 785. Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia.</p>	<p>Artículo 785. Si alguna persona está imposibilitada por enfermedad u otra causa a concurrir al local de la Junta para absolver posiciones; reconocer el contenido o firma de un documento o rendir testimonio, y lo justifica a juicio de la misma, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba bajo protesta de decir verdad, señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba y, de subsistir el impedimento, podrá ordenar que el secretario, acompañado por los miembros de la Junta que lo deseen, se traslade al lugar donde se encuentra el imposibilitado para el desahogo de la prueba. De no encontrarse la persona, se le declarará confeso o por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o bien, por desierta la prueba, según sea el caso. Los certificados médicos deberán contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado patológico que impide la comparecencia del citado. Los certificados médicos expedidos por instituciones públicas de seguridad social no requieren ser ratificados.</p>

FUENTE: Elaboración propia con información de Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales Hugo, *El juicio Ordinario Laboral*, Sista, México, 2006.

Como se mencionó en el apartado anterior, la reforma laboral respecto al rubro de estudio, se centró principalmente en los siguientes puntos:

- 1.- Incluye al certificado médico como justificante en las pruebas de reconocimiento de documentos.
- 2.- De no encontrarse la persona en el lugar donde debe “guarda reposo”, se le declarará confeso o por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o bien, por desierta la prueba, según sea el caso.
- 3.- Respecto a los requisitos de los certificados médicos señala: deberán contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado patológico que impide la comparecencia del citado.

Los certificados médicos expedidos por instituciones públicas de seguridad social no requieren ser ratificados.

Respecto a éste último punto la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia de 2015 puntualizó:

CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA EFECTOS DEL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SU TEXTO ANTERIOR A LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012. SON VÁLIDOS AUNQUE NO ESPECIFIQUEN EL NOMBRE DE QUIEN EXPIDIÓ EL TÍTULO PROFESIONAL AL MÉDICO TRATANTE ADSCRITO A UNA INSTITUCIÓN OFICIAL DE SALUD. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 74/95 (*), estableció que, acorde con los artículos 83 y 388 de la Ley General de Salud, los certificados médicos exhibidos en el juicio laboral para justificar la inasistencia del absolvente o del testigo al desahogo de la prueba confesional o testimonial, en términos del artículo 785 mencionado deben contener para su validez, entre otros requisitos, el nombre de quien expidió el título profesional al médico que los emitió, en el entendido de que este criterio derivó del análisis de constancias emitidas por médicos que ejercen su profesión en forma particular.

Sin embargo, los certificados emitidos por médicos adscritos a instituciones oficiales de salud son válidos aunque no especifiquen el nombre de quien les expidió el título profesional, ya que el ente oficial es responsable de contar con médicos que justifiquen poseer dicho título, así como el nombre de quien lo expidió y logren satisfacer los requisitos y formalidades previstos en la Ley General de Salud para llevar a cabo los fines de la institución que presta un servicio de salud conforme a las disposiciones que la rigen y para la cual laboran.

Contradicción de tesis 375/2014. Entre las sustentadas por el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, actual Primer Tribunal Colegiado en la misma materia y circuito, y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 18 de febrero de 2015. Cuatro votos de los Ministros Juan N. Silva Meza, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán; votó con salvedad José Fernando Franco González Salas. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Estela Jasso Figueroa. Época: Décima Época, Registro: 2009022, Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 18, Mayo de 2015, Tomo II Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a./J. 24/2015 (10a.), Página: 1385

Tesis y criterio contendientes:

Tesis II.T.212 L, de rubro: "CERTIFICADO MÉDICO APORTADO COMO JUSTIFICANTE DE INASISTENCIA. SI LO EXPIDE UN DOCTOR DE ORGANISMO OFICIAL, ES INTRASCENDENTE QUE NO PRECISE EL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN QUE EMITIÓ SU TÍTULO PROFESIONAL.", aprobada por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena

Época, Tomo XV, febrero de 2002, página 779, y el sustentado por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, al resolver el amparo directo 1025/2013.

Tesis de jurisprudencia 24/2015 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del cuatro de marzo de 2015.

Nota: (*) La tesis de jurisprudencia 2a./J. 74/95 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, noviembre de 1995, página 157, con el rubro: "CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ DEBEN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PREVISTOS EN LA LEY GENERAL DE SALUD." Esta tesis se publicó el viernes 8 de mayo de 2015 a las 9:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 11 de mayo de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.¹⁵⁰

4.3.1 Ofrecimiento de pruebas en particular.

La prueba confesional puede ser definida en cuanto a su resultado del medio probatorio, no en cuanto a su procedimiento, como el reconocimiento de la parte de hechos propios. En ese sentido, en la confesión de declaración de parte

¹⁵⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultado en: http://200.38.163.178/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralIV2.aspx?Epoca=1e3e1fd8fd8fcd&Apendice=1ffdfdfcfcff&Expresion=2009022%2520&Dominio=Rubro,Texto,Precedentes,Localizacion&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=2009022&Hit=1&IDs=2009022&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante.¹⁵¹

Luego entonces, la confesión es una declaración de una de las partes en el juicio que reconoce en su perjuicio la verdad de una obligación o de un hecho susceptible de producir efectos jurídicos, por ello, Carnelutti¹⁵² afirma que: "... hay confesión cuando se declara una cosa como verdadera..."

Conforme a la Jurisprudencia de la Suprema Corte, debe entenderse por confesión el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tiene obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican.

“PRUEBA CONFESIONAL, APRECIACIÓN DE LA. La prueba confesional se toma siempre en cuenta en lo que perjudica al que responde a las posiciones y no en lo que favorece al propio absolvente. Época: Séptima Época. Registro: 244593. Cuarta Sala. Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 34, Quinta Parte. Materia(s): Común Tesis: Página: 24
Amparo directo 2735/71. Cooperativa de Producción Pesquera "Alberto J. Pawling", S.C.L. 15 de octubre de 1971. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.”

De las definiciones anteriores se infiere lo siguiente: a) Es una prueba legal en contra de quien la desahoga y en favor de quien la formula, respecto de los hechos litigiosos que le perjudiquen. b) La declaración del confesante solamente debe considerarse aquella que beneficia a la contraria. c) Debe efectuarse dentro del proceso, para otorgarle validez.

¹⁵¹ GÓMEZ Lara, Cipriano, *Derecho Procesal Civil*, Oxford University Press-Harla, México 1997, p.127

¹⁵² CARNELUTTI Francesco, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Volumen III, Harla, México, 1997. p. 378.

La confesión es un acto procesal personalísimo y, por consiguiente, sólo puede rendirla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal o la representación de una de las partes. Para su eficacia probatoria se requiere la concurrencia de la capacidad del confesante o su representación y las formalidades legales.

La Ley no define a la prueba confesional, sólo establece en el artículo 786, la forma de su ofrecimiento al indicar: "...Cada parte podrá solicitar que cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones...". Por lo tanto es una prueba en la que sólo pueden intervenir las partes del conflicto, y por regla general resulta idónea para acreditar los hechos constitutivos de la acción o de las defensas y excepciones hechas valer, como lo ha sostenido la jurisprudencia de la Cuarta Sala de nuestro Máximo Tribunal:

PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DEL TRABAJADOR, CASOS EN QUE SU ADMISIÓN RESULTA OBLIGATORIA PARA LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Del contenido de los artículos 776 y 786 de la Ley Federal del Trabajo, se llega al conocimiento que tanto la parte actora como la demandada en el juicio laboral, pueden ofrecer válidamente la prueba confesional a cargo de su contraparte, por no ser contraria a la moral o al derecho, además, porque está establecida como tal específicamente en la propia ley; asimismo, porque el artículo 784 del indicado ordenamiento legal expresamente señala los casos en los cuales únicamente corresponde al patrón la carga de la prueba, por lo que, consecuentemente, cuando éste se encuentra ante la presencia de alguna de las hipótesis que se indican en el referido numeral, y considera que las pruebas por él ofrecidas son insuficientes para acreditar su dicho, si por ese motivo ofrece además la confesional a cargo del trabajador, resulta obligatorio para las Juntas de Conciliación y Arbitraje acordar su admisión y previo su desahogo, determinar el valor probatorio que a la misma corresponda; también se debe precisar que efectivamente el

artículo 779 de la ley laboral concede facultades a las Juntas de Arbitraje para que desechen aquellas pruebas que no tengan relación con la *litis* planteada o bien porque resulten inútiles o intrascendentes, expresando los motivos correspondientes; sin embargo, es incorrecto que se deseche la prueba confesional argumentando que no es el medio idóneo para acreditar la acción ejercitada o la excepción opuesta, porque esa circunstancia tendría relevancia únicamente para la calificación de las posiciones respectivas en el momento procesal oportuno o bien cuando se hiciera la valoración correspondiente, pero no puede ser suficiente para que se deseche la indicada prueba, porque ésta se encuentra establecida como tal, específicamente en el artículo 776 de la propia Ley Federal del Trabajo. Época: Octava Época. Registro: 207746. Instancia: Cuarta Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Núm. 71, Noviembre de 1993 Materia(s): Laboral Tesis: 4a./J. 41/93 Página: 21. Contradicción de tesis 47/92. Entre los Tribunales Primero y Cuatro en Materia de Trabajo ambos del Primer Circuito. 4 de octubre de 1993. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: Elías Álvarez Torres.

Tesis de Jurisprudencia 41/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del ocho de noviembre de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte.

