



**Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**  
**Complejo Regional Sur**  
**Licenciatura en Derecho**

---

---

**“Individualización de la Prueba Testimonial en  
el Procedimiento Ordinario Laboral”**

Tesis para obtener el grado de  
Abogado, Notario y Actuario

**Presenta**

Vayron Josué Estrada Urista

**Director de Tesis**

Dra. María del Carmen Manzano Aguilar

**Asesor Metodológico**

Dra. Nadia González Mena

Tehuacán, Puebla, Noviembre 2022

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	5
--------------------	---

### CAPITULO I

#### PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1 Principios Generales del Derecho. ....	9
1.1.1 Concepto. ....	9
1.1.2 Clasificación de los Principios Generales del Derecho. ....	13
1.2 Principios del Derecho del Trabajo. ....	18
1.2.1. Concepto .....	18
1.2.2. Clasificación de los principios del Derecho del Trabajo. ....	20
1.3. Principios Generales del Derecho Procesal del Trabajo. ....	26
1.3.1. Concepto. ....	26
1.3.2. Clasificación de los Principios del Derecho Procesal del Trabajo .....	28

### CAPITULO II

#### ÓRGANOS JURISDICCIONALES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MÉXICO

2.1 Concepto de órganos jurisdiccionales en materia laboral en México. ....	37
2.1.1 Naturaleza Jurídica. ....	39
2.1.2 Competencia .....	44
2.2 Órganos jurisdiccionales en materia laboral en México. ....	46
2.2.1 Ley Federal del Trabajo de 1931 y reformas de 1970 y 2012. ....	54
2.2.2 Reforma de la Ley Federal del Trabajo de 2019. ....	58

### CAPITULO III

#### INDIVIDUALIZACIÓN DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

3.1 Concepto y estructura de la prueba testimonial. ....	63
3.2 Certificados médicos en el desahogo de la prueba testimonial. ....	71
3.3 Uso excesivo de los certificados médicos. ....	77
3.4 Individualización de la prueba testimonial en el procedimiento ordinario laboral.....	79
CONCLUSIONES .....	89
PROPUESTA.....	90
FUENTES CONSULTADAS.....	92

## ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1 CLASIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO .....	21
CUADRO 2 CONCEPTO Y FUNDAMENTO DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO .....	23
CUADRO 3 CLASIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	29
CUADRO 4 CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	30
CUADRO 5 CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	33
CUADRO 6 CONCEPTO DE COMPETENCIA.....	45
CUADRO 7 PRINCIPALES MODIFICACIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .....	55
CUADRO 8 CLASIFICACIÓN DE LOS TESTIGOS .....	66
CUADRO 9 CARACTERÍSTICAS DEL CERTIFICADO MÉDICO .....	75
CUADRO 10 OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL .....	81

## INTRODUCCIÓN

El Derecho Procesal del Trabajo nace de la necesidad de reivindicar las controversias que surgen de las relaciones laborales, y que crean desigualdades entre las partes y es por ello que la norma se vicia siendo irremediable que se presenten problemas dentro del mismo procedimiento haciendo que este se retarde.

Como podemos apreciar en el presente trabajo de investigación la prueba testimonial, es una de las más importantes en el procedimiento ordinario laboral, porque da intervención a aquellos que observaron los hechos que derivaron en la acción jurisdiccional ante la autoridad.

El testigo como medio de prueba es un instrumento contundente en materia laboral, que incide en el veredicto final del juzgador, por lo cual la hipótesis planteada es: la individualización de la prueba testimonial permitirá que el procedimiento ordinario se apegue a los principios de inmediatez, continuidad y celeridad procesal.

Para demostrar la hipótesis planteada, se utilizarán los métodos de investigación, histórico, sistemático, inductivo-deductivo, y documental, con el objetivo de analizar los fundamentos y principios de la norma adjetiva, en el caso específico lo concerniente al desahogo de la prueba testimonial y su propuesta de individualización en materia laboral; por lo tanto su objetivo general es analizar la vulnerabilidad de las partes por la indivisibilidad de la prueba testimonial en su desahogo dentro del procedimiento ordinario laboral.

Con base a lo anterior, los objetivos específicos son: determinar los principios procesales en materia laboral, definir la competencia y naturaleza de los órganos jurisdiccionales en materia laboral y finalmente analizar la indivisibilidad de la prueba testimonial en el procedimiento ordinario laboral; en consecuencia, de esto la investigación se divide en los siguientes capítulos:

En el primer capítulo de este trabajo de investigación se analizará el concepto y clasificación de los principios tanto generales del derecho como los propios de la materia estableciendo la correlación y objetivo de cada uno de ellos.

El segundo capítulo versará en el origen concepto y función de los órganos jurisdiccionales, desde la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de los Tribunales Laborales.

En el tercer y último capítulo se abordará el tema principal de este trabajo de investigación, la Individualización de la prueba testimonial en el procedimiento ordinario laboral, su concepto, principios y reglas para su desahogo, resaltando los vicios que se generan.

# CAPITULO I

## PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El Derecho surge como una disciplina encargada de regular la conducta humana la cual se basa en normas jurídicas y principios, los cuales desde su conceptualización generalizada el Diccionario de la Real Academia Española lo define como “[...]Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discuriendo en cualquier materia [...]”<sup>1</sup>

El término principio es aludido por el autor Félix Adolfo Lamas, en relación con el filósofo Aristóteles de Estagira expresa:

“[...]Principio es donde nace el ser, el saber o el hacer; el Diccionario de la Lengua Española lo describe a partir de su universalidad y generalidad en segundo grado y lo convierte en aplicación individual como una regla obligatoria desde la inducción y deducción como el método empleado en la ciencia que permita generar conclusiones evidentes revistiéndolo de universalidad” [...].<sup>2</sup>

Desde la definición anterior, los Principios Generales del Derecho, dan el origen o las directrices que las normas deben seguir, y advierten la idea de principalidad, que les otorga un lugar frente a las fuentes del Derecho; se instituyen en el respeto de la persona humana o en la naturaleza misma de las cosas.

Los principios en el contexto jurídico señalan las directrices y conductas procesales de las partes en los diferentes procedimientos; al respecto el jurista Fix Zamudio, sostiene que: “[...]Los Principios Generales del Derecho nacen desde los preceptos constitucionales desde la óptica de su supremacía como valores de la comunidad política y en la organización de los Poderes del Estado [...]”.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Diccionario de la Real Academia Española, Principio, <https://dle.rae.es/principio>

<sup>2</sup> DÍEZ Selva, Manuel, “Los principios del Derecho Laboral”, Revista de la Facultad de Derecho de México, México, n. 273-1, v. 69, marzo. 2019, pp. 323-352, <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/68617>

<sup>3</sup> FIX – Zamudio, Héctor, “El Juez ante la norma constitucional”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, Tomo XV, Núms. 57, Enero – Marzo de 1965, P, 45, <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/view/26161/23543>

La aplicación integral de los Principios Generales del Derecho los reviste de valores jurídicos para reglamentar la intervención de las partes en los procesos jurisdiccionales, el autor Coviello refiere: “[...]El Derecho Natural no reconoce la existencia de los Principios Generales del Derecho al ser verdades fundamentales, caracterizadas por su adaptabilidad, imprecisión e individualidad que no pueden suplir la ambigüedad de la ley, por consiguiente los Principios Generales del Derecho válidos y admitidos son los que integran únicamente al Derecho Positivo, al ser razonamientos lógico – jurídicos [...]”.<sup>4</sup>

Entendemos pues, que los Principios del Derecho Laboral van a regir el desarrollo del procedimiento donde se debe priorizar en la protección de los derechos de los trabajadores y por ende significa que el Derecho Laboral evoluciona en el Derecho Positivo en aras de la justicia social.

El nacimiento de los Principios Generales del Derecho se basa en las conductas procesales de las partes investidos de esencias del Derecho Natural, en contraste de esto, para el jurista Emilio Morgado los Principios Generales del Derecho Procesal Laboral, son “[...] son preceptos obtenidos de la generalización y priorización de las leyes, por ésta razón los principios dentro de la estructura del Derecho Positivo Laboral son conceptualizaciones jurídicas de aplicación en actos jurídicos concretos [...]”<sup>5</sup>.

El Ronald Dworkin enaltece la importancia de los Principios del Derecho Laboral a partir de la justicia social:

“[...]Las orientaciones del Derecho Laboral hacen referencia a propósitos sociales que se deben materializar al ser socialmente beneficiosos por estar investidos de justicia y equidad, luego entonces, las normas se aplican o no se aplican al caso concreto y es el principio quien juzga las razones para decidir en un sentido determinado. Desde el punto de vista normativo cada

---

<sup>4</sup> PÉREZ Córdova, María del Socorro, Principios y características que estructuran el Derecho Procesal del Trabajo Mexicano, Universidad Autónoma de Nuevo León, México, 2002, p. 25, <http://eprints.uanl.mx/1170/1/1020148163.PDF>

<sup>5</sup> MORGADO Valenzuela Emilio, *Instituciones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, México, UNAM, 1997, p. 829, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>

ordenamiento, enuncia los parámetros y condiciones de su aplicabilidad; la función material del principio es la individualización de la norma en el caso concreto en apego a su literalidad como parte de las funciones del Juzgador a fin de evitar la violación tanto de la norma como de sus principios [...]<sup>6</sup>

## **1.1 Principios Generales del Derecho.**

### **1.1.1 Concepto.**

En México, no existe una lista definitiva de Principios Generales del Derecho, al transformarse la sociedad se ha modificado el Derecho debido a una mejora continua en el sistema jurídico mexicano, lo que conlleva a los organismos jurisdiccionales la interpretación de dichos principios y aplicación cuidando no contravenir u omitir las normas jurídicas de cada rama del Derecho, el autor Rafael Tena Suck define los Principios Generales del Derecho como: “[...]Directrices (certezas) jurídicas implícitas e indiscutibles de carácter general, establecidas en los procedimientos con el particularidades jurídico-filosóficas; en consecuencia son tienen las función de suplir (en algunos casos) a la ley, lo cual que permite al Juzgador resolver las litis ante omisiones de ésta [...]”.<sup>7</sup>

Independientemente que los Principios Generales del Derecho se utilizan como apoyo para la interpretación y aplicación de normas jurídicas, por su ámbito funcional se convierten en fuentes jurídicas en atención a la argumentación y análisis para los casos concretos, por consiguiente, son parte de las Fuentes Formales del Derecho, definidas por Schimill Ordoñez enunciando a García Máynez como:

“[...] los procesos de creación de normas jurídicas se establecen desde la singularidad y la pluralidad, al ser una norma jurídica fuente para la creación de otra [...]”<sup>8</sup> a lo cual el jurista Roberto J. Vernego refiere que “[...] el

---

<sup>6</sup> DWORKIN, Ronald, *Los derechos en serio*, 2da Ed, España, 1989, p.9, [https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/Descargue-en-PDF-Los-Derechos-en-serio-de-Ronal-Dworkin-Legis.pe\\_.pdf](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/Descargue-en-PDF-Los-Derechos-en-serio-de-Ronal-Dworkin-Legis.pe_.pdf)

<sup>7</sup> TENA Suck Rafael, *Derecho Procesal del Trabajo*, 7ª ed. México, Trillas, 2014, p. 15.

<sup>8</sup> Cfr. SCHIMILL Ordoñez Ulises, *Las fuentes del derecho. Conceptos dogmáticos y teoría del derecho*, México, UNAM, 1979, p. 99.

Derecho Positivo, de cualquier tipo, puede ser invocado por un órgano jurisdiccional a partir de su validez jurídica que lo instituye [...]”<sup>9</sup>.

En consecuencia, la norma jurídica es la de los procesos de la creación del Derecho, entendido este como una disciplina, lo que precede a la norma es un antecedente o causa de la misma; por lo cual los principios son el antecedente de la norma, la directriz a seguir en las diferentes ramas del Derecho.

Cuando se aborda el estudio del Derecho, se busca encontrar su naturaleza, su origen, su prelación, para el autor Néstor de Buen, cuando se habla de las normas “[...]refiere a su característica objetiva como expresión formal, sin expresar explícitamente su proceso legislativo, refiere concretamente a la Ley, quien indague en un ordenamiento jurídico, debe buscarlo en la Ley, los usos y costumbres e incluso en los precedentes jurisprudenciales como estructuras formales [...]”.<sup>10</sup>

Al escudriñar en los antecedentes de la norma, entendida como un concepto esencial, o la causa de su creación, se estarían abordando temas jurídicos, al estar su origen está ligado a un problema fundamentalmente sociológico, con todos los elementos que necesariamente implica y analizar de qué manera se ha expresado objetivamente a través del tiempo, implicaría abordar un aspecto histórico, por lo que ambos problemas son ajenos a la investigación del jurista.

Las fuentes reales del Derecho proporcionan la sustancia, en tanto que la función de las fuentes formales es otorgar a dicho contenido una expresión adecuada. El problema de las Fuentes del Derecho es que adquieren singular importancia dentro del Derecho del Trabajo, por ser este una rama con un orden jurídico en constante expansión.

Para Mario de la Cueva, las fuentes materiales o sustanciales son:

---

<sup>9</sup> Cfr. VERNENGO Roberto J., *Curso de teoría general del derecho*, Cooperadora de Derecho y Ciencias Sociales, México, 1975, p. 329, <https://teoriageneraldelderecho122028.files.wordpress.com/2010/09/curso-de-teoria-general-del-derecho-jose-vernengo.pdf>

<sup>10</sup> *Ibidem* p. 332.

“[...]Los distintos contextos sociológicos, económicos, históricos, culturales e ideales que integran la vida humana y social determinan la esencia de las estructuras normativas; establecen la directriz en el comportamiento de los hombre dentro de la sociedad llamado Derecho Positivo, por tanto, las fuentes formales es la adopción de los preceptos sociales como integrantes del orden jurídico positivo[...]”.<sup>11</sup>

El concepto de los Principios Generales del Derecho debe resolver su origen, naturaleza y fundamento al ser construcciones doctrinales, vinculadas al carácter normativo, son orientaciones e ideales de política legislativa, sus criterios reflejan la evolución del legislador y en su aplicación la del juzgador

Para García Máynez, los argumentos que robustecen la tesis de que los Principios Generales del Derecho son normas, se encuentran en lo formulado por el autor Crisufully:

- 1)[...]Los principios se derivan de generalizaciones progresivas de las normas particulares, por lo que, al ser universales no cambian su naturaleza ni dejan de ser normas.
- 2)Algunos principios no suelen adquirirse de normas particulares en ejercicio de la generalización, su alcance es de forma inmediata, en consecuencia se cumple con la función de establecer las directrices conductuales de los juzgadores [...]<sup>12</sup>

El jurista García Máynez defiende la teoría en la que los Principios Generales del Derecho tienen el carácter de normas, al integrarse al cuerpo normativo -ley- y subsanar sus imprecisiones en las litis planteadas ante los órganos jurisdiccionales competentes donde el juzgador debe fundar y motivar sus resoluciones.

Para el autor Del Vecchio los Principios Generales del Derecho “[...] son parte del Derecho Natural, al reconocer su carácter universal y estar estrechamente conectados con el Derecho Positivo y la sociedad, por tanto, toda situación

---

<sup>11</sup> De la Cueva, Mario, *Derecho individual de trabajo*, México, Porrúa, 2003, p. 39.

<sup>12</sup> Cfr. GARCÍA Máynez Eduardo, *Filosofía del Derecho*, México, Porrúa, 1974, p. 383.

planteada -litis- debe tener una solución jurídica concreta, siendo los Principios afirmaciones normativas superiores *in genere* [...]”.<sup>13</sup>

Cuando se aplican los Principios Generales del Derecho se utilizan con el carácter de normas considerando su naturaleza y como enunciados, pues en su simple esencia son ineficaces para el juzgador al momento de emitir su resolución, su aplicación debe hacerse siempre y cuando los mismos no se contrapongan a un principio particular, esto es, el orden jurídico debe ser congruente, debe ser un todo único y homogéneo que no puede contener normas ambiguas ni contradictorias.

Los Principios Generales del Derecho nacen y se desarrollan de acuerdo con las realidades jurídicas al complementar y ampliar la eficacia de la norma positiva, por lo cual constituyen “[...]fundamentos superiores investidos de justicia, arraigados externamente al Derecho Positivo al recobrar su finalidad desde el desenvolvimiento histórico de actos concretos que delimitan la organización jurídica de la sociedad procedentes del raciocinio interpretativo y que suplen las ambigüedades del orden jurídico [...]”.<sup>14</sup>

La función de los Principios no se reduce a las circunstancias especiales donde existen lagunas en la legislación, sino en realidad es toda interpretación de la norma jurídica desde la percepción positiva; por lo que la legislación que integra a éstos Principios también depende del Estado de Derecho como el pilar y fundamento de la estructura legal.

Así, el abogado litigante y el juzgador deben utilizar a los Principios Generales del Derecho para interpretar y aplicar los modelos jurídicos a los casos específicos, al constituir las bases teóricas y las razones lógicas de las normas jurídicas en su sentido ético, su medida racional y su fuerza vital o histórica.

---

<sup>13</sup> *Ídem*.

<sup>14</sup> PODETTI, Humberto A., “Los principios del Derecho del Trabajo”, en De Buen Lozano, Nestor y Morgado Valenzuela Emilio, (Coords.) *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, México, UNAM, Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1997, pp. 139 – 140, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/11.pdf>

Por esta vía cabe conjugar la referencia del autor Llambías:

[...] los Principios Generales del Derecho se les caracteriza por ser fundamentales, por controlar los excesos judiciales y crear los límites de la actuación del Juzgador y las partes en la *litis*, establece los deberes de la actividad profesional como mandatos incuestionables al ser integradores de las normas técnicas e interpretativas en la actuación del Estado desde el contexto legislativo e interpretativa del Derecho Positivo de la norma legislativa o judicial [...].<sup>15</sup>

Los Principios Generales del Derecho crean las directrices jurídicas respecto al debido proceso al delimitar los extremos en las vertientes legislativas, judiciales y en los medios alternos de solución de conflictos al privilegiar las características propias de cada rama del Derecho.

### **1.1.2 Clasificación de los Principios Generales del Derecho.**

El Derecho para su estudio y exacta aplicación se ha dividido en diversas ramas conservando sus bases doctrinales y axiológicas a lo cual, el autor José Luis Soberanes nos refiere que Principios Generales del Derecho en aplicación genérica a cualquier rama se pueden enunciar:

a)[...] Principio de conflicto de normas. – Es el impedimento de aplicación sincrónica de dos normas jurídicamente válidas, para el filósofo Hans Kelsen, contradicen la lógica jurídica.

