Consejo de la Judicatura Federal

ESCUELA FEDERAL DE FORMACIÓN JUDICIAL

45 Años

PRIMER ENCUENTRO DE PERSONAS OPERADORAS JURÍDICAS DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

Los Avances de la Justicia Laboral en México

Alicia Sánchez Loyola
Lino Emmanuel Chávez Huey
Jorge Toss Capistrán
Jorge Alberto González Álvarez
Juan Carlos Moreno Correa
Guillermo Erik Silva González
Cuauhtémoc Cuéllar de Luna
Juana Fuentes Velázquez
Antonio Ordóñez Serna
Daniel Iduarte Ledesma
Germán Gutiérrez León
Lucero Alejandra De Alba Peña
Maura Sánchez Cerón
Daniel Ricardo Flores López

Derecho procesal laboral

Prólogo: Sergio Javier Molina Martínez

Tomo 4

Primer encuentro de personas operadoras jurídicas del nuevo sistema de justicia laboral. Los avances de la justicia laboral en México

Tomo 4. Derecho procesal laboral

Personas autoras: Alicia Sánchez Loyola, Lino Emmanuel Chávez Huey, Jorge Toss Capistrán, Jorge Alberto González Álvarez, Juan Carlos Moreno Correa, Guillermo Erik Silva González, Cuauhtémoc Cuéllar de Luna, Juana Fuentes Velázquez, Antonio Ordóñez Serna, Daniel Iduarte Ledesma, Germán Gutiérrez León, Lucero Alejandra De Alba Peña, Maura Sánchez Cerón y Daniel Ricardo Flores López

Compilador: José Antonio Morales Yáñez

Primera edición: 7 de junio de 2024

ISBN Obra Completa: 978-607-69836-1-4

ISBN Volumen: 978-607-69836-5-2

Esta obra y sus características son propiedad de la Escuela Federal de Formación Judicial y del Consejo de la Judicatura Federal. Calle Sidar y Rovirosa #236, Colonia Del Parque, Alcaldía Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México.

https://escuelajudicial.cjf.gob.mx

Edición electrónica: Escuela Federal de Formación Judicial

Está prohibida la reproducción total o parcial de la obra por cualquier medio, sin la autorización por escrito.

Prólogo

Muchos siglos en la historia de la humanidad tuvieron que acontecer para darnos cuenta del valor del trabajo. Es por eso que el derecho laboral es una rama reciente. Su aparición es la respuesta a decenas de años de explotación y precariedad. Retomar su importancia debe ser un objetivo constante.

El derecho social, por su parte, surge en la reflexión de luchas históricas por el papel que desempeña el Estado moderno y sus acciones para contener las fuerzas económicas. Es en esa intensidad en que prevalecen las obligaciones tanto para las autoridades como para los particulares, desde la concepción de las constituciones sociales y democráticas.

Resulta reciente la conexión entre derechos sociales y derecho del trabajo. Esa tarea debe ser una permanente actividad que nos impone importantes retos intelectuales y materiales. La actividad académica que busca dar sentido a los reclamos de justicia social contribuye a mayores esfuerzos por la sistematización de los conocimientos y su materialización en la búsqueda de tal aspecto finalista. Ningún esfuerzo es menor cuando imprime la seriedad en el empeño.

Lamentablemente, los esfuerzos académicos que resaltan el valor histórico del aporte del derecho del trabajo, en tanto un derecho social, son escasos en nuestro país. Son esfuerzos aislados y con poca trascendencia en la ordenación de conceptos, instituciones y corrientes del pensamiento.

Esta omisión debe resaltarse porque debemos recordar que nuestro país realizó el más importante cambio en su modelo de derecho laboral en los últimos 100 años. Entre 2017 y 2019, diversas garantías constitucionales y nuevas concepciones de derechos colectivos e individuales, de carácter fundamental, fueron incorporados a nuestro sistema jurídico.

Numerosas han sido las acciones desplegadas para dar contenido, forma y materialización a ese sustancial cambio del fenómeno laboral en México. Las cuales van desde la formación y selección de nuevas autoridades, así como de modernos sistemas de gestión hasta la infraestructura para ese nuevo rostro.

Sin embargo, pocos esfuerzos han sido desplegados para transmitir la comprensión del cambio. Me refiero a la divulgación institucional de los problemas, retos y beneficios de la reforma. Aspecto fundamental para una asimilación puntual del cambio.

La Escuela Federal de Formación Judicial aparece en esa compleja tarea como la institución líder en ese cambio, tanto en la sistematización del conocimiento como en su divulgación. En ese marco, se desarrolló uno de los más grandes eventos que haya realizado: el *Primer encuentro de personas operadoras jurídicas del nuevo sistema de justicia laboral, los avances en la justicia laboral en México,* los días 12 y 13 de mayo de 2022.

Este encuentro mantuvo el objetivo de congregar a más de 200 personas operadoras jurídicas del nuevo sistema de justicia laboral de todo el país, con el propósito de analizar los progresos en la implementación de esa reforma y los retos que esta representa para la judicatura en los próximos años.

Con el rigor y prestigio que caracterizan a esa institución, se establecieron requisitos para participar, entre ellos, presentar una investigación o trabajo inédito, vinculado con la normatividad laboral y su aplicación en el país. Ello permitió integrar un importante acervo de estudio y de reflexión por las y los auténticos autores del cambio laboral en México.

Esta actividad tuvo gran éxito. La Escuela Federal de Formación Judicial recibió más de 80 artículos en los que se presentaban estudios novedosos en varios temas trasversales del derecho del trabajo. De esta manera, surgieron los temas centrales comunes en los que pudieron agruparse algunos textos para su estudio y discusión.

Grande fue el éxito en la edición de ese encuentro. Numerosas voces se escucharon en torno al cambio constitucional y legal. Ideas frescas fueron elementos perfectos para la discusión y el entendimiento. Ese gran esfuerzo no podría quedar sin trascender. Debía recogerse una memoria escrita que mostrara a la sociedad la valía de las y los nuevos protagonistas del cambio. Un esfuerzo que redondea la idea conformadora de ese encuentro, a la vez cumple con el deber de divulgar los avances obtenidos en el cambio laboral.

Las discusiones y sus soportes legales merecen una memoria viva. Es por eso que se conformaron 6 volúmenes temáticos que retoman el pulso del renovado derecho laboral en México y la comprensión multicomprensiva de sus temas.

Todas las disertaciones que conforman este compendio mantienen una característica especial: las personas autoras son personas juzgadoras especializadas en la materia de trabajo. Esto nos conlleva a resaltar una de las grandes riquezas de los textos: los temas han sido desarrollados desde un punto de vista práctico, ya que contienen la experiencia plasmada de personas operadoras jurídicas que han vivido de manera directa este cambio de paradigma.

Cada tomo contiene temas y propuestas valiosas que dejan sembrada la inquietud para profundizar en cada aspecto tratado. Sus razonamientos se enfatizan en: i) el juicio de amparo laboral; ii) la figura de la conciliación; iii) las nuevas prácticas en la materia de derecho colectivo; iv) las bondades del nuevo procedimiento laboral; v) su impacto en los temas de derechos humanos; y vi) las vicisitudes de su implementación.

Con ello encontramos una apuesta institucional de divulgación y transmisión del conocimiento. Esta es una labor altamente gratificante, pues se cuenta de una manera sintética la valía de cada uno de los tomos que constituyen esta obra.

El primer tema que se aborda es el amparo y la justicia laboral. Justamente, en el Tomo 1, se hace referencia a los antecedentes recientes y las características de figuras como el estricto derecho y la suplencia de la queja en los amparos laborales.

Como preámbulo se señalan algunos de los cambios significativos generados por la reforma laboral: la introducción de tribunales laborales para sustituir las juntas de conciliación, la preminencia de la oralidad en los juicios y la concentración de actos, entre otros.

Se hace alusión a los amparos en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social en su calidad de entidad aseguradora y se cuestiona una problemática que se pudiera suscitar a consecuencia del trámite de juicios de amparo de forma maliciosa. Se advierte un posible uso incorrecto de esta institución, a pesar de las reformas legislativas de 2013 que se enfocaron en evitar un mal en la protección de los derechos fundamentales.

Dentro de los trabajos que conforman este primer tomo, se establece de manera sucinta la procedencia del amparo directo contra las sentencias dictadas por los tribunales laborales. Se refiere a las violaciones procesales en el juicio de amparo directo laboral, así como a las características de las sentencias que ahora emiten los tribunales laborales.

Para mayor claridad, se presentan algunos ejemplos de resoluciones dictadas en materia laboral que se convirtieron en directrices sobre estos temas.

Por otra parte, en ocho artículos, en el Tomo 2 se abordan de manera exhaustiva diversos temas acerca de la conciliación laboral. Se trata de una de las figuras introducidas gracias a la reforma laboral, y que durante el anterior sistema de justicia laboral era subutilizada e infravalorada.

Se estudia a profundidad el tema de la conciliación en sede judicial. Inicia con las nociones básicas sobre la conciliación y el impacto en las partes en conflicto para llegar a una solución amistosa. Refiere la importancia de que la persona juzgadora cuente con la preparación pertinente. Esto es, con un pensamiento flexible e imparcial para conducir a la solución por medio de la conciliación.

De los temas destacados, se encuentra la declaración de personas beneficiarias y su relación con la figura de la conciliación.

El tema central de este volumen es la función de las personas juzgadoras como conciliadoras durante las audiencias. En primer término, se hace una reseña de la evolución histórico-jurídica de la justicia laboral. Las juezas y los jueces tienen que ser promotores y facilitadores de la conciliación como una opción viable frente a la resolución “tradicional” de los casos.

De manera significativa, se realizan reflexiones sobre las mejores prácticas para lograr la conciliación dentro de las audiencias, planteando algunos retos. La mayoría de ellos, encaminados a cambiar la percepción sobre la figura de la conciliación y los resultados que se pueden obtener de esta.

Otro estudio está dedicado al análisis de las funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral identificándolo como el corazón de la conciliación laboral en México y puntal del cambio en el acceso a la justicia laboral.

El Tomo 3 de la serie está dedicado a un tópico que fue de sumo interés en la reforma laboral: el derecho colectivo del trabajo. En el desarrollo de esta área jurídica están latentes los principios de democracia sindical y libre negociación colectiva, que fueron elementos indispensables para la ratificación del T-MEC.

Aunado a que el efecto de la reforma laboral en este campo atiende a un reclamo social que perduró por muchos años, buscando la eliminación en la simulación ocasionada por el corporativismo sindical. La manera en cómo es que se cumple con estos propósitos se describe en cada uno de los apartados del tomo.

También se analiza el procedimiento de consulta del contrato colectivo de trabajo en el que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como la participación de los tribunales laborales federales. Un elemento central es el estudio de la figura del voto personal, libre, secreto y directo para la toma de las decisiones sindicales, lo que la convierte en un elemento central del cambio; tienen una participación preponderante.

Igualmente se toca el concepto de representatividad; la manera en que este se encuentra establecido a nivel constitucional y los diversos actos jurídicos en que lo convierte en requisito de procedencia o de validez. Finalmente, llega al tema de la negociación colectiva, se enfatiza en su efectividad. También se explican ampliamente sus alcances, los beneficios que se buscan con su aplicación, y los objetivos concretos de representar verdaderamente a las y los trabajadores.

El Tomo 4 está dedicado al derecho procesal laboral. En 14 estudios, este volumen se convierte en el más grande de la colección. Se presenta una crítica sobre los errores del sistema anterior y de las malas prácticas detectadas en el nuevo sistema de justicia laboral, vigente en la Ley Federal del Trabajo a partir del 2019, con la finalidad de tener conciencia de los aspectos que se pueden ajustar para una mejor impartición de justicia. Recordemos que estamos en una permanente búsqueda de la justicia social, por lo que las vías jurisdiccionales pretenden alcanzar ese objetivo.

A partir de datos concretos, se exhibe cómo en el anterior sistema logró el rezago de los asuntos. Además, considera temas como la cultura jurídica, la formación académica de las personas operadoras jurídicas y la asesoría a cargo del Estado. En cuanto al nuevo sistema de justicia, se enfoca en problemáticas concretas: i) la etapa de las notificaciones, ii) la reticencia de quienes litigan al uso de la tecnología, iii) el lenguaje técnico que aún se mantiene, y iv) el intento de los y las litigantes por sorprender la buena fe de las y los nuevos jueces laborales mediante el empleo de viejas prácticas.

Este volumen se enfoca en el cambio de visión respecto del análisis de las pruebas a partir de la introducción del nuevo sistema de justicia laboral. Para cumplir con este objetivo, se presenta una explicación muy concreta del nuevo procedimiento laboral destacando los momentos procesales relacionados con las pruebas, como el ofrecimiento de estas en el escrito inicial y en la contestación.

Finalmente, se nos presentan algunos ejemplos tomados de la práctica diaria que muestran las complicaciones con las que se encuentran las personas juzgadoras para velar por la protección de un derecho tan sensible como el de defensa adecuada.

En el penúltimo de los volúmenes, en el Tomo 5 se hace referencia a derechos humanos laborales y perspectiva de género. Uno de los temas comprende la participación de las mujeres en puestos de representación sindical. Otra cuestión que destaca son las obligaciones de los poderes judiciales, federal o locales, durante el procedimiento laboral para eliminar las desigualdades, empleando, entre otras medidas, la perspectiva de género.

De manera didáctica, plantea un caso hipotético para ejemplificar las siguientes problemáticas: a) cuando una mujer desea estar al frente de una directiva sindical y se le ponen trabas o se le impide conseguir ese puesto, y; b) el debido ejercicio de la representatividad proporcional en favor de las mujeres en puestos de toma de decisiones dentro del sindicato. Destacan los estudios de las fórmulas legales para la protección del género y las medidas cautelares que pueden ser dictadas.

Concluye con la descripción puntual de los seis principios rectores que, según el marco normativo nacional y convencional, deben ser tomados en cuenta para el análisis de casos y la emisión de las respectivas sentencias en materia de derechos laborales colectivos, como el caso del derecho a votar y ser votada, o la representación proporcional por género, entre otros.

Se analiza el trabajo infantil y la prescripción de las acciones que pueden ejercer en materia laboral. Además de problemáticas como la discriminación, violencia, acoso y hostigamiento laboral con datos contundentes; así como la manera en que se les ha dado tratamiento en los tribunales laborales.

Los temas nos llevan a la figura de las categorías sospechosas, poniendo como ejemplo a la discriminación y los diversos criterios jurisprudenciales para su tratamiento, en donde interviene la interseccionalidad y la transversalidad. Esto ha motivado la creación de instrumentos como el protocolo y el manual para juzgar con perspectiva de género.

Finalmente, y dentro de esta visión pragmática que tiene la serie de libros, se hace el estudio de caso: la problemática de la clasificación de la actividad de la venta por catálogo.

En el Tomo 6, se nos presenta un ejemplo concreto de la materialización del nuevo sistema de justicia laboral en el ámbito local. Lleva el nombre de *Implementación de la reforma en materia de justicia laboral.*

Su narrativa nos lleva por la creación de los juzgados laborales de Tlaxcala y la elección de las personas juzgadoras en sus primeros dos años de vigencia. Asimismo, realiza un interesante estudio sobre los resultados concretos de la puesta en marcha de la reforma laboral en el estado de Tabasco.

Como podrá advertir, la Escuela Federal de Formación Judicial sigue cumpliendo con el objetivo de desplegar acciones para la comprensión del cambio. Con la presente obra se divulgan institucionalmente los problemas y retos del cambio laboral.

Esta memoria escrita muestra la importancia de realizar encuentros en los que exista diálogo, intercambio de conocimientos y de experiencias. Esto es el generador de los semilleros de la cultura jurídica.

Quien tenga la fortuna de adentrarse en las páginas de cada uno de los tomos disfrutará de la calidad de los textos. Estas características permitirán que toda la comunidad jurídica pueda involucrarse fácilmente con el cambio propuesto; elevemos el estudio del derecho social y, especialmente, de los derechos laborales. Sigamos en esta tarea.