Los artículos 777 y 880 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que las pruebas deben relacionarse con los hechos controvertidos sin embargo en la prueba confesional es innecesario precisar al momento de su ofrecimiento el

objeto de la prueba, ya que será hasta que se formulen las posiciones respectivas cuando la Junta analizará si estas guardan relación con la *litis* planteada.¹⁵³

La doctrina generalizada identifica a la confesional como “la reina de las pruebas” y que puede decidir una controversia, haciendo innecesario el estudio o valoración de las demás pruebas, sin embargo es importante que se encuentre perfectamente referida a los términos de la *litis* planteada, que sea clara o expresa, de lo contrario para tener la verdad deberá relacionarse con todas las constancias de autos o debidamente adminiculada a efectos de establecer una confrontación de los elementos de convicción resolviendo con base en la conclusión general sus alcances concretos.¹⁵⁴

En la práctica esta prueba se encuentra totalmente desacreditada por la negativa generalizada a aceptar la verdad de los hechos en su perjuicio, constituye un auténtico medio de presión para obligar a comparecer al juicio a diversas personas de nivel jerárquico superior, y una oportunidad para inducir al error de la contraparte.

Derivado de esta problemática que enfrentan los abogados de la parte patronal es que se han ido implementando estas prácticas que se vician por el abuso que se les da, es decir la presentación o exhibición de certificados médicos con el único propósito de no hacer comparecer a sus representados, porque en la mayoría de ocasiones es porque el absolvente de la prueba es de un nivel de ejecutivo que o no quiere ser interrogado o molestado o en la mayoría de ocasiones ni siquiera está enterado de los conflictos que tiene su empresa.

Tratándose de personas morales la confesional deberá desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado que tenga expresamente, facultades de articular o absolver posiciones. En personas físicas la prueba debe

¹⁵³ Tena Suck, Rafael e ÍTALO Morales Hugo, *El juicio Ordinario Laboral*, Sista, México, 2006, p.208.

¹⁵⁴ *Ídem*.

desahogarse personalmente. Motivo de la exhibición de los certificados médicos, porque no quieren asistir al desahogo de dicha probanza, aplazando el juicio, porque saben que están ocasionando un detrimento en el patrimonio del trabajador que en estos casos es el más perjudicado.

PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE PERSONA MORAL, DESAHOGO DE LA.

De conformidad con lo que disponen los artículos 786 y 787 de la Ley Federal del Trabajo, la prueba confesional ofrecida a cargo de personas morales, debe ser desahogada personalmente por los directores, administradores, gerentes o por quienes ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la misma, y por los miembros de las directivas de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien, cuando deben serles conocidos por razón de sus funciones, siempre y cuando así lo solicite el oferente, y sea procedente a juicio de la autoridad laboral; en tanto que cuando la prueba se refiera a hechos distintos, es decir, que no sean propios, puede ser desahogada por el representante legal de la empresa, entendiéndose por éste no solamente la persona física u órgano que legalmente la represente, sino también su mandatario, siempre que el mandato respectivo se le haya otorgado con cláusula especial para articular y absolver posiciones, puesto que la representación que ostenta deriva de un acto convencional, como es el contrato de mandato, es decir, sustenta su carácter en la ley, y por ende, también se encuentra comprendido en el término "representante legal", utilizado en el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, de manera que el mandante queda obligado a estar y pasar por todo lo que el mandatario manifieste al dar respuesta a las posiciones que se le formulen. Época: Octava Época. Registro: 207791 Instancia: Cuarta Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Núm. 63, Marzo de 1993. Materia(s): Común Tesis: 4a./J. 10/93 .Página: 18

Contradicción de tesis 71/91. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 1o. de febrero de 1993. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Fernando Estrada Vázquez.

Tesis de Jurisprudencia 10/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del primero de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Confesional para hechos propios, como una excepción a la regla anterior, el artículo 787 de la Ley de la materia¹⁵⁵ regula la confesional para hechos propios al establecer:

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

Podemos observar una cuestión importante, las personas morales comparecen por conducto de representante legal que este facultado para absolver posiciones, ya que estas no tienen presencia física, sino jurídica y, consecuentemente tienen que actuar por conducto de sus órganos representativos

¹⁵⁵ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.460.

o apoderados legalmente autorizados o bien, mediante los funcionarios, a los que les imputen hechos propios, no obstante que sean parte en el conflicto.¹⁵⁶

POSICIONES, HECHOS A QUE PUEDEN REFERIRSE LAS. De la interpretación por mayoría de razón de la parte final del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se infiere que en materia laboral las posiciones no sólo pueden referirse a hechos personales del absolvente, sino que pueden contraerse a hechos que, aunque no sean propios del confesante, deban serle conocidos dada la naturaleza de los mismos. Época: Séptima Época, Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación, Volumen 33, Quinta Parte, P. 29.

En la reforma de 1980, se introduce en el precepto mencionado la “confesional para hechos propios” , respecto de las imputaciones personales que se les atribuye a los representantes legales o empleados de confianza directamente, que deben ser expresamente consignados en la demanda o su aclaración a efecto de obtener la comparecencia obligatoria de dichos funcionarios.

Por otra parte resulta inaceptable e incongruente interpretando literalmente el precepto, que la empresa pudiera ofrecer la confesional para hechos propios de sus empleados “que se les haya atribuido en la contestación”, ya que en todo caso tendría las características de la prueba testimonial.

En efecto, la confesional para hechos propios no es propiamente una confesional de la empresa, sino una forma de testimonial calificada, que deriva de la representación por mandato de Ley del artículo 11 de la legislación Laboral, en cuanto a las personas que ejercen actos de dirección o administración son

¹⁵⁶ *Ibidem*, p.210.

consideradas como representantes del patrón y le obligan en sus relaciones con sus trabajadores.

En la práctica se procede a desechar la prueba si el actor o la demandada no le imputan hechos propios a determinado funcionario o bien, si por las circunstancias del caso los hechos controvertidos deban ser necesariamente conocidos por el absolvente o tener una relación directa con los acontecimientos.

Otra cuestión importante que se lleva a cabo en la práctica es que las Juntas al momento de la citación o antes del desahogo de la prueba confesional para hechos propios, suelen admitir las aclaraciones o correcciones que se formule a los apellidos de la persona que deberá absolver posiciones, sustentados en el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que si los trabajadores no están obligados a conocer el nombre correcto del patrón, tampoco lo están para conocer el de sus representantes.

Por otra parte, el artículo 793 de la Ley prevé que:

Cuando a la persona a quien señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho el oferente de la prueba, será requerido para que proporcione el domicilio que deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía.¹⁵⁷

¹⁵⁷ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.462.

En la práctica esta disposición ha presentado varios problemas por cuanto hace al principio de celeridad procesal ya que el actor oferente de la prueba ignora el domicilio del confesante para hechos propios.

En ese orden de ideas, la Jurisprudencia de la Segunda Sala de la Corte ha definido que el patrón puede informar y comprobar que el absolvente para hechos propios, ya no presta servicios para la misma, en cualquier momento previo al desahogo de la prueba.

CONFESIÓN EN MATERIA DE TRABAJO, A CARGO DE UNA PERSONA QUE PARA LA FECHA DEL DESAHOGO YA NO DESEMPEÑA FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN. EL PATRÓN PUEDE DAR AVISO Y PROBAR ESA CIRCUNSTANCIA EN CUALQUIER MOMENTO PREVIO A SU DESAHOGO. Si bien el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo no establece la obligación procesal para el patrón de informar y demostrar a la Junta, en un momento determinado, que el absolvente de una prueba confesional a su cargo ha dejado de laborar a su servicio; sí dispone que previa comprobación del hecho de que el absolvente ya no trabaja en la empresa o establecimiento demandado, la Junta requerirá al trabajador que ofrece la prueba para que proporcione el domicilio donde deba ser citado el absolvente y, en caso de que lo ignore, lo hará del conocimiento de aquélla antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, debiendo la Junta solicitar a la empresa o establecimiento demandado que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. Todo lo cual pone de manifiesto que el patrón podrá avisar y comprobar dicha circunstancia, en cualquier momento previo al desahogo de la propia prueba confesional, con independencia de aquel en que haya concluido la relación laboral con el absolvente, estando así la Junta responsable en aptitud de cumplir con la obligación que le impone el referido artículo 793, lo

cual es acorde con los principios de inmediatez, economía procesal y concentración que rigen en materia laboral, en términos del artículo 685 de la citada ley. Época: Novena Época. Segunda Sala. Jurisprudencia. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XII, Agosto de 2000 Tesis: 2a. /J.P: 196

Contradicción de tesis 28/2000-SS. Entre las sustentadas por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 23 de junio del año 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretario: Roberto Martín Cordero Carrera. Tesis de jurisprudencia 66/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del doce de julio del año dos mil.

A mayor abundamiento, como se dijo la confesional para hechos propios no es propiamente una confesional de la empresa, sino una forma de testimonial calificada, en ese sentido la Corte ha sostenido el criterio de que cuando el absolvente para hechos propios ya no labora para el patrón demandado, cambia la naturaleza de la prueba a “testimonial para hechos propios” en virtud de que esas condiciones el confesante se convierte en persona ajena a la controversia y debe resolver sobre los hechos que le imputan en el juicio.