El razonamiento Kelseniano se funda en la causa y efecto de un fenómeno jurídico a partir de los alcances de las normas, el conflicto de las normas jurídicas establece que ambas son válidas y en la contradicción lógica una de ellas es falsa, por lo que ambos casos se deben interpretar su texto e intencionalidad para su aplicación.<sup>16</sup>

Entonces podemos entender el Principio de conflicto de normas, como aquellas que son específicamente necesarias para el desarrollo de un

---

<sup>15</sup> *Ídem*

<sup>16</sup> Cfr. SUERO Alva, José Saturnino, Contradicción de Tesis Jurisprudenciales, México, Consejo de la Judicatura Federal e Instituto de la Judicatura Federal Escuela Federal, 2008, p. 55, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6100/10a.pdf>

procedimiento pero que en el caso específico no pueden ser usadas al mismo tiempo, una debe estar por encima de la otra de acuerdo con el asunto que se tratare.

b)Principio de definitividad. - Se establece que la finalidad del principio de definitividad, lo es el agotar los recursos ante la acción pretensa.

c)requisito de que se hayan agotado todos y cada uno de los recursos ordinarios para que proceda la acción ejecutada. Este requisito de procedibilidad de la pretensión de amparo está contemplado por el artículo 107 de la Constitución Mexicana, fracciones III y IV, el primer referente a actos jurisdiccionales y la segunda a actos administrativos. Téngase en cuenta que los recursos que hay que agotar previamente deben ser ordinarios; en consecuencia, no es obligatorio intentar los extraordinarios y mucho menos los excepcionales.<sup>17</sup>

Agotar los todos y cada uno de los medios necesarios para el correcto desahogo de un procedimiento en materia legal, es de suma importancia, y estos deben llevar un orden específico, ya que así se reúnen los elementos necesarios para llegar a la finalidad del mismo, y así poder desarrollarse el principio de definitividad.

d)Principio de legalidad. – Las actuaciones de las autoridades debe estar fundadas y motivadas dentro de un marco de legalidad, el Estado de Derecho, establece que los gobernantes deben hacer única y exclusivamente lo que expresan y les facultan las normas jurídicas, mientras que los gobernados pueden hacer todo lo que no esté prohibido por la ley. El principio de legalidad se encuentra establecido como derecho fundamental en el orden jurídico mexicano (artículos 103 y 107 de la propia Constitución Mexicana) y brinda certeza jurídica; alude a la conformidad o regularidad entre toda norma o acto inferior con respecto a la norma superior que le sirve de fundamento de validez, por lo que opera en todos los niveles o grados de la estructura jerárquica del orden jurídico. De este modo, no es únicamente en la relación entre los actos de ejecución material y las normas individuales —decisión administrativa y sentencia— o, en la relación entre estos actos de aplicación y las normas legales y reglamentarias, en donde se puede postular la legalidad o regularidad y las garantías propias para asegurarla, sino también en las relaciones entre el reglamento y la ley, así como entre la ley y la Constitución, las garantías de la legalidad de los

---

<sup>17</sup> *Ídem*

reglamentos y las de la constitucionalidad de las leyes son, entonces, tan concebibles como las garantías de la regularidad de los actos jurídicos individuales.<sup>18</sup>

En este principio podría decirse que es uno o sino el más importante a criterio del ponente, ya que la legalidad es la base de nuestro sistema legal, es de suponerse que todas y cada una de las autoridades que intervienen en los diferentes procedimientos deben actuar con legalidad y transparencia para que su participación sea con mayor eficacia, sin este principio no existiría la legalidad.

e) Principio de mayoría. – Es la expresión democrática de la voluntad mayoritaria del organismo, por voto debe entenderse como la forma democrática en que puede manifestarse la voluntad dentro de una colectividad. Entonces las opiniones y voluntades de las personas que las integran se unifican por medio de particulares principios jurídicos establecidos por el legislador, que generalmente consisten en atribuir la voluntad de la mayoría de sus componentes para tomar la decisión de un asunto sujeto a debate y que vinculan a todos ellos, incluso a los ausentes y disidentes. La mayoría se funde y de ésta nace la voluntad del ente. Si bien la voluntad de la persona jurídica es una ficción del Derecho, también es cierto que causa efectos jurídicos en los derechos y obligaciones de los miembros de la institución respectiva.<sup>19</sup>

A criterio del sustentante el poder emitir un voto es una de las grandes libertades que tenemos como ciudadanos, pero en el caso específico que nos atañe en esta investigación, la autoridad en ciertos momentos no le es posible llegar a un veredicto de forma particular y es por ello que lo somete a una votación que le dará la perspectiva para llegar a una mejor solución del conflicto.

f) Principio de proporcionalidad. – Se define como la obligación de contribuir fiscalmente como miembros del colectivo. En el derecho laboral, este principio exige que la carga impositiva derivada de los gastos que se generan dentro del procedimiento.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Cfr. SUERO Alva, José Saturnino, *Contradicción de Tesis Jurisprudenciales*, México, Consejo de la Judicatura Federal e Instituto de la Judicatura Federal Escuela Federal, 2008, p. 55, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6100/10a.pdf>

<sup>19</sup> *Idem*.

<sup>20</sup> REYNOSO Núñez, José, *Ciencia Política y Justicia Electoral*, México, UNAM, 2015, pp. 25-29. <http://www.librosoa.unam.mx/handle/123456789/306>

En el Derecho Laboral, se presume que la parte que tiene mas posibilidades de acceder a la justicia es el “patrón” ya que cuenta con el recurso necesario para ello, y dado que el acceso a la justicia debe ser proporcional, en el caso específico del procedimiento ordinario laboral, el procedimiento se debe llevar a cabo en igualdad de condiciones para el trabajador que es quien menos posibilidad tiene de acceder a la justicia.

g) Principio de universalidad. - Aplicación extraterritorial de normas jurídicas en virtud de legislaciones internacionales. Este principio, tenido por regulador de la aplicación extraterritorial de la ley junto al de personalidad y al principio real o de defensa, se conoce también como principio de la administración de la justicia mundial. En su virtud, el Estado sujeta a su ley hechos que atentan contra los intereses de todos los Estados, independientemente de quienes los cometan, contra quienes se cometen y donde sean cometidos.

Por otra parte, su ilimitada amplitud se va viendo restringida en el proceso de su eventual concertación legislativa a ciertas infracciones y no a todas.<sup>21</sup>

h) Principio de capacidad contributiva. – En el Derecho Laboral este principio esta enfocado a la capacidad económica de las partes que intervienen en el procedimiento, sabiendo que la parte patronal es quien mayor posibilidad económica tiene y por ende mayor posibilidad de acceder a un veredicto favorable.<sup>22</sup>

Entonces tomando como base este principio y aplicándolo en materia laboral, se predispone que entre las partes que intervienen en el procedimiento laboral, la parte patronal es la que tiene una mayor posibilidad de obtener una representación legal y por ende un mayor acceso a la justicia, dado que el trabajador no cuenta con la capacidad económica para ello.

i) Principio de la personalidad. - Se trata de la aplicación de la ley penal patria al delincuente, el Código Penal da acogida limitada al principio de nacionalidad o personalidad, al disponer que los delitos cometidos en territorio extranjero por un mexicano, sea contra mexicanos o extranjeros, serán penados en la República conforme a las leyes federales si en ellas se

---

<sup>21</sup> Cfr. SUERO Alva, José Saturnino, Contradicción de Tesis Jurisprudenciales, México, Consejo de la Judicatura Federal e Instituto de la Judicatura Federal Escuela Federal, 2008, p. 55, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6100/10a.pdf>

<sup>22</sup> SOBERANES Fernández, José Luis, *Los Principios Generales del Derecho*, México, Porrúa, 2003, p.45, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6100/7.pdf>

encuentra el acusado sin haber sido definitivamente juzgado en el país en que delinquiró, por una infracción que es delictuosa tanto en la República como en el país del delito. Se tiene por derivación o proyección del principio de la personalidad el de inmunidad diplomática, que no aparece expresamente referido en el Código Penal, pero que se haya establecido y regulado, en todo caso, por el derecho internacional.

A criterio del sustentante el principio de personalidad es aplicable en materia laboral en el ámbito de que aquel que accione el procedimiento debe ser la parte interesada en el mismo, y solo esta podrá intervenir obviamente su representante legal pero solo estos podrán conocer sobre el asunto y de igual manera solo la parte patronal que este participada del proceso.

j) Principio real o de defensa. – Es la punibilidad de acciones graves cometidas contra intereses fundamentales del Estado fuera de su territorio. El reconocimiento del principio real, primeramente, en la regla del artículo 2° fracción II del Código Penal, en cuanto tiene por punibles conforme a ese Código los delitos cometidos en los consulados mexicanos o en contra de su personal, cuando no hubieren sido juzgados en el país donde se cometieron, y, en seguida, en la del artículo 4°, en cuanto castiga de acuerdo con las leyes federales mexicanas los delitos cometidos en el territorio extranjero por un mexicano contra mexicanos o por un extranjero contra mexicanos, concurriendo los requisitos que el mismo precepto expresa en sus diversas fracciones, una de las cuales, la III, exige que la infracción por la cual se acusa tenga el carácter de delito en el país en que se ejecutó y en la República.<sup>23</sup>

En materia laboral el principio real o de defensa implica que la falta cometida ya sea por el trabajador o por la parte patronal debe ocurrir en el centro de trabajo, y en el horario laboral, y así poder reunir los elementos de tiempo y lugar que se requieren para dar inicio al procedimiento laboral.

Los principios generales del derecho son el origen o la base de las reglas y participan en el pensamiento de principios, lo que les da prioridad sobre otras fuentes del derecho. Se basan en el respeto por las personas o la naturaleza de las

---

<sup>23</sup> *Ídem.*

cosas. Por lo tanto, se enfatizó que todos los principios legales deben observarse estrictamente.

Por el contrario, aunque el significado o alcance de los principios generales del derecho no es uniforme, y no siempre es coherente, en lo que a la necesidad de describirlos se refiere, como ya se ha dicho, aunque pueda parecer un simple juego.

## **1.2 Principios del Derecho del Trabajo.**

### **1.2.1. Concepto**

El Derecho del Trabajo tiene como finalidad proteger a un grupo vulnerable, desde la perspectiva doctrinal sus principios son característicos al verse reflejados en las resoluciones jurisdiccionales para el equilibrio de los factores de la producción.

Al respecto el maestro uruguayo Américo Plá Rodríguez referenciado por el autor Manuel Diez Selva, ha realizado diversos estudios de estos principios estableciendo y diferenciando sus características, pero al mismo tiempo interrelacionándolos con los Principios Generales del Derecho, menciona que: [...]Los principios constituyen su diferencia específica en la rama en la que se desarrollan, y tal es la importancia de dichos principios, que no es posible que quien siga el Derecho Laboral prescinda de su estudio y consideración. Más aún, acaso sea el gran tema de dicha disciplina, y posiblemente el que mejor deba dominar el jurista laboral, junto con el propio concepto del derecho del trabajo, pues resulta la base sobre la cual se asienta todo el andamiaje de esta rama autónoma, y cuyo dominio permite discernir lo justo en las relaciones entre empleados y empleadores [...].<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> DIEZ Selva, Manuel, "Los principios del Derecho Laboral", *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, Tomo LXIX, Número 273, Enero -Abril 2019, p.325, <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/68617/60572>

Podemos establecer entonces que los principios del derecho laboral surgieron a raíz de la desigualdad legal que existía y aun existe entre el patrón y el trabajador, y así poder salvaguardar los derechos de ambas partes sin transgredir los de la otra parte.

El autor Roberto Muñoz Ramón refiere que los principios rectores del Derecho del Trabajo “[...]son aquellas premisas de política jurídico – laboral que aparecen expresa o tácitamente, consagrados en sus normas [...]”<sup>25</sup>

El Derecho del Trabajo se basa en la protección a los vulnerables y el Estado reivindica sus derechos con bases axiológicas, doctrinales y de justicia social, su trascendencia radica en su carácter proteccionista por lo cual el autor Manuel Diez Selva expresa:

“[...]Puede decirse que el derecho laboral es:

- 1.- el objeto terminativo de la virtud de la justicia en las relaciones laborales en dependencia, individuales y colectivas, entre empleado y empleador, aquel derecho que a cada uno de ellos le corresponde en virtud del vínculo jurídico que los une que es la relación laboral;
- 2.- El conjunto de normas que regulan las mencionadas relaciones laborales entre ambas partes, a fin de lograr un balance en virtud de la justicia en dichas vinculaciones;
- 3.- El conjunto de atribuciones que posee cada una de las partes de la relación laboral;
- 4.- El conjunto de conocimientos propios del jurista respecto de la disciplina que estudia las relaciones descritas.<sup>26</sup>

Con las aseveraciones anteriores, entendemos que el derecho laboral su principal función es la de la protección de los derechos de los mas vulnerables en una relación laboral, como lo es y ha sido la parte obrera.

---

<sup>25</sup> DÁVALOS, José, El Constituyente Laboral, México, UNAM - Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, pp. 67-73, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/1.pdf>

<sup>26</sup> DIEZ Selva, Manuel, “Los principios del Derecho Laboral”, Revista de la Facultad de Derecho de México, México, Tomo LXIX, Número 273, Enero -Abril 2019, p.325, <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/68617/60572>

De acuerdo a los autores mencionados con anterioridad el Derecho del Trabajo regula el equilibrio entre los factores de la producción para salvaguardar los derechos de las partes mediante la justicia social, en palabras del autor Alfredo Montoya Melgar menciona que existe solo un principio del Derecho del Trabajo “[...] que se identifica con la razón de ser del ordenamiento jurídico : el principio de protección del trabajador; todos los demás llamados principios son sino derivaciones o especificaciones de éste tanto en el orden sustantivo como en el procesal [...]”<sup>27</sup>

### **1.2.2. Clasificación de los principios del Derecho del Trabajo.**

Desde el concepto específico y jurídico los principios señalan el camino y actuación de los individuos que intervienen en los procedimientos, al respecto los Doctores Héctor Santos Azuela y Verónica Santos Méndez aseveran que “[...] Los principios que conforman el Derecho del Trabajo son las verdades universales dictadas por la razón, que orientan y encaminan el Estado de derecho; son, por lo tanto, las ideas fundamentales que apuntan y dirigen al Derecho del Trabajo. Han sido considerados como las ideas en las que se basa la Ley, en virtud de las cuales la autoridad deberá resolver el caso o asunto del que se tratare [...]”<sup>28</sup>

El origen más remoto del Derecho del Trabajo surge desde la esclavitud con lo cual la evolución del Derecho Laboral trae consigo la evolución de sus principios y su clasificación con lo cual de forma enunciativa se pueden señalar atendiendo el criterio del autor:

---

<sup>27</sup> MONTOYA Melgar, Alfredo, “Principios y valores en el Derecho del Trabajo”, en Pasco Cosmópolis, Mario, (coord.) *En torno a los principios del Derecho del Trabajo homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez*, México, Porrúa, 2005, p. 22

<sup>28</sup> SANTOS Azuela Héctor y Santos Méndez Verónica, *Fundamentos y reforma del Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2014, pp.40 – 41.

## CUADRO 1 CLASIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

AUTOR	CLASIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHOS DEL TRABAJO
José Ricardo Méndez Cruz	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.El Trabajo como un derecho y un deber social.</li> <li>2.Libertad en el empleo.</li> <li>3.Trabajo digno o decente.</li> <li>4.Igualdad</li> <li>5.Estabilidad en el empleo.</li> <li>6.Aplicación de la norma favorable al trabajador.</li> <li>7.Suplencia de la queja.<sup>29</sup></li> </ol>
Juan Hernández Herrera y Carlos Juárez Suárez	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Principio de equidad.</li> <li>2.De Justicia Social.</li> <li>3.El trabajo es como un derecho y un deber social.</li> <li>4.El trabajo es fuente de dignidad humana.</li> <li>5.La libertad de trabajo es la base y presupuesto del Derecho del Trabajo.</li> <li>6.La igualdad nutre al Derecho del Trabajo.</li> <li>7.El principio de responsabilidad empresarial.<sup>30</sup></li> </ol>
Héctor Santos Azuela y Verónica Santos Méndez	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.La tutela y dignificación de los trabajadores.</li> <li>2.El trabajador no es una mercancía.</li> <li>3.La Libertad de trabajo.</li> <li>4.Libertad sindical.</li> <li>5.Principio <i>in dubio pro operario</i>.</li> <li>6.Trabajo igual salario igual.</li> <li>7.Estabilidad en el empleo.</li> <li>8.Principio de progresión económica.<sup>31</sup></li> </ol>
Manuel Díez Selva	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Principio de antropía.</li> <li>2.Principio protectorio.</li> <li>3.Principio de reciprocidad.<sup>32</sup></li> </ol>
José Dávalos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.La idea de un trabajo como un derecho y deber sociales.</li> <li>2.La libertad de trabajo.</li> <li>3.La igualdad en el trabajo.</li> <li>4.La estabilidad en el empleo.<sup>33</sup></li> </ol>

<sup>29</sup> MÉNDEZ Cruz, Ricardo, *Derecho Laboral*, México, Mc Graw Hill Education, 2014, p.9

<sup>30</sup> HERNÁNDEZ Herrera, Juan y Juárez Suárez, Carlos, *Derecho laboral y la administración de recursos humanos*, México, Grupo Editorial Patria, 2018, p.5.

<sup>31</sup> Cfr. SANTOS Azuela Héctor y Santos Méndez Verónica, *Fundamentos y reforma del Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2014, pp.41 – 44.

<sup>32</sup> DIEZ Selva, Manuel, "Los principios del Derecho Laboral", *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, Tomo LXIX, Número 273, Enero -Abril, 2019, pp.330-346, <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/68617/60572>

<sup>33</sup> DÁVALOS, José, *El Constituyente Laboral*, México, UNAM - Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, pp. 67-73, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/1.pdf>

El cuadro anterior representa los Principios del Derecho del Trabajo en razón al criterio de cada autor, el punto en común son las libertades, derechos, igualdad, equidad y el acceso a la justicia social por parte de la clase trabajadora.

## CUADRO 2 CONCEPTO Y FUNDAMENTO DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

PRINCIPIO DE DERECHO DEL TRABAJO	CONCEPTO	FUNDAMENTO
El Trabajo como un derecho y un deber social.	<p>El Doctor Mario de la Cueva los define como “[...]El derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana [...].</p> <p>La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades [...]”.<sup>34</sup></p>	<p>Artículo 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo.</p>
Libertad de Trabajo	<p>Es facultad del trabajador el dedicarse a la actividad laboral que le convenga, siempre y cuando el trabajo sea lícito. Esta idea se complementa con la libertad contractual de los trabajadores o de sus organizaciones sindicales para determinar y convenir las condiciones generales del trabajo.<sup>35</sup></p>	<p>Artículo 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>Artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo.</p>
Trabajo digno o decente	<p>De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (2021) Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p>	<p>Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo</p>

<sup>34</sup> Dávalos, José, *El Constituyente Laboral*, México, UNAM - Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, p.68, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/1.pdf>

<sup>35</sup> Cfr. Santos Azuela Héctor y Santos Méndez Verónica, *Fundamentos y reforma del Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2014, p. 41

	El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. <sup>36</sup>	
Igualdad A trabajo igual salario igual Igualdad sustantiva Igualdad en el trabajo	A trabajo igual, desempeñado en empresa o establecimiento, puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, deben corresponder sueldos y prestaciones también iguales. <sup>37</sup>  La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. <sup>38</sup>	Artículo 2, 82, 84 de la Ley Federal del Trabajo
Estabilidad en el empleo	En México se protege, cuando menos formalmente, a partir del simple ingreso del trabajador a su trabajo, o a partir del momento de la prestación de sus servicios.  Para el Doctor Mario de la Cueva se define como “[...]Es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación [...]”. <sup>39</sup>	Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo
Principio Protectorio	Aquello de lo cual procede el derecho del trabajo a fin de lograr un cierto equilibrio jurídico entre empleado y empleador en la relación laboral en dependencia, y así permitir el imperio de la justicia en dicho tipo de vinculación particular. <sup>40</sup>	Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.
Principio <i>in dubio pro operario</i>	Principio en virtud del cual, en caso de duda, habrá de preferirse y aplicarse la norma que resulte más favorable para los trabajadores; privilegia la tutela y promoción de	Artículo 2, 3 y 18 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>36</sup> Ley Federal del Trabajo, Artículo 2, [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_310721.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf)

<sup>37</sup> DÁVALOS, José, El Constituyente Laboral, México, UNAM - Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, p.72, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/1.pdf>

<sup>38</sup> Ley Federal del Trabajo, Artículo 2, [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_310721.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf)

<sup>39</sup> DÁVALOS, José, El Constituyente Laboral, México, UNAM - Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, p.73, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/1.pdf>

<sup>40</sup> DIEZ Selva, Manuel, “Los principios del Derecho Laboral”, Revista de la Facultad de Derecho de México, México, Tomo LXIX, Número 273, Enero -Abril, 2019, p.340, <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/68617/60572>

	los intereses de los trabajadores, también conocido como principio <i>in favor prestaris</i> . <sup>41</sup>	
Principio antropía	La especial dignidad del ser humano, y por lo tanto, de todo aquello que le es propio como un atributo, entre los cuales se incluye el trabajo en sentido estricto, implica el fundamento metafísico del derecho laboral como disciplina jurídica, constituyendo un principio particular, basal, primero y esencial. <sup>42</sup>	Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>41</sup> Cfr. SANTOS Azuela Héctor y Santos Méndez Verónica, *Fundamentos y reforma del Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2014, p. 42

<sup>42</sup> DIEZ Selva, Manuel, "Los principios del Derecho Laboral", *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, Tomo LXIX, Número 273, Enero -Abril, 2019, p.332, <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/68617/60572>

### **1.3. Principios Generales del Derecho Procesal del Trabajo.**

#### **1.3.1. Concepto.**

Durante el desarrollo del presente capítulo se han abordado desde la generalidad los Principios Generales del Derecho, los Principios del Derecho del Trabajo, la forma en que se complementan y diferencian entre unos y otros.

Al abordar el concepto del Derecho Procesal del Trabajo, se deben interpretar los procesos laborales a partir de los principios que lo rigen, el jurista Jorge Eduardo Carrillo Velázquez refiere los procesos en razón a sus principios se dividen en los siguientes:

- a) “[...] Publicísticos. - Son los procesos que surgen del derecho sustantivo público en ellos la apertura o cierre de las etapas o faces procesales se realiza por parte o intervención del juzgador.
- b) Dispositivos. - Son aquellos que tienen su origen del derecho sustantivo privado, cuyos principios permean el derecho adjetivo; basado en el que el juzgador no puede aperturar o cerrar las etapas de oficio, sino por la voluntad y solicitud de las partes, generando, como consecuencia, la preclusión.
- c) Justicia social. – En estos procesos se veneran las formalidades esenciales que rigen el procedimiento, pero se obvian las formalidades, puesto que las partes disponen de la apertura y cierre de las etapas procesales; también la autoridad jurisdiccional tiene el deber de adelantar el proceso y requerir la actuación de las partes para evitar la caducidad.

Con base a lo anterior, el proceso del trabajo se rige por el principio de justicia social, que se funge como el mecanismo para corregir, por vía de la equidad, las desigualdades económicas y sociales [...]”.<sup>43</sup>

Con la acepción anterior entendemos que el Derecho Procesal Laboral parte del derecho social, que esta basado en la implementación de normas que regulen el correcto desarrollo del procedimiento laboral en el que intervienen la parte patronal y la parte obrera, y la ejecución de la acción jurisdiccional debe ser a petición de alguna de las partes que intervienen.