Magistrado Sergio Javier Molina Martínez
Consejero de la Judicatura Federal

Índice

La importancia de las sanas prácticas en la función jurisdiccional en el nuevo sistema de justicia laboral en México
Alicia Sánchez Loyola
Lino Chávez 4

Las reglas probatorias en el nuevo sistema de justicia laboral en México
Antonio Ordóñez Serna 16

La sentencia laboral: posibilidades y riesgos
Cuauhtémoc Cuéllar De Luna 39

Facultades para mejor proveer
Daniel Iduarte Ledesma 58

Vigencia de las jurisprudencias 4a./J. 9/91 y 4a./J. 10/91 a la luz de los principios y reglas que rigen el nuevo procedimiento laboral
Germán Gutiérrez León 69

Implicaciones de la persona juzgadora en el nuevo sistema de justicia laboral, ante la omisión de la parte trabajadora de subsanar la demanda, en el procedimiento ordinario
Guillermo Erik Silva González 83

La función jurisdiccional en la aplicación de los avances en la justicia laboral en México
Jorge Toss Capistrán 96

La defensa adecuada en el nuevo sistema de justicia laboral
Juana Fuentes Velázquez 107

Visión de las providencias cautelares frente al nuevo sistema de justicia laboral
Lucero Alejandra de Alba Peña 130

Procedimiento para la determinación de la existencia de la prueba ilícita en materia laboral
Maura Sánchez Cerón 148

Análisis comparativo de la persona juzgadora concebida en el nuevo modelo de justicia laboral, frente a su homóloga en el sistema penal acusatorio. Una visión crítica desde los principios que rigen a cada disciplina
Daniel Ricardo Flores López 166

La importancia de las sanas prácticas en la función jurisdiccional en el nuevo sistema de justicia laboral en México

Alicia Sánchez Loyola* y Lino Chávez**

Resumen: El presente trabajo pretende explicar la importancia de las sanas prácticas en la función jurisdiccional para el nuevo sistema de justicia laboral en México. Para ello, se realizará un análisis comparativo de las fallas del sistema de justicia anterior y la crítica constructiva de malas prácticas que se han detectado en la implementación del nuevo sistema de justicia laboral, con el fin de plantear posibles soluciones que nos permitan obtener un modelo de justicia laboral más fuerte de forma progresiva.

Palabras clave: Asesoría del Estado, bien común, calidad de vida, centros de conciliación y registro laboral, competitividad económica, cultura jurídica general, desarrollo económico, formación de personas abogadas, fortalecimiento de la democracia mexicana, instituciones públicas, nuevo sistema de justicia laboral, órganos jurisdiccionales, relaciones de producción, sobrecarga de trabajo.

Sumario. I. Introducción, **II.** Antecedentes del nuevo sistema de justicia laboral en México, **III.** Análisis y crítica desde la heurística, **IV.** Conclusión, **V.** Bibliografía.

* Maestra en Juicios Orales y Sistema Acusatorio y Derecho Procesal Constitucional y Sistemas Orales, por la Escuela Jurídica y Forense del Sureste. Jueza de Distrito adscrita al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca.

** Maestro en Gestión Pública Aplicada por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey y en Derecho Fiscal por la Universidad de las Américas de Puebla. Secretario Particular adscrito al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca.

La importancia de las sanas prácticas en la función jurisdiccional para el nuevo sistema de justicia laboral en México

"Siempre que se habla de justicia se plantea como un valor que ha de guiar el funcionamiento del Estado en cualquier país..." (Reynoso, 2013).

I. Introducción

El nuevo sistema de justicia laboral en México nace de la necesidad de consolidar y transversalizar los derechos humanos en materia de trabajo para satisfacer las exigencias de la sociedad y solucionar los problemas estructurales del sistema anterior.[1] El nuevo sistema es el instrumento para lograr la igualdad de partes dentro de los procedimientos del trabajo y contribuir al desarrollo económico del país mediante la implementación de un diseño institucional. No obstante, este diseño deberá brindar certeza jurídica y confianza en el sistema de justicia con los objetivos de elevar la productividad, la competitividad económica, la calidad de vida y avanzar en el fortalecimiento de la democracia mexicana.[2]

En este tenor es evidente que la justicia laboral, vista desde la teoría política del Estado (en específico como uno de los elementos formales del bien público) es una necesidad de orden y coordinación sobre las partes empleadoras y trabajadoras,[3] que garantiza los derechos del pueblo en el ámbito de las relaciones de producción, debido a que tanto las empresas públicas como las privadas dependen y se encuentran integradas por personas trabajadoras que son el sustento familiar y el desarrollo de la sociedad en general. De ahí la importancia de vigilar el desarrollo y cumplimiento correcto del nuevo sistema de justicia laboral, al ser una actividad que permite el desarrollo económico del país[4] y el funcionamiento propio del Estado.

En el ámbito jurisdiccional, desde finales del 2020, la ejecución del nuevo sistema de justicia laboral en México se encuentra a cargo de los tribunales laborales.[5] Somos los pioneros y responsables del rumbo que la justicia laboral tome en el país. En dicho proceso, se han presentado retos que de alguna manera han obstaculizado su función, entre los que destacan las malas prácticas en la función jurisdiccional en materia laboral.

1 Castillo Reynoso, Carlos *et al. La justicia laboral, retos y reflexiones*, 2013, pp. 661-692. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30567.pdf (fecha de última consulta 23/11/23).

2 Cfr. Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. Cambios relevantes. Consejo de la Judicatura Federal. Disponible en: https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/index.htm (fecha de última consulta 23/11/23).

3 Cfr. Porrúa, Pérez, Francisco, *Teoría del Estado,* México, Editorial Porrúa, 2014. p. 277.

4 *Ibidem*. Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. Cambios relevantes.

5 En el presente no se considera a los Centros de Conciliación y Registro Laboral como parte del ámbito jurisdiccional, dado que entendemos por este únicamente como los procedimientos en los que existe litis, sin embargo, los integramos como parte del nuevo sistema de justicia laboral en México al ser una institución que resuelve conflictos mediante la conciliación.

En ese sentido, el propósito del presente es explicar la importancia de las sanas prácticas en la función jurisdiccional para el nuevo sistema de justicia laboral en México, mediante el análisis comparativo de las fallas del sistema de justicia anterior y la crítica constructiva de malas prácticas que se han detectado en la implementación del nuevo sistema de justicia laboral. De esta forma podrán plantearse soluciones que permitan obtener un modelo de justicia laboral más fuerte sustentado en heurística, doctrinas y ordenamientos legales aplicables de forma progresiva.

II. Antecedentes del nuevo sistema de justicia laboral en México

Para dar lugar a lo expuesto anteriormente es necesario explicar los antecedentes del nuevo sistema de justicia laboral en México, a fin de entender los problemas estructurales del sistema anterior. Asimismo, se deberá evaluar si estos han sido atendidos correctamente con la implementación del nuevo sistema, así como su impacto respecto a este último.

El decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 24 de febrero de 2017 reformó y adicionó diversas disposiciones a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y ha traído grandes cambios en materia de justicia laboral, entre ellos destacan el nuevo sistema de justicia laboral, la democracia sindical y la creación de un organismo de conciliación y registro.[6]

Cabe destacar que estos surgen a partir de las necesidades sociales de abatir el rezago de los conflictos y procedimientos laborales en trámite en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje como del reconocimiento a la libertad sindical y negociación colectiva, ya que las personas trabajadoras ahora tienen el derecho de creación, adhesión y separación de los sindicatos sin autorización previa.[7]

1. Demanda de justicia laboral, datos estadísticos

El *Diagnóstico preliminar sobre el estado actual de la justicia laboral en México* 2019, realizado por el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, determinó que las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje tenían un total de 2,152 personas en la plantilla de personal jurídico y operativo disponible, y 438,008 asuntos en trámite. De estos asuntos, 213,398 se encontraban en etapa de instrucción; 66,892, en dictamen; 28,394, en amparo directo; 72,706, en laudo; y 56,618, en ejecución.[8]

Asimismo, cabe señalar que, en los años 2016, 2017 y 2018, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje recibieron 93,422, 103,028 y 96,352 demandas, de las cuales, 72,715, 67,629 y

6 Cfr. Poder Judicial del Estado de Durango, ¿Qué es la reforma laboral? Justicia con valor social, Poder Judicial del Estado de Durango. Disponible en: http://pjdgo.gob.mx/que-es-la-reforma-laboral/ (fecha de última consulta 23/11/23).

7 Cfr. Rodríguez, Flor, "¿A quién beneficia la reforma laboral?" Deloitte, página oficial. Disponible en: https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articles/beneficios-reforma-laboral-en-mexico.html (fecha de última consulta 23/11/23).

8 Cfr. CCIRSJL. Diagnóstico preliminar sobre el estado actual de la justicia laboral en México 2019, realizado por el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, pp. 14-22. Disponible en: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/DPEAJL.pdf (fecha de última consulta 23/11/23).

80,931[9] se resolvieron mediante conciliación previa a juicio. Sin embargo, aunque el uso de la conciliación como medio alterno de solución de controversias dio resultados favorables (atendiendo las exorbitantes cifras de demanda de justicia laboral), lo cierto es que se siguieron acumulando gran cantidad de asuntos para las Juntas, lo que por supuesto provocó un retraso en la resolución de conflictos laborales.

2. Problemas cualitativos en el sistema de justicia laboral anterior

A todo esto, ¿qué otras situaciones propician el retraso en la resolución de conflictos laborales? Según la doctrina del Dr. Carlos Reynoso, profesor investigador del Departamento de Derecho de la UAM-A, con la que se coincide, la cultura jurídica general, la formación de los abogados y la asesoría del Estado son otras causas por las cuales existe un funcionamiento deficiente de las instancias encargadas de vigilar y hacer cumplir el marco jurídico laboral.[10]

A. Cultura jurídica general

En la cultura jurídica general, la percepción de las personas sobre el Derecho no tiene del todo una connotación positiva, pues por lo general este es visto como un obstáculo para la realización de actos al tener rigideces, formalidades y sanciones que no siempre evitan las conductas indeseables, ilegales e, incluso, ilícitas. En materia laboral, esta actitud ha generado espacios de impunidad laboral y provocando un estado de Derecho en el que las normas se alejan, por mucho, de la realidad social.

B. Formación de personas abogadas

La formación de las personas abogadas es otro factor que dificulta el funcionamiento del sistema de justicia en materia laboral. Se han presentado dos supuestos: en el primero están aquellos que han sido preparados con un conocimiento técnico, que al tratar de asesorar y apoyar a las personas trabajadoras en condiciones sociales marginadas (en las que es común una ausencia de la cultura jurídica general a falta de oportunidades de educación y factores externos), es difícil lograr una comunicación adecuada de las necesidades debido a los tecnicismos y pericia necesaria en la materia. En el segundo están aquellas personas egresadas de universidades en las que finalizan sus estudios en corto tiempo y que ponderan la practicidad y profesionalismo sobre la formación integral de un profesionista en Derecho en el que se incluyan además teoría y deontología.[11] Ambos supuestos han propiciado que las partes actoras y responsables de encauzar reclamos ante los tribunales también tengan una responsabilidad sobre el funcionamiento del sistema de justicia laboral. Ello sin mencionar la falta de ética en algunas personas a las que, dependiendo la situación, les es difícil mantener el sentido de la justicia[12]. Asimismo, es

9 *Idem*. Se realizó la sumatoria de conflictos colectivos e individuales de los recuadros de las páginas 19 y 20 para obtener esos resultados.

10 Cfr. Castillo Reynoso, Carlos *et al, op. cit.* nota 1, pp. 666-668.

11 Cfr. Sagastegui, Pedro. "Deontología Jurídica para abogados y estudiantes de Derecho", *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la USMP*. p. 1.

12 Cfr. Santana Ramos, Emilia. "El rol del abogado ante la ética y el ejercicio profesional", *Revista de la Facultad de Derecho,* Montevideo, n.º 44 jun. 2018. Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652018000100143 (fecha de última consulta 23/11/23).

importante señalar que, como antecedente, en aras de intentar hacer la justicia más accesible para todos, las personas legisladoras determinaron que las partes trabajadoras podían tener personas asesoras independientes sin título, ni cédula. Esto trajo como consecuencia la desprofesionalización del derecho en materia laboral, que determinó la realización de prácticas que permearon en el sistema y que con motivo de la tradición son difíciles de contrarrestar.

C. Asesoría del Estado

En diverso aspecto, la asesoría del Estado, a cargo de las Procuradurías de Defensa del Trabajo, que surge como una necesidad social de las personas trabajadoras por la falta de cultura jurídica general propiciada por un contexto histórico y social, es una institución que tiene el propósito de acercar la justicia a las personas trabajadoras. Sin embargo, al existir una demanda de justicia laboral más amplia que la capacidad operativa y recursos humanos de las instituciones encargadas de la asesoría, se enfrenta el mismo problema que los órganos jurisdiccionales.

Lo expuesto anteriormente advierte que el sistema de justicia laboral previo estaba rebasado por el gran número de asuntos en trámite frente a la capacidad operativa y recursos humanos de las instituciones. Fue esta situación, aunada a la falta de una cultura jurídica general y los problemas de la formación jurídica, lo que propició el mal funcionamiento del sistema.

A raíz de esto surge la reforma de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyos efectos se resumen en que actualmente, en la cuestión sindical y colectiva, la justicia laboral está a cargo del Poder Judicial. Asimismo, se promovió el desarrollo de una democracia con transparencia y rendición de cuentas, a fin de mejorar las condiciones laborales. Y, por supuesto, comenzó la pugna por la conciliación como medio alterno de solución de controversias en materia laboral. Esto se ha materializado gradualmente en la creación de tribunales laborales federales y locales, así como en centros de conciliación y registros laborales que tienen como propósito garantizar la certeza jurídica y la confianza en el sistema de justicia laboral.[13]

Entonces, para dar cumplimiento a la reforma constitucional mediante el decreto publicado el 11 de mayo de 2018 en el *Diario Oficial de la Federación,* el Poder Judicial de la Federación creó la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral por conducto del Consejo de la Judicatura Federal. Cabe destacar que la creación de esta nueva unidad tiene como objetivo el coordinar la planeación, capacitación, difusión, elaboración de proyectos normativos, organización institucional, programación presupuestal y acciones necesarias para materializar las reformas.[14]

El primero de mayo de 2019, en el *Diario Oficial de la Federación,* se publicó el decreto relativo al nuevo sistema de justicia laboral en México por el cual se reforma a la Ley Federal del Trabajo. En él, específicamente en el artículo 5° transitorio, se determinó que los tribunales laborales locales deberán iniciar actividades dentro de un plazo de tres años, mientras que los federales, de cua-

13 Cfr. Consejo de la Judicatura Federal, "Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, Cambios relevantes" (s.f.). Disponible en: https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/index.htm (fecha de última consulta 23/11/23).

14 Cfr. Consejo de la Judicatura Federal, "Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, Plan Integral de la Primera Etapa (2020)", p. 1 (s.f.). Disponible en: https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/planIntegralImplementacionReformaMateriaJusticiaLaboral.pdf (fecha de última consulta 23/11/23).

tro. Al ser un modelo de reciente creación y aplicación representa un reto para el Poder Judicial Federal y, en particular, para la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral con una obligación muy importante para las personas servidoras públicas dedicadas a garantizar la certeza jurídica y la confianza de las partes justiciables.[15]

II. Análisis y crítica desde la heurística

Recapitulando lo establecido anteriormente, el nuevo sistema de justicia laboral surge de las exigencias y expectativas sociales en materia de trabajo. Este sistema busca solucionar las fallas del sistema anterior que han trascendido a la actualidad, tales como: la sobrecarga de trabajo, la ausencia de la cultura jurídica general y la formación de personas abogadas integrales (en donde se incluye la asesoría del Estado).

En ese contexto se hará referencia a algunas malas prácticas que se han observado en la implementación del nuevo sistema de justicia laboral desde la heurística, con el objetivo de realizar un análisis que permita plantear posibles soluciones a los retos que enfrentan las personas operadoras jurídicas en este nuevo sistema.

1. Sobrecarga de trabajo

Al considerar la cantidad de asuntos que ingresan día a día y el poco personal operativo con el que se cuenta, es posible argumentar que existe una sobrecarga de trabajo generalizada. Sin embargo, el Departamento de Actuaría es el que más ha resentido las consecuencias, pues aun cuando se cuenta con el Sistema Integral de Generación de Rutas, Evidencias y Monitoreo Actuarial (SIGREMA),[16] actualmente Sistema para Monitoreo de Notificaciones (SIMN),[17] lo cierto es que su operatividad en la práctica es limitada por cuanto hace a las necesidades del órgano jurisdiccional.

Se han advertido malas prácticas realizadas por las partes que participan en los procedimientos que se vinculan con las funciones propias del Departamento de Actuaría. En este tenor, también se ha advertido que las instituciones públicas o particulares que son demandadas instruyen a sus representantes a no tramitar las notificaciones vía electrónica. Asimismo, las personas abogadas litigantes tradicionales no están cómodas con los cambios tecnológicos y, por ello, no quieren actualizarse o mudar a las nuevas formas de llevar a cabo los procedimientos jurisdiccionales.

Entonces, ¿cuál sería una sana práctica para abatir el problema que existe en el Departamento de Actuaría? La solución existe, mas no su correcta aplicación. Se trata del portal de servicios en

15 *Idem.*

16 Hanson Lozano. "El nuevo modelo laboral, un gran reto para el poder judicial. Mundo laboral y RRHH". Disponible en: https://elpulsolaboral.com.mx/mercado-laboral/26844/el-nuevo-modelo-laboral-un-gran-reto-para-el-poder-judicial (fecha de última consulta 23/11/23).