CONFESIÓN EN MATERIA DE TRABAJO, A CARGO DE PERSONAS QUE PARA LA FECHA DEL DESAHOGO YA NO DESEMPEÑEN FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN PARA EL PATRÓN. EQUIVALE A UN TESTIMONIO PARA HECHOS PROPIOS, QUE DEBE SER DESAHOGADO COMO TAL. De los artículos 786, 787, 788 y 793, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que las partes están autorizadas a solicitar se cite a la contraria a absolver posiciones, tratándose de personas morales, por conducto del representante legal y, como salvedad, cuando el oferente sea el trabajador, a cargo de los directores, administradores, gerentes y, en general, de las

personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razón de sus funciones les deban ser conocidos. Respecto de esta modalidad puede suceder que para la fecha del desahogo de la probanza el absolvente ya no labore para el patrón, caso en que la Junta se encuentra obligada a requerir al trabajador para que proporcione el domicilio donde citar al declarante y, en el supuesto de que ignore el domicilio, a solicitarlo del patrón, además, de que "si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía" lo que no sólo armoniza el desahogo de la prueba con las reglas del testimonio, conforme al artículo 814 de la mencionada legislación, sino que determina la imposibilidad de que se declare confeso ficto al absolvente por no comparecer, según los artículos 788 y 790, fracción VII, de la citada legislación, salvaguardando los derechos de la empresa que es parte, la que al ya no encontrarse unida con aquél por el vínculo de trabajo, no podría exigirle, en cumplimiento a sus obligaciones laborales, que comparezca a declarar y, entonces, bastaría que no asistiera o no quisiera contestar para que se le declarara confeso ficto, en evidente perjuicio de las pretensiones de la empresa. Estas precisiones descubren que el desahogo de la prueba no puede ser la misma que la que se verifica cuando el deponente continúa trabajando para la empresa e investido de la representación patronal, pues su animus confitendi o intención de aceptar en perjuicio propio, clara y terminante, ya sea de manera parcial o total la verdad de una obligación o de un hecho propio que es susceptible de producir efectos jurídicos, puede tener diferentes motivaciones y ya no, precisamente, la derivada de la relación laboral que tenía con el patrón; además de que habrá desaparecido el motivo que determinó la naturaleza de confesión de la prueba, la que sólo puede ser vertida por una de las partes en el juicio, presupuesto que ya no se actualiza en el supuesto de

que se trata, en el que el deponente se convierte en un tercero extraño a la relación litigiosa, desprovisto del interés de parte y de la obligación de obligarse por la empresa, con la que en todo caso sólo debe responder por los sucesos que en el juicio se le imputan. Consecuentemente, se está en presencia ya no de una prueba de confesión, sino de un testimonio para hechos propios que debe ser desahogado en términos del artículo 815 de la citada ley. Contradicción de tesis 21/98. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el antes Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, ahora Primero en Materia Civil del mismo circuito. 19 de marzo de 1999. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galv Tesis de jurisprudencia 46/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del diecinueve de marzo de mil novecientos noventa y nueve.

En términos del Artículo 788.- La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibindolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

La citación para absolver posiciones deben ser notificaciones personales o por conducto de apoderado, sin embargo, cuando se trata de la confesional para hechos propios, la citación deberá ser personal, por carecer interés directo en el juicio y consecuentemente, es improcedente la citación por conducto del apoderado de la empresa por no ser su representante acreditado en lo personal, salvo que también sean codemandados físicos.¹⁵⁸

La persona que se cita para absolver posiciones no concurre a la audiencia respectiva se le declarará “confesa ficta” de las posiciones que le hubieran articulado y calificado de legales.

¹⁵⁸ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 Ed. Porrúa, México, 2015, p.460.

Para que tenga pleno valor probatorio el confeso ficto, es menester que no se encuentre en contradicción por alguna u otra prueba o hechos fehacientes que consten en autos ya que estas circunstancias, por si mismas, destruyen la presunción, de ser ciertos los hechos manifestados por las mismas, es decir, admite prueba en contrario, como lo define la Cuarta Sala de la Corte.

CONFESIÓN FICTA DESVIRTUADA. CARECE DE VALOR PROBATORIO. Si la confesión ficta de la demandada está en contradicción con una documental que obra en autos, en la que se asientan datos contrarios a los que se contrae la confesión, significa que ésta queda desvirtuada con el referido documento, por lo que carece de valor probatorio; en consecuencia, no se infringen garantías si la autoridad responsable no toma en cuenta dicha confesión. Amparo directo 2738/87. Antonio Guzmán Bravo y otros. 14 de enero de 1988. 5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Jorge Fermín Rivera Quintana. Época: Octava Época Instancia: Cuarta Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo I, Primera Parte-2, Enero-Junio de 1988 Materia(s): Común Tesis: Página: 401.

4.3.2 Audiencia de desahogo de pruebas

Una vez celebrada la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y posteriormente en 10 días, se llevará a cabo la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Cuando naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y las horas en que deban desahogarse. se señalará día y hora para su

desahogo. El desarrollo del desahogo de las pruebas admitidas, se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

Artículo 884.- La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, las que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio;

III. Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los requerirá en los siguientes términos:

a) Si se tratare de autoridades, la Junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

b) Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos;

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

V. Al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito.

De lo anterior podemos comentar, que una vez abierta la audiencia por el auxiliar, se procederá a su desahogo de las pruebas previamente anunciadas y que se encuentran debidamente preparadas, primero las del actor y después las del demandado, sin embargo en este caso el orden de los factores no altera el producto, por lo que consideramos que no constituye una violación procesal el hecho de que la Junta varíe el orden del desahogo de pruebas en su integridad.

En caso de que una prueba no pueda desahogarse por no estar preparada la audiencia se suspenderá para continuarla dentro de los diez días siguientes, en este supuesto la Junta impondrá los medios de apremio necesarios para su debido cumplimiento, este plazo en la práctica tampoco se cumple.

Las correcciones disciplinarias y las medidas de apremio como lo establece el artículo 732 de la Ley de la materia se impondrá de plano, es decir, sin substanciación alguna, debiendo estar fundadas y motivadas con toda resolución jurisdiccional, y podrán ser impugnadas mediante la reclamación¹⁵⁹ en los términos señalados en la Ley.¹⁶⁰

4.3.3 Presentación del certificado médico, ante la imposibilidad física

En el artículo 875 se establece que de la legislación vigente, establece: la persona que este imposibilitada por enfermedad u otra causa para concurrir al

¹⁵⁹ Reclamación.- **Artículo 853.** Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los Presidentes de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas. **Artículo 854.-** En la tramitación de la reclamación se observarán las normas siguientes I. Dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida, se promoverá por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas correspondientes. II. Al admitirse la reclamación se solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, rinda su informe por escrito fundado y motivado respecto al acto que se impugnó y adjuntando las pruebas correspondientes; y III. La Junta citará a una audiencia, que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquél en que se admitió la reclamación, para recibir y admitir pruebas y dictar resolución. **Artículo 855.-** De resultar procedente la reclamación, se modificará en lo que procede la medida de apremio y se aplicará al funcionario responsable la sanción que previene el artículo 672 de esta Ley.

¹⁶⁰ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 92 ed. Porrúa, México, 2015, p.441.

local de la Junta a absolver posiciones; reconocer el contenido o firma de un documento o rendir testimonio, y lo justifica a juicio de la misma, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba bajo protesta de decir verdad, señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba y, de subsistir el impedimento, podrá ordenar que el secretario, acompañado por los miembros de la Junta que lo deseen, se traslade al lugar donde se encuentra el imposibilitado para el desahogo de la prueba. De no encontrarse la persona, se le declarará confeso o por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o bien, por desierta la prueba, según sea el caso.¹⁶¹

Los certificados médicos deberán contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado patológico que impide la comparecencia del citado. Los certificados médicos expedidos por instituciones públicas de seguridad social no requieren ser ratificados.

Del precepto invocado, se desprende que cuando una persona por causa justificada no pueda concurrir al desahogo de una audiencia confesional o testimonial a su cargo, deberá comprobarse previamente al desahogo de la prueba, mediante certificado médico o constancia fehaciente, lo que generalmente se realiza en el momento de la comparecencia de los apoderados a la audiencia respectiva.

En forma excepcional puede exhibirse con posterioridad el documento que acredite el impedimento para concurrir a la audiencia en contravención del artículo 848 que dispone que las Juntas no pueden revocar sus resoluciones) siempre y cuando se justifique que las circunstancias del acontecimiento no se le permitió presentarlo en la audiencia en forma habitual, como por ejemplo un accidente de tráfico o detención de la autoridad. Tesis aisladas confirman este criterio como el que se cita a continuación:

¹⁶¹ *Ibidem*, p.458.

PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EVENTUALMENTE PUEDE EXHIBIRSE CON POSTERIORIDAD A LA AUDIENCIA, EL DOCUMENTO CON EL QUE SE PRETENDA JUSTIFICAR EL IMPEDIMENTO PARA ACUDIR A SU CELEBRACIÓN (MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CRITERIO CONTENIDO EN LA TESIS AISLADA PUBLICADA BAJO EL RUBRO: "PRUEBAS. DEBE EXHIBIRSE OPORTUNAMENTE LA CONSTANCIA CON LA QUE SE PRETENDA ACREDITAR EL IMPEDIMENTO DE UNA PERSONA PARA COMPARECER AL DESAHOGO DE."). La actual integración de este órgano colegiado modifica el criterio sostenido por este propio tribunal en la tesis aislada número I.9o.T.7 L, publicada en la página quinientos doce del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, correspondiente al mes de junio de mil novecientos noventa y cinco, que establece que de acuerdo con el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, la fase procesal para la comprobación del impedimento para asistir a la celebración de la audiencia confesional, lo es el día y hora señalado para su recepción o antes si las circunstancias lo exigen. La modificación que se hace en los términos del artículo 194 de la Ley de Amparo, se funda en que aun cuando por regla general, acorde al precitado ordinal, el obstáculo para acudir a la audiencia en la que se recibirá la confesional debe quedar demostrado previamente, lo cierto es que cuando el absolvente se encuentre ante un suceso intempestivo, en relación con el momento en el que deberá desahogarse la prueba, que lo imposibilite materialmente para presentarse a la misma, estará en aptitud de acreditar el impedimento de que se trata aun con posterioridad, pues es claro que si no estuvo en posibilidad de advertir el percance que le impediría asistir a la audiencia, tanto más lo estará para recabar algún justificante que le permita presentarlo en el momento precisado por la señalada norma. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 5069/2002. Héctor Felipe Zago

Mazzoco. 22 de mayo de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda Rosa Muñoz Vázquez. Secretario: Jorge Villalpando Bravo. Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 365/2011, de la que derivó la tesis jurisprudencial 2a./J. 11/2012 (10a.) de rubro: "PRUEBAS CONFESIONAL Y TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA QUE UNA PERSONA DEMUESTRE EL HECHO QUE LA IMPOSIBILITA MATERIALMENTE A CONCURRIR AL LOCAL DE LA JUNTA A ABSOLVER POSICIONES O A CONTESTAR EL INTERROGATORIO." Época: Novena Época Registro: 185938 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XVI, Septiembre de 2002 Materia(s): Laboral Tesis: I.9o.T.149 L Página: 1419.