---

<sup>43</sup> CARRILLO Velázquez, Jorge Eduardo, *Nuevo proceso del trabajo*, México, Editorial Flores, 2021, p.23

En el transcurrir del tiempo el Derecho Procesal del Trabajo ha acogido diferentes principios para dar respuesta a las necesidades de los grupos vulnerables, esta función es encomendada a los juzgadores quienes, apegándose a la normatividad vigente y las bases doctrinales del Derecho del Trabajo, deben dirimir las controversias suscitadas entre las partes y que se han puesto de su conocimiento, por lo cual, deben evaluar los hechos, argumentos y pruebas aportadas en el procedimiento.

Con base a lo anterior, los juzgadores deben redactar sentencias y/o laudos armónicos entre las normas jurídicas, los hechos probados por las partes y las directrices doctrinales, desde la perspectiva filosófica los principios del Derecho Procesal del Trabajo:

“[...]son las máximas o verdades universales del derecho procesal del trabajo que han servido para orientar la ley positiva (...) el Derecho Procesal Laboral se rige por principios especiales y particulares le han otorgado autonomía, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, siguiendo los principios doctrinales determina el proceso del derecho del trabajo como 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 [...]”.<sup>44</sup>

El Derecho Procesal del Trabajo desde su nacimiento tiene como finalidad la protección de los derechos de las partes que intervienen en los procedimientos laborales a fin de equilibrar la justicia social entre las partes que intervienen.

Los autores Jorge Martínez Martínez y Laura Celia Pérez Estrada, en relación con la reforma del 2021 mencionan que en la estructura del Derecho Procesal del Trabajo:

“[...] al nacer la justicia social, se necesitaba un instrumento que regulara el cómo el trabajador debe enfrentarse a una situación de soslayo en sus derechos laborales, surgiendo así los procesos para su defensa. Como primera premisa aparecen los principios -llamados también verdades

---

<sup>44</sup> Cfr. TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Trillas, 2da. Ed., México, p. 19.

universales o máxima- que regulan el derecho positivo en materia laboral y que sirven para regular el actuar de las autoridades jurisdiccionales en materia del trabajo [...]”<sup>45</sup>

### **1.3.2. Clasificación de los Principios del Derecho Procesal del Trabajo**

La conceptualización de los principios del Derecho Procesal del Trabajo en específico con los Derechos del Trabajo guían el actuar de las autoridades laborales y las partes en los diferentes conflictos en materia del trabajo, por lo que su clasificación se puede efectuar desde diferentes perspectivas:

a) “[...] Atendiendo a sus principios.

1. Expresos. – Son los que se encuentran incluidos en las normas jurídicas (constitución, ley, reglamentos)-
2. Tácitos. – Son las consecuencias lógicas de los expresos, y se derivan de la interpretación legal, principalmente plasmados en la doctrina y ratificación en la jurisprudencia.

b) Atendiendo su especificidad.

1. Generales. – Son adaptables a todos los procesos sin importar su naturaleza.
2. Específicos. – Son propios de una especie de proceso o procedimientos.

c) Atendiendo la norma de la que derivan.

1. Constitucionales. – Porque se encuentran plasmados en el texto supremo.
2. Convencionales. – Porque nacen de un tratado internacional.
3. Extensión. – De alguna declaración internacional o de un protocolo.
4. Legales. – Porque se encuentran en una ley establecida [...]”<sup>46</sup>.

Atendiendo las características y naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo y del Derecho Procesal del Trabajo a continuación se enuncian los principios procesales, en consideración a aquellos que prevalecieron antes de la reforma del año 2019 y los que actualmente rigen el proceso ordinario.

---

<sup>45</sup> MARTÍNEZ Martínez, Jorge y PÉREZ Estrada, Laura Celia, *Derecho procesal del Trabajo*, Oxford University Press, México, 2019, p.6

<sup>46</sup> CARRILLO Velázquez, Jorge Eduardo, *Nuevo proceso del trabajo*, México, Editorial Flores, 2021, p.48.

### CUADRO 3 CLASIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

AUTOR	CLASIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Rafael Tena Suck e Hugo Ítalo Morales. <sup>47</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Publicidad</li> <li>2.Gratuidad</li> <li>3.Inmediatez</li> <li>4.Oralidad</li> <li>5.Dispositivo</li> <li>6.Economía</li> <li>7.Sencillez</li> <li>8.Concentración</li> <li>9.Suplencia</li> <li>10.Conciliatorio</li> </ol>
Jorge Martínez Martínez y Laura Celia Pérez Estrada. <sup>48</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Inmediación procesal</li> <li>2.Inmediatez</li> <li>3.Continuidad</li> <li>4.Celeridad</li> <li>5.Veracidad</li> <li>6.Concentración</li> <li>7.Economía procesal</li> <li>8.Sencillez procesal</li> <li>9.Publicidad</li> <li>10.Gratuidad</li> <li>11.Oralidad</li> <li>12.Conciliatorio</li> <li>13.Dispositivo o a instancia de parte</li> <li>14.Suplencia de la queja</li> <li>15.Subsanador</li> </ol>

Los principios que rigen los procesos laborales están enfocados en salvaguardar la igualdad y seguridad jurídica en los actos procesales.

<sup>47</sup> TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Trillas, 2da. Ed., México, p. 19 – 24.

<sup>48</sup> MARTÍNEZ Martínez, Jorge y PÉREZ Estrada, Laura Celia, *Derecho procesal del Trabajo*, Oxford University Press, México, 2019, pp.8-9

**CUADRO 4 CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

<b>PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE</b>	
<b>PRINCIPIO</b>	<b>CONCEPTO</b>
Publicidad	<p>Constituye un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas, es una garantía para que el proceso se desarrolle en forma limpia y honesta, respetando sus reglas fundamentales. Se pretende que los terceros influyan con su presencia en el comportamiento de la autoridad; el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo previene que “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 o las buenas costumbres.</p>
Gratuidad	<p>La gratuidad en el procedimiento laboral deriva del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra enuncia: nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacer justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.</p> <p>El artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo establece que las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causaran impuesto alguno. 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 laborales son gratuitas.</p>
Inmediatez	<p>Consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje debe estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia. Por ello las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe, así mismo los miembros de la Junta podrán libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervienen en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano por la naturaleza misma de los intereses en juego.</p>
Oralidad	<p>El Derecho Procesal Laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad, por esta razón se ubica como un proceso eminentemente oral.</p> <p>Se afirma que por dicha característica predomina la palabra hablada, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no haya nada escrito ya que no podía concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia grafica ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto.</p>

Dispositivo <sup>49</sup>	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. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte. Lo anterior supone que el juzgador solo actúa a petición de los promoventes, los romanos decían “ <i>Nemo iudex sine actore</i> ”, no hay juez sin partes.
Economía	Frecuentemente se confunde con el de gratuidad, el de concentración y también con el de sencillez, por los vínculos tan estrechos que guarda con ellos; el principio de economía tiene implicaciones patrimoniales y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral.
Sencillez	Este principio se aplica a los casos en los cuales directamente los interesados comparecen ante los tribunales a defender sus derechos. Consecuentemente no se les encauza por reglas rígidas o formularias.
Concentración	De acuerdo con la naturaleza del Derecho Laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación.
Suplencia	Constituye una salvedad al derecho estricto porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que estas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas a la demanda, sino que deben subsanar las omisiones cuando no contenga las pretensiones que deriven por ley de la acción ejecutada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.  De lo anterior se colige que suplir las irregularidades de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones: la de la falta de algo y la de imperfección. El sector patronal se pronunció en contra de este principio introducido en el procedimiento laboral, porque rompe con la paridad procesal, la cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo.  Este principio opera a favor del trabajador en conflictos obrero - patronales, o en caso de demandas de sus beneficiarios
Conciliatorio	Incluido en la reforma de 2012, pero aplicado desde antaño, durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo, las juntas procuren que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación.

**FUENTE:** Cuadro realizado por el autor con información de TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Trillas, 2da. Ed., México, p. 19 – 24.

---

<sup>49</sup> *Ídem.*

La evolución del Derecho Procesal del Trabajo en México, trajo consigo la ampliación y conservación de los Principios aplicados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje pero ahora aplicado por los Tribunales Laborales en el Nuevo Procedimiento Ordinario Laboral, los cuales se enumeran, y conceptualizan en el siguiente cuadro:

## CUADRO 5 CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

<b>PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL ANTE LOS TRIBUNALES LABORALES</b>	
<b>PRINCIPIO</b>	<b>CONCEPTO</b>
Inmediación procesal	Toda actuación rendida por las partes será ante los tribunales laborales, de manera específica ante el juez, quien en el momento procesal oportuno será el encargado de aplicar el derecho al caso concreto; entonces, sus pretensiones, excepciones, pruebas y alegatos deben ser verdidas en su presencia.
Inmediatez	Debe prevalecer lo que se ha declarado en primer término, como en el caso de la prueba testimonial; prevalece lo primero que se ha expresado sobre lo subsecuente, así como los hechos confesados en la demanda.
Continuidad	Se refiere a que las audiencias en el juicio se lleven cabo sin interrupciones o diferimientos; por ello, desde la reforma de 2012 a la ley de la materia se suprimió el diferimiento de la audiencia por la celebración de platicas conciliatorias.
Celeridad	Los tribunales deben cumplir con los términos establecidos por la ley, pues una justicia tardía se convierte en injusticia. La celeridad se encuentra en estrecha relación con el debido proceso, ya que los conflictos laborales en algunos casos afectan la subsistencia del trabajador.0
Veracidad	En el proceso laboral debe buscarse la obtención de la verdad histórica o material sobre la verdad formal, lo que debe aplicarse desde luego a todas las probanzas que obran en el proceso, ya que de lo contrario el juez se ve impedido para dictar una sentencia objetiva y justa.
Concentración	De acuerdo con la naturaleza de estos juicios, la ley reglamentaria busca que sean breves en su tramitación y evita la dispersión de actuaciones procesales, al advertir en primer lugar que los colitigantes pueden designar a un representante común, salvo intereses opuestos, según lo marca el artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo; en segundo lugar, los incidentes se tramitarán en la misma cuerda o expediente, salvo que la ley prevea, sustanciándoles y resolviéndolos de plano, para la continuación del juicio; por último, no admite recursos ordinarios para contravenir sus resoluciones tal como lo impone el numeral 848 del Código Laboral.
Economía procesal	Suele confundirse con los principios de concentración y sencillez; no obstante, este “tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral”. Al simplificarse por medio de la oralidad, de la concentración de audiencias y de los incidentes, el proceso logra disminuir el dispendio de los gastos que se ocasionen.
Sencillez procesal	Al advertirse en la ley: “En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, nos e exigirá forma determinada...” se da preponderancia al operario, toda vez que como parte de los grupos vulnerables se encuentra en total desventaja frente al patrón (económica y jurídica), por ello elimina del proceso todo tecnicismo jurídico.
Publicidad	Refiere que las audiencias y diligencias practicadas por los tribunales laborales se efectuarán en presencia de todas las personas, no solo los interesados, sino del público en general, siempre y cuando no se transgreda el derecho a la intimidad o se trate de menores.

Gratuidad	Se deduce de la obligación que tiene el Estado para administrar justicia sin costo alguno.
Oralidad	Este principio dispone la preeminencia de la palabra hablada sobre la escrita.
Conciliatorio	Producto de la reforma laboral de 2012, por tanto, el proceso laboral tendrá la conciliación como prioridad para solucionar un conflicto laboral, pudiéndose dar en todo momento del proceso hasta antes del cierre de instrucción.
Dispositivo o a instancia de parte	Consiste en el interés jurídico y procesal que deban tener las partes, sea por sí mismas o por sus representantes, para actuar e impulsar el proceso. Para que el Estado intervenga a través de su poder jurisdiccional es necesaria la instancia o promoción de los interesados que consideren lesionados sus derechos laborales; por tanto, el tribunal no puede actuar de oficio: se necesita el reclamo o demanda de parte interesada.
Suplencia de la queja	La ley crea una tutela especial como este principio, al advertir que, si una demanda instaurada por el trabajador se encuentra incompleta o si son incongruentes las prestaciones con los hechos, el tribunal subsanará esta en el momento de su admisión, sin que esto implique que la autoridad laboral se convierta en la redactora de la promoción; va más bien en el sentido de advertir cualquier revocación a sus acuerdos y de no esperarse hasta que ya esté pronunciada la sentencia.
Subsanador	El juzgador no debe sujetarse a las prestaciones manifestadas en el escrito inicial de demanda, sino, debe subsanar las omisiones o irregularidades, previniendo al actor para que la demanda sea corregida, pero sin que se alteren los hechos aducidos en que funde su acción.

**FUENTE:** Cfr. Cuadro realizado por el autor con información de MARTÍNEZ Martínez, Jorge y PÉREZ Estrada, Laura Celia, Derecho procesal del Trabajo, Oxford University Press, México, 2019, pp.8-9

Tal y como se muestra en los cuadros anteriores los principios procesales laborales sirven de base para que los litigantes y las autoridades, tengan los elementos necesarios para garantizar un acceso a la justicia pronta y expedita.

El autor Néstor de Buen, refiere a los principios implícitos:

1.“[...]Desigualdad procesal: Se presenta principalmente al imponerle la carga de la prueba al patrón, estableciéndose en el artículo 784 que aquel está obligado a conservar documentos y a exhibirlos en el momento que se le requiera; en caso contrario, se presumirán por ciertos los hechos relatados por el operario. De ahí que se afirme que el Derecho Procesal del Trabajo crea una desigualdad jurídica en contra del patrón para equilibrar la desigualdad económica que existe en contra del trabajador.

2.Libre elección del foro para el trabajador: El artículo 700 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, prevé que en los conflictos individuales el actor podrá escoger la competencia del tribunal por razón de territorio: en donde se haya celebrado el contrato de trabajo, en el domicilio del demandado o en el lugar donde haya prestado sus servicios, y de ser varios lugares, el último de ellos.

3.Preclusión procesal: Cuando haya fenecido el término procesal conferido a las partes para ejercitar un derecho, se tendrá por perdido, sin necesidad de acusar rebeldía, según lo dispone el artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo.

4.Impulso procesal en beneficio del trabajador en su carácter del actor: El tribunal, de conformidad con los numerales 771 y 772 del Código Laboral, tiene la obligación de vigilar el impulso procesal para que los juicios no queden inactivos hasta dictar sentencia, pero cuando se advierta que el trabajador no ha promovido en un lapso de 45 días, se le apercibirá para que lo haga: en caso de no hacerlo, operará la caducidad.

5.Admisión de todos los medios: El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo dice que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, incluyendo los que tengan que ver con las tecnologías de la información y los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

6.Libertad de interrogatorio: Es la libertad que tienen las partes para interrogar a las personas que intervengan en el desahogo de la prueba.

7.Libertad probatoria del tribunal: El órgano jurisdiccional podrá hacerse de todo medio de prueba que crea conveniente para crear convicción en el momento de juzgar; a estas se les llama pruebas para mejor proveer.

8. Resolución en conciencia: Deducido del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las sentencias que dicten los tribunales serán “a verdad sabida y buena fe guardada”.

9. Claridad y congruencia de las sentencias: El diverso 842 del multicitado ordenamiento, indica que las resoluciones que diriman la controversia laboral deberán ser claras y congruentes entre lo que se pide y se otorga.

10. Fijación de la condena en cantidad líquida: Mayormente las sentencias, cuando se trate de prestaciones económicas, fijan la condena en cantidad líquida; el incidente de liquidación será un a medida excepcional.

11. Irrevocabilidad de las propias resoluciones: Los tribunales no pueden revocar sus resoluciones; por tanto, no opera recurso alguno en su contra.

12. Reconsideración: Como se indicó anteriormente, no se admiten recursos ordinarios en el procedimiento, pero sí se admite el recurso de reconsideración contra las providencias cautelares [...]”<sup>50</sup>

“[...] Los gobernados tienen el derecho, que el Estado, a través del proceso legislativo, reconoce, determina, establece o regula sus derechos. Pero para el caso de omisión o deficiencia de quien tiene la obligación, solamente podrán disfrutar del derecho de que se trate, si cuentan con la oportunidad de hacerlo valer ante el órgano jurisdiccional competente, y este, aplicando la normatividad vigente, obliga al incumplido, a acatarla [...]”<sup>51</sup>

Los principios del Derecho Procesal Laboral marcan las directrices con las cuales las partes que intervienen deberán regirse para así garantizar una justicia equitativa.

---

<sup>50</sup> MARTÍNEZ Martínez, Jorge y PÉREZ Estrada, Laura Celia, Derecho procesal del Trabajo, Oxford University Press, México, 2019, pp.9-10.

<sup>51</sup> LACAVE Berumen María *et al*, “El proceso laboral en México. Visión jurisprudencial”, en Kurczyn Villalobos, Patricia y Tena Suck, Rafael (coord.), Temas selectos de derecho laboral. *Liber amicorum*: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, p.177, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/9.pdf>

## CAPITULO II

### ÓRGANOS JURISDICCIONALES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MÉXICO

#### **2.1 Concepto de órganos jurisdiccionales en materia laboral en México.**

El surgimiento del Derecho del Trabajo marca sus inicios durante la Revolución Industrial, los movimientos sociales tenían como objetivo el reconocimiento por parte de la parte patronal y la inserción en el orden jurídico por parte del Estado.

Con ese antecedente, surge la noción de que sería de suma importancia crear instituciones que regularan a los factores de la producción, por lo que, el organismo más importante, internacionalmente hablando en la impartición de la justicia social es la Organización Internacional del Trabajo, “[...] la cual fue creada en el año de 1919, como parte del Tratado de Versalles que dio fin a la Primera Guerra Mundial, y reflejó la idealización de que la justicia social es un factor esencial para alcanzar una paz universal y permanente [...]”<sup>52</sup>, su relevancia es la integración tripartita con representantes de los Estados, de los empleadores y de los trabajadores a fin de establecer la armonía entre la prestación del trabajo personal subordinado y la remuneración que estos tendrían por el mismo.

Para entender el tema de órganos jurisdiccionales, se debe establecer el concepto de jurisdicción “[...] Es el conjunto de atribuciones que tiene el Estado, para ejercerlas, por conducto de alguno de sus órganos o por medio de árbitros, con aplicación de normas jurídicas generales e individualizadas, a los diversos actos y hechos que se susciten con motivo de los planteamientos de posiciones concretas en controversia [...]”<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Historia de la OIT*, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

<sup>53</sup> ARELLANO García, Carlos, *Teoría General del Proceso*, México, 12ª. Edición, Porrúa, p. 340.

Desde el punto de vista del autor Carlos Vargas Baca los órganos jurisdiccionales en el Estado Constitucional Democrático “[...] son aquellos que cumplen la función de resolver los conflictos sometidos a su conocimiento y es claro que no sólo las partes, sino la sociedad en su conjunto, esperan de ellos una solución justa y apegada a Derecho [...]”<sup>54</sup>

Las instituciones creadas por los Estados para dirimir las diversas controversias planteadas en el ámbito de su competencia, por tanto, estas instituciones realizan dos funciones importantes que se entrelazan:

1.“[...] La función jurisdiccional es la que va encaminada específicamente a la realización y salvaguarda de dichos valores. La impartición de justicia, que supone dar y reconocer a cada cual su derecho, es función imprescindible para resolver los inevitables conflictos que se suscitan en el seno de la sociedad. El Estado, por virtud de su Constitución, tiene la obligación de establecer un sistema que asegure la efectiva realización de la justicia por medio de la creación de tribunales que se ocupen de pronunciar el derecho aplicable y dirimir las controversias surgidas en el seno de la sociedad, y mejor aún, cumpliendo con la misión de preservar el orden jurídico y constitucional, lleven a cabo una función de control de los actos de los órganos del Estado que pudieren violar o contravenir a la Constitución misma

2.Impartición de Justicia. - Si se habla de función jurisdiccional, se debe reconocer que se trata de una actividad de carácter eminentemente público, en vista de que, en razón de la necesidad de mantener la paz y el orden social, el Estado asume constitucionalmente la misión de la impartición de justicia, restringiendo a contadísimos casos, además excepcionales, la defensa privada [...]”<sup>55</sup>

Las funciones anteriores, en el caso concreto en México se atribuyen al Poder Judicial, el cual su fundamento en la Carta Magna, “[...]Artículo 94.- Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en

---

<sup>54</sup> VARGAS Baca, Carlos, Los principios que rigen las decisiones de los magistrados del Tribunal Electoral, Senado de la República, LXII - LXIII Legislaturas, Comisión de Justicia, [https://www.senado.gob.mx/comisiones/justicia/docs/Magistrado1/VBC\\_ensayo.pdf](https://www.senado.gob.mx/comisiones/justicia/docs/Magistrado1/VBC_ensayo.pdf)

<sup>55</sup> ORTEGA Medina, Claudia, “La función jurisdiccional del Estado”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, Tomo XL, Núms. 172-173-174, Julio-Diciembre, 1990, p. 130 y 146, <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/issue/view/1563>

un Tribunal Electoral, en Plenos Regionales, en Tribunales Colegiados de Circuito, en Tribunales Colegiados de Apelación y en Juzgados de Distrito [...] <sup>56</sup>

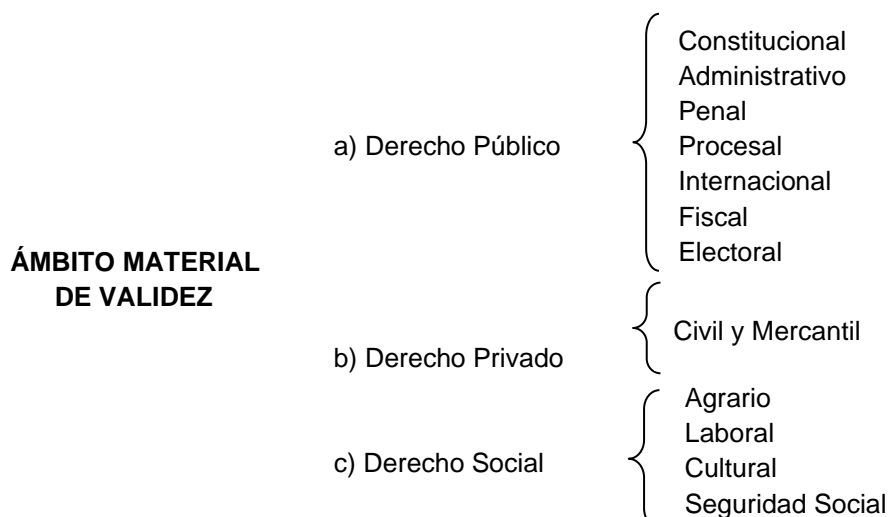
Estas funciones de impartición de justicia en México están encomendadas a dos organismos, el primero de ellos las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Local y Federal) las cuales dejaron de recibir nuevos juicios a partir de la reforma de 2019 y actualmente los Tribunales Laborales.