17 Cfr. Dirección General de Gestión Judicial , "Manual del Sistema para Monitoreo de Notificaciones". Dirección General de Gestión Judicial del Poder Judicial de la Federación, 2022. Disponible en: http://sigel.cjf.gob.mx/sigel/#/403 (fecha de última consulta 23/11/23).

línea del Poder Judicial de la Federación,[18] el cual cuenta con un buzón electrónico que les permite a las partes de un procedimiento ser notificadas vía electrónica. Esta herramienta les permite a las personas justiciables seguir con sus procedimientos de una forma ágil bajo el principio de economía procesal,[19] al tiempo que evita el desgaste del órgano jurisdiccional, dado que la persona actuaria judicial no tendría la necesidad de desplazarse y elaborar razones, tiempo que puede ocupar para realizar otras diligencias.

Precisado esto último se propone que, mediante información directa del buzón electrónico, se invite a las referidas instituciones públicas y particulares a usarlo, concientizando de sus beneficios e, inclusive, explicando su uso de forma sencilla. Esto podría lograrse mediante carteles o folletos en los órganos jurisdiccionales que pusieran en evidencia que, mediante el uso del buzón electrónico, los procedimientos jurisdiccionales llevarían una secuencia ágil y, por lo tanto, se resolverían en menor tiempo. Asimismo, bajo el principio de economía procesal, se evitaría un desgaste innecesario del órgano jurisdiccional de Actuaría.

1. Ausencia de la cultura jurídica general

La ausencia de la cultura jurídica general se ha reflejado en malas prácticas en el nuevo sistema de justicia laboral, durante el desarrollo de las audiencias de juicio. Normalmente, al desahogar pruebas periciales, confesionales y testimoniales en estas audiencias, la parte trabajadora (en calidad de actora) miente al declarar sin o con la comprensión de que lo realiza bajo protesta de decir verdad y que su declaración tiene consecuencias de penas privativas de la libertad y de sanciones pecuniarias.

En el primer supuesto, cuando se miente sin comprender los alcances de la declaración se debe a que las personas trabajadoras con condiciones sociales marginadas presentan el patrón general de no entender los tecnicismos que son más propios del personal pericial en derecho. Además, muchas veces, la persona abogada o autoridad ni siquiera explica los términos utilizados, lo cual dificulta el entendimiento de preguntas y apercibimientos al momento de celebrar las audiencias de juicios y desahogar pruebas en las que se requiera su intervención.

En el segundo supuesto, aunque la persona trabajadora conozca las consecuencias de mentir en la declaración, lo realiza de forma ventajosa. Esto refleja la mala percepción del derecho que se tiene en la sociedad como un medio para alcanzar fines egoístas en lugar del bien común y la construcción de una sociedad más justa. Ambas prácticas son un obstáculo para el propósito que persigue el nuevo sistema de justicia laboral, traducido principalmente en una ausencia de valores y de conocimientos respecto de la cultura jurídica general.

Es así como se ilustra una incidencia advertida en la función por parte de la parte trabajadora, específicamente en un procedimiento ordinario laboral en el que reclamaba un despido injustificado. Al contestar la demanda, la parte patronal exhibió el contrato de trabajo por tiempo

18 Consejo Judicial de la Federción, "Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación", 2022. Disponible en: https://www.serviciosenlinea.pjf.gob.mx/juicioenlinea (fecha de última consulta 23/11/23).

19 Cfr. Castillo Córdoba, Luis, "Los Principios Procesales en el Código Procesal Constitucional", Universidad de Pirura, Perú, 2005. p. 6. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2066/Principios_procesales_Codigo_procesal_constitucional.pdf?sequence=1 (fecha de última consulta 23/11/23).

determinado con la firma de la persona trabajadora y la pericial en grafoscopía, con la finalidad de demostrar que la firma correspondía a la parte actora, quien, inclusive en el desahogo de la confesional, negó que fuera suya.

Al llevar el desahogo de la pericial en la audiencia de juicio se demostró que la firma efectivamente correspondía a la persona trabajadora, lo cual reafirma la existencia de una falta de cultura jurídica general en la sociedad. Si bien el derecho laboral se funda en el principio de protección a la persona trabajadora y persigue el bien común, muchas veces esta utiliza el derecho como un medio para alcanzar fines egoístas que en nada aportan a la construcción y funcionamiento sano del Estado.

Entonces, si bien la solución a este problema de ausencia en la cultura jurídica general radica en la esfera de la administración pública, mediante la educación cívica y de valores, lo cierto es que desde el Poder Judicial también se puede tomar acción. A saber, se podrían hacer efectivos los apercibimientos de quienes comenten falsedad de declaraciones, algo que incluso podría servir de precedente y ejemplo. No obstante, también se podrían realizar campañas de información[20] para las personas justiciables a través de folletos y difusión de videos didácticos. Los videos podrían enfocarse en informar a las personas trabajadoras sobre las consecuencias de realizar declaraciones falsas, de manera que quienes lo vean (incluso personas trabajadoras que no sepan leer) entiendan los alcances que podrían tener sus acciones.

3. Formación de personas abogadas integrales

La ausencia de formación integral en las personas abogadas ha propiciado malas prácticas en el nuevo sistema de justicia laboral, no en el aspecto de dominio de la materia, sino en la ética.[21] Además, cabe mencionar que estas prácticas se han puesto en evidencia con una variedad de supuestos que van desde conductas de poca trascendencia hasta aquellas relevantes o importantes en el desarrollo de un litigio. Para ilustrar este punto, podríamos tomar como ejemplo las incidencias advertidas en la función por parte de las personas abogadas litigantes, las cuales algunas veces incluso están adscritas a instituciones públicas creadas para la tutela de los derechos de las partes trabajadoras.

En un primer supuesto, en un procedimiento ordinario laboral, la persona trabajadora demandaba con motivo de un segundo despido realizado en su contra, pese a haber sido reinstalada en su trabajo por la Junta de Conciliación y Arbitraje, del conocimiento de un procedimiento previo promovido también por su despido injustificado. Durante el desarrollo del procedimiento, la persona abogada de la parte patronal ofreció la reinstalación de trabajo, a lo que la parte trabajadora accedió, por lo cual se realizó la reinstalación de la persona trabajadora, para ser despedida nuevamente momentos después de que se realizó la diligencia. La parte trabajadora informó al tribunal de este hecho y la persona abogada representante de la parte patronal sostuvo la falsedad aduciendo haberse encontrado en una diligencia ante diversa autoridad y exhibió una constancia relativa. Esta premisa se consideró falsa debido a los tiempos de traslado, ya que la comparecencia ante diversa autoridad no se encontraba respaldada con su identificación, sino

20 Cfr. Avanzini, Betty, "Campaña de difusión: trucos y consejos para viralizar tu promo", 2018. Disponible en: https://blog.cool-tabs.com/campana-de-difusion-consejos-viralizar/ (fecha de última consulta 23/11/23).

21 *Ibidem*. Santana Ramos, Emilia, "El rol del abogado ante la ética y el ejercicio profesional". Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652018000100143 (fecha de última consulta 23/11/23).

únicamente con el informe de la autoridad ante quien adujo estuvo presente. Además, constituyó una práctica reiterada con relación a dicha persona trabajadora en procedimiento previo, algo que constituye malas prácticas por parte de la persona abogada de la parte patronal.

En un segundo supuesto, en un procedimiento especial individual de designación de beneficiarios, la parte actora, bajo protesta de decir verdad, declaró que los hijos del finado ya eran mayores de edad. No obstante, al consultar las actas de nacimiento se advirtió que no era así. Asimismo, se advirtió la existencia de un presunto beneficiario que no fue mencionado por la actora, el cual (por sus apellidos) se presumía podía ser su hijo. Por esta razón, se le requirió informara tal situación, el domicilio del presunto beneficiario y exhibiera su acta de nacimiento. Este requerimiento dio motivo a que la parte actora, por conducto de su abogada, se manifestara acusando al tribunal de abuso de autoridad mediante un lenguaje agresivo y sin que diera cumplimiento al requerimiento. Es decir, no proporcionó la información ni exhibió el acta de nacimiento del presunto beneficiario, sino, por el contrario, presentó una promoción de la que se advierte una actitud renuente y hostil. Esto se traduce en otra mala práctica que motivó la dilación del procedimiento dada la comunicación de la abogada con la parte actora para el ejercicio de su representación.

Por esta razón, la solución que se propone para dichas malas prácticas resulta compleja toda vez que se parte de una premisa equivocada que identifica a la afirmación de la validez de cualquier tipo de conducta para obtener el resultado pretendido. Asimismo, no se toma en cuenta que una de las características principales del derecho laboral es la protección a las personas trabajadoras, que tienen el deber de participar en el procedimiento, y que corresponde a la autoridad judicial procurar el desarrollo del procedimiento con celeridad y economía.

En este tenor se destaca que el nuevo sistema de justicia laboral en México nace de la necesidad de consolidar y transversalizar los derechos humanos en materia de trabajo, para satisfacer las exigencias de la sociedad y solucionar los problemas estructurales del sistema anterior. No obstante, para que este funcione es necesario que todas las partes actoras que participen en él tengan la disposición de trabajar diligentemente y empatizar con los retos que cada una enfrenta. Debe existir una buena comunicación y coordinación profesionales, entendiéndose por estas las que existan entre: órganos jurisdiccionales, centros de conciliación y registros laborales, procuradurías de defensa de las personas trabajadoras, autoridades demandadas en calidad de personas empleadoras, trabajadoras y abogadas.

Por ello, se destaca que la formación integral de las personas abogadas en las escuelas es el pilar del funcionamiento del sistema jurídico en cualquier materia, esto no solo incluye los conocimientos técnicos o la práctica profesional, sino también la deontología.[22]

IV. Conclusión

En conclusión, las personas operadoras jurídicas de los órganos jurisdiccionales que se encuentran inmersas en el nuevo sistema de justicia laboral han advertido malas prácticas en el poco tiempo de su implementación, las cuales obstaculizan los fines para los cuales fueron creadas

22 *Idem.*

propiciando un retraso en la impartición de justicia y generando una imagen equivocada de las instituciones que conforman el nuevo sistema.

En efecto, somos personas actoras en la búsqueda de la erradicación de los problemas del sistema de justicia anterior: la demanda de justicia laboral que rebasa los recursos humanos, la ausencia de cultura jurídica general y la falta de valores en la formación de personas abogadas. No basta la reforma constitucional ni las subsecuentes de las leyes secundarias para dar cumplimiento a las exigencias y expectativas sociales en materia laboral.

En la actualidad, contamos con mejores herramientas que las que precedieron en el contexto histórico, político, social y económico. Sin embargo, aún hay mucho por hacer para cumplir los objetivos del nuevo sistema de justicia laboral y de igualdad de partes dentro de los procedimientos laborales. También hay mucho por hacer para lograr un desarrollo económico del país mediante la implementación de un diseño institucional que brinde certeza jurídica y confianza en el sistema de justicia para incrementar la productividad, competitividad económica, calidad de vida y así avanzar en el fortalecimiento de la democracia mexicana. Por ello, es importante inculcar las sanas prácticas en los procedimientos jurisdiccionales, a fin de lograr la consolidación y transversalización de los derechos humanos en materia de trabajo, satisfacer las exigencias de la sociedad y solucionar los problemas estructurales del sistema anterior de forma progresiva. Simplemente, no podemos rendirnos.

Asimismo, cabe destacar que, para su correcto funcionamiento, el nuevo sistema de justicia laboral requiere de los aportes de todas las partes intervinientes. La responsabilidad no solo recae en los órganos jurisdiccionales ni en los centros de conciliación y registro laboral, sino también en las personas trabajadoras, empleadoras, abogadas, sindicatos e instituciones públicas asesoras. Por esta razón es que, en el ámbito de su esfera de actuación, se deben implementar las sanas prácticas en la función jurisdiccional.

En este tenor, debemos recordar que el cambio a una sociedad justa con desarrollo económico recae principalmente en las relaciones de producción. Al procurar sanas prácticas también es posible impactar positivamente en temas de gestión pública. De esta forma, resultaría más factible generar más y mejores oportunidades educativas, laborales, de salud e, incluso de seguridad pública, ya que se ha demostrado que los países con un desarrollo económico óptimo tienen menores índices de delincuencia y una mayor calidad de vida para su población.[23]

Finalmente resulta evidente que, para lograr un desarrollo económico que permita mejorar la productividad, competitividad económica, calidad de vida y democracia en México a través del nuevo sistema de justicia laboral, es imperativo y responsabilidad de todas las personas agentes interventoras llevar a cabo sanas prácticas en la función jurisdiccional.

23 Cfr. Morisaki, Alberto, "¿Qué beneficios trae el crecimiento económico?" *Gestión,* 2014. Disponible en: https://gestion.pe/impresa/beneficios-trae-crecimiento-economico-64812-noticia/ (fecha de última consulta 23/11/23).

V. Bibliografía

Libros

PORRÚA, PÉREZ, Francisco, *Teoría del Estado*, México, Editorial Porrúa, 2014.

Publicaciones electrónicas

AVANZINI, Betty, "Campaña de difusión: trucos y consejos para viralizar tu promo", 2018. Disponible en: https://blog.cool-tabs.com/campana-de-difusion-consejos-viralizar/ (fecha de última consulta 23/11/23).

CASTILLO CÓRDOBA, Luis, "Los Principios Procesales en el Código Procesal Constitucional", Universidad de Piura, Perú, 2005. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2066/Principios_procesales_Codigo_procesal_constitucional.pdf?sequence=1 (fecha de última consulta 23/11/23).

CASTILLO REYNOSO, Carlos et al. "La justicia laboral, retos y reflexiones", 2013. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30567.pdf (fecha de última consulta 23/11/23).

Consejo de la Judicatura Federal, "Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación", 2022. Disponible en: https://www.serviciosenlinea.pjf.gob.mx/juicioenlinea (fecha de última consulta 23/11/23).

Consejo de la Judicatura Federal, "Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, Cambios relevantes" (s.f.). Disponible en: https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/index.htm (fecha de última consulta 23/11/23).

Consejo de la Judicatura Federal, "Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, Plan Integral de la Primera Etapa (2020)", (s.f). Disponible en: https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/planIntegralImplementacionReformaMateriaJusticiaLaboral.pdf (fecha de última consulta 23/11/23).

Dirección General de Gestión Judicial, "Manual del Sistema para Monitoreo de Notificaciones". Dirección General de Gestión Judicial del Poder Judicial de la Federación, 2022. Disponible en: http://sigel.cjf.gob.mx/sigel/#/403 (fecha de última consulta 23/11/23).

HANSON LOZANO, "El nuevo modelo laboral, un gran reto para el poder judicial. Mundo laboral y RRHH". Disponible en: https://elpulsolaboral.com.mx/mercado-laboral/26844/el-nuevo-modelo-laboral-un-gran-reto-para-el-poder-judicial (fecha de última consulta 23/11/23).

MORISAKI, Alberto, "¿Qué beneficios trae el crecimiento económico?", *Gestión*, 2014. Disponible en: https://gestion.pe/impresa/beneficios-trae-crecimiento-economico-64812-noticia/ (fecha de última consulta 23/11/23).

RODRÍGUEZ, Flor, "¿A quién beneficia la reforma laboral?" Deloitte, página oficial. Disponible en: https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articles/beneficios-reforma-laboral-en-mexico.html (fecha de última consulta 23/11/23).

SANTANA RAMOS, Emilia. "El rol del abogado ante la ética y el ejercicio profesional", *Revista de la Facultad de Derecho*, Montevideo, n.º 44 jun. 2018. Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652018000100143 (fecha de última consulta 23/11/23).

Las reglas probatorias en el nuevo sistema de justicia laboral en México

Antonio Ordóñez Serna*

Resumen: El presente trabajo analiza las reglas probatorias conforme al nuevo procedimiento en materia del trabajo ante los Tribunales Laborales Federales y Locales, establecido a partir de las reformas constitucional y legal de 2017 y 2019, respectivamente, en México.

Palabras clave: Justicia laboral, tribunales laborales, prueba, medios de prueba.

Sumario. I. El nuevo sistema de justicia laboral en México, **II**. Reglas probatorias en el nuevo sistema de justicia laboral en México, **III**. Bibliografía.

* Maestro en Derecho Procesal Constitucional por la Universidad Tecnológica Latinoamericana en Línea. Juez de Distrito Titular del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Hidalgo, con sede en Pachuca.

I. El nuevo sistema de justicia laboral en México

1. Reforma constitucional

El 24 de febrero de 2017 se publicó, en el *Diario Oficial de la Federación,* el decreto en materia de justicia laboral por el cual se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para efectos de este trabajo se puede señalar un aspecto fundamental para la justicia laboral del referido decreto: la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de tribunales laborales a cargo del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas. Fue esta situación la que implicó la judicialización de la justicia laboral, tanto a nivel federal como a nivel local.