La Ley es omisa al referirse al concepto "constancia fehaciente" que puede significar un numero de posibilidades como por ejemplo como por ejemplo: una copia del boleto del avión o autobús, expedido con anterioridad al señalamiento de la audiencia que le impide asistir al interesado a la audiencia por encontrarse fuera del país; el absolvente se encuentra privado de su libertad; etcétera, razón por la que se recurre en la mayoría de los casos y sin justificación alguna al uso desmedido de los certificados médicos.

Las constancias deberán exhibirse en la audiencia de recepción de la prueba, "bajo protesta de decir verdad", tendiente a tipificar el delito de falsedad de declaraciones judiciales, requisito que resulta innecesario, toda vez que el artículo 722 de la Ley, señala que las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante las Juntas, las hará bajo protesta de decir verdad y bajo los apercibimientos de las penas en que incurrir si declaran falsamente ante autoridad.

Los certificados médicos o constancia fehaciente para justificar la imposibilidad de asistir a una audiencia, no deben elaborarse bajo protesta de decir verdad, ya que esta protesta legal en términos del artículo 785 de la Ley, es una obligación de las partes en la presentación del documento ante la autoridad laboral.

CERTIFICADOS MÉDICOS PARA JUSTIFICAR LA INASISTENCIA A UNA DILIGENCIA EN EL JUICIO LABORAL. SON EFICACES NO OBSTANTE NO SER EXPEDIDOS BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD.

Conforme al artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio, previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; ahora bien, no obstante que el citado precepto legal previene que aquéllos sean exhibidos "bajo protesta de decir verdad", a fin de definir el desahogo de la prueba correspondiente, cierto es que la inobservancia de tal requisito no puede traer como consecuencia la ineficiencia del documento aportado y, por ende, el desechamiento de la probanza respectiva, ya que su eficacia o ineficacia, a fin de acreditar la incapacidad física de la persona para concurrir a la Junta laboral, depende del valor intrínseco que se deduzca del propio documento, cuya apreciación le corresponde al órgano jurisdiccional. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 557/95. Cesario Villegas de la O. 7 de diciembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Joaquín Dzib Núñez. Secretario: Eduardo Alberto Olea Salgado. Época: Novena Época Registro: 202893 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo III, Marzo de 1996 Materia(s): Laboral Tesis: XXI.1o.15 L Página: 896.

En caso de que se acredite fehacientemente la imposibilidad para concurrir a la audiencia, la Junta podrá (facultad discrecional) en un elemental sentido de justicia señalar nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente.

En caso de subsistir el impedimento este precepto prevé que el Secretario ordenará acompañado de los miembros de la Junta que así lo deseen trasladarse al lugar donde se encuentra la persona imposibilitada para el desahogo de la prueba correspondiente.

De no encontrarse la persona se le declarará confeso o por reconocidos los documentos a que se refiera la diligencia o bien por desierta la prueba, según sea el caso.

Como podemos observar se generan múltiples confusiones de la interpretación, del artículo en estudio a lo cual podemos señalar lo siguiente:

- Si la nueva audiencia señalada para el desahogo de la prueba, el impedimento subsiste, Podrá ordenar que el Secretario acompañado por los miembros de la Junta que lo deseen se traslade al lugar para donde se encuentre el imposibilitado para el desahogo de la prueba.

- De no encontrarse la persona se decretarán los apercibimientos procedentes; Confesión ficta, deserción de la prueba, reconocimiento de documentos rendir testimonio.

El apercibimiento que señala dice Carlos de Buen, que algunas Juntas utilizan el sentido de que si una persona no puede asistir por enfermedad debe

presentar el justificante médico en la fecha señalada para su comparecencia, anteriormente decía que debía presentarse el médico a ratificar el certificado.¹⁶²

En este sentido interpretamos la desconfianza natural hacia la probidad médica, no es frecuente que los certificados médicos no estén respaldados por situaciones patológicas ciertas. De ahí la posibilidad que tiene la Junta de trasladarse al domicilio del supuesto enfermo, para practicar la diligencia. En más de una ocasión los enfermos, han recuperado la salud a la vista cuando son sorprendidos fuera de su domicilio.

En la actualidad la exhibición de los certificados médicos ante las Juntas se ha tornado un acto unilateral por la mayoría de los litigantes que lo realizan como una pericia maliciosa, para diferir sin justificación alguna el desahogo de la diligencia y obtener un beneficio, por ello, se les ha denominado en la práctica como “falsificantes médicos”.

Aun cuando, la Ley General de Salud y la Ley Laboral, establece ciertos requisitos que deben tener los certificados médicos y de igual manera nuestro Máximo Tribunal. No ha tenido mucho éxito para evitar esta mala práctica.

CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA EFECTOS DEL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SU TEXTO ANTERIOR A LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012. SON VÁLIDOS AUNQUE NO ESPECIFIQUEN EL NOMBRE DE QUIEN EXPIDIÓ EL TÍTULO PROFESIONAL AL MÉDICO TRATANTE ADSCRITO A UNA INSTITUCIÓN OFICIAL DE SALUD. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 74/95 (*), estableció que,

¹⁶² DE BUEN Unna, Carlos , *Ley Federal del Trabajo, Análisis y Comentarios*, Themis, México 1997, pp. 784-787.

acorde con los artículos 83 y 388 de la Ley General de Salud, los certificados médicos exhibidos en el juicio laboral para justificar la inasistencia del absolvente o del testigo al desahogo de la prueba confesional o testimonial, en términos del artículo 785 mencionado deben contener para su validez, entre otros requisitos, el nombre de quien expidió el título profesional al médico que los emitió, en el entendido de que este criterio derivó del análisis de constancias emitidas por médicos que ejercen su profesión en forma particular. Sin embargo, los certificados emitidos por médicos adscritos a instituciones oficiales de salud son válidos aunque no especifiquen el nombre de quien les expidió el título profesional, ya que el ente oficial es responsable de contar con médicos que justifiquen poseer dicho título, así como el nombre de quien lo expidió y logren satisfacer los requisitos y formalidades previstos en la Ley General de Salud para llevar a cabo los fines de la institución que presta un servicio de salud conforme a las disposiciones que la rigen y para la cual laboran. Contradicción de tesis 375/2014. Entre las sustentadas por el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, actual Primer Tribunal Colegiado en la misma materia y circuito, y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 18 de febrero de 2015. Cuatro votos de los Ministros Juan N. Silva Meza, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán; votó con salvedad José Fernando Franco González Salas. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Estela Jasso Figueroa. Época: Décima Época Registro: 2009022 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 18, Mayo de 2015, Tomo II Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a./J. 24/2015 (10a.) Página: 1385

Esta Tesis Jurisprudencial establece que cuando se trate de certificados exhibidos por instituciones no es necesario el requisito que señala en cuanto al nombre de quien expide el documento, en virtud de que la Institución es la que

debe tener esos datos de los médicos que laboran en la misma siendo ellos los responsables.

CERTIFICADO MÉDICO APORTADO COMO JUSTIFICANTE DE INASISTENCIA. SI LO EXPIDE UN DOCTOR DE ORGANISMO OFICIAL, ES INTRASCENDENTE QUE NO PRECISE EL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN QUE EMITIÓ SU TÍTULO PROFESIONAL.", aprobada por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, febrero de 2002, página 779, y el sustentado por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, al resolver el amparo directo 1025/2013.Tesis de jurisprudencia 24/2015 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del cuatro de marzo de 2015.

El objetivo planteado por los constituyentes en el apartado "A" del artículo 123, fue una justicia laboral pronta y expedita que resguarde los derechos y garantías sociales consagradas en el precepto ya mencionado, y así agilizar el proceso laboral, con plena garantía de los principios de justicia social, equidad seguridad y certeza jurídica.

De esta forma los litigantes dentro del marco de la "legalidad", han hecho costumbre esta mala práctica, siendo un juego doloso para crear un juicio prolongado y oneroso, violentando los principios del Derecho Procesal Laboral, arrojando como resultado una deficiente impartición de justicia, comprobado en la muestra tomada de manera aleatoria de abogados litigantes en materia laboral en la Junta Especial Número Siete con radicación en Tehuacán, y como se observa en el anexo de la encuesta, el certificado médico su usa principalmente en las pruebas confesional y testimonial, las razones más importantes son la dilación del procedimiento y la falta de preparación para el desahogo de las pruebas.

A fin de sustentar, y dar mayor validez a la investigación se solicitó una entrevista con el Presidente de la Junta Especial Número Siete, de la ciudad de Tehuacán, Puebla, para saber su punto de vista respecto al tema. Sin éxito siempre se mantuvo con evasivas, por lo que se le solicitó información respecto a los expedientes en los cuales se han utilizado el certificado médico y han retardado el procedimiento –con la salvedad de proteger la privacidad de las partes-, la respuesta fue la misma, una negativa.

CONCLUSIONES

El objetivo primordial de esta tesis fue analizar el tema sobre el uso y abuso del certificado médico en el desahogo de las pruebas en materia laboral.