### 2.1.1 Naturaleza Jurídica.

El Derecho del Trabajo tiene como base fundamental la protección de un grupo vulnerable, sin embargo, los teóricos más tradicionales al surgir esta nueva rama del Derecho no sabían en que ámbito de validez clasificarlo, al ser una rama mixta, desde un punto de vista puntual el Doctor Germán Cisneros Farías expresa:

“[...]De acuerdo con el ámbito de validez del Derecho, se divide en tres grupos:  
 1.[...]Derecho Público: Atañe a la cosa Pública.  
 2.Derecho Privado: Conciene a la utilidad de los particulares.  
 3.Derecho Social: Tutela los derechos de la sociedad, en su conjunto, trata de igualar a los menos favorecidos socialmente [...]” <sup>57</sup>

#### DIAGRAMA 1 CLASIFICACIÓN DEL DERECHO DE ACUERDO CON SU ÁMBITO DE VALIDEZ



Fuente: Cisneros Farías, Germán, Teoría del Derecho, 2da. Ed. México, Mc Graw Hill, pp. 84-85.

<sup>56</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

<sup>57</sup> CISNEROS Farías, Germán, Teoría del Derecho, 2da. Ed. México, Mc Graw Hill, pp. 84-85.

El surgimiento y clasificación del Derecho siempre ha generado incertidumbre entre los juristas, ya que determinar el donde, cuando y como clasificarlo aun en la actualidad resulta difícil para los estudiosos del derecho, en ese sentido y con base a lo investigado en el presente trabajo, determinar la naturaleza jurídica o el inicio del Derecho en específico de la materia laboral, es de suma importancia para así poder clasificarlo en la rama del derecho social, dado que su principal función es la protección de los derechos de los trabajadores.

Ésta tercera rama del Derecho equilibra a los sujetos en razón del más fuerte con el más débil, en palabras de los autores Juan Hernández Herrera y Carlos Juárez Suárez, el Derecho Social es “[...] el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de aquellos individuos socialmente débiles, para lograr una convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico [...]”<sup>58</sup>.

Dentro de la rama del Derecho del Trabajo, con base a su estructura, se encuentra el Derecho Procesal del Trabajo la cual es un conjunto de normas encargada de dirimir las controversias entre patrones con trabajadores, patrones con patrones, trabajadores con patrones y trabajadores con trabajadores entre otros; hasta antes de la reforma de 2019 en México, las instituciones que dirimían estas controversias lo eran las Juntas de Conciliación y Arbitraje el doctrinario Manuel Jiménez López establece que: “[...] La administración de la justicia laboral en nuestro país tiene perfiles propios, sin tener parentesco con alguna otra legislación extranjera, independiente de la administración de la justicia impartida por el Poder Judicial, ya que es encomendada a organismos que representan los intereses de las partes en conflicto, salvaguardando siempre el interés general por conducto del representante del gobierno [...]”<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> HERNÁNDEZ Herrera, Juan y Juárez Suárez, Juan, Derecho laboral y la administración de recursos humanos, México, Grupo Editorial Patria, 2017 p. 7.

<sup>59</sup> JIMÉNEZ López, Manuel, “La Constitución general de los Estados Unidos Mexicanos y las Juntas de conciliación y arbitraje”, en Gámiz Parral, Máximo N. (coord.), *Las entidades federativas y el derecho constitucional*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003, p.306 – 308, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1165/15.pdf>

En el sentido estricto el carácter social en el Derecho del Trabajo le brinda características especiales en la impartición de justicia, en el caso de México, aunque actualmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje evolucionaron a ser Tribunales del Trabajo adscritos al Poder Judicial, no han dejado de funcionar y son el antecedente más importante en la impartición de justicia en materia laboral, para explicar las propiedades particulares de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el jurista Bassols es el referente en razón a sus diversos estudios de estas instituciones:

“[...] Las Juntas solo deberían tener intervención como organismos arbitrales para solucionar conflictos colectivos, pero de ninguna manera los individuales, previniendo en si trabajo el establecimiento de los tribunales laborales mexicanos que a su juicio no existían en nuestro país.

Para llegar a esta conclusión utilizo tres sistemas de interpretación:

- a) Interpretación autentica, en donde examina las ideas del constituyente, pero haciendo referencia únicamente a lo expuesto por el diputado José Natividad Macias, parte importante en el proyecto presentando por el ingeniero Pastor Rouaix que elaborara el anteproyecto que después fue aprobado como artículo 123 constitucional.
- b) Interpretación comparada que tiene como finalidad analizar la Constitución y la forma en que funcionan los organismos similares a las juntas existentes en la legislación extranjera tales como Francia, Bélgica, Inglaterra, Estados Unidos, que a su criterio fueron tomados como modelo por el diputado Macias.
- c) Interpretación racional o directa al analizar las fracciones XX y XXI el artículo 123, llegando a concluir que las Juntas únicamente pueden conocer de los conflictos colectivos dado que los patrones pueden conocer de los conflictos colectivos y que pueden dejar de someterse al Arbitraje de las Juntas, en este trabajo Bassols concluye, que deben de crearse los Tribunales de Trabajo especiales, asignándoles competencia para resolver los conflictos individuales al lado de las juntas que tendrían como función resolver los conflictos colectivos.

Un nuevo estudio sobre la naturaleza de las Juntas, afirma que el criterio aportado por la Suprema Corte es el más la aceptado, ya que previene que las Juntas no sean ni tribunales comunes ni Juntas de Conciliación y Arbitraje sino simple y llanamente los Tribunales del Trabajo, es decir organismos con

jurisdicción específicamente determinada y limitada a los conflictos jurídicos laborales.

Las funciones que realizaban las Juntas, se consideraban que eran tradicionales: legislativa, administrativa y jurisdiccional, pero que al realizarlas las Juntas, adquieren el compromiso de ejercerlas con una función social en beneficio de la clase más vulnerable, esto es a los trabajadores: la justicia social en ejercicio, concluye que las juntas son tribunales especiales especializadas en Derecho del Trabajo y de la previsión social que constituyen un cuarto poder con facultades de decidir jurisdiccionalmente todo tipo de conflictos obrero patronales [...]”<sup>60</sup>.

Posterior al estudio de Bassols, y en relación con la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el año 2011 la Suprema Corte de Justicia de la Nación refiere sus funciones en relación con ser Órganos Jurisdiccionales<sup>61</sup>:

Registro digital: 160832

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materias(s): Común, Laboral

Tesis: XIX.1o.P.T. J/6 (9a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro I, Octubre de 2011, Tomo 3, página 1545

Tipo: Jurisprudencia

JUNTAS Y TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, AL TENER LA NATURALEZA DE ÓRGANOS JURISDICCIONALES, LOS REQUERIMIENTOS PARA QUE CUMPLAN EJECUTORIAS DE AMPARO DEBEN HACERSE DIRECTAMENTE A ELLAS, POR NO TENER SUPERIORES JERÁRQUICOS (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 105, PÁRRAFO PRIMERO, DE LA LEY DE AMPARO).

De conformidad con diversos criterios del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre ellos la tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo XXIX, página 274, de rubro: "JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE."; se advierte que las Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje al tener la naturaleza de órganos jurisdiccionales no tienen superiores jerárquicos, dicho aspecto las inscribe en el elenco constitucional de las entidades que conforman el sistema de administración

---

<sup>60</sup> *Ídem*.

<sup>61</sup> Tesis: XIX.1o.P.T. J/6 (9a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro I, Octubre de 2011, Tomo 3, p. 1545, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/160832>

de justicia, razón por la cual, su actuación se encuentra regida por los principios de imparcialidad, autonomía e independencia jurisdiccional, cuya característica en el ejercicio de la función judicial presupone la inexistencia de relaciones de subordinación o superioridad jerárquica, fundada de modo relevante en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que si se reconociera la existencia de relaciones de jerarquía o mando capaces de someter a los tribunales, aunque sea en cualquier grado, entonces la jurisdicción sería funcionalmente desnaturalizada. Por lo anterior, resulta inconcuso que los requerimientos de cumplimiento a las ejecutorias de amparo deben hacerse directamente a dichos tribunales del trabajo, de conformidad con el artículo 105, párrafo primero de la Ley de Amparo.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 699/2009. 21 de abril de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Emmanuel G. Rosales Guerrero. Secretaria: María Concepción Maldonado Salazar.

Amparo directo 888/2009. Patricia Sánchez Vázquez. 29 de abril de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: María Lucila Mejía Acevedo. Secretaria: María Concepción Maldonado Salazar.

Amparo directo 622/2009. Gabriel León Pérez. 8 de julio de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: María Lucila Mejía Acevedo. Secretaria: María Concepción Maldonado Salazar.

Amparo directo 80/2010. Jesús García Rojas. 12 de agosto de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: María Lucila Mejía Acevedo. Secretaria: María Concepción Maldonado Salazar.

Amparo directo 909/2009. A.C. Servicios Corporativos, S.C. 12 de agosto de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: María Lucila Mejía Acevedo. Secretaria: María Concepción Maldonado Salazar.

#### Notas:

Por instrucciones del Tribunal Colegiado de Circuito, la tesis que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXII, octubre de 2010, página 2737, se publica nuevamente con la modificación en el precedente que el propio tribunal ordena.

Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 375/2011, de la que derivó la tesis jurisprudencial 2a./J. 36/2011 (10a.) de rubro: "JUNTAS Y TRIBUNALES LABORALES. NO TIENEN SUPERIOR JERÁRQUICO PARA EFECTOS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS SENTENCIAS DE AMPARO."

Hasta antes de la reforma de 2019 la Ley Federal del Trabajo reconocía la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo<sup>62</sup>; respecto a los Tribunales Laborales son reconocidos en el mismo artículo, pero del Código del Trabajo actual<sup>63</sup>.

### 2.1.2 Competencia

Para que la intervención de las autoridades en las controversias que se suscitan entre trabajadores y patrones sea apegada a derecho, éstas deben tener las facultades otorgadas por la ley, estas facultades se denominan en la Teoría General del Proceso como competencia que cumple con las siguientes características:

“[...]Lo básico en el concepto es que se tiene aptitud para desempeñar la función jurisdiccional pues, de allí deriva que el órgano sea jurisdiccional:  
a)La aptitud entraña una posibilidad de poder hacer algo. Si el órgano jurisdiccional es competente, está en condiciones de intervenir.  
b)La aptitud es una cualidad que se otorga a un órgano del Estado, cuando hablamos de competencia. Si la aptitud se otorga a un particular, no podemos llamarle competencia, sino que llamamos capacidad. La aptitud es una expresión genérica que comprende tanto la competencia como la capacidad. La aptitud referida a gobernados se denomina capacidad. La aptitud referida a órganos del Estado, gobernantes, se denomina competencia. Por tanto, siempre ha de ser titular de la competencia un órgano del Estado. “[...]”<sup>64</sup>.

La teoría procesal establece que, la competencia es el primer elemento trascendental por determinar en el procedimiento jurisdiccional, este elemento no solo es en materia laboral, sino en cualquier materia, dígame civil, familiar, mercantil, penal, etcétera, desde la óptica en materia del trabajo la demanda que se presenta ante un Tribunal Laboral incompetente, éste tiene la facultad de declinar al Tribunal competente a fin de evitar la nulidad de lo actuado.

---

<sup>62</sup> Ley Federal del Trabajo 2012, [https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo\\_social/docs/marco/Ley\\_FT.pdf](https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf)

<sup>63</sup> Ley Federal del Trabajo 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

<sup>64</sup> ARELLANO García, Carlos, *Teoría General del Proceso*, México, 12ª. Edición, Porrúa, p. 351.

Desde un concepto amplio para comprender mejor ¿qué es la competencia? el autor Carlos Reynoso Castillo nos menciona:

### CUADRO 6 CONCEPTO DE COMPETENCIA

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Competencia constitucional de los tribunales.	Es la capacidad exclusiva de los tribunales de un fuero, el conocimiento del asunto que, de conformidad con los dispuesto en los preceptos de Ley fundamental le corresponde para juzgar sobre determinadas materias.
Competencia de un órgano	Determina los límites en los cuales un órgano puede actuar frente a los particulares.
Competencia jurisdiccional de los tribunales.	Es la capacidad de un órgano, parte integrante de un tribunal, para conocer con exclusión de los demás órganos que dependen del mismo tribunal y tribunales del mismo fuero, de un asunto determinado.

FUENTE: Cuadro realizado por el autor con información de CHAVEZ Castillo, Raúl, *Diccionario práctico de derecho*, Porrúa, México, 2da Edición, 2009, p. 51

La competencia de los órganos jurisdiccionales en materia laboral encuentra su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos apartado A fracción XXXI y apartado B fracción XII.

Para el Doctor Héctor Santos Azuela en el año de 2010, antes de las reformas laborales y la transición al nuevo modelo de justicia laboral en México, explicaba la competencia que existía en materia del trabajo hasta ese momento:

“[...] Dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la competencia federal se fija de manera expresa en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123. Y se establece, por tanto, que el resto de las materias es de competencia local.

Se ha acuñado, así, la fórmula de que habrá de entenderse local todo lo que no se fije como de competencia federal. Por razones de necesidad fueron creadas, desde 1976, juntas federales especiales de Conciliación y Arbitraje en lugares estratégicos de la Federación.

Tanto en el marco local como en el federal, las Juntas se dividen y conocen por diferentes materias; el legislador señala (en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional y en el artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo) entre las principales materias de carácter federal: la rama textil, la

eléctrica, la cinematográfica, la hulera, la azucarera, la minera, la metalúrgica y siderúrgica, así como la vidriera, la automotriz y la de ferrocarriles [...]”<sup>65</sup>

## 2.2 Órganos jurisdiccionales en materia laboral en México.

En el año de 1917 en México, se publica la primera Constitución que establece y reconoce en sus apartados los derechos de los trabajadores, así como la creación de instituciones encargadas de dirimir las controversias entre los patrones y los trabajadores, “[...]Las Juntas de Conciliación y Arbitraje aparecen el 19 de octubre de 1914, como una de las primeras medidas de la facción revolucionaria que terminará emergiendo triunfadora en la primer fase del conflicto armado (1910-1920) -el Constitucionalismo-. Con lo anterior se pretendía regir las relaciones laborales, las cuales, hasta antes de esto, se consideraban solo en términos individuales y de naturaleza eminentemente mercantil [...]”<sup>66</sup>.

El acercamiento para la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México se consolida hasta el año de 1927 donde:

“[...] Se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual tiene como finalidad reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en las zonas federales, en las industrias cuyo establecimiento o explotación fuese motivo de contrato o concesión federal, en los casos en que por convenio de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo se hubiese aceptado expresamente la jurisdicción federal. El ordenamiento de la creación de dicho tribunal determinó que estaría integrado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno nombrado por la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo; asimismo, estableció su asiento en la capital de la República y la existencia de las mismas Juntas Regionales de Conciliación que fuesen necesarias.

En 1929 se modificó el artículo 123 Constitucional para reservar la expedición de leyes en materia de trabajo como facultad exclusiva del H.

---

<sup>65</sup> SANTOS Azuela, Héctor, “Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 10, enero-junio, 2010, pp. 239-261, <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640265009.pdf>

<sup>66</sup> AGUILAR Marroquín, Jaime, *et al*, Juntas de Conciliación y Arbitraje en México, Institute for Transnational Social Change Posgrado en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborales UAM – Iztapalapa, México, 2012, p. 3, <https://www.labor.ucla.edu/wp-content/uploads/2018/06/JuntasdeConciliacion.pdf>

Congreso de la Unión, con la modalidad de que su aplicación y vigilancia quedaban conferidas a las autoridades locales, en los asuntos reservados a su competencia. La Ley Federal del Trabajo en 1931 quedó integrada por los siguientes Tribunales de Trabajo:

- a) Una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en la Ciudad de México, Distrito Federal (artículo 258 de la Ley);
- b) Juntas Federales de Conciliación (artículo 355 de la Ley) que vinieron a sustituir a las Regionales de Conciliación;
- c) Junta Federales Accidentales de Conciliación (artículo 354 de la Ley).

Respecto de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conocía en la fase de conciliación de los conflictos surgidos entre la parte patronal y el trabajador, ya sean de carácter individual o colectivo. Se concentraban todos los juicios en los que ya se había llevado a cabo la fase conciliatoria por las Juntas Federales Regionales, después sustituidas por las Federales de Conciliación, continuándose con el periodo de arbitraje [...]”<sup>67</sup>.

En el Estado Mexicano siempre ha existido la incertidumbre del porque no se defienden en un 100% los derechos de los trabajadores, aun cuando existen legislaciones que se encargan de ello desde 1917 con la introducción de los derechos de los trabajadores en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por ello que la creación de instituciones investidas de capacidad para dirimir controversias entre patrones y trabajadores es de suma importancia.

Desde su creación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje causaron incertidumbre para comprender su estructura y funcionamiento, sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>68</sup> aclaraba:

Registro digital: 383992

Instancia: Pleno

Quinta Época

Materias(s): Laboral

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo XXIX, página 274

Tipo: Aislada

---

<sup>67</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje 2006, <https://www.stps.gob.mx/librosblancos/libroblancodelaJFCA/LibroBlancoObraJFCA20063resena.pdf>

<sup>68</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, Instancia: Pleno, Quinta Época, Tomo XXIX, Tipo: Aislada, p. 274, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/383992>

## JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La Suprema Corte ha establecido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por ejercer funciones públicas, tienen el carácter de autoridades; que aun cuando son autoridades administrativas, tienen funciones judiciales perfectamente determinadas; que aunque fallen conforme a su conciencia, están obligadas a recibir las pruebas, oír las alegaciones de las partes, y, en suma, a seguir un procedimiento que reúna los requisitos esenciales en todo juicio; que las repetidas Juntas tienen facultad para fallar los conflictos colectivos o individuales de trabajo, y para ejecutar los laudos que pronuncian. En resumen, la Corte ha sostenido que las Juntas ejercen facultades jurisdiccionales, que se caracterizan por la sustitución de la actividad pública a la actividad de otro; facultades que se distinguen de la actividad administrativa, en que por medio de ésta, el Estado persigue directamente su interés, y por medio de la actividad jurisdiccional, interviene para satisfacer intereses ajenos o propios, que han quedado incumplidos y que no pueden ser directamente alcanzados. El ejercicio de la facultad jurisdiccional, da a las Juntas atribuciones netamente judiciales, aun cuando no estén incluidas dentro de la organización judicial. Ciertamente es que también tienen facultades administrativas, pero eso no les coarta ni impide el ejercicio de la facultad jurisdiccional, que las caracteriza como tribunales, cuando deciden conflictos de su competencia; y aun cuando no sean tribunales de derecho y fallen conforme a su conciencia, no por eso dejan de ser verdaderos tribunales, que deben sujetar sus procedimientos a las reglas esenciales de todo juicio. De lo anterior se deduce que ejercen facultades jurisdiccionales propias de los tribunales, y como la Suprema Corte está facultada para resolver las competencias que se susciten entre los Tribunales de la Federación, entre éstos y los de los Estados, y entre los de un Estado y los de otro, debe concluirse que también lo está para decidir las competencias que se susciten entre los tribunales y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje de diversos Estados o de diversos fueros, pues el artículo 107 constitucional, no distingue entre tribunales judiciales y aquellos que no estén dentro de la organización judicial, y las Juntas sólo se distinguen de los tribunales propiamente dichos, en que no están dentro de un sistema de jerarquía, ni de admisión de recursos y secuela de procedimiento; pero esas circunstancias, aunque coadyuvan a caracterizar a los tribunales, no son precisamente las que definen su naturaleza, sino más bien el ejercicio de la facultad jurisdiccional que, sin duda, ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por otra parte, de no ser resuelta la competencia por la Suprema Corte, no podría serlo por tribunal alguno.