Al respecto, cabe recordar que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se creó en 1927 con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en materia federal. Asimismo, en términos generales, este órgano jurisdiccional se integra por un igual número de representantes de personas trabajadoras, empleadoras y gobierno.

Es así como, a casi 100 años de la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, surgieron en una primera etapa los tribunales laborales en el ámbito federal a partir de la reforma al artículo 123, apartado A, fracción XX, el 18 de noviembre de 2020. Cabe destacar que estos tribunales cuentan con la competencia para resolver las diferencias o conflictos entre personas trabajadoras y empleadoras (solo entre aquellas o solo entre estas) derivadas de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con las mismas.

En cuanto a la distribución de competencias siguen observándose las ramas industriales, servicios, empresas y materias expresamente establecidas en la fracción XXXI del apartado A del artículo constitucional citado. Una marcada diferencia entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los nuevos tribunales laborales consiste en que, como se adelantó, estos se encuentran a cargo del Poder Judicial de la Federación. Por ende, sus titulares deben designarse conforme el procedimiento establecido en la Constitución debiendo contar además, con capacidad y experiencia en materia laboral.

2. Reforma legal

A consecuencia de la reforma constitucional de 2017, el 1o de mayo de 2019, se publicó, en el *Diario Oficial de la Federación,* el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Personas trabajadoras y de la Ley del Seguro Social en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva.

En lo que aquí interesa, siguiendo la ya referida reforma constitucional, las modificaciones realizadas buscan hacer el sistema de justicia laboral más expedito, creando tribunales laborales a cargo del Poder Judicial, tanto federal como de las entidades federativas. Esto a fin de favorecer la conciliación y modificar, en sí mismo, el procedimiento laboral establecido en la Ley Federal del Trabajo, para lo cual fue simplificado y se adicionaron los principios de veracidad y realidad.

En la Ley Federal del Trabajo se estableció que cada tribunal estará a cargo de una jueza o juez y contarán con las personas secretarias, funcionarias y empleadas que se juzgue conveniente. Aunado a esto, las personas mencionadas anteriormente serán determinadas y designadas de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o de la Ley Orgánica del Poder Judicial Local, según corresponda. Además, en su actuación, las personas juzgadoras y secretarias instructoras deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

En ese sentido, otro aspecto importante en cuanto a la operación de los nuevos tribunales laborales consiste en que, durante la tramitación de los juicios y hasta el cierre de la instrucción, la persona juzgadora a cargo del tribunal deberá estar presente en el desarrollo de las audiencias y podrá auxiliarse de una persona secretaria instructora, para dictar los acuerdos relativos a la etapa escrita del procedimiento hasta antes de la audiencia preliminar.

3. El nuevo proceso del trabajo

La reforma legal de 2019 estableció un nuevo procedimiento en materia del trabajo que, como se ha visto, está a cargo de los tribunales laborales de la Federación y de las entidades federativas.

De esa forma se establece que el nuevo procedimiento del trabajo puede dividirse en dos fases: la escrita y la oral, mismas que se integran de las actuaciones que más adelante se precisarán. Es oportuno señalar que, salvo los casos excepcionales establecidos en el artículo 685-Ter de la Ley Federal del Trabajo, debe agotarse la instancia conciliatoria ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, lo cual podría entenderse como una fase prejudicial del procedimiento laboral.

Ahora bien, la fase escrita del procedimiento laboral comienza con la presentación de la demanda ante el tribunal laboral que se considere competente. En este tenor, también es necesario contar con el escrito inicial, que deberá satisfacer los requisitos establecidos en el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, entre los que destacan, de forma enunciativa mas no limitativa, la relación de pruebas que la parte actora pretende se rindan en juicio, expresando el hecho o hechos que se intentan demostrar con las mismas.

Lo expuesto anteriormente constituye una de las diferencias más destacadas en cuanto a reglas probatorias entre el sistema anterior y el nuevo proceso del trabajo. Habrá que recordar que, antes de la reforma, la demanda podría presentarse sin relacionar ni acompañar prueba alguna, toda vez que existía una etapa específica del procedimiento para hacerlo: la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Una vez presentada la demanda, se turnará al tribunal dentro de las 24 horas siguientes y, de encontrarse ajustada, deberá dictarse el acuerdo de admisión respectivo dentro de los tres días siguientes a que le sea turnada o se haya subsanado la demanda. Esto en el caso de haberse advertido alguna irregularidad en el escrito inicial o que se hayan promovido acciones contradictorias o no se haya precisado el salario base de la acción.

Una vez admitida la demanda, el tribunal emplazará a la parte demandada dentro de los cinco días siguientes para que produzca su contestación por escrito; dentro del término de 15 días hábiles, ofrezca pruebas; y, de ser el caso, reconvenga, formulándose los apercibimientos de ley

para el caso de no hacerlo. Aquí, se destaca la obligación de la parte demandada de ofrecer sus pruebas en el escrito de contestación a la demanda. Además, nuevamente se observa el cambio sustancial respecto del procedimiento laboral anterior, en el que la persona demandada tampoco estaba obligada a ofrecer y acompañar sus medios de prueba en su contestación pues, se insiste, se contaba con una etapa específica para ello.

Contestada la demanda se correrá traslado a la parte actora para que formule su réplica y hecho. Después, se concederá plazo a la parte demandada para su respectiva contrarréplica, y solo cuando la demandada ofrezca pruebas con relación a esta se concederá término a la parte actora para que manifieste lo que a su interés corresponda. Transcurridos los plazos mencionados se cerrará la fase escrita del procedimiento, para lo cual se fijará fecha y hora en la que tendrá verificativo la audiencia preliminar.

Así, la fase oral comienza con la celebración de la audiencia preliminar, misma que tiene por objeto:

- Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes;
- Establecer los hechos no controvertidos;
- Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso;
- Establecer la fecha y hora de la audiencia de juicio;
- Resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones de la persona secretaria instructora.

Dentro de los 20 días siguientes a la audiencia preliminar deberá celebrarse la audiencia de juicio, en la que se deberán realizar las siguientes actuaciones procesales:

- Se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas;
- La persona secretaria certificará que se ha concluido el desahogo de las pruebas admitidas a las partes;
- Las partes formularán sus alegatos de forma oral;
- La persona juzgadora declarará cerrada la etapa de juicio y emitirá la sentencia en la misma audiencia, con lo que se pondrá fin al procedimiento.

II. Reglas probatorias en el nuevo sistema de justicia laboral en México

1. Generalidades de la prueba

Como ya se ha visto, en el nuevo procedimiento laboral las pruebas deben ofrecerse tanto en la demanda como en su contestación. Asimismo, las pruebas deberán acompañarse de todos los elementos necesarios para su desahogo. Aunado a esto, se hace especial mención a que no se recibirán pruebas adicionales a las ofrecidas en dichas actuaciones, salvo aquellas pruebas que se refieran a hechos relacionados con la réplica.

Lo expuesto anteriormente aplica siempre que se trate de aquellos hechos de los que la parte actora no hubiera tenido conocimiento al presentar su demanda. No obstante, también aplica

las pruebas que se ofrezcan para sustentar las objeciones hechas a las pruebas de las demás partes, o las que se refieran a la objeción de las personas testigos sin menoscabo de que se pudieran ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes.

En el caso de la parte demandada no se recibirán pruebas adicionales a menos que se refieran a los hechos relacionados con la contrarréplica. Esto siempre que se trate de aquellos en los que la persona demandada no hubiera tenido conocimiento al contestar, así como las que se ofrezcan para sustentar las objeciones hechas a las pruebas de las demás partes, o las que se refieran a la objeción de testigos, sin menoscabo de que se pueda ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes.

Es así como puede establecerse que las pruebas deben ser ofrecidas por las partes únicamente en sus escritos de demanda de contestación a la misma y, excepcionalmente, en los de réplica y contrarréplica, respectivamente. Cabe mencionar que de no hacerlo así, precluirá su derecho para ofrecer pruebas.

Por otra parte, también se debe considerar que, conforme a lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, la persona juzgadora podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por personal actuario o pericial. Asimismo, en general podrá practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

De igual forma, debe atenderse lo establecido en el artículo 784 de la ley de la materia, en el sentido que el tribunal eximirá de la carga de la prueba a la persona trabajadora cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos. Para tal efecto, a petición de la persona trabajadora o de considerarlo necesario, se requerirá a la persona empleadora para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa. Esto bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por la parte trabajadora.

Asimismo, como ya se adelantó, la admisión o desechamiento de las pruebas, será resuelta por la persona juzgadora en la audiencia preliminar. Para ello, primero deberá fijar los hechos no controvertidos y, así, admitirá las que tengan relación con la litis y desechará las inútiles, intrascendentes o que no guarden relación con los hechos controvertidos, expresando, desde luego, el motivo de ello.

En este tenor, en la propia audiencia preliminar la persona juzgadora establecerá la forma en que deberán prepararse las pruebas que resulten admitidas para su desahogo en la audiencia de juicio o las que se realizarán fuera de las instalaciones del tribunal. De esa forma, la persona juzgadora ordenará la preparación de las pruebas salvo aquellas que queden a cargo de las partes. Además, de ser el caso, se girarán los oficios y exhortes necesarios para recabar informes o copias que deba expedir alguna autoridad o terceros ajenos al juicio y se realizarán las citaciones que correspondan.

Respecto al desahogo de pruebas se procederá a desahogar todas aquellas que se encuentren debidamente preparadas en la audiencia de juicio. Asimismo, se procurará que primero se desahoguen las de la parte actora y, después, las de la parte demandada. Cabe mencionar que solo en caso de que las pruebas admitidas no se encontraran debidamente preparadas (exis-

tiendo causa justificada de ello), la jueza o el juez señalará el nuevo día y hora para su desahogo dentro de los 10 días siguientes. Además, se deberán tomar las medidas conducentes, incluyendo el uso de las medidas de apremio que se estimen necesarias, para evitar la dilación del juicio.

Por otra parte, en el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo se disponen los lineamientos que se establecen a continuación. 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, deberá justificarlo mediante certificado médico con el nombre y número de cédula profesional de quien lo expida, fecha y estado patológico que impide la comparecencia de la persona citada. Asimismo, podrá justificarse con otra constancia fehaciente que exhiba el domicilio en el que se encuentra la persona imposibilitada bajo protesta de decir la verdad.

De esta forma, la persona juzgadora 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. Para ello, la parte juzgadora podrá ordenar que la persona actuaria judicial se traslade de inmediato a efecto de que se cerciore que la parte imposibilitada se encuentra en el domicilio proporcionado. De no encontrarse en dicho domicilio se le declarará confesa o se darán por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o, bien, también podrá darse por desierta la prueba, según sea el caso.

2. Confesional

A. Naturaleza jurídica

Para Trueba Urbina, la prueba confesional puede definirse como "la declaración judicial o extrajudicial, con la cual una parte es capaz de obligarse en perjuicio suyo, reconoce parcial o totalmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos".[1]

De ahí que la prueba confesional consista en el reconocimiento expreso o tácito que realiza alguna de las partes en el juicio, respecto de los hechos que le son propios y que le son atribuidos por la contraria y solo en aquello que le perjudica.

B. Ofrecimiento

En materia del trabajo, cada parte puede solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones y responder preguntas. Asimismo, las partes podrán solicitar también que se cite a las personas directoras, administradoras, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, así como a las personas miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dan origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien, que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

1 Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho procesal del trabajo: teoría general,* 6a. ed., México, 1982, p. 320, en Martínez, Jorge y Pérez Laura, *Derecho procesal del trabajo,* México, 2019, p. 62.

Es importante señalar que la porción normativa relativa a que las partes puedan solicitar que se cite a su contraparte a "responder preguntas", debe entenderse en el sentido de no requerirse que se ofrezca una prueba adicional a cargo de las partes absolventes. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que, al concluir la confesional por posiciones, corresponderá al tribunal calificar si la parte absolvente está o no obligada a responder las preguntas adicionales que se le articulen. De esa forma es posible evitar la redundancia de las respuestas al tiempo que se garantiza a la parte oferente la oportunidad de obtener una declaración de la contraparte respecto a los hechos que, si bien no le son propios, tiene razones para conocer o debe conocerlos.[2]

En el caso de la confesional sobre hechos propios, esta podrá ser desechada por la persona juzgadora en los siguientes casos:

- Cuando no se cumplan las hipótesis previstas para su desahogo;
- Cuando sea sobreabundante o se trate de absolventes cuya confesión o declaración verse sobre los mismos hechos;
- Cuando los hechos sobre los que se pretenda que declare resulten inverosímiles a criterio de la persona juzgadora;
- Cuando su comparecencia resulte innecesaria o su desahogo pueda causar una dilación indebida del juicio.

C. Preparación

En el caso de que las partes absolventes sean partes formales (es decir, que sean partes actoras, demandadas o terceras interesadas) quedarán citadas en la propia audiencia preliminar, en términos del último párrafo del artículo 744 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea por haber asistido personalmente a la audiencia o por conducto de apoderada legal o, bien, por haber sido citada legalmente a la misma y no haber comparecido.

Respecto a la presentación de las partes absolventes sobre hechos propios esta quedará a cargo de la persona apoderada de la parte empleadora, salvo que demuestre causa justificada que lo impida. En este caso, la jueza o el juez será quien ordene su citación por conducto de la persona actuaria judicial.

Esto último presenta uno de los cambios más sustanciales en la Ley Federal del Trabajo, pues anteriormente no estaba prevista la presentación de la parte absolvente sobre hechos propios a cargo de la persona apoderada de la parte empleadora. Sin embargo, a partir de la reforma, esta deberá justificar oportunamente los impedimentos para presentar a las partes absolventes. Además, de no hacerlo, el tribunal podrá hacer efectivos los apercibimientos y declararlos confesos ante su falta de presentación.

2 Tesis 2a./J. 109/2014, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 13, tomo I, diciembre de 2014, p. 388. Registro digital: 2008115.

En el nuevo texto legal se estableció que si la persona absolvente ya no labora para la empresa o establecimiento (previa comprobación de ello), se requerirá que la parte oferente proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de ignorarlo, lo hará del conocimiento del tribunal antes de la fecha de celebración de la audiencia de juicio, el cual podrá requerir a la empresa para que proporcione el último domicilio que tuviere registrado. Asimismo, en el supuesto de que sobre hechos propios la parte absolvente haya dejado de prestar sus servicios a la empresa por un término mayor a tres meses, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial.

En cualquier caso, la persona juzgadora apercibirá a las personas absolventes en el sentido que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesas de las posiciones que se les articulen. Además, la persona juzgadora podrá reducir el número de personas de quienes se pida sean citadas a desahogar la prueba confesional cuando estime que sus declaraciones puedan resultar una reiteración inútil sobre los mismos hechos, o cuando advierta que se causará una dilación innecesaria al juicio. Cabe destacar que esto último constituye una diferencia notable respecto del sistema anterior, en el que no se permitía la reducción de confesantes.

Esto resulta de especial relevancia, pues anteriormente el ofrecer un alto número de confesantes sobre hechos propios (aun cuando se encontraban relacionados con los mismos hechos) era una práctica constante de la parte trabajadora. En muchos casos esto ocasionaba la dilación del procedimiento comenzando por lograr la citación de las partes absolventes. Por esta razón, la facultad actual del tribunal de reducir a las partes confesantes ha permitido la real aplicación de los principios de celeridad y sencillez del proceso.

D. Desahogo

La prueba confesional se deberá desahogar en audiencia de juicio mediante interrogatorio abierto. Asimismo, deberá referirse a los hechos controvertidos en términos claros y precisos que puedan entenderse sin dificultad y cuyo fin sea esclarecer la verdad de los hechos. De no hacerlo así, la persona juzgadora de oficio (o a petición de parte) podrá desechar las preguntas en el entendido que la persona juzgadora podrá formular las preguntas que estime pertinentes a las partes absolventes. Aunado a esto, también podrá ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas.

La persona juzgadora procurará que, en caso de que fueren varias las partes declarantes, las diligencias se practiquen evitando que quienes declaren primero se comuniquen con los que lo hagan después. Para cumplir con lo anterior, estas deberán permanecer en una sala distinta a aquella en donde se desarrolle la audiencia, lo cual constituye una nueva obligación impuesta a la parte rectora del procedimiento.

Las partes declarantes contestarán las posiciones o preguntas que se les formulen, pudiendo agregar las explicaciones que juzguen convenientes o las que pida el tribunal. En caso de negarse a responder o hacerlo evasivamente, la persona juzgadora apercibirá de tenerlas por confesas de los hechos que se les atribuyen de persistir en su conducta. Además, si las personas citadas para responder preguntas y absolver posiciones no concurren en la fecha y hora señaladas se hará efectivo el apercibimiento y se les declarará confesas de las posiciones articuladas y calificadas de legales.