Por lo tanto, de la hipótesis planteada y derivado de la revisión teórica, doctrinaria así como la legislación y de la encuesta realizada a abogados laboristas de la Junta Especial Número Siete que radica en la ciudad de Tehuacán, Puebla, el uso desmedido del certificado médico, vulnera los principios procesales de la norma establecida, debilitando a la autoridad para la impartición de una real justicia social.

Con carácter de urgente, debe transformarse el sistema de justicia laboral, para superar estas prácticas viciosas que son muchas, pero una de ellas lo es el uso del certificado médico convirtiéndose en práctica cotidiana.

Lo anterior nos lleva a concluir y poner en evidencia que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son un espacio de corrupción, de simulaciones y de malas prácticas que vulneran los derechos de los trabajadores de forma particular. En general el impacto jurídico, social y económico negativo es para los trabajadores generando un mundo de retroceso y restricciones.

Finalmente cabría preguntarse si en realidad hay impartición de justicia laboral o sólo son un conjunto de normas establecidas que sirven únicamente a los intereses económicos de personas poderosas de las que mencionamos posibles agentes gubernamentales y empresarios.

PROPUESTAS

PRIMERA.- Con base a lo anterior, así como resultado de la presente investigación en conjunto con la encuesta aplicada, y con base a salvaguardar la garantía de seguridad jurídica de los trabajadores se propone reformar el sistema de justicia laboral, en el sentido de impartición de justicia, particularmente considerando que los juicios laborales duran años, derivado entre otras cosas, de las prácticas viciosas que realizan las partes.

SEGUNDA- Se reforme y adhiera el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, solicitando que se presente el certificado médico expedido por una Institución de Salud Pública, quedando de la siguiente manera:

Artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, hoy en día.	Artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, después de la adición.
<p>Artículo 785. Si alguna persona está imposibilitada por enfermedad u otra causa a concurrir al local de la Junta para absolver posiciones; reconocer el contenido o firma de un documento o rendir testimonio, y lo justifica a juicio de la misma, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba bajo protesta de decir verdad, señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba y, de subsistir el impedimento, podrá ordenar que el secretario, acompañado por los miembros de la Junta que lo deseen, se traslade al lugar donde se encuentra el imposibilitado para el desahogo de la prueba. De no encontrarse la persona, se le declarará confeso o por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o bien, por desierta la prueba, según sea el caso.</p> <p>Los certificados médicos deberán contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado patológico que impide la comparecencia del citado. Los certificados médicos expedidos por instituciones públicas de seguridad social no requieren ser ratificados.</p>	<p>Artículo 785. Si alguna persona está imposibilitada por enfermedad u otra causa a concurrir al local de la Junta para absolver posiciones; reconocer el contenido o firma de un documento o rendir testimonio, y lo justifica a juicio de la misma, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba bajo protesta de decir verdad, señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba y, de subsistir el impedimento, podrá ordenar que el secretario, acompañado por los miembros de la Junta que lo deseen, se traslade al lugar donde se encuentra el imposibilitado para el desahogo de la prueba. De no encontrarse la persona, se le declarará confeso o por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o bien, por desierta la prueba, según sea el caso.</p> <p>Los certificados médicos deberán contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado patológico que impide la comparecencia del citado. Los certificados médicos deberán ser expedidos por instituciones públicas de seguridad social, no requieren ser ratificados.</p>

Fuente: Elaborado a partir de la consulta de la Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, México 2013.

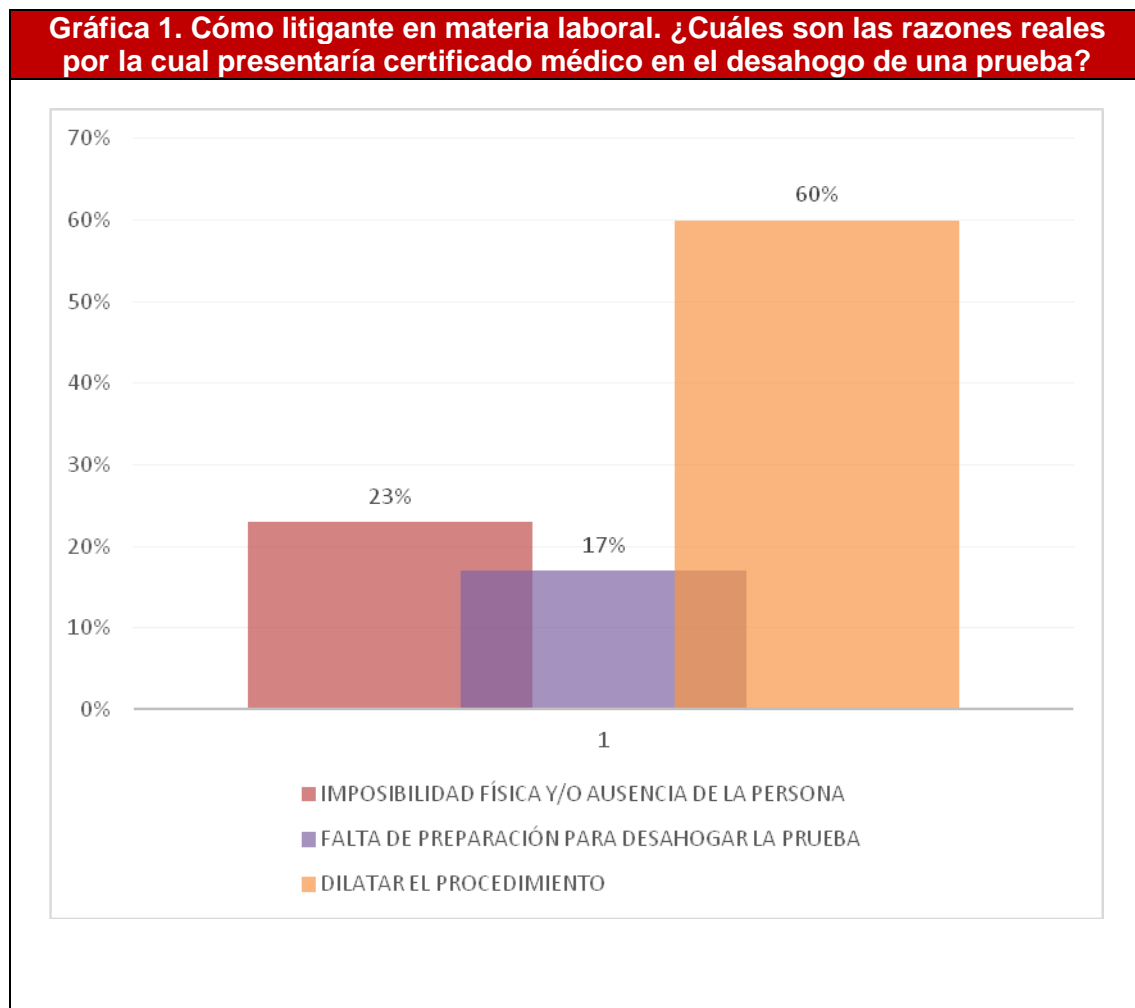
Aunque parezca muy pequeña la adición, sería de gran utilidad e impacto para la agilización de los juicios en la Junta Especial Número Siete de las que integran la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla.

TERCERA.- Se propone, la profesionalización y estructuración de los tribunales de trabajo, es decir que los cargos de los que integran la Junta, patrón, trabajador y gobierno, sean por concurso de oposición abierto. Una profesionalización de sus funcionarios fortalecerá el derecho a la jurisdicción previsto como garantía constitucional, una apropiada asesoría legal, decisiones justas apegadas a derecho, suficiente experiencia de los funcionarios y una buena remuneración que darán como resultado la tal anhelada justicia laboral.

CUARTA.- Por último, tal y como lo establece el artículo 685 de la Ley laboral, los principios deben ser obligatorios para la autoridad jurisdiccional, ésta debe involucrarse en el juicio para su mejor desarrollo. El juicio debe ser público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y sin formalismo. Con la reforma de 2012, se refuerza el carácter conciliatorio del proceso haciendo énfasis en la conciliación como instrumento alternativo de solución de controversias a fin de coadyuvar a un equilibrio armónico, justo y equitativo de los factores de la producción, evitando así un juicio prolongado y oneroso.