Competencia 299/29. Suscitada entre La Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. 19 de mayo de

1930. Unanimidad de quince votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Con respecto a instauración de las juntas de conciliación y arbitraje resulto de suma importancia, aunque en un inicio resulto bastante complicado ya que los juristas de ese entonces no tenían la capacitación necesaria para dirimir entre las controversias que surgían entre la parte patronal y la parte obrera pero aun así sirvieron como base para que hoy en día el Derecho Laboral se desarrollara con el mayor apego posible a las normativas legales aplicables.

Para el año de 1978, el autor Narciso Bassols refiere que “[...] las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los tribunales del trabajo; deben llegarse a todas las consecuencias implícitas en ella, como son, principalmente, las formas de su funcionamiento, como en los problemas referentes a sus relaciones con otros tribunales federales o locales, las Juntas han de ser tratadas y organizadas como tribunales que son [...]”<sup>69</sup>

Hasta antes de mayo de 2019, las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran los órganos jurisdiccionales que se encargaban de la impartición de justicia social, su competencia se dividía en competencia federal o local, de acuerdo con el autor Alfredo Sánchez Castañeda:

“[...] La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se suscitan entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas. Su naturaleza e integración tripartita se ubica en la fracción XX del apartado A del artículo 123 constitucional, y su competencia está determinada por la fracción XXXI del mismo ordenamiento, así como por las disposiciones correlativas de su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo. Su organización y funcionamiento se rige por su propio reglamento interior expedido por el Pleno del Tribunal y publicado en el Diario

---

<sup>69</sup> BASSOLS Narciso, “¿Y que son por fin las Juntas de Conciliación y Arbitraje?”, Revista de la Facultad de Derecho de México, México, Núm. 109, Tomo XXVIII, Enero – Abril, 1978, <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/109/ntj/ntj11.pdf>

Oficial de la Federación, el 18 de febrero de 1980, con reformas y adiciones en 1981, 1982 y 1984.<sup>70</sup>

Respecto a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje “[...] funcionaban en cada una de las entidades federativas. Le correspondía el conocimiento y resolución de los conflictos que no fueran de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que el Ejecutivo local puede establecer una o más Juntas en la entidad de que se trate (artículos 621-623 de la Ley Federal del Trabajo) [...]”<sup>71</sup>

Actualmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México continúan en función sin embargo estas van a desaparecer, a raíz de la reforma laboral del 2019 se instauran Tribunales Laborales integrantes del Poder Judicial, aunque esta su transición se abordaba de la siguiente forma:

“[...] En relación con la necesidad de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje transite a la esfera del Poder Judicial de la Federación, se ha señalado que las juntas actualmente tienen una composición corporativa y que se han convertido en un medio de control del gobierno, principalmente en asuntos de naturaleza colectiva. De hecho, la integración tripartita de la justicia laboral ha sido largamente cuestionada por la doctrina, por múltiples razones, según ha reseñado Jorge Carpizo, luego de analizar a varios doctrinarios (Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, Héctor Fix-Zamudio J. Ramiro Podetti, Pablo Castellano y Víctor Mozart Russomano)

- a) Los representantes obrero - patronales son un juzgador-parte y en ese sentido de juez-defensor, por lo que sus votos en los tribunales paritarios se compensan y anulan, siendo el juez imparcial quien resuelve la controversia.
- b) Los votos de los representantes obrero-patronales suelen otorgarse a favor del sector que representan.
- c) Los representantes de la clase no son imparciales.
- d) Su actuar no se basa en la justicia sino en el antagonismo de clase.
- e) La integración tripartita demora el procedimiento, haciendo que los trámites se dilaten o se suele boicotear el procedimiento [...]”<sup>72</sup>:

---

<sup>70</sup> J SÁNCHEZ – Castañeda, Alfredo, “La Jurisdicción Laboral: de Juntas tripartitas a Tribunales Laborales” en: Esquivel Gerardo *et al*, *Cien Ensayos para el Centenario Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Tomo 2, Estudios jurídicos*, México, UNAM – Instituto de Investigaciones. 2017, pp. 393 - 397, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4319/25.pdf>

<sup>71</sup> *Ídem*.

<sup>72</sup> *Ibidem*, p. 398

La creación de los tribunales laborales si bien es cierto conlleva la intención de agilizar el desarrollo de los procedimientos laborales, también generó en su momento una gran interrogante, si las autoridades que estarían al frente de dichos tribunales, serán lo suficientemente capaces de desarrollar en el tiempo y la forma que marcan las nuevas legislaciones laborales.

Los tratadistas tradicionales Mario de la Cueva y Rafael de Pina, al contrario de la afirmación anterior, referían conservar su composición y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, destacan las siguientes:

- a) “[...]La presencia de los representantes de los obreros y de los patrones, crea confianza en esas clases sociales hacia las juntas y quiebra el escepticismo que los obreros han tenido en relación con la justicia común.
- b) Los representantes son escogidos entre los principios obreros y patrones por lo que poseen conocimientos y experiencia en esta clase de problemas y pueden encontrar mejores soluciones.
- c) El hecho de ser representantes de las partes y tener conocimientos jurídicos, así como de la realidad de las empresas y de las necesidades de la clase obrera, hace que los representantes interpreten el derecho con un contenido y una finalidad más humanos, logrando una democratización de la justicia obrera [...]”<sup>73</sup>

Dado que en las juntas de conciliación y arbitraje existía la participación de los representantes de patrones y obreros, en estos generaba un efecto de confianza hacia la autoridad, ya que se aseguraba que la protección de sus derechos en caso específico de la parte obrera serían protegidos y no existiría una especie de inclinación hacia la parte que tenía o tiene mayor oportunidad económica como lo es la parte patronal.

Finalmente, la Oficina Internacional del Trabajo, menciona “[...] El establecimiento de tribunales de trabajo incorporados directamente en el sistema judicial nacional parece ofrecer las más seguras garantías desde este punto de vista. Empero, cuando las circunstancias nacionales no permiten el establecimiento

---

<sup>73</sup> *Ídem.*

de tribunales de trabajo completamente independientes de la administración, solamente los tribunales judiciales, que gozan de tal independencia, debieran tener la facultad de revisar las decisiones de los de trabajo [...]”<sup>74</sup>

Actualmente, en relación con la reforma laboral en México de 2019, los nuevos órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia en materia del trabajo de acuerdo con la Carta Magna:

“[...]Artículo 123 “A” XX .- La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

Artículo 123 “B” XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última [...]”<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Tribunales del trabajo en América Latina*, Ginebra, 1949, pp. 85 – 86, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR\\_NS13\\_span.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_NS13_span.pdf)

<sup>75</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Con la creación de los Tribunales laborales se pretende que la impartición de justicia sea más eficiente, ya que se establece que las autoridades encargadas del desahogo del procedimiento contarán con la capacitación necesaria para el mismo, y así no se generen retardos procesales como lo era con las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para la Ley Federal del Trabajo, se consideran autoridades de trabajo:

“[...] Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- II Bis. Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- II Ter. A los Centros de Conciliación en materia local;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional de Empleo;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. Se deroga;
- X. A los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y
- XI. A los Tribunales de las Entidades Federativas.
- XII. Se deroga [...]”<sup>76</sup>

Cada una de las autoridades antes mencionadas es importante para que los conflictos de índole laboral sean resueltos en cada una de sus etapas, entonces es de suma importancia que cada persona que interviene como autoridad tenga la capacidad y conocimiento necesario en materia laboral para que no exista vicios en el desarrollo del procedimiento.

---

<sup>76</sup> Ley Federal del Trabajo 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

### 2.2.1 Ley Federal del Trabajo de 1931 y reformas de 1970 y 2012.

Posterior al análisis de la actividad jurisdiccional en México en materia laboral, es importante analizar la evolución procesal en materia del Trabajo, desde la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo hasta la última reforma en mayo del año 2019.

La autora Matilde Loyo Pérez en la evolución del marco normativo del Derecho Procesal del Trabajo:

“[...]El 6 de septiembre de 1929 se reformó la fracción X del artículo 73 Constitucional y el preámbulo del artículo 123, para el efecto de que solo el Congreso de la Unión pudiera dictar leyes en materia de trabajo. Con esto se unifica el régimen laboral y en los primeros meses de 1931 se planteó la conveniencia de hacer una Ley Federal del Trabajo, se convocó a los sectores obrero patronales, en la Legislación aprobada se distinguen principalmente el ajuste con los fines de la justicia social con la idea de libertad e igualdad de los trabajadores, con la dignidad que éstos merecen en la relación laboral y con el propósito de asegurar que el hombre que presta un servicio obtenga a cambio un decoroso nivel de vida [...]”<sup>77</sup>

Si bien es cierto que en 1917 ya existía un precedente legal en la constitución mexicana respecto a los derechos de los trabajadores, no fue hasta 1931 donde se propuso en el Congreso de la Unión la creación de una legislación especial en materia laboral que fungiera como directriz para que se protegieran los derechos de los trabajadores que hasta ese entonces se encontraban vulnerados por la parte patronal y no tenían ninguna certeza jurídica.

Aunque el nacimiento del Derecho Procesal del Trabajo en México fue paulatino, desde la inserción del artículo 123 en la Constitución Política hasta la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo se establecieron:

“[...]La primera Ley Federal del Trabajo se decretó el 18 de agosto de 1931, en el periodo del presidente Pascual Ortiz Rubio, en la cual se otorgó plena autonomía al Departamento del Trabajo, hecho que le

---

<sup>77</sup> LOYO Pérez, Matilde, *Análisis histórico de la reforma laboral de 2012*, Universidad de Xalapa, p. 13, <https://ux.edu.mx/wp-content/uploads/2-ANALISIS-HISTORICO-DE-LA-REFORMA-LABORAL-DE-2012.pdf>

confirió una serie de atribuciones bien definidas, entre las que destacan las siguientes

1. Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.
2. Buscar soluciones a los conflictos laborales mediante la conciliación.
3. Desarrollar una política de previsión social y de inspección.
4. Crear comisiones mixtas y otros órganos preventivos y conciliadores.

No obstante, su autonomía, con el paso de los años la estructura del Departamento del Trabajo ya no respondía a las características y a la complejidad del sector laboral [...]”<sup>78</sup>

Si bien es cierto que la creación de una legislación laboral fue un parteaguas muy importante para la defensa de los derechos de los trabajadores con el paso del tiempo y la gran cantidad de injusticias que existían en materia laboral fue imperativa la modificación de la misma legislación laboral ya que no cubría en su totalidad las necesidades de los trabajadores.

La publicación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 es un texto en cambio constante que se adapta a los nuevos retos y necesidades de la sociedad, por lo que mencionan algunos acontecimientos y cambios importantes desde el año de 1935 hasta 2012:

#### **CUADRO 7 PRINCIPALES MODIFICACIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

<b>FECHA U AÑO</b>	<b>MODIFICACIÓN</b>
1935	Descanso semanal por cada seis de trabajo debía ser remunerado.
1940	La libertad sindical frente al Estado.
1959	Reconocimiento de los pilotos aviadores como trabajadores.
1962	Aumento la edad mínima para laborar de 12 a 14 años, precisó los casos en que el patrón podía negarse a reinstalar a los trabajadores mediante el pago de una indemnización, reguló la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, y reguló los aspectos en materia de reparto de utilidades.
18 de marzo de 1938	Nacionalización de la industria petrolera.

<sup>78</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Historia de la dependencia*, [https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes\\_somos/quienes\\_somos/historia\\_stps.htm](https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm)

19 de enero de 1943	Se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social, aunque la garantía para la salud de los trabajadores fuera señalada desde la Constitución de 1917.
1940 a 1970	El mundo tuvo un desarrollo acelerado del capitalismo y la globalización de la economía, la industrialización intensificó el mercado
1964-1970	Crece la economía en nuestro país, lo que no fue suficiente para los movimientos urbanos y obreros que buscaban mejores condiciones económicas
1970	La Ley Federal del Trabajo de 1970 comprende: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) toda la temática laboral y previsión social,</li> <li>b) los principios generales del ámbito de aplicación,</li> <li>c) la libertad de trabajo,</li> <li>d) la igualdad laboral, l</li> <li>e) a irrenunciabilidad de derechos,</li> <li>f) la preferencia para los trabajadores mexicanos,</li> <li>g) los conceptos patrón, representante del patrón,</li> <li>h) criterios de supletoriedad, de interpretación,</li> <li>i) las relaciones individuales de trabajo, su temporalidad, suspensión, rescisión, condiciones de trabajo, normas protectoras al salario, participación de utilidades, derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, trabajos especiales, relaciones colectivas,</li> <li>j) reglamentación sobre autoridades de trabajo,</li> <li>k) normas, principios e instituciones del derecho procesal del trabajo.</li> </ul>
1974 y la década de los ochenta	Escasa inversión y aumento de precios provocaron la organización social de sectores como el obrero que buscaba defender su salario.
1976-1982	Hubo gran inconformidad de los trabajadores y grupos sociales que pedían mejores condiciones laborales, lo que conllevó a huelgas encabezadas por los grandes Sindicatos de la época. La situación no mejoró a pesar de las demandas hechas por los diversos grupos sociales
1º. de mayo de 1980	Las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980 comprenden: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) En su parte procesal que establece los principios del Derecho del Trabajo se pondera la economía, concentración y sencillez del proceso.</li> <li>b) Incorpora principios de apoyo compensatorio a los trabajadores en su calidad de parte en los procedimientos laborales,</li> <li>c) destaca la determinación general de la carga de la prueba a los patronos,</li> <li>d) la suplencia de la deficiencia de la demanda a favor de los trabajadores,</li> <li>e) la concentración de las etapas procesales de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en una sola audiencia en el procedimiento ordinario.</li> </ul>
octubre de 1980	Se adicionó a la Ley el capítulo a los trabajadores especiales para establecer las relaciones de trabajo en las universidades e instituciones de educación superior públicas y autónomas

1982-1988	<p>a) Se adoptó un modelo llamado capitalismo neoliberal, es un fenómeno impuesto en un gran número de países del mundo globalizado, cuya finalidad es dar funcionalidad y dinamismo a los grupos empresariales, aumentando la dinámica de la producción, el comercio, las finanzas y los servicios.</p> <p>b) Se adicionó la Ley Federal del Trabajo normando los incrementos extraordinarios a los salarios mínimos</p> <p>c) En diciembre de 1983 y enero de 1986 se reformaron aspectos relativos al fondo de ahorro habitacional</p> <p>d) En diciembre de 1986 se reformó la fracción VI del apartado A del artículo 123 Constitucional en materia de salarios mínimos incorporando el concepto de áreas geográficas.</p> <p>e) En enero de 1988 se hicieron reformas a los artículos 15, 42, 91 a 96, 144, 322, 324, 330, 335, 345, 486, 523, 553, 557, 561 a 571, 573, 574, 676, 679, 680, 681 y 1004, se adiciona el 682-A, se deroga el 572 y se modifican denominaciones de los capítulos VII y VIII del Capítulo II del título trece de la Ley Federal del Trabajo</p>
1992	Se reformó la Ley del INFONAVIT y se adicionaron la Ley Del Seguro Social y la Ley del ISSSTE para crear el Sistema de Ahorro para el Retiro.
1994	Se expidió la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
1º. De Julio de 1997	Entró en vigor la nueva Ley del Seguro Social, incorporando el nuevo modelo de pensiones y cuyos fondos serían administrados por entidades privadas conocidas como Afores.
Segunda parte del siglo XX	<p>Nació el liberalismo económico, que consideró a los regímenes estatistas como intervencionistas y como causantes del aumento del desempleo ya que no incentivaban la búsqueda de un empleo y propiciaban, en paralelo, una estabilidad excesiva en el mismo.</p> <p>Dichos argumentos constituyeron el punto de partida del cambio del modelo económico existente y por consecuencia de la flexibilización de los derechos laborales, buscando abatir el desempleo.</p>
2001	La Secretaría del Trabajo presentó el programa de modernización y actualización de la legislación laboral,
2002	En México se presenta el esquema de la nueva Cultura Laboral.
9 de abril de 2012	<p>Se reformaron diversas leyes federales incluyendo la Ley Federal del Trabajo en relación con 27 artículos que ya no tenían vigencia.</p> <p>En este mismo contexto hubo diversas propuestas, foros, consultas, de reforma de ley concretándose la reforma a la ley laboral el 30 de noviembre de 2012. Las principales reformas fueron:</p> <p>a) Equilibrio laboral y social, no discriminación, en las relaciones laborales se regula la subcontratación.</p> <p>b) Contrato por temporada, modalidad de prueba, modalidad de capacitación inicial.</p> <p>c) Se adiciona la rescisión de la relación de trabajo imputable al patrón por incurrir en hostigamiento y/o acoso sexual, condiciones de trabajo, trabajos especiales incluyéndose el de los trabajadores de las minas, indemnizaciones limitándose el pago de salarios caídos a 12 meses y un interés del 2%</p>

	<p>capitalizable, sanciones económicas que van de los 50 a 5000 veces e SMG.</p> <p>d)En la parte procesal carga de la prueba en jornada extraordinaria, en la confesional se prevé la posibilidad de consultar notas o apuntes, se podrán ofrecer las pruebas de acuerdo con los avances de la ciencia y tecnología, se modifica la estructura de la primera audiencia, revisión de la tabla de enfermedades de trabajo.</p> <p>e)Agilizar y mejorar la justicia laboral à Mejorar la impartición y procuración de la justicia laboral a través de su modernización y profesionalización.</p>
--	--

FUENTE: Cuadro realizado por el autor con información de LOYO Pérez, Matilde, *Análisis histórico de la reforma laboral de 2012*, Universidad de Xalapa, p. 13 - 17, <https://ux.edu.mx/wp-content/uploads/2-ANALISIS-HISTORICO-DE-LA-REFORMA-LABORAL-DE-2012.pdf>

Como se enuncia con anterioridad, la modificación de la legislación laboral fue de suma importancia ya que desde la primera emisión no se cubrían o protegían en su totalidad los derechos de los trabajadores, ya que al ser el sector social más vulnerable económicamente hablando, no se contaba con el recurso para acceder a la justicia, a la fecha se tiene una certeza de que prácticamente en su totalidad esos derechos están protegidos a través de la Ley Federal del Trabajo y la Carta Magna de México.

## 2.2.2 Reforma de la Ley Federal del Trabajo de 2019.

La reforma de la Ley Federal del Trabajo en el año 2019 es la más importante desde su expedición en 1931; fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 01 de mayo de 2019, desde la perspectiva internacional el Estado Mexicano asumió:

“[...]obligaciones y compromisos internacionales mediante la ratificación de convenios y tratados en materia de trabajo, principalmente en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de los acuerdos comerciales regionales de los que México es parte, entre los más importantes están:

- a)Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
- b)Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, (1949).

- c) Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC): Capítulo 23 (Laboral) y Anexo 23-A (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México).
- d) Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC): Anexos 31-A y 31-B del T-MEC (Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida).
- e) Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (TIPAT): Capítulo 19 (Laboral) [...] <sup>79</sup>

A raíz de la modificación de la Ley Federal del Trabajo en el 2019 y la implementación con más énfasis de los tratados internacionales en materia laboral de los cuales México es parte, así asegurando que ningún derecho laboral sea violentado tanto por la parte patronal como de alguna autoridad que desempeñe de manera dolosa sus actividades.

Desde el ordenamiento jurídico interno laboral, los cambios son:

“[...]Es una reforma amplia, histórica y profunda que se centra en los siguientes temas:

- a) Libertad y democracia sindical. Se garantiza el derecho de libre afiliación, la autonomía de los sindicatos y la prohibición de todo acto de injerencia en su vida interna. Asimismo, se establecen procedimientos democráticos para garantizar la representatividad sindical y la negociación colectiva auténtica.
- b) Justicia laboral expedita. Se crea una etapa de conciliación obligatoria y se establecen juicios laborales más ágiles, en presencia de un juez, privilegiando los principios procesales de oralidad, intermediación, continuidad, concentración y publicidad.
- c) Transparencia sindical. Las y los trabajadores conocerán el uso de sus cuotas sindicales, así como su destino.
- d) Inclusión con perspectiva de género. Los sindicatos tendrán un nuevo enfoque en la participación, representación, diálogo y negociación entre sus miembros; se renovarán los valores y prácticas en las relaciones de las y los agremiados con sus dirigentes.

El Nuevo Modelo Laboral y Sindical dejará atrás las malas prácticas que afectaban el libre desarrollo de los derechos laborales de las y los trabajadores.