Se tendrá por confesión expresa y espontánea a las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule la parte articulante, así como a las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

En caso de que la persona absolvente tenga su domicilio fuera del lugar de residencia del tribunal se librará exhorto para que se cite a la parte declarante y provea lo necesario para que comparezca ante este por conducto del tribunal exhortado. Por tanto, esta prueba deberá rendirse vía remota a través de videoconferencia, en la que la exhortante conducirá el desahogo de la confesional.

Lo expuesto anteriormente constituye una novedosa forma de desahogar la prueba, pues a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo se permite el desahogo de la prueba confesional por interconexión. Esto conlleva el cumplimiento al principio de inmediación que rige el procedimiento laboral, así como la obligación de la persona juzgadora del conocimiento de estar presente en cualquier diligencia de desahogo de pruebas.

Por otra parte, se establece que tratándose de partes absolventes sobre hechos propios, si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la jueza o el juez valorarán la pertinencia de la prueba en relación con los hechos controvertidos, pudiendo desecharla en caso de considerar que resulta irrelevante para esclarecerlos o la dificultad de su desahogo sea motivo del retraso injustificado del procedimiento.

En el nuevo sistema de justicia laboral, aunque la prueba haya sido previamente admitida a su oferente, el tribunal podría considerar que su desahogo pudiera resultar irrelevante atendiendo las pruebas que se hayan admitido y desahogado en el procedimiento. Asimismo, puede que la dificultad de lograr la citación o presentación de la parte absolvente dilatara el procedimiento, por lo que la persona juzgadora podrá desechar la prueba, desde luego, motivando su determinación.

2. Documentales

A. Naturaleza jurídica

Para Eduardo Pallares, el documento "es toda cosa que tiene algo escrito en sentido inteligible".[3] Por tanto, la prueba documental puede entenderse como producto de la actividad humana que permite representar algún acto o hecho.

La Ley Federal del Trabajo clasifica las documentales en públicas y privadas. Las públicas son los documentos cuya formulación, por ley, está encomendada a una persona funcionaria investida de fe pública, o a personas servidoras públicas que los expidan en ejercicio de sus funciones. Mientras que las privadas son las que no reúnen estas condiciones.

B. Ofrecimiento

Como se expuso anteriormente, las pruebas documentales deberán acompañar a la demanda, contestación o, excepcionalmente, a los escritos de réplica o contrarréplica. De esta forma, los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder y si estos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento.

3 Pallares, Eduardo, *Diccionario de derecho procesal civil*, Porrúa, México, 1960, pp. 236-237.

Es así como cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. No obstante, si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, el tribunal deberá solicitarlos directamente, asegurándose de recabarlos antes de la audiencia de juicio.

Asimismo, las partes interesadas presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen. Además, deberán indicar el lugar en donde estos se encuentren debiendo justificar la circunstancia por la cual no puede exhibirlos en el tribunal. En este caso, la persona juzgadora podrá comisionar a una persona actuaria o secretaria para que dé fe de los extremos de la prueba.

Por otra parte, el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, impone a la persona empleadora la obligación de conservar y exhibir en juicio los siguientes documentos:

- Contratos individuales de trabajo que se celebren cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;
- Listas de raya o nómina de personal cuando se lleven en el centro de trabajo o recibos de pagos de salarios;
- Controles de asistencia cuando se lleven en el centro de trabajo;
- Comprobantes de pago de participación de utilidades, vacaciones y aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y
- Los demás que señalen las leyes.

En ese mismo sentido, el artículo 784 de la ley en cita, dispone que, a petición de la parte trabajadora o de considerarlo necesario, el tribunal requerirá a la parte empleadora para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa.

En ambos casos, la ley establece que, en caso de que la parte patronal no exhiba los documentos, se presumirán ciertos los hechos alegados por la persona trabajadora.

C. Preparación

En caso de que el documento privado consista en copia simple o fotostática se podrá solicitar la compulsa o cotejo con el original si este es objetado. Para ello, la parte oferente deberá justificar los motivos o el impedimento para no presentarlo en juicio y precisar el lugar donde se encuentra el documento original. Conforme a las reglas procedentes, las copias hacen presumir la existencia de los originales, pero si se pone en duda su exactitud, se deberá ordenar su cotejo con los originales que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

La persona juzgadora requerirá a la parte tenedora que presente el documento en la audiencia de juicio. No obstante, de no ser posible por disposición legal o impedimento material, podrá comisionar a la persona actuaria o secretaria para que lo lleve a cabo. Además, si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsa se encuentra en poder de una tercera parte, esta estará obligado a exhibirlo.

Los documentos que provengan de terceras partes ajenas al juicio que fueren impugnados, deberán ratificarse en su contenido y firma por las suscriptoras, para lo cual deberán ser citadas

por el tribunal. A su vez, la contraparte podrá formular las preguntas en relación con la idoneidad de la parte ratificante, así como sobre los elementos circunstanciales de los hechos contenidos en el documento y los de su elaboración.

En el caso de que se objete la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones. Si fueren procedentes, se recibirán en la audiencia de juicio.

Al respecto es conveniente señalar que, como ha sostenido la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el perfeccionamiento deberá solicitarse expresamente por la parte oferente de la documental en cuestión. Esto sin que oficiosamente esta prueba pueda ser ordenada por el tribunal, lo que de ninguna forma puede traducirse en una violación a las leyes del procedimiento.[4]

D. Desahogo

La prueba documental se desahogará en audiencia de juicio, dada su especial naturaleza jurídica, para lo cual (en términos del último párrafo del artículo 873-H de la Ley Federal del Trabajo) se verificará la disponibilidad de los documentos a desahogarse. En el caso de que se hubiera ordenado el perfeccionamiento de alguna documental, se dará cuenta del resultado del cotejo o compulsa o se realizará la ratificación de contenido y firma de la documental de que se trate, o bien, se desahogará la prueba pericial que al efecto haya sido admitida.

Es conveniente señalar que, conforme a las nuevas reglas del sistema de justicia laboral, será en la audiencia de juicio el momento procesal en que el tribunal debe imponerse de las documentales que obran agregadas al expediente y, como se adelantó, ordenar su desahogo dada su especial naturaleza jurídica.

3. Testimonial

A. Naturaleza jurídica

Todas las personas que tengan conocimiento de los hechos que las partes deben probar, están obligadas a declarar como testigos. Para Carlos Arellano, testigo "es la persona física, capaz, diferente a las partes en el proceso; quien presuntamente ha percibido sensorialmente algún acontecimiento vinculado con los hechos controvertidos en dicho proceso".[5]

La Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de que una sola persona testigo pueda formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, siempre que:

- Haya sido la única que se percató de los hechos;
- Su declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos;
- Concurran en la persona testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

4 Tesis 2a./J. 65/2012, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, libro X, tomo 2, julio de 2012, p. 856. Registro digital: 2001057.

5 Arellano García, Carlos, *Derecho procesal civil*, 12a. ed., Porrúa, México, 2015, p. 348.

A este respecto, es conveniente señalar que la figura de "testigo singular" se actualiza únicamente en aquellos casos en los cuales, efectivamente, una sola persona testigo pueda formar convicción, por lo que el tribunal debe analizar el contexto de la controversia y, con base en ello, determinar si los hechos sujetos a prueba, pudieran ser percibidos por una sola persona testigo. En aquellos casos donde la persona oferente hubiera ofrecido dos o más personas testigo y solo haya presentado a una de ellas, de ninguna manera puede considerarse bajo la figura en comento.

B. Ofrecimiento

Al ofrecer la prueba testimonial las partes deberán cumplir con los requisitos siguientes:

- Solo podrán ofrecerse un máximo de tres personas testigo por cada hecho controvertido que se pretenda probar;
- Se indicarán los nombres y domicilios de las personas testigo; solo en el caso de que exista impedimento para presentarlas directamente, debiendo solicitarse al tribunal que las cite, señalando la causa o motivo justificados que se lo impidan y, de resultar estos incorrectos su presentación quedará a cargo de la parte oferente;
- En caso de que la persona testigo radique fuera del lugar de residencia del tribunal, la parte oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá examinarse a la persona testigo y exhibir copias para cada una de las partes;
- Cuando la persona testigo sea servidora o servidor público, desde el nivel de dirección o similar, rendirá su declaración por medio de oficio en vía de informe.

C. Preparación

En el caso de que la parte oferente justificara su impedimento para presentar directamente a sus testigos, el tribunal ordenará que se les cite para rendir su declaración en la audiencia de juicio, bajo apercibimiento que, de no hacerlo, serán presentadas por medio de la fuerza pública.

Cuando la persona testigo radique fuera del domicilio del tribunal se girará exhorto acompañando en sobre cerrado y sellado los interrogatorios previamente calificados, del que deberá sacarse una copia, para guardarla en el secreto del tribunal, para que sea desahogado por el tribunal exhortado, sin que las partes puedan ampliarlos. Y, por último se indicarán los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia a la autoridad exhortada.

En este caso, como lo determinó la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la expresión "fuera del domicilio del tribunal", se refiere a la ciudad o población donde se encuentra su asiento físico, no a la extensión del territorio donde ejerce jurisdicción.[6]

De no existir impedimento técnico o material, el tribunal podrá ordenar que el desahogo de la prueba se rinda vía remota mediante videoconferencia (cuando sea posible). Para ello, el tribunal exhortado deberá asegurarse de que la persona testigo se encuentre en la sala de audiencias dispuesta para llevar a cabo dicha prueba.

6 Tesis 2a./J. 86/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, tomo XXX, julio de 2009, p. 458. Registro digital: 166775.

Este nuevo uso de tecnologías constituye una forma novedosa en el desahogo de la prueba testimonial pues, una vez más, se garantiza que la jueza o el juez del conocimiento presencie la declaración de la persona testigo. Asimismo, conforme a la facultad establecida en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, esto permite que la persona juzgadora realice el interrogatorio en caso de considerarlo pertinente, dando con ello cumplimiento al principio de inmediación que rige el proceso del trabajo.

D. Desahogo

Para el desahogo de la prueba testimonial, la parte oferente presentará directamente a sus testigos, salvo que haya solicitado su citación por conducto del tribunal.

Al inicio de la comparecencia, la parte juzgadora requerirá a la persona testigo para que se identifique con cualquier documento oficial; si no lo hiciera, se dejará sin efectos la declaración correspondiente, salvo que las partes reconozcan a la persona testigo. Asimismo, se harán constar sus generales, parentesco, si es dependiente o amistad de alguna de las partes o si tiene interés en el juicio, procediendo después de ello a tomar su declaración.

La prueba testimonial es indivisible, sin embargo, las personas testigo serán examinadas por separado en el orden en que fueron ofrecidas, para lo cual se les tomará la protesta de conducirse con verdad y serán advertidas de las penas en que incurren las personas declarantes que se conducen con falsedad. Una vez realizado esto, las partes formularán las preguntas en forma verbal y directa, sin que se permitan preguntas ambiguas, indicativas, ni referirse a hechos y circunstancias ajenas al objeto de la prueba o que pretendan coaccionar a las personas testigo. Primero interrogará la parte oferente y, después, las demás partes.

Resulta relevante para el desahogo de esta prueba que la parte juzgadora establezca las reglas bajo las cuales se rendirá la declaración de las personas testigo en conocimiento de las partes. Le explicará a la persona testigo cómo debe dirigirse al tribunal, la prohibición de comunicarse con su presentante o la persona apoderada de aquel; por su parte, a la persona oferente, le reiterará la forma en que debe realizar el interrogatorio.

Es importante señalar que, a partir del inicio de operación del nuevo sistema de justicia laboral, se crearon salas especialmente dispuestas para que las personas que atestiguan puedan esperar su turno para rendir declaración en la sede de cada tribunal laboral, con lo cual se garantiza que las partes deponentes no se comuniquen entre sí ni se retiren del tribunal.

Las partes podrán objetar las preguntas de su contraria antes de que quien testifique emita su respuesta, debiendo la parte juzgadora calificar la procedencia o desechamiento de la pregunta de manera fundada. La parte juzgadora también podrá ordenar a quien testifica que aclare sus respuestas.

En ese sentido, las objeciones a las preguntas deben realizarse antes de que quien testifique emita su respuesta, pues, en caso contrario, deberá tomarse en consideración aquella ante la falta oportuna de objeción. Esto a excepción de que la pregunta resultara ilegal a consideración de la persona juzgadora y que, por tanto, no se tomara en cuenta la respuesta.

De ser el caso, para superar o evidenciar contradicciones, o solicitar las aclaraciones pertinentes durante el interrogatorio y contrainterrogatorio, las partes o sus partes apoderadas podrán poner a la vista de la persona testigo los documentos elaborados por esta o en los que hubiera participado. Asimismo, podrán solicitarle que lea parte de los mismos (cuando sea necesario para apoyar su memoria), en el entendido que solo podrán ponerse a la vista documentos que formen parte de los autos.

Al respecto, las partes deberán señalar con precisión el documento o documentos que obren en autos y deban ponerse a la vista de quien testifica, sin lo cual, no podrá ser autorizado por el tribunal.

Al finalizar la declaración de las personas testigo, las partes podrán manifestar lo que a su interés convenga respecto de las circunstancias personales de las partes declarantes y de la veracidad de sus manifestaciones. En caso de que una persona testigo se objete de falsa, la persona juzgadora recibirá las pruebas correspondientes en la audiencia de juicio. Estas pruebas únicamente podrán ser documentales, las que consten en medios electrónicos, las presuncionales y las que se desahoguen por su propia y especial naturaleza. Desahogadas las pruebas y después de escuchar a las partes, la parte juzgadora resolverá en la misma audiencia.

En caso de que, a pesar de haber sido citada legalmente, la persona testigo dejara de concurrir a la audiencia, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y el tribunal dictará las medidas necesarias para su comparecencia a rendir declaración en el día y hora señalados. Si la presentación de las personas testigo corriera a cargo del oferente y estas no fueran presentadas, entonces la prueba se declarará desierta a su entero perjuicio.

4. Pericial

A. Naturaleza jurídica

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, la prueba pericial solo será admisible cuando, para acreditar un hecho controvertido, se requieran conocimientos en la ciencia, arte, profesión, técnica, oficio, o industria de que se trate y, en general, cuando se trate de materias que por su naturaleza no sean conocidas por el tribunal.

Para Arturo Trueba Urbina, una persona perita "es la persona versada en alguna ciencia o arte, que puede ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia".[7]

B. Ofrecimiento

Al ofrecer la prueba pericial, las partes deberán indicar la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. De no hacerlo así, se desechará la prueba.

A partir de la reforma legal de 2019, este tipo de prueba sufrió cambios sustanciales, ya no constituye requisito que las partes designen persona perita alguna. Como se verá más adelante, en la actualidad es el tribunal el que debe designar a la persona perita que tendrá a cargo el des-

7 Trueba Urbina, Arturo, *Tratado teórico y práctico del derecho procesal del trabajo*, Porrúa, México, p. 418.

ahogo de este medio de prueba, eliminándose la figura conocida en la práctica como "persona perita tercera en discordia", toda vez que se eliminó la posibilidad de que cada parte ofreciera a su propia parte experta.

En la sesión ordinaria del 14 de abril de 2021, se aprobó el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo relativo a la creación de la Unidad de Peritos Judiciales. En este acuerdo se estableció que dicha unidad se trata de un área técnica especializada en materia pericial, cuyo objeto es el auxilio de los órganos jurisdiccionales en materia laboral federal, en los casos en que determina la ley y le sea solicitado por los mismos.

C. Preparación

Al admitir la prueba pericial, el tribunal debe designar al personal pericial oficial que estime necesario, sin perjuicio de que las partes puedan acompañarse de una persona asesora que las auxilie durante el desahogo de dicha prueba. En el caso de la parte trabajadora podrá solicitar dicho auxilio a la Defensoría Pública o a la Procuraduría del Trabajo.

Es conveniente insistir que el tribunal solicita, a la Unidad de Peritos Judiciales del Consejo de la Judicatura Federal, la propuesta de nombramiento de la persona especialista que habrá de prestar sus servicios para el desahogo de la prueba pericial, sin costo alguno para las partes del juicio y sin que estas tengan la posibilidad de designar persona perita, pues únicamente tienen la facultad de designar a una persona asesora que las auxilie en el desahogo de la prueba.

Resulta importante señalar que, en la práctica del nuevo sistema de justicia laboral, han sido distintos los criterios para iniciar la preparación de la prueba pericial, es decir, para solicitar a la Unidad de Peritos Judiciales la propuesta de nombramiento. Esto debido a que mientras algunas personas juzgadoras ordenan la preparación de la prueba desde la admisión de la demanda, otras lo hacen en el acuerdo que recae a la contestación, y otras más, hasta las fases de réplica y contrarréplica.

La preparación de la prueba pericial debe realizarse atendiendo el contexto de la controversia, puede suceder que la parte actora ofrezca la prueba en comento desde la demanda y la parte demandada haga lo propio en la contestación. Esto podría dar lugar a determinar la pertinencia de la prueba y, por tanto, desde ese momento ordenar su preparación.