ANEXO

A fin de realizar un estudio exacto y preciso respecto del uso de los Certificados Médicos en el procedimiento laboral, se realizó una investigación de campo en la cual de manera aleatoria se formularon a treinta abogados litigantes, las siguientes preguntas, obteniendo las siguientes respuestas que mostramos en gráficas:

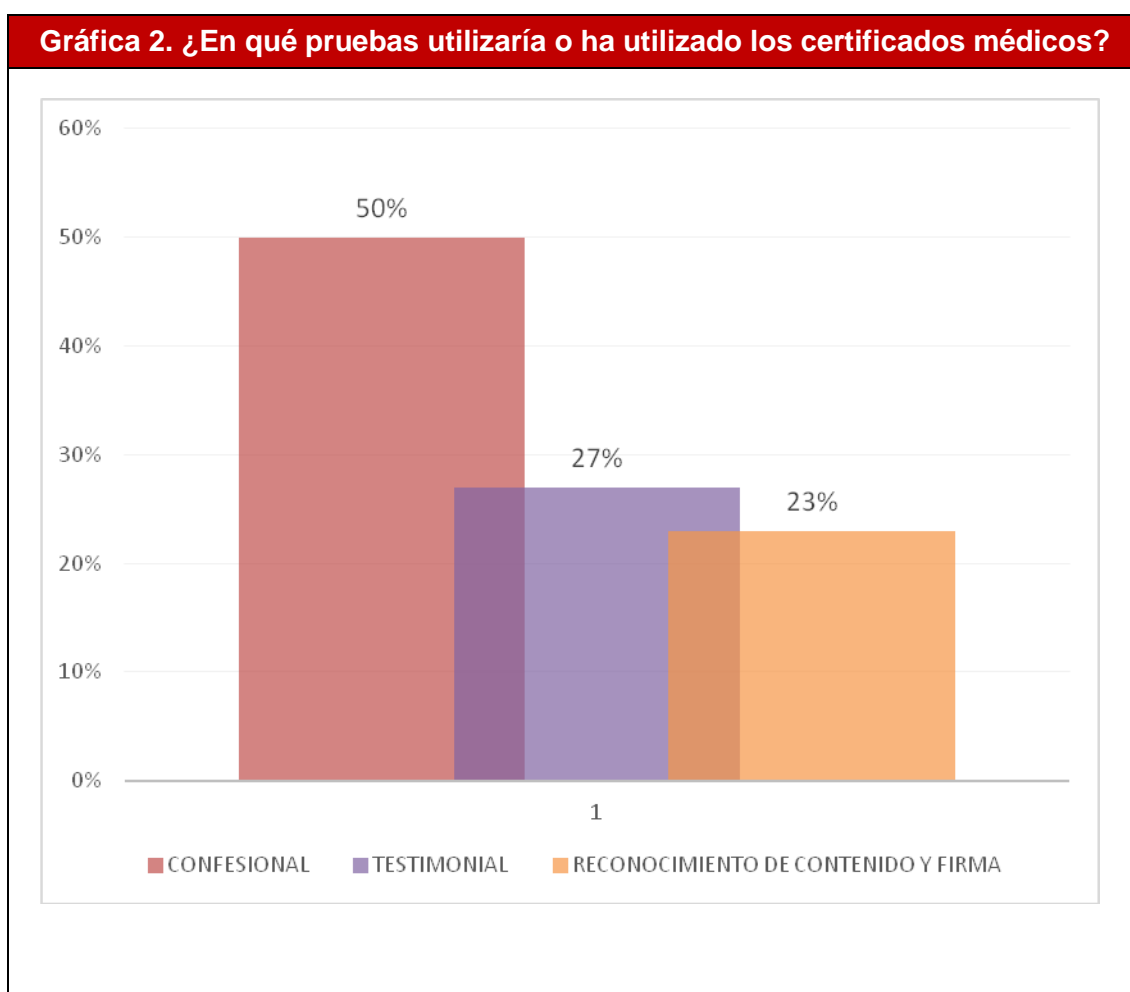


FUENTE: Elaboración propia. A partir de las encuestas realizadas a litigantes de la Junta Especial número Siete de la Ciudad de Tehuacán, Puebla.

De la Gráfica 1 se puede observar que el 23.33% de los abogados litigantes en materia laboral han utilizado el certificado médico por lo imposibilidad de presentar a la persona que será objeto de desahogo de alguna prueba –cabe

mencionar que pueden ser alguna de las partes y/o un tercero, por ejemplo un testigo-; dicha imposibilidad puede ser por la ausencia de la persona o por alguna enfermedad. El 16.66% de los abogados, manifiestan que han utilizado el certificado médico por la falta de preparación de la persona objeto de desahogo de la prueba.

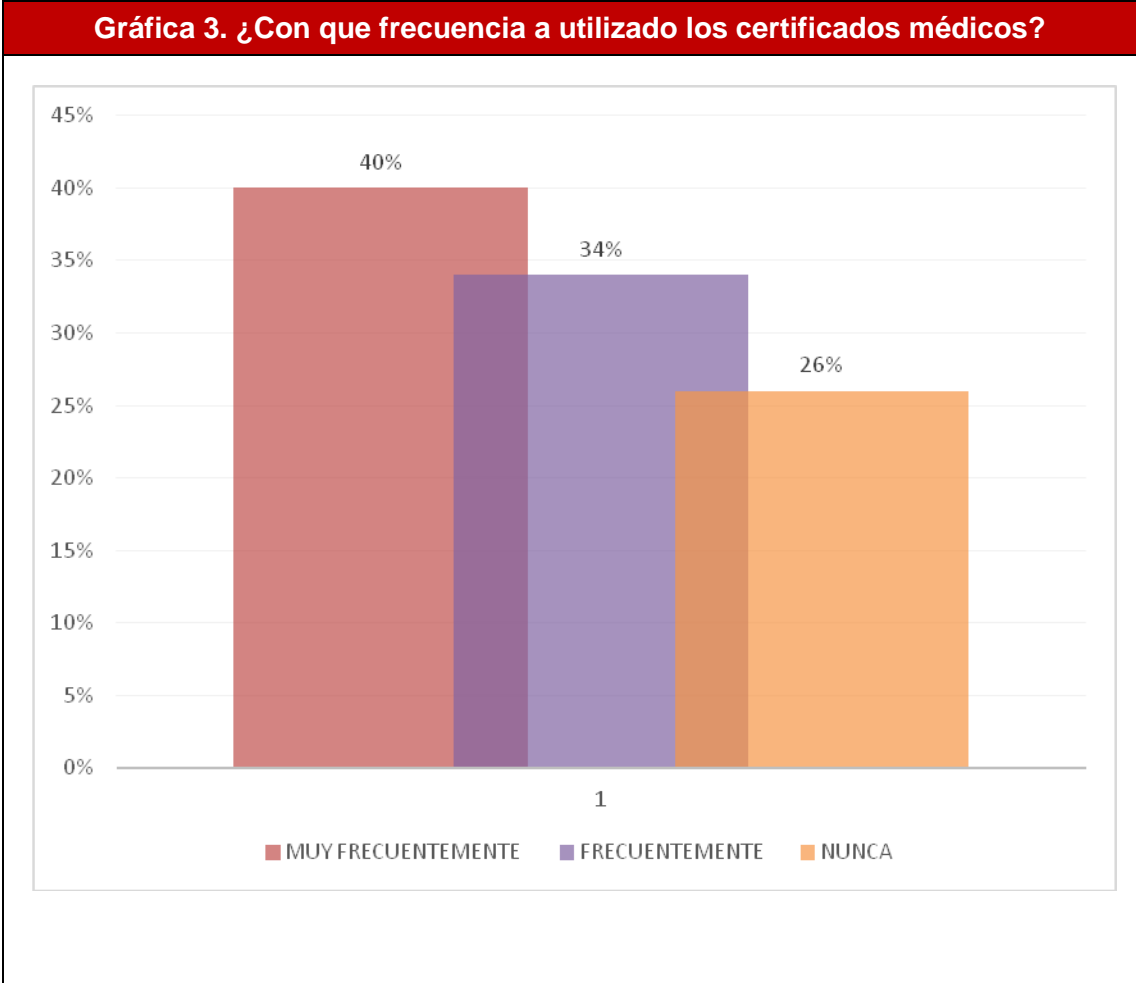
Por último el 60% de los abogados litigantes, han utilizado los certificados para dilatar el procedimiento y por consiguiente desgastar a su contraparte, convirtiendo la justicia laboral en un proceso tedioso.



FUENTE: Elaboración propia. A partir de las encuestas realizadas a litigantes de la Junta Especial número Siete de la Ciudad de Tehuacán, Puebla.

Los resultados de la Gráfica 2, muestran que en el desahogo de la Prueba Confesional (citación de las partes) y en la Prueba Testimonial es la

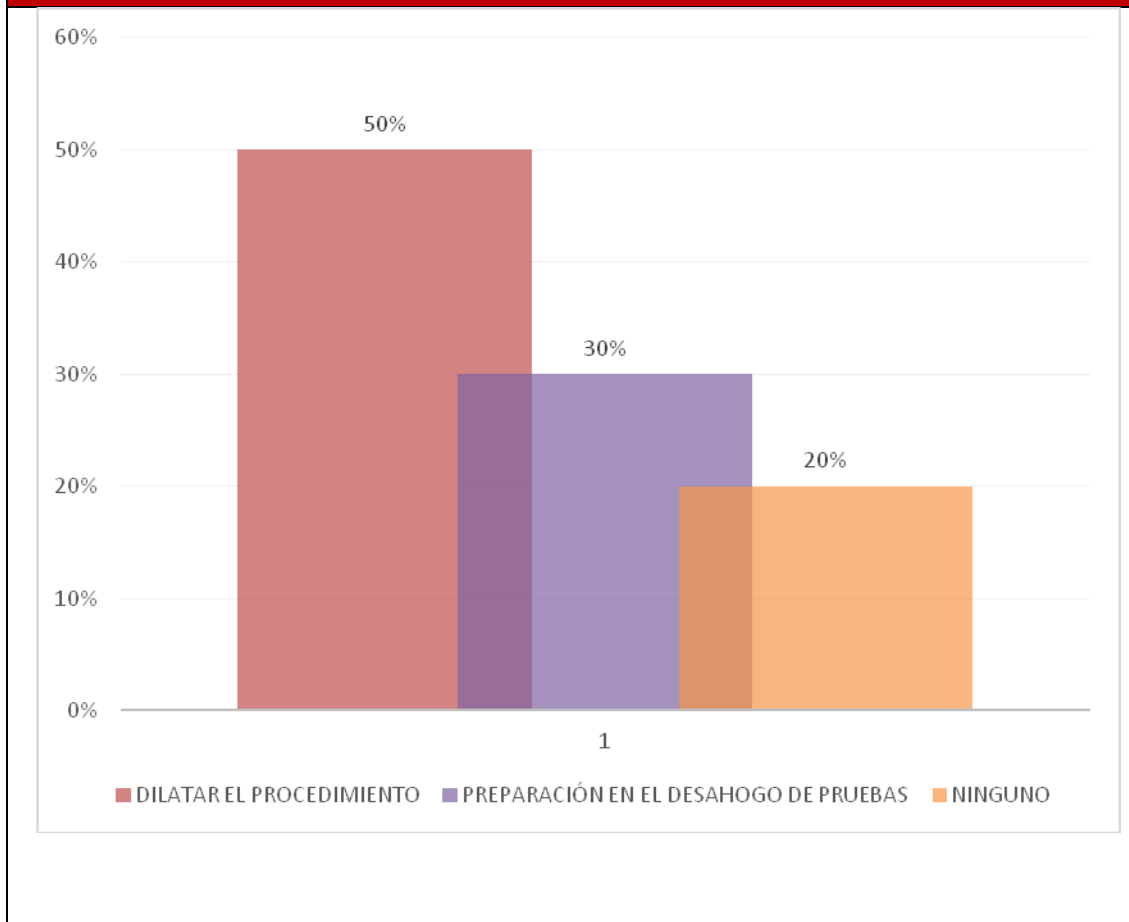
práctica más común, es decir utilizar el certificado médico, al igual que en el desahogo de el Reconocimiento de Contenido y Firma de algún documento.