---

<sup>79</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Nuevo modelo laboral*, [https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo\\_modelo\\_laboral](https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo_modelo_laboral)

Este Modelo es el centro de la reforma y se construyó no sólo como el medio para ganar un salario digno, sino para asegurar el acceso a un bienestar individual y colectivo [...]<sup>80</sup>

La nueva reforma laboral pretende un procedimiento eficaz, concreto y evitar dilaciones procesales, de igual manera apertura la obligatoriedad de una etapa conciliatoria y si es posible en ese mismo momento llegar a un acuerdo que resulte favorable para las partes, también lleva de la mano la seguridad sindical para los trabajadores, lo cual será favorable en su futuro ya que se aseguran las pensiones y demás prestaciones relativas al desempeño de sus trabajos, sin duda alguna esta reforma laboral implica un reto para los juristas y en especial para las autoridades encargadas de desarrollar los procedimientos laborales.

Para la impartición de justicia social la reforma estableció un nuevo esquema, desde la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje hasta el establecimiento de un nuevo procedimiento, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social refiere:

**FIGURA 1**

<b>TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE JUSTICIA LABORAL</b>	
<b>SISTEMA ANTERIOR</b>	<b>NUEVO SISTEMA</b>
<p><b>1 CONCILIACIÓN OPTATIVA.</b> Las partes podían iniciar un juicio laboral sin buscar antes un arreglo amistoso.</p> <p>= <i>Saturación y rezago en la impartición de justicia.</i></p>	<p><b>1 CONCILIACIÓN OBLIGATORIA.</b> Antes de demandar, las partes deberán buscar un acuerdo amistoso con el apoyo de conciliadores profesionales.</p> <p>= <i>Soluciones inmediatas, sin procesos largos y costosos.</i></p>
<p><b>2 JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.</b> Los conflictos individuales y colectivos eran resueltos por autoridades dependientes del Poder Ejecutivo.</p> <p>= <i>Control y parcialidad en la impartición de justicia.</i></p>	<p><b>2 TRIBUNALES LABORALES.</b> Los conflictos individuales y colectivos serán resueltos por jueces especializados adscritos al Poder Judicial.</p> <p>= <i>Justicia independiente, autónoma e imparcial.</i></p>
<p><b>3 PROCEDIMIENTOS LENTOS E INEFICIENTES.</b> Los juicios eran escritos y opacos, con procesos burocráticos y recursos para retrasar la solución del conflicto.</p> <p>= <i>Los juicios podían tardar varios años en resolverse.</i></p>	<p><b>3 PROCEDIMIENTOS ÁGILES Y MODERNOS.</b> Los juicios serán orales, en presencia de juez, con mecanismos tecnológicos que permitan mayor agilidad procesal.</p> <p>= <i>Los juicios se resolverán en máximo 6 meses.</i></p>
<p><b>4 REGISTRO LABORAL SUBORDINADO.</b> El gobierno en turno decidía discrecionalmente sobre el registro de sindicatos y contratos colectivos.</p> <p>= <i>Corporativismo e injerencia en la vida de los sindicatos.</i></p>	<p><b>4 REGISTRO LABORAL AUTÓNOMO.</b> Un organismo público independiente administrará todos los procedimientos registrales a nivel nacional.</p> <p>= <i>Transparencia, imparcialidad y certeza jurídica.</i></p>

FUENTE: MARTÍNEZ Mejía, Esteban, *El Nuevo Sistema de Justicia Laboral: Módulo i Antecedentes y generalidades de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, p. 19, [https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/capacitacion/presentaciones/modulo\\_1\\_bloque\\_B.pdf](https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/capacitacion/presentaciones/modulo_1_bloque_B.pdf)

<sup>80</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Hacia un nuevo modelo laboral: Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019*, p.4, [https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA\\_UN\\_NUEVO\\_MODELO\\_LABORAL.pdf](https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf)

Una de las novedades de la reforma es la creación del Centro de Conciliación y Registro Laboral:

“[...]Es el nuevo organismo público descentralizado que llevará los registros de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional. Este organismo vigilará que se respeten los derechos sindicales y los intereses colectivos de los trabajadores, a través de procesos libres y democráticos.

El Centro, además será el responsable de la conciliación en conflictos individuales y colectivos de trabajo de competencia federal.

El Centro Laboral tendrá las siguientes facultades:

- a)Auxiliará a sindicatos y trabajadores en la verificación de nuevos procedimientos de democracia sindical.
- b)Llevará la conciliación prejudicial de competencia federal.
- c)Realizará el registro a nivel nacional de:
- d)Organizaciones sindicales
- e)Contratos colectivos de trabajo
- f)Contratos-ley
- g)Reglamentos interiores de trabajo y otros procedimientos relacionados [...]<sup>81</sup>.

Por cuanto hace a los Tribunales Laborales, la Ley Federal del Trabajo 2022 refiere: “[...] Artículo 604.- Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. En su actuación, los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. [...]”<sup>82</sup>.

De igual manera a esta reforma viene emparejado un reto para los sindicatos ya que estos deberán estar conformados conforme a derecho para así poder disfrutar sus trabajadores agremiados de los derechos que ello implica, y la creación de un centro de conciliación y registro laboral no solo va enfocado a la conciliación

---

<sup>81</sup> Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ¿Qué hacemos?, <https://centrolaboral.gob.mx/>

<sup>82</sup> Ley Federal del Trabajo 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

como una etapa procesal, si no también regular la fundación y registro de los sindicatos, para así desde la autoridad hasta las empresas proteger los derechos de los trabajadores.

### **CAPITULO III**

## **INDIVIDUALIZACIÓN DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

Como se observa en el presente trabajo de investigación desde el capítulo I se establecen las directrices o principios que seguirán los procedimientos jurisdiccionales como lo es en el caso específico del procedimiento laboral, marcando cuales son los principios que lo deben regir y así poder brindarles una seguridad procesal a las partes que en el intervienen y salvaguardar un estado de derecho equitativo.

De igual manera en el capítulo II fue de suma importancia establecer cuáles son las autoridades que en el procedimiento intervienen ya que estas son las encargadas al igual que los litigantes de respetar los mencionados principios y así poder erradicar ese paradigma social de que la autoridad solo protege o brinda “justicia” a la parte que tiene mayor capacidad económica para ello.

Así es pues de los anteriores capítulos nos damos cuenta de que es necesario escudriñar en los principios y saber que autoridades intervienen para así poder hacer valer las normas jurisdiccionales como lo son en el caso específico de la materia laboral, y así poder llegar a la finalidad del presente trabajo de investigación que lo mostrara el presente capítulo abundando en la prueba testimonial en el procedimiento ordinario laboral.

### **3.1 Concepto y estructura de la prueba testimonial.**

Para comprender la estructura e importancia de la prueba testimonial, se debe partir desde su conceptualización, por lo tanto, desde un punto de vista general se puede definir a la prueba “[...]Es la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar un hecho [...]”<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> Diccionario de la Real Academia Española, <https://dle.rae.es/prueba>

Para el Derecho, la prueba es trascendental en los diversos procedimientos al ser un “[...] medio legal de establecer la verdad de una aserción o de un hecho (*Probatio est demonstrationis veritas*) [...]”<sup>84</sup>

Con el argumento anterior entendemos que la prueba testimonial pretende dar certeza al dicho de la parte que la ofrece, es un medio por el cual la autoridad podrá discernir entre lo que es falso o no, entonces se puede establecer que la prueba testimonial es una de las fundamentales para el desarrollo del procedimiento laboral.

Entonces se habla de una prueba judicial “[...] como una concepto específico de la prueba, donde se exige distinguir entre los conceptos de verdadero y probado; exige, por tanto, la concepción según la cual el proceso se orienta a la comprobación de la verdad, pero el conocimiento alcanzado es siempre imperfecto o relativo dado que la declaración del ateste puede ser vulnerada [...]”<sup>85</sup>

Se entiende pues que la prueba testimonial, aunque lleva equilibrado el principio de verdad sabida por parte del que emite su testimonio, dado que fue quien pudo presenciar los hechos, existe la posibilidad de que su dicho haya sido manipulado.

Entonces la prueba testimonial se define como “[...] la declaración que hacen terceros ajenos a la controversia pero que tienen conocimiento de los hechos y con su dicho se puede esclarecer la verdad [...]”<sup>86</sup>.

Para el autor Jorge Eduardo Carillo Velázquez a la prueba testimonial también se le denomina:

---

<sup>84</sup> SÁNCHEZ Castañeda, Alfredo *Diccionario de Derecho Laboral*, México, Oxford, 2005, p130.

<sup>85</sup> GASCÓN Abellán, Marina, *La prueba judicial*, México, Centro de Estudios Jurídicos Carbonell A.C., 2018, p.6

<sup>86</sup> RODRIGUEZ Vázquez, Rodrigo Guadalupe, “Análisis técnico jurídico de la prueba testimonial en el estado de Guanajuato”, *Revista Ex lege electrónica*, México, año 8, No. 26, 23. Diciembre 2016, [https://bajio.delasalle.edu.mx/delasalle/contenidos/revistas/derecho2013/numero\\_27/m\\_analisis\\_tecnico.php#:~:text=La%20pueba%20testimonial%2C%20es%20quiz%C3%A1%20todo%20el%20que%20tenga](https://bajio.delasalle.edu.mx/delasalle/contenidos/revistas/derecho2013/numero_27/m_analisis_tecnico.php#:~:text=La%20pueba%20testimonial%2C%20es%20quiz%C3%A1%20todo%20el%20que%20tenga)

“[...] testifical, testimonio y testimonia, proviene de la voz latina *Testimonium* que quiere decir “prueba o justificación de un acto” y de *testificatio, onis*, que denota prueba, evidencia o declaración de testigos.

Esta probanza es aquella que versa sobre la manifestación que un tercero realiza dentro del juicio sobre los hechos que les constan; es provocada por un interrogatorio que las partes formulen dentro de la litis [...]”<sup>87</sup>

En el procedimiento ordinario laboral el testigo es aquel que derivado de una situación de tiempo, modo y lugar se vio inmiscuido en los hechos que derivaron el procedimiento, ya que el o ella pudo observar cómo se desarrollaron y así poder brindar una declaración clara, precisa y verdadera.

En la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 813 la define como “[...] Todos los que tengan conocimiento de los hechos que las partes deben probar, están obligados a declarar como testigos [...]”<sup>88</sup>.

De los conceptos anteriores, se desprende una figura importante en los procedimientos el testigo, que es “[...] Los testigos son personas físicas que aseveran hechos que fueron presenciados por medio de sus sentidos [...]”<sup>89</sup>

Entonces se predispone que todo aquel que tuvo la oportunidad de presenciar los hechos, tiene el deber de declarar, para así poder la autoridad llegar a una sentencia basada en los principios procesales apegados a derecho.

Existe una gran diversidad de testigos entre los que encontramos:

---

<sup>87</sup> CARRILLO Velázquez, Jorge Eduardo, Nuevo proceso del trabajo, México, Editorial Flores, 2021, p.259

<sup>88</sup> Ley Federal del Trabajo 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

<sup>89</sup> TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Trillas, 2da. Ed., México, p.146.

### CUADRO 8 CLASIFICACIÓN DE LOS TESTIGOS

HUGO ÍTALO MORALES Y RAFAEL TENA SUCK <sup>90</sup>	JORGE MARTÍNEZ MARTÍNEZ Y LAURA CELIA PÉREZ ESTRADA <sup>91</sup>
a. Testigos contestes. -Coinciden en el fondo de los hechos controvertidos.	a. Instrumentales. – Son aquellos que participan en la celebración de un acto jurídico como el otorgamiento de un testamento.
b. Testigos abonados. – Son aquellos que no pudiendo calificarse su declaración por haber muerto o hallarse ausentes son tenidos por idóneos y fidedignos mediante justa apreciación que se hace de su veracidad y no tener tacha legal.	b. Procesal o testigo medio de prueba. – Son los que intervienen en el proceso para dar noticias de hechos que percibieron a través de sus sentidos.
c. Testigos idóneos. – Por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fe y credibilidad en lo que testifican.	c. Contestes. – Coinciden en el fondo de los hechos controvertidos; su declaración concuerda con lo sucedido.
d. Testigos aleccionados. – Con declaraciones iguales o uniformes, de lo que se desprende, fueron separados previamente para responder en forma idéntica.	d. Abonados. – Aquellos que no pudiendo calificarse su declaración -por hallarse ausentes- son tenidos por idóneos y fidedignos, sin que tenga en su contra tacha legal.
e. Testigos sospechosos. – Sus declaraciones no son válidas, toda vez que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron aleccionados para declarar	e. Aleccionados. – Con declaraciones iguales, por lo que puede concluirse que fueron preparados para responder en juicio.
	f. Sospechosos. – Sus declaraciones iguales, por lo que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron aleccionados por el oferente.
	g. Hostiles. – También llamado testigo adverso, porque se trata de una persona que tiene intereses contrapuestos al oferente; por tanto, dará una declaración compulsiva, obligatoria, escueta, a medias, lo que implica que no se presentará voluntariamente y será el tribunal, en este caso, quien mandará a citarlo al desahogo de la prueba.

<sup>90</sup> *Ídem.*

<sup>91</sup> MARTÍNEZ Martínez, Jorge y PÉREZ Estrada, Laura Celia, Derecho procesal del Trabajo, Oxford University Press, México, 2019, pp.74 – 75.

	h. Testigo singular o único. – El artículo 820 de la ley permite que un solo testigo forme convicción, siempre que sea el único que se percató de los hechos, que su declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas ofrecidas y que le asistan de veracidad
--	---

En el cuadro anterior podemos apreciar más en específico cuales son los tipos de testigos que existen en materia laboral, y como es notorio cada uno de ellos es necesario para una finalidad en específico, y para ser testigo es muy importante el haber apreciado los hechos de los cuales se está hablando, por ello la autoridad es muy clara y consistente en el hecho de que aquel que testifique solo deberá hacerlo sobre los hechos de los que se esta relatando en el procedimiento ordinario laboral.

Al acto que realiza el testigo ante la autoridad jurisdiccional se le denomina testimonio, el cual se define “[...] El relato por el cual el testigo de los hechos o circunstancias que han caído bajo su percepción como consecuencia directa de los sentidos, no era posible hallar fuera de él un medio de convicción que ofreciera más precisión y fidelidad [...]”<sup>92</sup>.

De acuerdo con lo anterior, en palabras del jurista Carnelutti, el testimonio se puede clasificar:

“[...]”\*Judicial. -Es el que va dirigido al Juez y se le atribuye eficacia cuando cumple determinados requisitos sustanciales o formales.

\*Extrajudicial. -Es el que no va dirigido a la autoridad jurisdiccional [...]”<sup>93</sup>.

Las declaraciones emitidas ante las autoridades jurisdiccionales son consideradas como declaraciones judiciales, los atestes emiten sus testimonios debido a los hechos que le constan y que presenciaron con el objetivo de probar o desvirtuar los hechos aducidos por las partes.

El testimonio de los atestes, se pueden clasificar de acuerdo con la forma en la que los testigos presenciaron los hechos, los autores Juan Marcelino González Garcete y Guzmán Esteban Orué Prieto los clasifican:

1.“[...]” Testimonio presencial. – Está compuesto por el dicho de aquellas personas que se encontraban corporalmente presentes en el lugar donde se suscitaron los hechos sobre los cuales va a declarar; corresponde, por lo tanto, a la noción originaria del testimonio, es decir al relato de los sucesos que han sido percibidos mediante los sentidos

2.Testimonio de oídos o indirecto. – Este es aquel testigo que ha tenido conocimiento de los hechos no por medio de sus propios sentidos sino por haberlos oído relatar de otros que, en ocasiones, ni siquiera han sido testigos presenciales. Se refiere solamente a las palabras que el testigo escucho, se comprende que esta

---

<sup>92</sup> GONZÁLEZ Garcete, Juan Marcelino, y GUZMÁN Esteban Orué Prieto, *La prueba testimonial*, Lexi juris editora, p.13, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/33291.pdf>

<sup>93</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Interrogatorio libre en materia laboral. Su ofrecimiento y desahogo*, México, Serie Decisiones Relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2006, p.24, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2384/5.pdf>

clase de testimonios presenta grandes dificultades para los litigantes dadas las posibilidades de error de relato ante el juez.

3. Testimonio de abono. - Entiéndase por prueba sumaria, aquella que se ha producido sin emplear en ella ciertas formalidades, es la que no es controvertida.

4. La calidad sumaria de una prueba se refiere al modo como ella se produce; se contrapone aquí, por tanto, la prueba sumaria a la prueba contradicha y pública que se hace valer en los juicios ordinarios y en cuya producción se han llenado todas las formalidades contempladas por la ley.

5. Ahora bien, por el hecho de que la prueba sumaria sea pública para las partes, el legislador ha restringido su uso a casos previamente establecidos, su ratificación consiste en hacer pública la prueba que no lo había sido, a fin de asimilarla a las otras y darla a conocer a la contraparte.

6. Testimonio vulgar y técnico. - Consiste en el rendido por un testigo que produce su declaración en base en las percepciones realizadas por sus órganos de los sentidos y sus facultades anímicas. Es éste el testigo más frecuentemente encontrado por el juez y el que corresponde con mayor precisión a la noción de testimonio dada anteriormente.

7. Por el contrario, el testimonio técnico, que se halla frecuentemente, es el rendido por una persona que se vale de su formación, además de sus sentidos y facultades intelectuales, de sus conocimientos técnicos y científicos sobre los hechos que son objeto de su declaración [...]”<sup>94</sup>.

Cada testigo y su dicho representan la narrativa de los hechos que presenciaron o escucharon, su ofrecimiento por parte de los litigantes tiene que cumplir con determinados requisitos de acuerdo con el área del Derecho que pertenezca, los autores Hugo Ítalo Morales y Rafael Tena Suck refieren que se caracteriza por:

- a. “[...]Es un acto jurídico conscientemente ejecutado.
- b. Es un acto procesal.
- c. Es un medio de prueba.
- d. Es una prueba indirecta y personal.
- e. Es una prueba representativa de hechos.

---

<sup>94</sup>GONZÁLEZ Garcete, Juan Marcelino, y GUZMÁN Esteban Orué Prieto, *La prueba testimonial*, Lexi juris editora, p.19 - 22, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/33291.pdf>

- f. Es histórica y narrativa de hechos, entendiéndose éstos en forma detallada o amplia.
- g. Es una declaración específica.
- h. Es constancia de lo que vio o presenció un tercero o la impresión de sus sentidos.
- i. Se desahoga por una persona extraña al juicio [...]”<sup>95</sup>.

En los procesos laborales la importancia de la prueba testimonial es “[...]reunir las declaraciones absolutas de los testigos que efectivamente son concedores de los hechos los cuales motivaron la litis, deben aportar al juzgador los elementos necesarios para que hagan convicción de la certeza y veracidad de los hechos sobre los que declaran, por lo que es necesario expresar las circunstancias de tiempo, modo y lugar respecto de ellos; que los testigos sean los adecuados, y sean ellos los que expresen los hechos sobre los cuáles se basa el conflicto laboral, siendo también de vital importancia expresar la razón en que fundan sus declaraciones [...]”<sup>96</sup>

El ofrecimiento de la prueba testimonial en la actual Ley Federal del Trabajo tiene su fundamento en el artículo 813 al indicar:

“[...] Artículo 813.- Todos los que tengan conocimiento de los hechos que las partes deben probar, están obligados a declarar como testigos.

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

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

II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse al Tribunal que los cite, señalando la causa o motivo justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar su domicilio y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación;

---

<sup>95</sup> TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Trillas, 2da. Ed., México, p.146.

<sup>96</sup> NEGRETE Ruiz, José Francisco, *Comentarios en relación a la práctica llevada a cabo por algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto al ofrecimiento y desahogo de la prueba testimonial en el proceso laboral*, Revista Ex lege electrónica, México, año 3, No. 16, 15. Enero 2013, [https://bajio.delasalle.edu.mx/delasalle/contenidos/revistas/derecho/numero\\_6/docentes\\_jose\\_negrete.html](https://bajio.delasalle.edu.mx/delasalle/contenidos/revistas/derecho/numero_6/docentes_jose_negrete.html)

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

El Tribunal, libraré exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, los interrogatorios en su caso previamente calificados; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto del Tribunal, para que sea desahogado por el Tribunal exhortado.

No obstante, lo anterior de no existir impedimento técnico o material, el tribunal podrá ordenar que el desahogo de la prueba se rinda vía remota, a través de videoconferencia, cuando sea posible, para lo cual el tribunal exhortado deberá asegurarse de que el testigo se encuentre en la sala de audiencias que disponga para llevar a cabo dicha prueba;

IV. Cuando el testigo sea servidor público, desde el nivel de Dirección o similar, rendirá su declaración por medio de oficio en vía de informe, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable [...] <sup>97</sup>.

El artículo anterior, señala los requisitos que debe reunir el oferente de la prueba testimonial en un procedimiento laboral, por regla general su trascendencia consiste en la demostración del despido injustificado, renuncia o despido justificado del trabajador, sin embargo, el desahogo de la prueba testimonial es simultánea, es decir todos los testigos deben comparecer el mismo día por lo cual su desahogo suele prolongarse por dilaciones procesales propias de las instituciones jurisdiccionales y/o por estrategias de los abogados de las partes en uso y abuso de los certificados médicos.