Asimismo, puede darse el caso que sea hasta la contestación donde la parte demandada ofrezca la prueba pericial como medio de perfeccionamiento, por lo que tendría que esperarse hasta la réplica de la parte actora, para determinar la pertinencia o no de la preparación de la prueba pericial.

No comparto ordenar la preparación de la prueba pericial desde la radicación de la demanda, pues en ese momento procesal no es factible advertirse la pertinencia o no de este medio de convicción. En todo caso, el personal pericial designado por el tribunal debe acreditar que tiene conocimientos en la materia sobre la que deba versar su dictamen. Además, si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, las personas peritas deben acreditar estar autorizadas conforme a la ley.

En este tenor, si el personal pericial designado se encuentra fuera de la jurisdicción del tribunal, este se asegurará que la persona especialista se identifique plenamente. A su vez, también deberá verificar que acepte y proteste su cargo ante el tribunal exhortado cuando no lo haya hecho previamente ante el propio órgano jurisdiccional del conocimiento.

De ser el caso, la persona perita designada por el tribunal deberá excusarse dentro de las 48 horas siguientes en que se notifique su nombramiento siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere la ley. Para ello, la persona juzgadora calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nueva persona perita.

El personal pericial oficial designado deberá señalar a la parte juzgadora los requerimientos necesarios para la emisión del dictamen pericial en forma justificada. Además, la parte juzgadora dictará las medidas que considere pertinentes para agilizar la emisión de los dictámenes periciales y requerirá a las partes o terceros para que presten las facilidades necesarias o cumplan con los requerimientos establecidos por las personas peritas, formulando los apercibimientos de ley tanto al personal pericial como a las partes o terceros.

Es importante mencionar que, en las sedes de los tribunales laborales federales, se crearon salas de "Peritos y Auscultación". En muchos casos esto ha permitido que sea en las propias instalaciones del órgano jurisdiccional donde el personal pericial pueda examinar a las personas o documentos materia de su dictamen.

D. Desahogo

Habiendo aceptado y protestado el cargo con arreglo a la ley y hacerse sabedoras de las penas en que se puede incurrir al realizar una declaración falsa en la audiencia de juicio, el personal pericial proporcionará su nombre, edad, ocupación y lugar en que atiende su práctica o presta sus servicios. Asimismo, las personas peritas deberán acreditar que cuentan con los conocimientos en la materia sobre la que rendirán su dictamen con el o los documentos respectivos y, acto seguido, rendirán su dictamen, que versará sobre los puntos contenidos en los cuestionarios ofrecidos por las partes.

Respecto al desahogo a partir de la reforma, la Ley Federal del Trabajo permite que el personal pericial comparezca por interconexión; es decir, no se requiere la presencia en la sede del tribunal, sin que ello demerite el valor de la prueba, ni se violenten formalidades del procedimiento en su desahogo.

Tanto la persona juzgadora como las partes podrán hacerles las preguntas que juzguen convenientes al personal pericial, así como formular las observaciones sobre las deficiencias o inconsistencias que a su juicio contenga el dictamen o, bien, los aspectos que sustenten su idoneidad. A su vez, cuando el dictamen rendido por una persona perita sea notoriamente falso, tendencioso o inexacto, el tribunal dará vista al Ministerio Público para que determine si existe la comisión de un delito.

En este tenor considero que para el caso de que el dictamen pericial rendido en la audiencia de juicio sea notoriamente falso, tendencioso o inexacto, la persona juzgadora podrá ordenar el nombramiento de nuevo personal pericial, conforme a la facultad establecida en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo. Ello a efecto de desahogar la prueba admitida en el procedimiento y averiguar la verdad en la controversia planteada.

Finalmente, es oportuno destacar que, respecto a esta prueba, la Ley Federal del Trabajo no impone la obligación al personal pericial de ratificar su dictamen para que este tenga plena validez, basta con que la persona especialista proteste el cargo conferido y rinda el respectivo dictamen en la audiencia de juicio.[8] Sin embargo, considero pertinente que, al finalizar su desahogo la parte juzgadora le pregunte al personal pericial si ratifica su dictamen en el acto.

5. Inspección

A. Naturaleza jurídica

Para Rafael Tena y Hugo Ítalo, la prueba de inspección "se diferencia de la pericial en que aquella es una simple verificación o reconocimiento de hechos o datos, realizados por personas funcionarias del propio tribunal, en tanto que la pericial se estructura por elementos ajenos a la Junta y requiere de conocimientos especializados sobre determinada materia".[9]

Así, el tribunal inspecciona objetos o documentos por conducto de la persona juzgadora o fedataria judicial, los cuales no requieren conocimientos especiales, pues se realiza a través de los propios sentidos.

B. Ofrecimiento

Conforme el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo, la parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de esta, los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Asimismo, establece que al ofrecerse la prueba deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

En caso de que exista impedimento para desahogar la prueba de inspección en el tribunal, la parte que tenga bajo su custodia los elementos a inspeccionar deberá indicar el lugar donde deba practicarse y los motivos que le impiden exhibirlos en el órgano jurisdiccional.

C. Preparación

Al admitirse la prueba de inspección, el tribunal señalará día, hora y lugar para su desahogo. Además, si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes entonces la persona juzgadora la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de probarse. Esto último siempre que se trate de los documentos a que se refiere el artículo 804 de la ley. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

En ese sentido, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que, si la parte que tenga en su poder los documentos no los exhibe, no obliga al tribunal a emi-

8 Tesis 2a./J 108/2016, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 34, tomo I, septiembre de 2016, p. 831. Registro digital: 2012518.

9 Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, 7a. ed, Trillas, México, 2014, p. 163.

tir acuerdo alguno en que se haga efectivo el apercibimiento correspondiente, puesto que al tratarse de una presunción *iuris tantum* será hasta la sentencia donde, atendiendo las demás pruebas desahogadas en el juicio, se realice la valoración correspondiente.[10]

En caso de que la inspección deba desahogarse fuera del domicilio del tribunal, la parte juzgadora comisionará a la persona secretaria o actuaria judicial para que acudan al lugar señalado y se proceda a dar fe de los extremos de la prueba.

D. Desahogo

La prueba de inspección se rendirá ante la presencia de la jueza o el juez y en el local del tribunal en la audiencia de juicio. Para esto, la persona juzgadora requerirá que se le pongan a la vista los documentos y objetos que deban inspeccionarse y, hecho esto, las partes podrán formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

Asimismo, durante el desahogo de esta prueba en la audiencia de juicio, el tribunal puede ordenar que los documentos u objetos que se están inspeccionando se proyecten en el monitor de evidencias dispuesto para ello en las salas de audiencias. De esta forma es posible garantizar que las partes observen aquello que sirve para el desahogo de la prueba en todo momento.

En caso de que exista impedimento legal o material para desahogar la inspección en los términos señalados en el párrafo que antecede y, por ende, deba desahogarse fuera del local del tribunal, la persona juzgadora ordenará su práctica, previo a la audiencia de juicio. Por tanto, las partes y sus partes apoderadas podrán concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes. A su vez, la persona juzgadora o funcionaria actuante requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse, y de la diligencia se levantará acta circunstanciada. Posteriormente, el acta deberá ser firmada por todas las partes que en ella intervengan para agregarse al expediente, previa razón en autos. Además, podrán anexarse los elementos que se estimen pertinentes para robustecer los medios de convicción del desahogo de la diligencia.

6. Presuncional

A. Naturaleza jurídica

Conforme al artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo, el término presunción se refiere a la consecuencia que la ley o el tribunal deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. Existe la presunción legal cuando la ley la establece expresamente o cuando se deriven de la aplicación de alguno de los principios que rigen el derecho del trabajo. Se dice que hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel. Por tanto, quien tiene a su favor una presunción legal solo está obligado a probar el hecho que la funda; sin embargo, sí admite prueba en contrario.

10 Tesis 2a./J. 78/2004, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XX, julio de 2004, p. 374. Registro digital: 181048.

B. Ofrecimiento

Conforme al citado artículo 830 de la ley de la materia, el tribunal deberá considerar la prueba presuncional aun cuando las partes no la ofrezcan, a objeto de que se cumplan los fines del derecho laboral señalados en los artículos 2° y 3° de la Ley Federal del Trabajo. No obstante, las partes, al ofrecer la prueba presuncional, deberán indicar en qué consiste y qué se acredita con ella.

C. Preparación

Dada la naturaleza jurídica de este tipo de prueba, esta no requiere de preparación alguna.

D. Desahogo

No requiere especial desahogo, dada su naturaleza jurídica. Para Jorge Martínez y Laura Celia Pérez, "a la persona titular le corresponde hacer un ejercicio de ponderación entre los hechos controvertidos, los medios de convicción ofrecidos, ajustando su sentido común, sana crítica y buena fe guardada".[11]

7. Instrumental

A. Naturaleza jurídica

En términos del artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo, la instrumental es el conjunto de actuaciones y elementos que obren en el expediente y los anexos formados con motivo del juicio.

B. Ofrecimiento

Al igual que la prueba presuncional, y conforme al artículo 836 de la ley de la materia, la persona juzgadora está obligada a tomar en cuenta las actuaciones y elementos que obren en el expediente y los anexos formados con motivo del juicio.

C. Preparación

Dada la naturaleza jurídica de esta prueba, no requiere de preparación alguna.

D. Desahogo

Dada la naturaleza jurídica de la prueba instrumental no requiere especial desahogo. Sin embargo, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que el simple hecho de exhibir documentos como pruebas (de forma extemporánea, siempre que no sean supervenientes) no significa que a través de la valoración de la prueba instrumental de actuaciones se convalide tal defecto en el proceso, cuando esta sea ofrecida oportunamente.

Es importante resaltar que tal situación atentaría contra las formalidades esenciales del procedimiento a que se refiere el artículo 14 constitucional y, por ende, únicamente deben tomarse en

11 Martínez Martínez, Jorge y Pérez Estrada, Laura, *et al., op. cit.*, nota 1, pp. 80-81.

consideración las pruebas exhibidas oportuna y formalmente, y no cualquier prueba agregada al expediente sin haber cumplido tales requisitos.[12]

8. Elementos aportados por los avances de la ciencia

A. Naturaleza jurídica

Para Jorge Martínez y Laura Celia Pérez, las pruebas científicas "son instrumentos que sirven para conservar la presencia de hechos trascendentales para el proceso que se obtienen por procedimientos mecánicos, físicos o químicos y de las distintas tecnologías de la información y comunicación".[13]

Así, en términos del artículo 776, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, en esta prueba se incluyen los siguientes elementos: fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

B. Ofrecimiento

La parte que ofrezca esta prueba deberá proporcionarle al tribunal los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo. En caso de que la parte oferente justifique debidamente su impedimento para proporcional dichos elementos, la persona juzgadora lo proveerá.

La parte que ofrezca algún documento digital o cualquier medio electrónico deberá presentar una impresión o copia del documento digital y acompañar los datos mínimos para la localización del documento digital, en el medio electrónico en que aquel se encuentre.

En la práctica del nuevo sistema de justicia laboral se ha observado que las partes aún no observan las nuevas reglas establecidas para este tipo de pruebas. Esto resulta notorio en la mayoría de los casos tratándose de los recibos de nómina digitales, debido a que desafortunadamente es una práctica reiterada que las partes ofrezcan dichos medios de convicción como pruebas documentales privadas y, no así, como elementos aportados por los avances de la ciencia.

Ello, da lugar a que la prueba no se ofrezca y, menos aún, se perfeccione, conforme a las reglas establecidas en los artículos 836-C y 836-D de la Ley Federal del Trabajo, lo que, desde luego, impacta en la valoración de la prueba al momento de dictar la sentencia definitiva.

C. Preparación

Conforme al artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo, en preparación de esta prueba, la persona juzgadora designará al personal pericial oficial que se requiera. De esta forma, le será

12 Tesis: 2a./J. 110/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXX, septiembre de 2009, p. 600. Registro digital: 166407.

13 *Ibidem*, p 82.

posible determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre emisor y destinatario.

Asimismo, la parte juzgadora podrá comisionar a la persona actuaria para que asociada del personal pericial designado, dé fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de estos el medio en el cual se contenga el documento digital.

En el caso de recibos electrónicos de pago, la persona juzgadora designará a una parte fedataria para que consulte la liga o ligas proporcionadas por la parte oferente de la prueba, en donde se encuentran los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI), para que compulse su contenido.

Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder del oferente, este deberá poner los medios necesarios a disposición del personal pericial designado, con el fin de que pueda emitir su dictamen bajo apercibimiento que, de no hacerlo, se decretará desierta la prueba. De encontrarse en poder de la contraparte, esta se deberá poner igualmente a disposición del personal pericial designado, bajo apercibimiento que, de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que la parte oferente exprese, en relación con el documento digital.

Para el caso de que el documento digital o medio electrónico se encuentre en poder de una tercera parte, entonces esta tendrá la obligación de ponerlo a disposición del tribunal, bajo los apercibimientos de ley.

D. Desahogo

Se desahogará en la audiencia de juicio, para lo cual en todo momento la persona juzgadora podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer.

Para ello, la propia parte oferente podrá proporcionar los elementos necesarios para el desahogo de la prueba o, bien, el tribunal podrá proveerlos en la audiencia de juicio. En el caso de una computadora, los elementos necesarios podrían ser el acceso a internet y, durante el desahogo, que lo consultado sea proyectado en el monitor de evidencias, de ser posible.

En caso de que así se haya ofrecido, las partes y personas pertenecientes al tribunal podrán realizar las preguntas que juzguen convenientes al personal pericial. Por otra parte, de haberse ordenado la preparación de la prueba por conducto de la persona actuaria judicial y que, de la compulsa realizada por esta, se advierta la coincidencia entre la representación impresa y los comprobantes fiscales digitales por internet, se tendrán perfeccionados, salvo prueba en contrario.

De esa forma, en la audiencia de juicio deberá darse cuenta con el resultado de la diligencia de perfeccionamiento y la persona juzgadora tendrá por desahogada la misma en esos términos.

III. Bibliografía

Libros

ARELLANO GARCÍA, Carlos, *Derecho procesal civil,* 12a. ed., Porrúa, México, 2015.

MARTÍNEZ, Jorge y PÉREZ, Laura, *Derecho procesal del trabajo,* México, 2019.

TENA SUCK, Rafael e ÍTALO MORALES, Hugo, *Derecho procesal del trabajo,* 7a. ed., Trillas, México, 2014.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho procesal del trabajo: teoría general,* 6a. ed., México, 1982.

TRUEBA URBINA, Arturo, *Tratado teórico y práctico del derecho procesal del trabajo,* Porrúa, México.

Diccionarios

PALLARES, Eduardo, *Diccionario de derecho procesal civil,* Porrúa, México, 1960.

Tesis del Poder Judicial de la Federación

Tesis 2a./J. 78/2004, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XX, julio de 2004, p. 374. Registro digital: 181048.

Tesis 2a./J. 86/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Décima Época, tomo XXX, julio de 2009, p. 458. Registro digital: 166775.

Tesis 2a./J. 110/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XXX, septiembre de 2009, p. 600. Registro digital: 166407.

Tesis 2a./J. 65/2012, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Décima Época, libro X, tomo 2, julio de 2012, p. 856. Registro digital: 2001057.

Tesis 2a./J. 109/2014, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Décima Época, libro 13, tomo I, diciembre de 2014, p. 388. Registro digital: 2008115.

Tesis 2a./J 108/2016, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Libro 34, tomo I, septiembre de 2016, p. 831, registro digital: 2012518.

Ordenamientos legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 5/02/1917, última reforma publicada 28/05/2021.

Ley Federal del Trabajo, México. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 1/04/1970, última reforma publicada 5/04/2022.

La sentencia laboral: posibilidades y riesgos

Cuauhtémoc Cuéllar De Luna*

Resumen: En México, las reformas constitucionales y legales al sistema de justica laboral, junto con un renovado compromiso con las normas internacionales del trabajo, provocaron el surgimiento de nuevas instituciones encargadas de operar el naciente entramado legal, de las que destaca el traslado de una justicia formalmente administrativa hacia una justicia en manos de los poderes judiciales locales y, por supuesto, del Poder Judicial de la Federación.

Un tema recurrente en la Unidad de Implementación de la reforma en materia de justicia laboral es el papel de las personas juzgadoras en materia laboral y la implícita promesa de brindar la certeza jurídica que el anterior sistema jamás otorgó. Asimismo, son las sentencias y sus posibilidades las que mayormente han despertado interés por la facultad que tienen las personas juzgadoras de liberarse de cualquier clase de formalismo jurídico, para adentrarse en las realidades que viven las personas trabajadoras, empleadoras y los sindicatos.