FUENTE: Elaboración propia. A partir de las encuestas realizadas a litigantes de la Junta Especial número Siete de la Ciudad de Tehuacán, Puebla.

A manera de conclusión de las dos preguntas anteriores en correlativo con el Gráfico 3, se concluye que el uso de los certificados médicos es muy frecuente, reportando un 40% de los abogados encuestados, frecuentemente lo utilizan un 33% y nunca lo han utilizado un 26%.

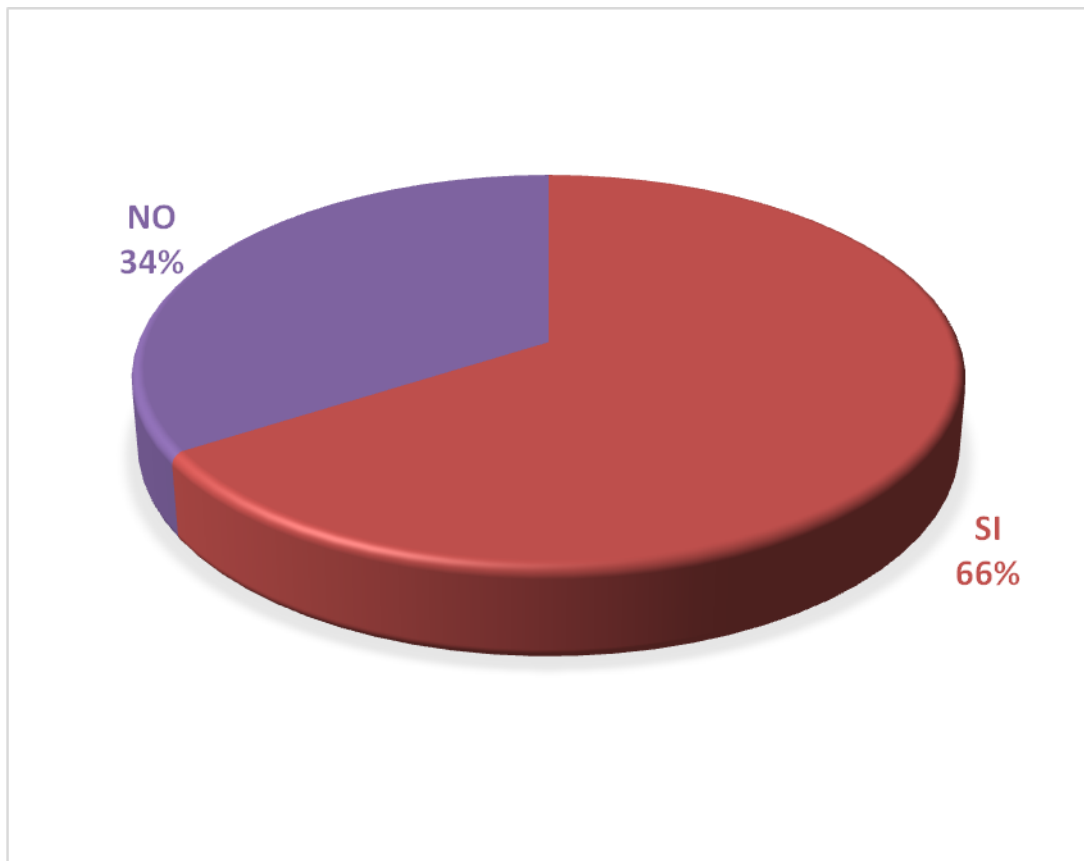
Gráfica 4. ¿Qué impacto tiene en las partes el uso de certificados médicos?



FUENTE: Elaboración propia. A partir de las encuestas realizadas a litigantes de la Junta Especial número Siete de la Ciudad de Tehuacán, Puebla.

En la pregunta 4, de se concluye que el 50% de los abogados encuestados, utilizan el certificado médico para dilatar el procedimiento y ende desgastar a su contraparte; un 30% los utilizan para prepararse en el desahogo de una prueba, y un 20% dicen que el uso de certificados médicos no tiene ningún impacto.

Gráfica 5. Considera, ¿Qué haya un mal uso o un uso desmedido del certificado médico durante el procedimiento laboral? (desahogo de pruebas).



FUENTE: Elaboración propia. A partir de las encuestas realizadas a litigantes de la Junta Especial número Siete de la Ciudad de Tehuacán, Puebla.

El 66.66% de los abogados encuestados expresan que si existe un uso desmedido de los certificados médicos, y únicamente el 33.33% no lo creen así

FUENTES DE CONSULTA

BIBLIOGRAFÍA

ARELLANO GARCÍA, Carlos, *Teoría General del Proceso*, Porrúa, México, 1995.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Procedimiento para la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Estudios en memoria de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo*, UNAM, México, 1987.

BASSOLS, Narciso, *¿Que son, por fin, la Juntas de Conciliación y Arbitraje? Artículo 123 Constitucional*, Gobierno del Distrito Federal - Junta Local de Conciliación y Arbitraje, México, 1990.

BONNET, E. F., *Certificado Médico, Medicina Legal*, 2da Ed., México, 1980.

CARNELUTTI Francesco, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Volumen III, Harla, México.

CLÍMENT BELTRÁN, Juan B., *Derecho Procesal del Trabajo*, Esfinge, México, 1999.

CÓRDOVA Romero, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editores, México, 2001.

DAZA Buendía, Mario Arturo, *La Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla Reseña Histórica*, Gobierno del Estado, México, 1998.

DE BUEN Unna, Carlos, *Ley Federal del Trabajo, Análisis y Comentarios*, Themis, México 1997.

DE LA CUEVA, Mario, *Antología Periodística*, Porrúa. México 2007.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, t II, Porrúa, México, 1949.

DE PINA Vara, Rafael, *Curso Derecho Procesal del Trabajo*, Botas, México, 1952.

FERNÁNDEZ Sessarego, Carlos, *Abuso del Derecho*, Argentina, Astrea, 1992.

FLORIS MARGADANT, Guillermo, *El Derecho Privado Romano*, 8ª. Ed., Esfinge, México, 1994.

FRARACCIO, José Antonio, *Deontología Médica*, Medicina Legal, México, 1997.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Porrúa, México, 1994.

GÓMEZ LARA, Cipriano, *Derecho Procesal Civil*, Oxford University Press-Harla, México 1997.

COUTURE, Eduardo, *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*, Roque de Palma, Buenos Aires, 1958.

PALLARES, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. 3ª.Ed, Porrúa, México, 1990.

PETIT, Eugène, *Tratado Elemental de Derecho Romano*, Porrúa, México, 1994.

PORRAS LÓPEZ, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, J. M. Cajica, México, 1956.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, *La prueba en el procedimiento laboral*, PAC, México, 1988.

ROSS GÁMEZ, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991.

ROUAIX, Pastor, *Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917*, Ediciones del Sector Eléctrico en C.F.E-Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M, México, 1978.

SALMORÁN De Tamayo, Ma. Cristina, *Breviario Popular de Derecho del Trabajo Mexicano.*, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1958.

TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Trillas, México, 2015.

TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, El juicio Ordinario Laboral, Sista, México.

VALENZUELA, Arturo, Derecho Procesal del Trabajo, José M. Cajica .Jr., México, 1990.

CIBERGRAFÍA

Código Fiscal de la Federación, consultado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8_120116.pdf, el día 12 de enero de 2016.

CRUZ Barney, Oscar, La Codificación en México 1821-1917, pp. 135 - 136, consultado en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1335/6.pdf>, el día 05 de abril de 2016.

Diccionario de la Real Academia Española, consultado en: <http://dle.rae.es/?w=diccionario>.

RADBRUCH, Gustavo. Introducción a la Filosofía del Derecho, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1965, pp. 161-162, consultado en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3187/4.pdf>, el día 05 de enero de 2016.

Reglamento de la Ley General De Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica, consultado en: <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/rlgsmpsam.html>, el día 18 de septiembre de 2015.

Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, p. 6, consultado en: <http://ojp.puebla.gob.mx/index.php/zoo-items-landing/item/reglamento-interior-de-la-junta-local-de-conciliacion-y-arbitraje-del-estado-de-puebla>, el día 31 de mayo de 2015.

SÁNCHEZ Castañeda, MARQUET Guerrero, Porfirio Alfredo, “Una Tercera Vía para transitar a una Mejor Impartición de Justicia Laboral” Revista de Administración Pública, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, No. 95, México, 1997, consultado en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1335/6.pdf>. el día 20 de noviembre de 2015.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultado en: http://200.38.163.178/sjsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfdf8fd&Apendice=1ffdfcfcff&Expresion=2009022%2520&Dominio=Rubro,Texto,Precedentes,Localizacion&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Ep p=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=2009022&Hit=1&IDs=2009022&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, consultado en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/CDs2007/CDLaboral/pdf/500.pdf>

LEGISGRAFÍA

Código Fiscal de la Federación, consultado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8_120116.pdf, el día 12 de enero de 2016.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, (2015).