### **3.2 Certificados médicos en el desahogo de la prueba testimonial.**

Para el desahogo de la prueba testimonial, cada uno de los atestes deben de comparecer el día y hora señalado por la autoridad jurisdiccional laboral, su desahogo dependerá de la comparecencia de cada uno de ellos, sin embargo, pueden ausentarse por alguna enfermedad u otra circunstancia que lo justifique; en

---

<sup>97</sup> Ley Federal del Trabajo 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

el primer caso para su justificación se debe exhibir un certificado médico que cumpla los requisitos señalados por el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Los certificados médicos son los medios documentales por los cuales se constata el estado en que se encuentra la salud de un individuo durante un tiempo determinado, de acuerdo con la Secretaria de Relaciones Exteriores en México, el certificado médico es “[...]es un documento escrito acerca del estado de salud de un paciente que el profesional de la salud extiende a solicitud del interesado, a través del examen o reconocimiento del especialista [...]”<sup>98</sup>

La expedición del certificado médico es a petición de parte, así lo define el galeno Armando Reyes-Cadena “[...] El certificado médico es el medio por el cual se establece el estado de salud actual 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 [...]”<sup>99</sup>

El certificado médico hace constar la enfermedad o padecimiento de una persona, que a veces lo incapacita para sus actividades normales o solo hace constar las características fisiológicas de una persona; en el área de la salud, el certificado médico se clasifica de la siguiente forma:

- 1.“[...] Los que se hacen obligatorios por ley, entre los que podemos encontrar los certificados de defunción, nacimiento, etcétera, y
- 2.Los simples, que son los que comúnmente se extienden en un consultorio, que se clasifican de la siguiente forma:
  - a.Los que acreditan alguna enfermedad que requiera o no baja escolar.
  - b.Los que establecen una aptitud física o psicofísica. Estos a su vez derivan en dos grupos:
    - I.Los solicitados previamente al comienzo de alguna actividad escolar que requiera la conservación de alguno de los sentidos,

---

<sup>98</sup> Secretaria de Relaciones Exteriores, Visado a certificado médico, México, 2015, <https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/visado-a-certificado-medico-8032>

<sup>99</sup> REYES – Cadena, Armando, “Certificado médico. Acta pediátrica de México”, Scielo, México, volumen 36, no. 3, junio 2015, pp. 201-204, [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-23912015000300009](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-23912015000300009)

cierta capacidad intelectual, movimientos físicos o equilibrio psíquico y cuya ausencia ponga en riesgo al paciente o a terceros.  
II. Aquellos que son solicitados antes de iniciar una actividad física, deportiva tanto competitiva como recreativa [...]”<sup>100</sup>

La clasificación de los certificados permite establecer su función en los diferentes contextos, entonces, desde el punto de vista dogmático en el área de la salud, el certificado médico debe cumplir con características y requisitos los cuales son:

“[...] a) Veraz. El certificado médico debe ser reflejo fiel e indudable de la comprobación realizada personalmente por el profesional de la salud que lo expide. El médico, ante las autoridades, es testigo de un hecho, la salud del paciente, y el certificado un testimonio del mismo analizándolo desde el punto de vista jurídico.

b) Legible. Debe estar escrito de puño y letra, con letra clara o con un formato impreso previamente, que permita ser interpretado en su totalidad, evitando abreviaturas, siglas y códigos para así dar certeza de que se trate de un certificado médico real.

c) Descriptivo. Debe hacer constar el diagnóstico que funda y motiva la expedición del mismo. En los pacientes en quienes a partir del interrogatorio y la exploración física no se pueda llegar al mismo se recomienda hacer una descripción sindromática. De esta manera se evitan las contradicciones de un diagnóstico equivocado.

d) Coherente. La coherencia debe surgir de la comprobación adecuada efectuada personalmente y de un relato de lo observado estrictamente al atender al paciente.

e) Documentado. El testimonio del médico debe quedar documentado en la Historia Clínica o ficha de consultorio, de manera tal que fundamente lo expresado en el mismo y, ante una eventual investigación judicial, sustente la veracidad de lo certificado.

f) Limitado. Se refiere a la necesidad de aclarar en el texto del certificado la actividad para la cual se considera apto el paciente, evitando de esta manera que el certificado sea utilizado con fines para los cuales el paciente no está capacitado.

---

<sup>100</sup> *Ídem.*

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

- Utilización de papel membretado: recetario particular o institucional.
- Ser de puño y letra del profesional.
- Estar firmado y sellado.
- Contar con los datos de identificación del paciente: nombre, apellidos, edad, sexo, historia clínica.
- Contar con los datos de expedición: lugar, fecha y hora de expedición del mismo [...]<sup>101</sup>

Los requisitos doctrinales descritos con anterioridad convergen con características legales que deben de cumplir en el procedimiento laboral, al respecto se presenta el siguiente cuadro comparativo en razón los diferentes criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se han adoptado en su ofrecimiento:

---

<sup>101</sup> REYES – Cadena, Armando, “Certificado médico. Acta pediátrica de México”, Scielo, México, volumen 36, no. 3, junio 2015, pp. 201-204, [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-23912015000300009](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-23912015000300009)

### CUADRO 9 CARACTERÍSTICAS DEL CERTIFICADO MÉDICO

AÑO	LFT ANTES DE LA REFORMA DE 2012	LFT DESPUES DE LA REFORMA DE 2012
1995	<p>“[...] Acorde a lo dispuesto por los artículos 83 y 388 de la Ley General de Salud, deben contener fundamentalmente los siguientes requisitos:</p> <p>a) el nombre de la institución que expidió al médico su título profesional, y</p> <p>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 [...]”<sup>102</sup></p>	-
2001	<p>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:</p> <p>a) el nombre de la institución que expidió al médico su título profesional, y</p> <p>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</p>	-

<sup>102</sup> Tesis: 2a./J. 74/95, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, Noviembre de 1995, p. 157, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/200677>

	<p>la imposibilidad física de comparecencia.", <u>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.</u><sup>103</sup></p>	
<p>2017</p>	<p>-</p>	<p>“[...] Conforme al numeral citado (artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo), los únicos requisitos de validez exigibles en los certificados médicos presentados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) nombre del médico,</li> <li>2) número de cédula profesional,</li> <li>3) fecha de emisión del certificado, y</li> <li>4) descripción del estado patológico que impide la comparecencia de la persona requerida; <u>lo que implica que en los juicios laborales iniciados después del 30 de noviembre de 2012 son inaplicables las jurisprudencias de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 74/95 y 2a./J. 76/2001 [...]</u><sup>104</sup>. </li></ol>

<sup>103</sup> Tesis: 2a./J. 76/2001, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, Enero de 2002, p. 11, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/188024>

<sup>104</sup> Tesis: 2a./J. 152/2017 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 49, Diciembre de 2017, Tomo I, p. 581, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2015768>

La estructura formal para la exhibición de los certificados médicos en el procedimiento laboral con el paso del tiempo se ha profundizado, lo anterior a fin de evitar nulidades por carecer de todos los elementos para acreditar su validez, pero sobre todo por el uso indebido de éstos por parte de los litigantes a fin de entorpecer el procedimiento laboral y desgastar el interés de las partes durante el desarrollo del mismo.

### **3.3 Uso excesivo de los certificados médicos.**

La utilidad de los certificados médicos en el desahogo de la prueba testimonial en los procedimientos laborales, es un derecho de las partes, en caso de enfermedad de uno de los atestes, pero ese mismo derecho genera una mala praxis, ya que se utiliza como estrategia de dilación procesal, en éste sentido y de acuerdo al autor Carlos Fernández Sessarego se configura el abuso del derecho al definirlo: “[...] se ejercita un derecho subjetivo de modo agravante en relación con un interés ajeno, sino que también cabe referirse a esta figura en el caso de omisión en la actuación de un derecho que, si bien no reportaría alguno para el titular, resultaría, en cambio, lesivo para otro u otros sujetos [...]”<sup>105</sup>

La autora Mercedes Campos Díaz Barriga al hacer alusión a Planiol desde su perspectiva objetivista afirma: “[...]basta que alguna de las partes se extralimite en el ejercicio de sus derechos, sobrepasando los límites objetivos marcados por el ordenamiento jurídico, independientemente de cuál sea la finalidad del sujeto que sea titular del derecho, para que si se ocasiono un perjuicio se esté obligado a repararlo. Lo que es cierto es que los derechos nunca son imperiosos, sino cuando se traspasan, el abuso de los mismos no deben ejercitarse en daño de un tercero [...]”<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup> FERNÁNDEZ Sessarego, Carlos, *Abuso del Derecho*, Argentina, Astrea, 1992, p.88.

<sup>106</sup> CAMPOS Díaz Barriga, Mercedes, La responsabilidad civil por daños al medio ambiente: el caso del agua en México, México, Universidad Autónoma de México – Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000, p.57-58, <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/12397>

Entonces el uso de los certificados médicos en el procedimiento laboral es un derecho de las partes, su uso como estrategia legal para retrasar los procedimientos entonces configura el abuso del derecho, al contrario de Planiol pero en el mismo orden de ideas Bonnecase considera “[...] que se requiere de elementos subjetivos ya que debe haber una intención de dañar además de un elemento objetivo que es el ejercicio inútil del derecho; no es necesario fijar límites al ejercicio de los derechos porque no es a través de los límites como se puede observar el abuso del derecho, sino en el resultado porque el mismo derecho define las facultades de su titular de cuyo ejercicio obtiene beneficios, por lo que si ejercita un derecho de una manera inútil es un dato objetivo lo que nos demuestra que se fue más allá de los límites que el mismo derecho establece [...]”<sup>107</sup>

Entonces, de acuerdo con lo anterior, el procedimiento ordinario laboral establece la tramitación y resolución de los conflictos individuales, pero en la praxis es donde se nota el uso de forma excesiva de los certificados médicos por parte de los abogados litigantes lo que provoca la obstrucción, demora y vulneración de los derechos de los trabajadores y una mala gestión de la justicia social.

La evolución histórica del Derecho Laboral busca la reivindicación de la clase trabajadora en apego a los Principios Generales del Derecho y los Principios del Derecho Laboral y Procesal Laboral al ser directrices o verdades universales para orientar la aplicación justa y certera del Derecho Positivo.

Los artículos 17 y 123 de la Carta Magna en México refieren el derecho a la justicia pronta, expedita y social, en correlación con éstos el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece que el proceso del Derecho del Trabajo será inmediato y se iniciará a instancia de parte y las autoridades jurisdiccionales tendrán la obligación de aplicar los principios de economía, concentración y sencillez.

---

<sup>107</sup> *Ídem.*

Actualmente para el 2022 existe una transformación del Derecho Procesal del Trabajo, al instituir a los Tribunales Laborales y un nuevo procedimiento laboral, a pesar de esto las Juntas de Conciliación y Arbitraje no han dejado de funcionar y solo existirán hasta concluir el total de juicios a su cargo, como parte de esta reforma se busca “[...]Simplificar el procedimiento laboral para que este sea más expedito. Al igual que en el nuevo sistema penal acusatorio, se establecen los principios de oralidad, inmediatez, continuidad, concentración y publicidad, entre otros [...]”<sup>108</sup>

La prueba testimonial en el proceso laboral al ser una prueba indivisible y el uso desmedido del certificado médico como estrategia legal para la dilación procesal en su desahogo, demuestra que se violentan los derechos procesales laborales de las partes, así como sus principios de aplicación y aunque exista una nueva reforma, ésta abuso del derecho sigue suscitándose en los juicios.

Para poder analizar esta problemática a continuación se analiza la etapa procesal del juicio ordinario laboral en la que se suscita este vicio.

### **3.4 Individualización de la prueba testimonial en el procedimiento ordinario laboral.**

La Ley Federal del Trabajo en México desde la perspectiva procesal se ha modificado de forma trascendental en los años de 1970, 1980, 2012 y 2019, estos cambios tienen como finalidad un acceso a la justicia a la justicia social.

En relación como las modificaciones al Procedimiento Ordinario Laboral, Rafael Tena Suck e Hugo Ítalo Morales refieren:

“[...] En la Ley Federal de Trabajo de 1970 existían por separa la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas. Con la reforma procesal de 1980 la audiencia inicial se concentró

---

<sup>108</sup> Banco de México, *Consideraciones sobre la Reforma Laboral de 2019*, Extracto del Informe Trimestral Enero - Marzo 2019, Mayo 2019, Recuadro 4, pp. 35-37, <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/recuadros/%7B2A7BA161-E586-0233-6992-7800EEF8C010%7D.pdf>

en una sola audiencia, dividida en tres etapas procesales (trifásica): de conciliación; demanda y excepciones; ofrecimiento y admisión de prueba. En la reforma laboral de 2012 se retornó a la reforma original de celebración de audiencias (art. 873) [...]”<sup>109</sup>

La reforma del año 2012 estuvo vigente hasta el año 2019, trascendió el cambio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a Tribunales Laborales y procedimiento ordinario laboral se estructuró de la siguiente forma:

- “[...] a) Procedimiento conciliatorio;
- b) Proceso del trabajo que, a su vez, se divide en dos:
  - \*Etapa escrita;
  - \*Etapa oral, la que puede diseccionarse en dos fases:
    - Audiencia preliminar
    - Audiencia de juicio [...]”<sup>110</sup>

En éste nuevo procedimiento, la etapa de desahogo de pruebas se encuentra en la etapa de juicio:

[...] Artículo 897-C.- La audiencia de juicio se desarrollará de la siguiente manera:

- I. El juez abrirá la fase de desahogo de pruebas;
- II. Se desahogarán ante el juez las pruebas admitidas y preparadas. La audiencia no se suspenderá ni diferirá en ningún caso por falta de preparación de las pruebas admitidas, salvo causa justificada; tratándose de la prueba de recuento se señalará día, hora y lugar para su realización, y
- III. Desahogadas las pruebas, las partes formularán alegatos en forma oral; acto seguido el juez declarará cerrada la etapa de juicio y suspenderá la audiencia, citando a las partes para oír sentencia dentro de los tres días posteriores [...]”<sup>111</sup>

En razón a lo anterior las reglas para el desahogo de la prueba testimonial han evolucionado, se referencia la legislación procesal del trabajo del año 2012 y 2019. de acuerdo con lo siguiente:

---

<sup>109</sup> TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Trillas, 7a. Ed., México, p.190.

<sup>110</sup> CARRILLO Velázquez, Jorge Eduardo, *Nuevo proceso del trabajo*, México, Editorial Flores, 2021, p.25

<sup>111</sup> Ley Federal del Trabajo 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

### CUADRO 10 OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

	<b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE HASTA ANTES DEL 2019<sup>112</sup></b>	<b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE A PARTIR DE 2019<sup>113</sup></b>
Requisitos de ofrecimiento.	<p>Artículo 813.- La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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</p>	<p>Artículo 813.- Todos los que tengan conocimiento de los hechos que las partes deben probar, están obligados a declarar como testigos.</p> <p>La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:</p> <p>I. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;</p> <p>II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse al Tribunal que los cite, señalando la causa o motivo justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar su domicilio y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación;</p> <p>III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia del Tribunal, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo y exhibir copias para cada una de las partes, de no hacerlo, se declarará desierta. Las copias del interrogatorio, se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado.</p> <p>El Tribunal, librará exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, los interrogatorios en su caso previamente</p>

<sup>112</sup> Ley Federal del Trabajo 2012, <https://www.uv.mx/uqe/files/2014/05/Ley-Federal-del-Trabajo.pdf>

<sup>113</sup> Ley Federal del Trabajo 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

	<p>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.</p>	<p>calificados; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto del Tribunal, para que sea desahogado por el Tribunal exhortado.</p> <p>No obstante, lo anterior de no existir impedimento técnico o material, el tribunal podrá ordenar que el desahogo de la prueba se rinda vía remota, a través de videoconferencia, cuando sea posible, para lo cual el tribunal exhortado deberá asegurarse de que el testigo se encuentre en la sala de audiencias que disponga para llevar a cabo dicha prueba;</p> <p>IV. Cuando el testigo sea servidor público, desde el nivel de Dirección o similar, rendirá su declaración por medio de oficio en vía de informe, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.</p>
<p>Reglas para su desahogo.</p>	<p>Artículo 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;</p> <p>II. El testigo deberá identificarse ante la Junta en los términos de lo dispuesto en la fracción IV del artículo 884 de esta Ley;</p> <p>III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;</p> <p>IV. Después de tomar al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se harán constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se</p>	<p>Artículo 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y el Tribunal procederá a recibir su testimonio;</p> <p>II. Previo al inicio de la comparecencia, el Tribunal 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 dejará sin efectos la declaración correspondiente. Podrá dispensarse lo anterior sí las partes reconocen al testigo; se harán constar el nombre, edad, domicilio, ocupación, puesto y lugar en que trabaja, si guarda parentesco por consanguinidad o afinidad de alguna de las partes o sus representantes, si es dependiente o empleado del que lo presente, si tiene con él sociedad o alguna otra relación, si tiene interés directo o indirecto en el</p>

	<p>trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;</p> <p>V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;</p> <p>VI. Primero interrogará al oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;</p> <p>VII. Las preguntas y las respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;</p> <p>VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí;</p> <p>IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y, una vez ratificada, no podrá variarse en la sustancia ni en la redacción;</p> <p>X. Sólo se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar; en el caso que se presentaran más de tres testigos, el oferente de la prueba designará entre ellos quiénes la desahogarán; y</p> <p><b>XI. El desahogo de esta prueba será indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia de la Junta y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso la Junta</b></p>	<p>procedimiento, si es amigo de alguna de las partes y a continuación se procederá a tomar su declaración;</p> <p>III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;</p> <p>IV. El Tribunal tomará al testigo la protesta de conducirse con verdad y lo advertirá de las penas en que incurrir los testigos falsos;</p> <p>V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación. No se permitirán preguntas ambiguas, indicativas, ni referirse a hechos y circunstancias ajenas al objeto de la prueba o que pretendan coaccionar a los testigos. Las preguntas podrán ser objetadas por la contraparte antes de que el testigo emita su respuesta, para lo cual el juez procederá a calificar la procedencia o desechamiento de la pregunta, fundando su determinación. Si a juicio del juez hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar al testigo que lo aclare;</p> <p>VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. El Tribunal, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;</p> <p>VII. Las preguntas y las respuestas se harán constar en autos a través de medios gráficos, documentales, de audio o audiovisuales. Para ello el tribunal implementará los sistemas que considere necesarios para dejar constancia del desarrollo de la audiencia, privilegiando los principios de</p>
--	--	---

	<p><b>adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.</b></p>	<p>inmediatez, concentración y celeridad procesal. En ningún caso se permitirá el dictado de las preguntas y respuestas;</p> <p>VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y el Tribunal deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí;</p> <p>IX. Se deroga.</p> <p>X. Se deroga.</p> <p><b>XI. El desahogo de esta prueba es indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia del Tribunal y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso el juzgador adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas;</b></p> <p>XII. Durante el interrogatorio y contrainterrogatorio, para superar o evidenciar contradicciones, o solicitar las aclaraciones pertinentes, las partes o sus apoderados podrán poner a la vista del testigo documentos elaborados por éste o en los que hubiere participado, así como pedirle que lea parte de los mismos, cuando sea necesario para apoyar su memoria. Solo podrán ponerse a la vista documentos que formen parte de los autos, y</p> <p>XIII. En su oportunidad, las partes podrán manifestar lo que a su interés convenga respecto de las circunstancias personales de los testigos y de la veracidad de sus manifestaciones, conforme lo establece el artículo 818 de esta Ley.</p> <p>Si el testigo lo solicita, se le extenderá una constancia de que asistió a la diligencia.</p>
--	--	---

<p>Ofrecimiento del certificado médico.</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, <b>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.</b> 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 para concurrir al local del Tribunal para absolver posiciones; reconocer el contenido o firma de un documento o rendir testimonio, y lo justifica a juicio del mismo, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba bajo protesta de decir verdad e indicando el domicilio en el que se encuentra la persona imposibilitada, <b>el juez dispondrá lo necesario para desahogar la prueba en la misma audiencia, ya sea en el local del Tribunal o en el domicilio en el que se encuentre dicha persona, a menos que exista imposibilidad para ello, lo que deberá justificarse plenamente; en este caso se deberá señalar nuevo día y hora para desahogar la prueba dentro de los tres días siguientes.</b></p> <p>El juez podrá ordenar que el actuario judicial se traslade de inmediato a efecto de que se cerciore que la persona imposibilitada se encuentra en el domicilio proporcionado. De no encontrarse ésta en el domicilio 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>
---	--	---

Independientemente del órgano jurisdiccional que deba impartir justicia en los procedimientos laborales, entre los cambios relevantes que realizaron para el ofrecimiento y desahogo de la prueba testimonial encontramos:

a) Se reduce el número de testigos por cada hecho controvertido, cambia de 5 a 3 testigos.

b) Especifica y concretiza las reglas para su desahogo por exhorto y en su caso el uso de plataformas digitales.

c) A partir de la reforma 2019, para su desahogo indica cada uno de los pasos a seguir por el Tribunal desde la comparecencia del testigo hasta la finalización de su declaración, además de indicar la procedencia respecto a objeciones de las preguntas y repreguntas, interrogatorio y contrainterrogatorio.

d) Conserva la característica de indivisibilidad y su excepción mediante exhorto.

e) Respecto al uso de certificados médicos, señala la reforma de 2019 que el Juez dispondrá lo necesario para desahogar la prueba en la misma audiencia, ya sea en el local del Tribunal o en el domicilio en el que se encuentre dicha persona, a menos que exista imposibilidad para ello, además podrá ordenar que el actuario judicial se traslade de inmediato a efecto de que se cerciore que la persona imposibilitada se encuentra en el domicilio proporcionado.