En este nuevo modelo de sentencia judicial laboral se deberán ponderar aspectos sociológicos, empíricos y científicos, a fin de lograr una justicia contextual más cercana a la realidad de este sector tan importante de la economía y la sociedad. Las personas juzgadoras laborales deben ser conscientes del momento histórico que enfrentan y, sin olvidar el pasado, echar mano de las mejores y más diestras herramientas legales y sociales para revertir el déficit histórico de acceso a la justicia en el mundo del trabajo.

Palabras clave: Reforma laboral, sentencias, acceso a la justicia, principio de realidad.

Sumario. I. Introducción, **II.** El cambio de paradigma en el sistema constitucional en México. **III.** Hablemos de la importancia de los principios, **IV.** Los principios del derecho laboral, **V.** El principio de la primacía de la realidad, ¿un nuevo principio del derecho laboral mexicano?, **VI.** La sentencia laboral: posibilidades, **VII.** La sentencia laboral: riesgos, **VIII.** Conclusiones, **IX.** Bibliografía.

* Maestro en Derechos Humanos y Democracia por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso), sede México. Magistrado de Circuito.

I. Introducción

Actualmente está por concluirse la tercera y última etapa de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral. Por esta razón, es natural que emerjan inquietudes y posibilidades de ajuste en relación con los presupuestos de funcionamiento tanto en lo orgánico como en la esencia misma de las instituciones encargadas de proveer espacios para la conciliación de los conflictos entre la parte patronal y la trabajadora, y, por supuesto, los nuevos juzgados laborales.

Se han propiciado encuentros con personas funcionarias de distintos ámbitos del orden jurídico y administrativo, y las nuevas personas operadoras del sistema en distintos foros organizados por el Poder Judicial de la Federación (de la mano de la Escuela Federal de Formación Judicial). La finalidad de estos encuentros es realizar una serie de intercambios sobre posiciones, dudas e inquietudes, en un entorno plural abierto de corte académico, sin mayor intención que la de continuar con la esencia de lo que ha constituido este proceso a lo largo y ancho de todo el país, y con la deliberación constante e inclusiva de las ideas para la comprensión de un estado de cosas que busca eliminar un déficit de acceso a la justicia en la materia obrera.

En esta sintonía, el presente artículo tiene como fin prolongar ese diálogo con las personas interesadas en las mejores formas del nuevo sistema de justicia laboral, particularmente, sobre la sentencia laboral, que sustituye a los laudos del anterior sistema de justicia tripartita. La idea no es hablar de la sentencia en sus formas o elementos procesales, sino adentrarnos en las posibilidades sustantivas que puede alcanzar la decisión judicial en la materia y también en los riesgos que el optimismo mal entendido puede provocar, como llevar a una crisis del propio sistema.

En el primer apartado partimos de una premisa que estimamos necesaria: el cambio de paradigma en materia constitucional que se ha venido construyendo en el país y que impactó en todo el sistema jurídico nacional, en el traslado de un estado de derecho de tipo legal a un estado democrático constitucional, donde los principios y valores contenidos en la ley suprema desempeñan un papel vital en la adjudicación de los derechos y, en general, en la dimisión de todo litigio. Como natural consecuencia en otro apartado, damos cuenta de manera muy breve de la distinción entre principios y reglas haciendo un relato de los principios del derecho laboral mayormente aceptados en los países de la región.

En el tercer capítulo, nos centramos en un principio del derecho del trabajo en particular, el que se encuentra en la sentencia laboral y que ha generado grandes dudas e inquietudes ante su inclusión normativa en la reformada Ley Federal del Trabajo: el principio de la primacía de la realidad. Buscamos explicitar cómo —a pesar de ser una novedad normativa— la primacía de la realidad ha estado presente en la tradición jurídica del derecho laboral mexicano al ser un principio connatural en una materia asimétrica en sus relaciones, como es la materia del trabajo.

Finalmente, presentamos dos capítulos más donde, por un lado, hablamos de las posibilidades de llevar a la naciente sentencia judicial a un lugar que penetre en la génesis de la confianza del mundo del trabajo. La tesis que sostenemos es que el derecho del trabajo naturalmente es y debe seguir siendo una rama del derecho desformalizada. Por ello, a propósito de las nuevas personas juzgadoras que operan el sistema, los principios sustantivos que rigen la justipreciación en la sentencia deben ser recaracterizados y recordar las libertades con las que cuenta la

parte juzgadora tanto en la apreciación de los hechos y las pruebas como en el derecho mismo, con el objeto de que la sentencia laboral esté cerca de los reclamos de las partes trabajadoras, patronales y sindicatos, y sea el elemento pacificador ausente en el pasado.

Por otra parte, hablamos también de los riesgos en los que puede incurrir la jueza o el juez con esas libertades; recordamos que el anterior sistema de justicia inició con las mejores intenciones, los mayores anhelos de generar un sistema que comprendiera las realidades que viven las y los responsables de los factores de la producción. Sin embargo, este sistema fracasó rotundamente ante la falta de herramientas tanto estructurales como metodológicas para logar el fin buscado.

Por esta razón, insto a las y los lectores a revisar las siguientes ideas que, como adelanté, han buscado ser expuestas de manera sencilla sin ninguna otra pretensión más que seguir dialogando y construyendo el nuevo sistema de justicia laboral en México.

II. El cambio de paradigma en el sistema constitucional en México

La reforma en derechos humanos de la Constitución Política Mexicana, que tuvo lugar en junio de 2011, es la culminación a un largo proceso y a la vez el punto de partida de una etapa de transformaciones jurídicas, políticas, sociales e institucionales.[1]

Con este cambio de viraje es palpable que quienes estudiamos la licenciatura en Derecho (o incluso alguna especialidad o posgrado sobre la materia antes de esa época) podemos comprobar que la práctica del Derecho ha cambiado de forma total no solo en sus aspectos procesales, sino también en aspectos sustantivos. Esta nueva realidad sigue una línea evolutiva que no sería posible de no haber sido repensada desde distintas posiciones, sedes e instituciones del Derecho mismo.

Como ejemplo se podría plantear el tema del derecho de familia actual donde se privilegia el libre desarrollo de la personalidad. Se favorece que, en un matrimonio, cualquiera de las partes pueda solicitar la disolución de ese vínculo a una persona juzgadora por medio de un proceso sumarísimo sin necesidad de un motivo especifico.[2]

Recordemos que en la vieja concepción del divorcio se presentaban juicios complejos donde para obtener un fallo favorable era necesario demostrar alguna de las causales que permitieran la disolución del vínculo matrimonial, con las consecuencias evidentes de violencia emocional y revictimización para mujeres niñas, niños y personas adolescentes. La clave para superar esta situación fue una lectura en perspectiva de derechos humanos.

1 Salazar, Pedro, "Camino a la democracia constitucional en México", *Revista Isonomía*, Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), la Escuela Libre de Derecho y Distribuciones Fontamara S.A., México, n.° 32, abril 2012, p. 191.

2 Jurisprudencia 1a./J. 28/2015 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Décima Época, libro 20, tomo I, julio de 2015, p. 570. Registro digital: 2009591.

En congruencia con esa línea jurisprudencial, se generó una nueva concepción de la institución del matrimonio muy alejada de aquella concepción clásica binaria de hombre y mujer.[3]

Por otro lado, existe también un derecho privado donde la libertad en los consensos ya no prima de manera absoluta en las obligaciones entre particulares. Se comprende un derecho entre particulares donde pueden existir asimetrías que deben ponderarse en la solución de los litigios, verbigracia lo que ocurre en la interpretación de los llamados contratos de adhesión.[4]

Actualmente en México tenemos un derecho penal garantista con estándares internacionales en derechos humanos que no deja de lado la incursión del Estado en un nuevo constitucionalismo que aspira a ser robusto y posicionarse como un referente a nivel global. Por ejemplo, el precedente sobre la interrupción del embarazo se califica, en la región, como un criterio de avanzada en la lucha por las libertades de las mujeres.[5]

En este tenor, aleatoriamente se ha presentado un cambio importante en los sistemas procesales para transitar a juicios de corte adversarial, predominantemente orales. Tampoco podemos dejar de lado las autorizaciones para que todas las partes juzgadoras puedan realizar controles difusos de constitucionalidad y de convencionalidad sin importar fuero o jerarquía,[6] ya que el derecho laboral es prácticamente de las últimas ramas del derecho que sufre una cirugía mayor en su conformación.[7] [8]

Por ello, no es accidental o irreflexivo que, para hablar sobre las posibilidades y riesgos de lo que constituye el nacimiento de una sentencia judicial en el área del derecho del trabajo en México, se tenga que trazar como punto de partida el acontecimiento de referencia, pues es precisamente en esta nueva realidad, más las ya conocidas reformas constitucionales y legales al sistema laboral que podemos calificar de estructurales, de donde se parte la recaracterización del derecho del trabajo, tanto en su parte sustantiva individual y colectiva como en su aspecto procesal.

Sin embargo, y en lo que es el motivo central del presente ensayo, conviene hacer algunas reflexiones. ¿Vislumbra el nuevo sistema de justicia laboral que ve nacer, en su conformación, a la

3 Jurisprudencia 1a./J. 84/2015 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Décima Época, libro 25, tomo I, diciembre de 2015, p. 186. Registro digital: 2010676.

4 Jurisprudencia 1a./J. 1/2019 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Décima Época, libro 65, tomo I abril de 2019, p. 689. Registro digital: 2019661.

5 Sentencia recaída a la Acción de Inconstitucionalidad 148/2017, Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ponente: Luis María Aguilar Morales, resuelto por mayoría de diez votos el 7 de septiembre de 2021.

6 Jurisprudencia: P./J. 2/2022 (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Undécima Época, libro 10, tomo I, febrero de 2022, p. 7, Registro digital: 2024159.

7 Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 24/02/2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (fecha de última consulta 23/11/23).

8 Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 01/05/2019. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019 (fecha de última consulta 23/11/23).

figura de persona juzgadora en materia laboral y las sentencias en materia de trabajo dejando atrás los tribunales de arbitraje y los laudos que correspondían a esa conformación del conflicto obrero-patronal nuevos horizontes o herramientas en la toma de la decisión? Si la respuesta es afirmativa, entonces, ¿cuáles serían sus límites?

Se han presentado diversos foros durante la implementación de la reforma en materia de justicia laboral y algo que ha sido motivo de discusiones es la inclusión del principio de la primacía de la realidad en el texto legal sobre cuestiones formales. No se puede obviar el hecho de que en las sentencias las personas juzgadoras deban realizar sus razonamientos bajo los ya históricos principios del derecho laboral en México, por ejemplo, el principio de buena fe guardada, la apreciación de los hechos en consciencia, etcétera.

III. Hablemos de la importancia de los principios

Con este naciente constitucionalismo se vuelve común, en la comprensión de la práctica del derecho, hacer una distinción entre principios y valores constitucionales o de tratados internacionales que contengan derechos humanos y las reglas secundarias adjetivas o sustantivas normalmente contenidas en códigos o leyes generales.

Rodolfo Vázquez citando a Khun, refiere el proceso acumulativo de la ciencia normal del derecho que va desde el estado legislativo al estado constitucional sin rupturas ni crisis. Con la crítica de Dworkin a Hart, se reconoce el papel relevante de los principios como ingredientes necesarios de un estado democrático constitucional. Además, existe la tendencia de considerar a las normas como reglas y principios no tanto desde su estructura lógica, sino como enunciados que juegan un papel relevante en el razonamiento práctico. En este sentido, Atienza entiende el derecho como un ejercicio de argumentación.[9]

Pero, ¿de qué hablamos cuando nos referimos a los principios? Conviene hacer algunas aclaraciones. Si el derecho actual está compuesto de reglas y principios, cabe observar que las normas legislativas son prevalentemente reglas, mientras que los principios son normas constitucionales sobre derechos. Por ello, diferenciar los principios de las reglas significa, a grandes rasgos, distinguir a la constitución de la ley.[10]

Desafortunadamente, los conceptos sobre este tema no terminan aquí. Distinguir entre principios y reglas y su papel en el andamiaje jurídico no es sencillo,[11] de hecho, fuera de la concepción esbozada encontramos otra especie de principios. Con esto me refiero a los principios generales del derecho reconocidos como forma de solución de conflictos por la propia constitución.

No obstante, lo que más me interesa destacar es otra clase de principios: los principios del derecho del trabajo, que pueden estar o no en la constitución, así como en tratados o normas inter-

9 Vazquez, Rodolfo, *et al., La Reforma Constitucional de Derechos Humanos*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM y Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012, pp. XI-XVI.

10 Zagrebelsky, Gustavo, *El derecho dúctil*, Madrid, Trotta, 2003, pp. 109-110.

11 Lara Chagoya, Roberto, *Argumentación jurídica. Estudios prácticos*, Porrúa, México, 2012, p. 134.

nacionales del trabajo. De hecho, a lo largo de la historia muchos de ellos han estado reconocidos en las propias leyes laborales y tienen una función mayormente integradora del sistema.[12]

Conviene aclarar que no porque no tengan ese lugar de jerarquía normativa propia de los principios reconocidos en el parámetro de regularidad constitucional dejan de tener características similares, por ejemplo, su formulación de manera abstracta, abierta y, como lo anticipé, con una función integradora. Quizá para algunos su aplicación esté limitada a las lagunas o contradicciones del sistema, pero para otros son como verdaderos faros que inspiran regulan y limitan todo el código laboral.

Es esta última concepción la que me parece mayormente funcional y por la cual me decanto, sobre todo porque en el estado de cosas que se viven desde la posición de la Constitución, las reglas y principios conviven de manera dinámica. Esta convivencia tiene la finalidad de evolucionar un positivismo jurídico hoy calificado de decimonónico a un pospositivismo donde los derechos humanos y su vigencia tiene un lugar preponderante en el discurso jurídico.[13]

IV. Los principios del derecho laboral

Considerar el tema es importante debido a la función fundamental que siempre desempeñan los principios en toda disciplina jurídica. Sin embargo, tal y como lo estima Rodolfo Vázquez también es relevante porque, dada su permanente evolución y reciente surgimiento, el derecho laboral necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.[14]

Una de las definiciones más aceptadas sobre principios del derecho laboral es la de Alfonso García, que los describe como "aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de lo que pueden darse en otras ramas del derecho".[15]

Uno de los autores más reconocidos para hablar de los principios del derecho del trabajo es el uruguayo Américo Plá Rodríguez y su obra emblemática *Los principios del derecho del trabajo,* en el que se reconocen como principios de la materia:

- El principio protector, con los subprincipios *in dubio pro operario,* la regla de la norma más favorable y regla de la condición más beneficiosa.
- El principio de la irrenunciabilidad de los derechos.
- El principio de la continuidad de la relación laboral.
- El principio de la primacía de la realidad.
- El principio de la razonabilidad.

12 Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, Uruguay, 4a ed., 2015.

13 Vázquez Rodolfo, *et al., op. cit.*, p. XIII.

14 Rodríguez Plá Américo, *et al., op. cit*, nota 12, p. 25.

15 *Ibidem*, p. 33.

- El principio de la buena fe.
- El principio de la no discriminación.[16]

Ángel Guillermo Ruiz Moreno califica a los principios citados como procesales, que sirven de orientación e interpretación al derecho laboral sustantivo. Sin embargo, es evidente que en la legislación laboral existen otros principios, como el de oralidad, continuidad, concentración, inmediación e inmediatez y publicidad que están más estrechamente relacionadas al proceso, incluso el autor en cita reconoce como principio para la resolución del proceso el de "verdad sabida y buena fe guardada" por tribunales de "consciencia" hablando de las entonces Juntas de Conciliación y Arbitraje.[17]

V. El principio de la primacía de la realidad, ¿un nuevo principio del derecho laboral mexicano?

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la jueza o el juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan.

Por su parte, el numeral 841 establece que las sentencias se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en consciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas. Sin embargo, los tribunales están obligados a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de estas y, asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

Desde la teoría laboral contemporánea, el principio de la primacía de la realidad significa la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias.[18]

Como podemos observar, esta definición pudiera considerarse certera, adecuada, o, incluso, suficiente, pero no por ello deja de ser ambigua. En este respecto, la ambigüedad referida se debe a que el concepto teórico en el sentido de preferir la realidad sobre las formalidades, deja amplias posibilidades respecto a la actuación de la persona operadora jurídica al momento de judicializar el conflicto. Por esta razón a continuación veremos los antecedentes respecto de este principio, que cabe acotar, es un principio arraigado en los países de la región.

Américo Plá Rodríguez le atribuye al maestro Mario de la Cueva una idea original sobre este principio que obedece a la idea del contrato-realidad. Generalmente, esa idea se menciona con la expresión acuñada por De la Cueva, para quien el contrato de trabajo es un contrato realidad.

Sin embargo, el propio Plá aclara que lo relativo al contrato-realidad debe separarse del concepto del principio de la primacía de la realidad porque considerarlo como principio tiene alcances superiores más extensos a lo que sería la connotación que se le debe dar al contrato laboral como contrato-realidad. Es decir, la realidad de la relación laboral por encima del formalismo

16 *Ibidem*, p. 54.