Manual de Organización de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, Puebla, (2011).

Reglamento de la Ley General De Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica, consultado en: <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/rlgsmpsam.html>, el día 18 de septiembre de 2015.

Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, p. 6, consultado en: <http://ojp.puebla.gob.mx/index.php/zoo-items-landing/item/reglamento-interior-de-la-junta-local-de-conciliacion-y-arbitraje-del-estado-de-Puebla>, el día 31 de mayo de 2015.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultado en: http://200.38.163.178/sjsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfdf8fd&Apendice=1ffdfcfcff&Expresion=2009022%2520&Dominio=Rubro,Texto,Precedentes,Localizacion&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Ep p=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=2009022&Hit=1&IDs=2009022&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

[100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=2009022&Hit=1&IDs=2009022&tipoTesis=&Semanao=0&tabla=&Referencia=&Tema=](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/CDs2007/CDLaboral/pdf/500.pdf)

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, consultado en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/CDs2007/CDLaboral/pdf/500.pdf>

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge, Ley Federal del Trabajo, 90° Ed., México, Porrúa, (2013).

JURISPRUDENCIAS

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS. NO PROCEDE DIFERIRLA POR INASISTENCIA DE UNA DE LAS PARTE AUN CUANDO SEA ENFERMEDAD (INAPLICABILIDAD DEL ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). Tesis de Jurisprudencia 51/2000.aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del 2 de junio del año 2000.

CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ DEBEN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PREVISTOS EN LA LEY GENERAL DE SALUD, ENTRE ELLOS, EL DEL NOMBRE COMPLETO DE LA INSTITUCIÓN QUE EXPIDE EL TÍTULO, NO SÓLO SUS SIGLAS. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, adoptó el criterio publicado en el Tomo II, noviembre de 1995, página 157, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta (tesis: 2a./J. 74/95), con el rubro: "CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ DEBEN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PREVISTOS EN LA LEY GENERAL DE SALUD."

CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ DEBEN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PREVISTOS EN LA LEY GENERAL DE SALUD. Contradicción de tesis 30/95. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto

Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del mismo Circuito. 6 de octubre de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XII, Noviembre de 2000, Tesis: I.6º. T. J/33, Página: 836.

PRUEBAS CONFESIONAL Y TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA QUE UNA PERSONA DEMUESTRE EL HECHO QUE LA IMPOSIBILITA MATERIALMENTE A CONCURRIR AL LOCAL DE LA JUNTA A ABSOLVER POSICIONES O A CONTESTAR EL INTERROGATORIO. Tesis de jurisprudencia 11/2012 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del uno de febrero de dos mil doce. Época: Décima Época Registro: 2000436 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro VI, Marzo de 2012, Tomo 1 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 11/2012 (10a.) Página: 609

CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA EFECTOS DEL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SU TEXTO ANTERIOR A LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012. SON VÁLIDOS AUNQUE NO ESPECIFIQUEN EL NOMBRE DE QUIEN EXPIDIÓ EL TÍTULO PROFESIONAL AL MÉDICO TRATANTE ADSCRITO A UNA INSTITUCIÓN OFICIAL DE SALUD. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 74/95 Época: Décima Época, Registro: 2009022, Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 18, Mayo de 2015, Tomo II Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a./J. 24/2015 (10a.), Página: 1385.

"CERTIFICADO MÉDICO APORTADO COMO JUSTIFICANTE DE INASISTENCIA. SI LO EXPIDE UN DOCTOR DE ORGANISMO OFICIAL, ES INTRASCENDENTE QUE NO PRECISE EL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN QUE EMITIÓ SU TÍTULO PROFESIONAL.", aprobada por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, febrero de 2002, página 779, y el sustentado por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, al resolver el amparo directo 1025/2013. Tesis II.T.212 L, de rubro.

"CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ DEBEN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PREVISTOS EN LA LEY GENERAL DE SALUD." Esta tesis se publicó el viernes 8 de mayo de 2015 a las 9:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 11 de mayo de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

“PRUEBA CONFESIONAL, APRECIACIÓN DE LA. La prueba confesional se toma siempre en cuenta en lo que perjudica al que responde a las posiciones y no en lo que favorece al propio absolvente. Época: Séptima Época. Registro: 244593. Cuarta Sala. Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 34, Quinta Parte. Materia(s): Común Tesis: Página: 24 Amparo directo 2735/71. Cooperativa de Producción Pesquera "Alberto J. Pawling", S.C.L. 15 de octubre de 1971. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.”

PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DEL TRABAJADOR, CASOS EN QUE SU ADMISIÓN RESULTA OBLIGATORIA PARA LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Tesis de Jurisprudencia 41/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del ocho de noviembre de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte.

PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE PERSONA MORAL, DESAHOGO DE LA. Tesis de Jurisprudencia 10/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del primero de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

CONFESIÓN EN MATERIA DE TRABAJO, A CARGO DE UNA PERSONA QUE PARA LA FECHA DEL DESAHOGO YA NO DESEMPEÑA FUNCIONES DE

DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN. EL PATRÓN PUEDE DAR AVISO Y PROBAR ESA CIRCUNSTANCIA EN CUALQUIER MOMENTO PREVIO A SU DESAHOGO. Época: Novena Época. Segunda Sala. Jurisprudencia. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XII, Agosto de 2000 Tesis: 2a. /J.P: 196. Contradicción de tesis 28/2000-SS. Entre las sustentadas por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 23 de junio del año 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretario: Roberto Martín Cordero Carrera. Tesis de jurisprudencia 66/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del doce de julio del año dos mil.

CONFESIÓN EN MATERIA DE TRABAJO, A CARGO DE PERSONAS QUE PARA LA FECHA DEL DESAHOGO YA NO DESEMPEÑEN FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN PARA EL PATRÓN. EQUIVALE A UN TESTIMONIO PARA HECHOS PROPIOS, QUE DEBE SER DESAHOGADO COMO TAL. Contradicción de tesis 21/98. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el antes Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, ahora Primero en Materia Civil del mismo circuito. 19 de marzo de 1999. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galvá Tesis de jurisprudencia 46/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del diecinueve de marzo de mil novecientos noventa y nueve.

CONFESIÓN FICTA DESVIRTUADA. CARECE DE VALOR PROBATORIO. Amparo directo 2738/87. Antonio Guzmán Bravo y otros. 14 de enero de 1988. 5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Jorge Fermín Rivera Quintana. Época: Octava Época Instancia: Cuarta Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo I, Primera Parte-2, Enero-Junio de 1988 Materia(s): Común Tesis: Página: 401.

PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EVENTUALMENTE PUEDE EXHIBIRSE CON POSTERIORIDAD A LA AUDIENCIA, EL DOCUMENTO CON EL QUE SE PRETENDA JUSTIFICAR EL IMPEDIMENTO PARA ACUDIR A SU CELEBRACIÓN (MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CRITERIO CONTENIDO EN LA TESIS AISLADA PUBLICADA BAJO EL RUBRO: "PRUEBAS. DEBE EXHIBIRSE OPORTUNAMENTE LA CONSTANCIA CON LA QUE SE PRETENDA ACREDITAR EL IMPEDIMENTO DE UNA

PERSONA PARA COMPARECER AL DESAHOGO DE."). NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 5069/2002. Héctor Felipe Zago Mazzoco. 22 de mayo de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda Rosa Muñoz Vázquez. Secretario: Jorge Villalpando Bravo. Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 365/2011, de la que derivó la tesis jurisprudencial 2a./J. 11/2012 (10a.) de rubro: "PRUEBAS CONFESIONAL Y TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA QUE UNA PERSONA DEMUESTRE EL HECHO QUE LA IMPOSIBILITA MATERIALMENTE A CONCURRIR AL LOCAL DE LA JUNTA A ABSOLVER POSICIONES O A CONTESTAR EL INTERROGATORIO." Época: Novena Época Registro: 185938 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XVI, Septiembre de 2002 Materia(s): Laboral Tesis: I.9o.T.149 L Página: 1419.

CERTIFICADOS MÉDICOS PARA JUSTIFICAR LA INASISTENCIA A UNA DILIGENCIA EN EL JUICIO LABORAL. SON EFICACES NO OBSTANTE NO SER EXPEDIDOS BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 557/95. Cesario Villegas de la O. 7 de diciembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Joaquín Dzib Núñez. Secretario: Eduardo Alberto Olea Salgado. Época: Novena Época Registro: 202893 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo III, Marzo de 1996 Materia(s): Laboral Tesis: XXI.1o.15 L Página: 896.

CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA EFECTOS DEL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SU TEXTO ANTERIOR A LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012. SON VÁLIDOS AUNQUE NO ESPECIFIQUEN EL NOMBRE DE QUIEN EXPIDIÓ EL TÍTULO PROFESIONAL AL MÉDICO TRATANTE ADSCRITO A UNA INSTITUCIÓN OFICIAL DE SALUD. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 74/95

CERTIFICADO MÉDICO APORTADO COMO JUSTIFICANTE DE INASISTENCIA. SI LO EXPIDE UN DOCTOR DE ORGANISMO OFICIAL, ES INTRASCENDENTE QUE NO PRECISE EL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN QUE

EMITIÓ SU TÍTULO PROFESIONAL.", aprobada por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, febrero de 2002, página 779, y el sustentado por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, al resolver el amparo directo 1025/2013. Tesis de jurisprudencia 24/2015 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del cuatro de marzo de 2015.