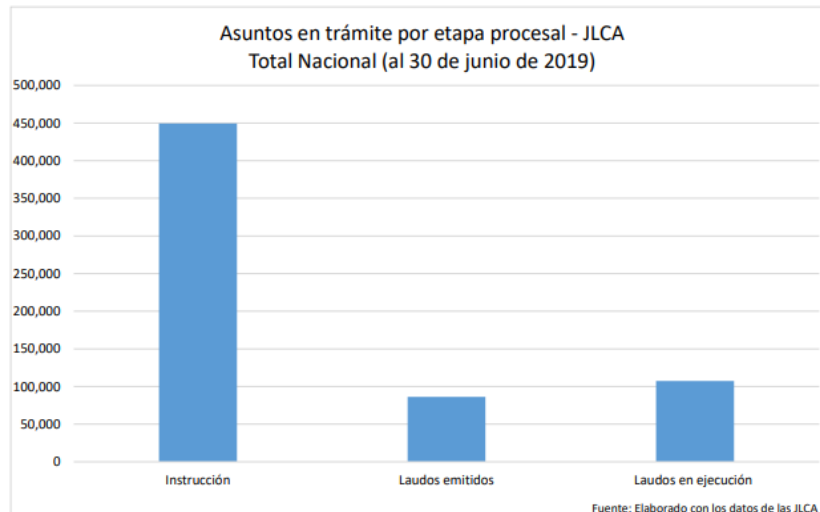
f) En relación con los dos incisos anteriores, otorga nuevamente a los litigantes el uso de los certificados médicos como una estrategia procesal, pero el caso de alguna enfermedad contagiosa como lo es SARS-CoV-2 -COVID 19-, da amplitud para la suspensión de la audiencia.

Con la reforma del año 2019, la intención del legislador es eliminar actitudes procesales que retarden la resolución del juicio, como se observa en la siguiente estadística, antes de la reforma 2019, la etapa en la cual existía retardado procesal era en la instrucción, en el cual se encontraba el ofrecimiento y desahogo de pruebas.

**FIGURA 2.**

**DISTRIBUCIÓN DE ASUNTOS POR ETAPA PROCESAL JCA.**

Distribución de asuntos en trámite por etapa procesal JLCA (al 30 de junio de 2019)			
	Instrucción	Laudos emitidos	Laudos en ejecución
Total Nacional	449,553	86,226	107,404



FUENTE: Diagnóstico preliminar sobre el estado actual de la justicia laboral en México 2019, Consejo de Coordinación para la implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/DPEAJL.pdf>

El concepto de Indivisibilidad que proporciona el Diccionario Jurídico Mexicano, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: Calidad de aquello que no puede ser dividido. Esta calidad puede surgir por ministerio de ley.<sup>114</sup>

Este principio en relación con la prueba testimonial, hace referencia que los atestes no se comuniquen entre sí para intercambiar opiniones y hechos sobre los cuales han de declarar, sin embargo, desde la praxis legal, los testigos son preparados -aleccionados- por lo abogados a fin de que sean congruentes con los hechos.

<sup>114</sup> PÉREZ Dante, Alicia Elena, "Indivisibilidad", Enciclopedia Jurídica Omeba, agosto 2016, <https://mexico.leyderecho.org/indivisibilidad/>

Ante el nuevo procedimiento el autor Sergio Javier Molina Martínez, nos señala la violación de los principios del Derecho Procesal del Trabajo, en relación con las pruebas:

“[...]a) Problemas en relación con los justiciables en las diferentes posturas dentro del proceso:

Referente al impacto para los destinatarios de la justicia laboral, el foro advirtió como elementos deficientes los siguientes:

Abuso de las pruebas. Es práctica de los litigantes ofrecer pruebas periciales por regla y no de manera excepcional. Se ha convertido en una práctica común y con resabio, al ser compleja en su ofrecimiento, admisión y desahogo. Esto permite que los procesos se prolonguen de manera injustificada, retardando la impartición de justicia de manera artificiosa. En ese aspecto, además, se aprovecha la condición social de debilidad de una de las partes en el litigio, donde es recurrente el señalamiento de falta de recursos para el desahogo de dichos medios de prueba y son las juntas las que asignan perito a los actores y, por la mecánica de la prueba, también se designa perito tercero en discordia [...]”<sup>115</sup>

La prueba testimonial a criterio del sustentante es la más importante en el procedimiento laboral, lo anterior derivado de que la declaración de los testigos sirve para que la autoridad llegue a un veredicto y así poder concluir el procedimiento.

Si bien la prueba testimonial en un sentido estricto no puede desahogarse sin la presencia de todos los que en ella intervienen, la posibilidad de una individualización de la misma genera un reto e incertidumbre del cómo se llevara a cabo el desahogo de la misma, también se presume que no existirá más dilación procesal en el desarrollo del procedimiento, y esto enaltecerá el principio de justicia pronta y expedita, ya que no habrá rezagos procesales y será más eficaz el desarrollo del procedimiento.

---

<sup>115</sup> MOLINA Martínez, Sergio Javier, El nuevo Sistema Procesal Laboral Mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo, Consejo de la Judicatura Federal, <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevoSistemaProcesalLaboralMexicano.pdf>

## CONCLUSIONES

El Derecho Procesal del Trabajo está conformado con características y principios propios que lo distinguen de otras ramas del Derecho, su objetivo primordial lo es garantizar la correcta aplicación de las normas laborales.

Con base a lo analizado dentro del presente trabajo de investigación se puntualiza lo siguiente:

Primera. - En el Capítulo Primero se analizó que el surgimiento del Derecho del Trabajo tiene como bases igualar a los desiguales por lo que se crearon principios propios de la materia que complementan a los principios generales del derecho con el objetivo de dar certeza jurídica a las partes que intervienen tanto en el derecho sustantivo como procesal.

Segunda. – En la estructura del Capítulo Segundo se determinó el origen de los órganos jurisdiccionales en materia laboral, estableciendo que su naturaleza jurídica se vincula con los derechos procesales y tienen la facultad de proveer justicia social a las partes en los procedimientos del trabajo.

Tercera. – En el tercer y último capítulo se determinaron las características de la prueba testimonial en el procedimiento ordinario laboral así como sus deficiencias violentando los principios de celeridad e inmediatez en el proceso en el uso excesivo de los certificados médicos como estrategias de litigación.

De acuerdo con lo anterior se estableció una propuesta de individualización de la prueba testimonial en el procedimiento ordinario laboral que beneficia a las partes y le da acceso a la justicia social.

## PROPUESTA

En este contexto con el fin de equilibrar las relaciones laborales, partiendo de los principios del derecho procesal del trabajo se debe garantizar de forma más eficaz este ordenamiento jurídico para que haya procedimientos más equitativos e igualitarios en estos órganos jurisdiccionales creados hoy en día como tribunales laborales.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo han impactado de manera positiva a las partes que intervienen, realizadas con el objetivo de agilizar los procedimientos para eliminar diversas practicas viciadas que se realizaban dentro del procedimiento ordinario laboral y que en muchas ocasiones se favorecían los intereses en beneficio de la parte patronal, esperando que esta modificación y en base a los principios señalados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, la inmediatez, celeridad, continuidad etcétera, se espera que las nuevas autoridades se conduzcan en forma correcta dando mayor certeza jurídica.

Es así que la propuesta de este trabajo de investigación centrada en la individualización en el desahogo de la prueba testimonial puede agilizar el procedimiento sin violentar los principios del Derecho Procesal Laboral y así obtener mayores beneficios para las partes garantizando ese derecho esencial. Si bien es cierto que esta divisibilidad está establecida en el numeral 815 del Código Laboral únicamente se realiza para los casos de exhorto; Por lo tanto, la propuesta de este trabajo de investigación se centra en la adición al artículo 815 fracción XI quedando de la siguiente manera:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE	PROPUESTA DE ADHESION A LA FRACCION XI ARTICULO 815 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
<p>Artículo 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:</p> <p>XI. El desahogo de esta prueba es indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia del Tribunal y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso el juzgador adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas</p>	<p>Artículo 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:</p> <p>XI. El desahogo de esta prueba es indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia del Tribunal y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, <b><u>o en el caso de la exhibición de 2 o más certificados médicos,</u></b> en cuyo caso el juzgador adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas</p>

Tal y como se puede observar en el cuadro anterior se adiciona la fracción XI del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo respecto a la individualización de la prueba testimonial en el caso de la exhibición de los certificados médicos; Esta propuesta se basa en los derechos humanos como el acceso a la justicia, certeza jurídica, debido proceso entre otros, y las consecuencias de divisibilidad de la Prueba Testimonial en el Procedimiento Ordinario Laboral permitirá:

- a) Procedimientos ágiles.
- b) Descartar actos procesales dilatorios.
- c) Acceso a la justicia pronta y expedita.
- d) Respeto y apego a los términos procesales.

## FUENTES CONSULTADAS

### LIBROS

- ARELLANO García, Carlos, *Teoría General del Proceso*, México, 12ª. Edición, Porrúa.
- CAMPOS Díaz Barriga, Mercedes, *La responsabilidad civil por daños al medio ambiente: el caso del agua en México*, México, Universidad Autónoma de México – Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000, <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/12397>
- CISNEROS Farías, Germán, *Teoría del Derecho*, 2da. Ed. México, Mc Graw Hill, pp. 84-85
- DÁVALOS, José, *El Constituyente Laboral*, México, UNAM - Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/1.pdf>
- DE LA CUEVA, Mario, *Derecho individual de trabajo*, México, Porrúa, 2003.
- Diccionario de la Real Academia Española, <https://dle.rae.es/prueba>
- DWORKIN, Ronald, *Los derechos en serio*, 2da Ed, España, 1989,, [https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/Descargue-en-PDF-Los-Derechos-en-serio-de-Ronal-Dworkin-Legis.pe\\_.pdf](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/Descargue-en-PDF-Los-Derechos-en-serio-de-Ronal-Dworkin-Legis.pe_.pdf)
- FERNÁNDEZ Sessarego, Carlos, *Abuso del Derecho*, Argentina, Astrea, 1992.
- GARCÍA Máynez Eduardo, *Filosofía del Derecho*, México, Porrúa, 1974, p. 383.
- GASCÓN Abellán, Marina, *La prueba judicial*, México, Centro de Estudios Jurídicos Carbonell A.C., 2018.
- GONZÁLEZ Garcete, Juan Marcelino, y GUZMÁN Esteban Orué Prieto, *La prueba testimonial*, Lexi juris editora, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/33291.pdf>
- HERNÁNDEZ Herrera, Juan y Juárez Suárez, Carlos, *Derecho laboral y la administración de recursos humanos*, México, Grupo Editorial Patria, 2018.
- JIMÉNEZ López, Manuel, “La Constitución general de los Estados Unidos Mexicanos y las Juntas de conciliación y arbitraje”, en Gámiz Parral, Máximo N. (coord.), *Las entidades federativas y el derecho constitucional*, México,

- UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003, p.306 – 308, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1165/15.pdf>
- LACAVE Berumen María *et al*, “El proceso laboral en México. Visión jurisprudencial”, en Kurczyn Villalobos, Patricia y Tena Suck, Rafael (coord.), Temas selectos de derecho laboral. *Liber amicorum*: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/9.pdf>
- MARTÍNEZ Martínez, Jorge y PÉREZ Estrada, Laura Celia, *Derecho procesal del Trabajo*, Oxford University Press, México, 2019.
- MÉNDEZ Cruz, Ricardo, *Derecho Laboral*, México, Mc Graw Hill Education, 2014.
- MONTOYA Melgar, Alfredo, “Principios y valores en el Derecho del Trabajo”, en Pasco Cosmópolis, Mario, (coord.) *En torno a los principios del Derecho del Trabajo homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez*, México, Porrúa, 2005.
- MORGADO Valenzuela Emilio, *Instituciones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, México, UNAM, 1997, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>
- PÉREZ Córdova, María del Socorro, Principios y características que estructuran el Derecho Procesal del Trabajo Mexicano, Universidad Autónoma de Nuevo León, México, 2002, <http://eprints.uanl.mx/1170/1/1020148163.PDF>
- PÉREZ Dante, Alicia Elena, “Indivisibilidad”, Enciclopedia Jurídica Omeba, agosto 2016, <https://mexico.leyderecho.org/indivisibilidad/>
- PODETTI, Humberto A., “Los principios del Derecho del Trabajo”, en De Buen Lozano, Nestor y Morgado Valenzuela Emilio, (Coords.) *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, México, UNAM, Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1997, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/11.pdf>
- REYNOSO Núñez, José, *Ciencia Política y Justicia Electoral*, México, UNAM, 2015, <http://www.librosoa.unam.mx/handle/123456789/306>
- SÁNCHEZ Castañeda, Alfredo *Diccionario de Derecho Laboral*, México, Oxford, 2005..

SANTOS Azuela Héctor y Santos Méndez Verónica, *Fundamentos y reforma del Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2014.

SCHIMILL Ordoñez Ulises, *Las fuentes del derecho. Conceptos dogmáticos y teoría del derecho*, México, UNAM, 1979.

SOBERANES Fernández, José Luis, *Los Principios Generales del Derecho*, México, Porrúa, 2003 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6100/7.pdf>

SUERO Alva, José Saturnino, *Contradicción de Tesis Jurisprudenciales*, México, Consejo de la Judicatura Federal e Instituto de la Judicatura Federal Escuela Federal, 2008, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6100/10a.pdf>

Suprema Corte de Justicia de la Nación e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Interrogatorio libre en materia laboral. Su ofrecimiento y desahogo*, México, Serie Decisiones Relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2006, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2384/5.pdf>

TENA Suck, Rafael e ÍTALO Morales, *Derecho Procesal del Trabajo*, 7ª ed. México, Trillas, 2014.

\_\_\_\_\_, *Derecho Procesal del Trabajo*, Trillas, 2da. Ed., México.

VERNENGO Roberto J., *Curso de teoría general del derecho*, Cooperadora de Derecho y Ciencias Sociales, México, 1975. <https://teoriageneraldelderecho122028.files.wordpress.com/2010/09/curso-de-teoria-general-del-derecho-jose-vernengo.pdf>

## ARTÍCULOS DE REVISTAS

AGUILAR Marroquín, Jaime, *et al*, *Juntas de Conciliación y Arbitraje en México*, Institute for Transnational Social Change Posgrado en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborales UAM – Iztapalapa, México, 2012, <https://www.labor.ucla.edu/wp-content/uploads/2018/06/JuntasdeConciliacion.pdf>

- Banco de México, *Consideraciones sobre la Reforma Laboral de 2019*, Extracto del Informe Trimestral Enero - Marzo 2019, Mayo 2019, Recuadro 4, <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/recuadros/%7B2A7BA161-E586-0233-6992-7800EEF8C010%7D.pdf>
- BASSOLS Narciso, “¿Y que son por fin las Juntas de Conciliación y Arbitraje?”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, Núm. 109, Tomo XXVIII, Enero – Abril, 1978, <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/109/ntj/ntj1.1.pdf>
- CARRILLO Velázquez, Jorge Eduardo, *Nuevo proceso del trabajo*, México, Editorial Flores, 2021.
- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, *¿Qué hacemos?*, <https://centrolaboral.gob.mx/>
- Díez Selva, Manuel, “Los principios del Derecho Laboral”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, Tomo LXIX, Número 273, Enero -Abril 2019, <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/68617/60572>
- Fix – Zamudio, Héctor, “El Juez ante la norma constitucional”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, Tomo XV, Núms. 57, Enero – Marzo de 1965, <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/view/26161/23543>
- GONZÁLEZ Garcete, Juan Marcelino, y GUZMÁN Esteban Orué Prieto, *La prueba testimonial*, Lexi juris editora, Sánchez – Castañeda, Alfredo, “La Jurisdicción Laboral: de Juntas tripartitas a Tribunales Laborales” en: Esquivel Gerardo *et al*, *Cien Ensayos para el Centenario Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Tomo 2, Estudios jurídicos*, México, UNAM – Instituto de Investigaciones, 2017, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4319/25.pdf>
- LOYO Pérez, Matilde, *Análisis histórico de la reforma laboral de 2012*, Universidad de Xalapa, <https://ux.edu.mx/wp-content/uploads/2-ANALISIS-HISTORICO-DE-LA-REFORMA-LABORAL-DE-2012.pdf>

- MOLINA Martínez, Sergio Javier, *El nuevo Sistema Procesal Laboral Mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo*, Consejo de la Judicatura Federal, <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevoSistemaProcesalLaboralMexicano.pdf>
- NEGRETE Ruiz, José Francisco, *Comentarios en relación a la práctica llevada a cabo por algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto al ofrecimiento y desahogo de la prueba testimonial en el proceso laboral*, *Revista Ex lege electrónica*, México, año 3, No. 16, 15. Enero 2013, [https://bajio.delasalle.edu.mx/delasalle/contenidos/revistas/derecho/numero\\_6/docentes\\_jose\\_negrete.html](https://bajio.delasalle.edu.mx/delasalle/contenidos/revistas/derecho/numero_6/docentes_jose_negrete.html)
- Organización Internacional del Trabajo, *Historia de la OIT*, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, *Tribunales del trabajo en América Latina*, Ginebra, 1949, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR\\_NS13\\_span.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_NS13_span.pdf)
- ORTEGA Medina, Claudia, “La función jurisdiccional del Estado”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, Tomo XL, Núms. 172-173-174, Julio-Diciembre, 1990, <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/issue/view/1563>
- REYES – Cadena, Armando, “Certificado médico. Acta pediátrica de México”, Scielo, México, volumen 36, no. 3, junio 2015, [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-23912015000300009](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-23912015000300009)
- RODRIGUEZ Vázquez, Rodrigo Guadalupe, “Análisis técnico jurídico de la prueba testimonial en el estado de Guanajuato”, *Revista Ex lege electrónica*, México, año 8, No. 26, 23. Diciembre 2016, [https://bajio.delasalle.edu.mx/delasalle/contenidos/revistas/derecho2013/numero\\_27/m\\_analisticnico.php#:~:text=La%20prueba%20testimonial%2C%20es%20quiz%C3%A1,a%20todo%20el%20que%20tenga](https://bajio.delasalle.edu.mx/delasalle/contenidos/revistas/derecho2013/numero_27/m_analisticnico.php#:~:text=La%20prueba%20testimonial%2C%20es%20quiz%C3%A1,a%20todo%20el%20que%20tenga)

- SANTOS Azuela, Héctor, "Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 10, enero-junio, 2010, <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640265009.pdf>
- Secretaría de Relaciones Exteriores, Visado a certificado médico, México, 2015, <https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/visado-a-certificado-medico-8032>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Hacia un nuevo modelo laboral: Reforma a la Ley Federal del Trabajo* 2019, [https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA\\_UN\\_NUEVO\\_MODELO\\_LABORAL.pdf](https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Historia de la dependencia*, [https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes\\_somos/quienes\\_somos/historia\\_stps.htm](https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje 2006, <https://www.stps.gob.mx/librosblancos/libroblancodelaJFCA/LibroBlancoObraJFCA20063resena.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Nuevo modelo laboral*, [https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo\\_modelo\\_laboral](https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo_modelo_laboral)
- VARGAS Baca, Carlos, Los principios que rigen las decisiones de los magistrados del Tribunal Electoral, Senado de la República, LXII - LXIII Legislaturas, Comisión de Justicia, [https://www.senado.gob.mx/comisiones/justicia/docs/Magistrado1/VBC\\_ensayo.pdf](https://www.senado.gob.mx/comisiones/justicia/docs/Magistrado1/VBC_ensayo.pdf)

## LEGISGRAFÍA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Ley Federal del Trabajo 2012, <https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Ley-Federal-del-Trabajo.pdf>

Ley Federal del Trabajo 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, Instancia: Pleno, Quinta Época, Tomo XXIX, Tipo: Aislada, p. 274, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/383992>

Tesis: 2a./J. 152/2017 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 49, Diciembre de 2017, Tomo I, p. 581, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2015768>

Tesis: 2a./J. 74/95, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, Noviembre de 1995, p. 157, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/200677>

Tesis: 2a./J. 76/2001, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, Enero de 2002, p. 11, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/188024>

Tesis: XIX.1o.P.T. J/6 (9a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro I, Octubre de 2011, Tomo 3, p. 1545, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/160832>