17 Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, "Principios procesales necesarios en la administración de justicia en asuntos laborales y por prestaciones de la seguridad social en México", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.° 10, enero-junio de 2010, pp. 203-238.

18 Plá Rodríguez, Américo, *et al., op. cit,* nota 12, p. 231.

contractual de los hechos sobre las formas, formalidades o apariencias.

En las propias palabras de Plá, Amauri Mascaro Nascimiento lo sintetiza correctamente al decir que ordena, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que objetivamente aparece en documentos laborales, la prevalencia de la realidad de los hechos, comprobada por medios hábiles.

Con estas definiciones, se puede tener una idea muy cercana de cuáles son los valores que protege: evitar la simulación y tutelar que en las asimétricas relaciones del derecho del trabajo no se vulneren los derechos de la clase obrera. Todos sabemos que son precisamente las simulaciones que se han presentado en los factores de producción obrero-patronales los que importan el interés por su regulación en donde incluso podemos citar la propia generación de la Organización Internacional del Trabajo.

Ahora bien, ¿es realmente novedoso este principio de la primacía de la realidad en el sistema laboral mexicano? La respuesta es afirmativa si reconocemos al principio solo desde el momento en que se legisló en la reforma laboral a la ley secundaria del año de 2019.

No obstante, conforme a la doctrina relatada podemos afirmar que el principio de la primacía de la realidad ha tutelado el sistema laboral mexicano prácticamente desde el inicio de su vigencia. A manera de ejemplo, cabe referir algunos de los criterios jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde se ha acogido dicho principio para privilegiar la realidad sobre los formalismos. Entre los cuales destacan los siguientes:

- Prevalencia de las funciones sobre la denominación del puesto: TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CATEGORÍA ES INDISPENSABLE COMPROBAR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA LES ATRIBUYA UN CARGO O FUNCIÓN CON ESE CARÁCTER".[19]
- Condición de empleado advertida de los hechos: "COMISIÓN MERCANTIL. CRITERIO PARA DETERMINAR SU EXISTENCIA CUANDO SE ADUCE UNA RELACIÓN DE TRABAJO".[20]
- La condición de empleado depende de los hechos: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL VÍNCULO LABORAL SE DEMUESTRA CUANDO LOS SERVICIOS PRESTADOS REÚNEN LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO, AUNQUE SE HAYA FIRMADO UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES."[21]
- Prevalencia de los hechos sobre las denominaciones: "ACCIÓN DE PRÓRROGA DE CONTRATO POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE LA PRUEBA DE LA INSUBSISTENCIA DE LA MATERIA DE TRABAJO QUE ORIGINÓ LA CONTRATACIÓN RELATIVA".[22]

19 Jurisprudencia 2a./J. 71/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 32, tomo I julio de 2016, p. 771. Registro digital: 2011993.

20 Jurisprudencia 2a./J. 149/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXX, octubre de 2009, p. 64. Registro digital: 166226.

21 Jurisprudencia 2a./J. 20/2005, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XXI, marzo de 2005, p. 315. Registro digital: 178849.

22 Jurisprudencia 2a./J. 123/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXX, septiembre de 2009, p. 467. Registro digital: 166529.

- Interesa el trabajo más que el acuerdo formal: JORNADA SEMANAL. EN LA DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS QUE LA CONFORMAN, SE PRESUME LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 59 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."[23]
- Continuación de los servicios después del despido: "CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE EL PATRÓN AFIRMA SE PRODUJO LA RENUNCIA Y EL POSTERIOR AL EN QUE AQUEL DICE OCURRIÓ EL DESPIDO". [24]
- Insuficiencia de una renuncia: "TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ESTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA".[25]

Por ahora, estos ejemplos sugeridos de la mano de las directrices de Plá Rodríguez han sido una forma en la que la primacía de la realidad ha contribuido al fin protector del derecho del trabajo. Sin embargo, se avizora una nueva dimensión de este en los análisis de las relaciones que se presentan actualmente a través de las llamadas plataformas digitales y el sinnúmero de servicios que se prestan en línea, por lo que este principio es una herramienta que, en los contextos de un mundo global y nuevas formas de producción, permitirá con toda legitimidad determinar si más allá de los fines de accesibilidad a servicios, estas plataformas digitales enmascaran o simulan verdaderas relaciones de trabajo.

VI. La sentencia laboral: posibilidades

Relatado lo anterior podemos afirmar que las posibilidades con las que cuenta la sentencia laboral en México son promisorias y aún de dimensión poco predecible. Esta posibilidad surge no de manera retórica ni mucho menos de un optimismo propio del reformismo característico en la región.[26]

Por el contrario, existen bases fácticas y legales para poder pensar de esta manera si, pese a su bien intencionada creación, partimos de la base de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se conformen en órganos de dimisión de conflictos alejados de las manos frías y rígidas de los tribunales civiles, la realidad es que nunca pudieron cumplir su función de árbitros imparciales y pacificadores de un movimiento obrero que clamaba respeto a sus derechos e igualdad sustantiva en los procesos, principalmente por un diseño estructural con poco presupuesto económico y plagado de injerencias políticas para el control de la clase obrera.

Lo anterior encierra en sí ya un primer escalón fácilmente superable. Los poderes judiciales dotados en su mayoría de una independencia suficiente para el manejo de los asuntos marcan

23 Jurisprudencia 2a./J. 174/2006, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXIV, diciembre de 2006, p. 201. Registro digital: 173748.

24 Jurisprudencia 2a./J. 33/2013 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, libro 19, tomo II, abril de 2013, p. 1188. Registro digital: 2003238.

25 Jurisprudencia 2a./J. 96/2019 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 68, tomo II, julio de 2019, p. 998. Registro digital: 2020317.

26 García Villegas, Mauricio, "Derecho y sociedad en América Latina" en *Sociología y crítica del derecho*, México, Fontamara, 2010, p. 304.

claramente un paso evolutivo hacia un acceso a la justicia en un piso menos movedizo y mayormente equitativo para toda clase de partes actoras.

Fuera de este factor, las herramientas utilizables para lograr sentencias laborales funcionales desde la parte de las instituciones son variadas. Un primer paso obligado es precisamente la delimitación de los contextos en los que se actúa. Para el estudio de sus casos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sido enfática en afirmar que el contexto de los problemas importa y, por tanto, se debe utilizar,[27] sobre todo, en materias de derecho social donde el acceso a la justicia y la eficacia de estas prerrogativas son elementos clave para sociedades justas e igualitarias.

Por medio de los contextos es natural aterrizar en el uso de datos empíricos, por ejemplo, sobre el nivel de salario mínimo del país en comparación con los países de la región y la desigualdad que aqueja prácticamente al mundo con especial énfasis en los países de democracias emergentes como México. Estos datos son evidencias a la mano de toda persona operadora jurídica que le obliga a conocer el momento histórico en el que se sitúa su actuación.

Estos parámetros deben analizarse, ya sea por estudios empíricos del derecho o por estudios científicos y cualquier disciplina social que nos dé un indicador de que algo está ocurriendo y que podría estar invisibilizando patrones sistemáticos de violaciones de derechos y, en el caso específico, de derecho laborales.

En su libro *El uso de la evidencia científica y opinión experta en las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, el Dr. José Ramón Cossío Diaz narra una serie de experiencias vividas en su etapa como ministro del Máximo Tribunal del país en relación con estos temas. Asimismo, ejemplifica una práctica interesante que se lleva a cabo en los EE. UU., en donde las personas juzgadoras admiten y analizan el alcance de la evidencia científica en casos complejos. Aunado a esto, la persona juzgadora debe asegurarse de que la evidencia del caso cumpla con estándares o con rigores científicos.

En ese país del norte es común que las personas juzgadoras estén acostumbradas a los testimonios de personas expertas, estadísticas, investigación de encuestas y estimación de los daños económicos. Estas prácticas deben ser una constante en los tribunales laborales dadas sus características de órganos confeccionados para dirimir cuestiones de un mundo laboral que hasta ahora ha estado postrado en el ostracismo. Además, con ello también se da vida a contextos específicos a realidades en el territorio.

En esta obra se refiere de manera introductoria a otro caso de la Suprema Corte de los EE. UU., en el que se utilizó el análisis estadístico para acusar a una legislatura local de haber aprobado un plan de redistribución de distritos basándose en motivos raciales. Las estadísticas llevaron al tribunal a conocer la fuerza de la correlación entre la raza y el partidismo.[28]

27 *Cfr.* Hinestroza, Verónica *et al., Manual de análisis de contextos para casos de violaciones a derechos humanos*, México, International Bar Association's Human Rights Institute /Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México, 2017, p. 8.

28 Cossío Díaz, José Ramón, *et al., El uso de la evidencia científica y opinión experta en las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,* México, Tirant Lo Blanch, 2017, pp. 7-8.

En México, el uso de la evidencia científica y la opinión de expertos ha sido un tema de debate en el Máximo Tribunal del país, pues ante la complejidad de los temas que llegaron a esa sede (casos de militares enfermos de VIH, cuestiones de telecomunicaciones, aborto y uso lúdico de la marihuana, entre otros) un grupo reducido de ministros optó por reconocer lo indiscutible: que no son expertos en todo y que necesitan el apoyo de otros especialistas para fundar el conocimiento que les permita tomar las decisiones razonables a los casos que se plantean.

Un caso símil en la región es la sentencia del Tribunal Constitucional de Perú relativa al recurso extraordinario interpuesto por el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos.[29] Este derivó de un reclamo formulado por la citada representación sindical que cuestionó el sistema acumulativo de horas, 12 horas diarias de trabajo por cuatro días, seguidos de tres días de descanso.

Para su estudio, el órgano jurisdiccional partió del contexto en el que se desarrollan las actividades mineras, a fin de verificar su compatibilidad con los derechos constitucionales de las personas trabajadoras. Asimismo, acudió a datos científicos y estadísticos obtenidos de un informe sobre las condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la Minería del Perú, elaborado por el Equipo Técnico Multidisciplinario para los países andinos de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Lo expuesto anteriormente arrojó información con relación al alto riesgo de la actividad minera, dadas las implicaciones de salud de las personas trabajadoras del sector. Los riesgos derivan del hecho de desarrollar un trabajo a determinada altura y en prolongadas jornadas atípicas con una alimentación deficiente y una exposición prolongada a sustancias tóxicas. De lo anterior, se concluyó la vulneración a sus derechos de dignidad, a laborar en una jornada constitucional, a disfrutar de su tiempo libre y de descanso, a la salud y protección del medio familiar, entre otros.

Ahora bien, el hecho de que estos ejemplos vengan de Altas Cortes no significa que sean situaciones inobservables o lejanas a los juzgados laborales. El artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo consagra la obligación de los tribunales laborales de ser rectores del proceso y les autoriza a recabar pruebas para el mejor esclarecimiento del caso. Esta pauta normativa incide en la obligación de las personas juzgadoras de buscar herramientas confiables que permitan sentencias con rigor argumentativo, ya sea fuera o dentro del proceso, dependiendo del dato o conocimiento buscado, pues ello va de la mano de los fines del proceso laboral.

Esta posibilidad redunda en deconstruir la perniciosa idea de una justicia piramidal, donde los tribunales de instancia se encuentran a sí mismos desmerecedores de la interpretación del derecho. Una concepción jerárquica poco funcional, si lo que se busca es una tutela judicial efectiva que pueda dirimir el conflicto en la primera sede y no como ahora ocurre en varias instancias y por un tiempo costosísimo para cualquier persona.

Como corolario de estas posibilidades no podemos olvidar que el siglo XX inicia con algunas propuestas de análisis del derecho de corte sociológico. El trabajo del jurista y padre de la sociología, Max Weber, es ampliamente conocido ya que da fundamento a la comprensión del derecho, desde una suerte de sociología jurídica. Este hecho generó la necesidad de realizar investigaciones jurídicas, no solo críticas, sino interdisciplinarias.

29 Perú. *Sindicato de Trabajadores Toquepala y Anexos*, Exp. N. 4635-2004-AA/TC, resolución del 17 de abril de 2006.

El hecho de desplegar investigación empírica en el derecho no solo contribuye a la fundamentación de la expedición de nuevas leyes, sino también en la necesidad de cambios en la resolución de los casos difíciles y en la aproximación del derecho la sociedad; especialmente, en una materia tan importante para el desarrollo, como el derecho del trabajo. Esto es, la construcción de un derecho más cercano a quienes se aplica y no legislaciones pensadas por eruditos, que poco o nada conocen de las realidades territoriales.[30]

Un ejemplo de lo anterior es el *Diagnóstico sobre las barreras de formalización y de acceso a la protección social de las personas trabajadoras del hogar remuneradas en el Estado de Jalisco y la estrategia para su formalización y registro en la Seguridad Social,* realizada por varios organismos, entre los que se encuentran la Organización Internacional del Trabajo, las Naciones Unidas en México y, por supuesto, el Gobierno del Estado de Jalisco.[31]

De dicho estudio se pueden advertir varios elementos a considerar. Por ejemplo, quiénes son las personas trabajadoras del hogar remuneradas en Jalisco, cuáles son las barreras de formalización y de acceso a la protección social de las personas trabajadoras del hogar remuneradas, qué número de personas que se dedican al hogar son mujeres, niñas o personas adolescentes y una medición del resultado del programa para ese fin.

El análisis de estos elementos empíricos estadísticos (ya sea desde un trabajo meramente sociológico, antropológico o etnográfico) son elementos contextuales a los que la persona juzgadora en materia laboral se debe de acostumbrar. Además, no deberá basar sus opiniones o sus percepciones sobre la realidad o contextos, ya que los sesgos cognitivos se tratan del defecto más desdeñable de las personas juzgadoras.

Por supuesto, además los aportes interdisciplinarios ya enunciados, otras herramientas en el análisis de los casos surgen del pensamiento de otras corrientes críticas hacia el propio derecho. La perspectiva de género es el ejemplo más palpable con el que cuentan las personas juzgadoras para poder establecer criterios diferenciados y de racionalidad en contextos que ameritan una justipreciación y una sentencia que permita la funcionalidad y la equidad como fin práctico en las decisiones judiciales.

Uno de los cambios más sustanciales que recientemente recibió el sistema laboral anterior se produjo en la resolución de la contradicción de tesis 422/2016.[32] En este, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación evidenció que un sistema laboral practicado acríticamente toleraba formas reprochables, como el despido de mujeres embarazadas, bajo el amparo de un esquema procesal. Este sistema les permitía a las partes empleadoras la posibilidad de revertir la carga probatoria con la oferta del empleo y condenar prácticamente a la mujer a perder el reclamo, que en esas circunstancias se ve imposibilitada a hacer frente al proceso.

30 Díaz Vázquez, Rafael Francisco *et al.*, "Una introducción a las investigaciones empíricas en derecho Estudio de caso", *Revista Verba Iuris,* 15 (44), pp. 119-137.

31 "Diagnóstico sobre las barreras de formalización y de acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el Estado de Jalisco, y estrategia para su formalización y registro a la seguridad social", (Oficina de la OIT para México y Cuba, México, 2021). Disponible en: https://www.ilo.org/mexico/publicaciones/WCMS_826767/lang--es/index.htm (fecha de última consulta 23/11/23).

32 Sentencia dictada en la Contradicción de tesis 422/2016. Segunda Sala. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos, por mayoría de tres votos.

Al ser parte de la justicia social, la persona juzgadora en materia laboral debe estar enterada de la serie de cuestionamientos a los modelos económicos e, incluso, a los propios modelos de seguridad social. Estos cuestionamientos a los mismos sistemas probatorios les permitirá encontrar la verdadera razón de ser de su función. Puede que quizás esto no aplique para todos los casos, pero sí en algunos especialmente difíciles.

Finalmente y no menos importante, la sentencia laboral tiene en sus formas la potencial posibilidad de romper barreras históricas de los fallos de instancia, al utilizar no solo formatos acordes a una justicia cercana a las partes necesariamente breves y claras, sino también al usar condenas distintas a las tradicionales, como las sugeridas por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo en revisión 992/2014.[33] En este amparo se consideró la posibilidad de que, ante el incumplimiento de normas laborales, sean los tribunales los encargados de conminar a las inspectorías del trabajo a aquellos entes que vulneren normas laborales, conforme al artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo.

El tema de las inspectorías de trabajo escapa de los fines del presente artículo, pero basta decir que el nuevo juicio laboral tiene las posibilidades de redignificar al derecho del trabajo. Esto es posible en la parte procesal y adjetiva, con la construcción de sentencias que tomen en cuenta (en los casos específicos) las herramientas obligadas y las vías fuera del mero conocimiento normativo, para poder convencer a las partes de la decisión ajustada a un ejercicio sincero de racionalidad.

VII. La sentencia laboral: riesgos

A mi parecer, los riesgos que se pueden presentar en las decisiones de la sentencia laboral están focalizados. Por ejemplo, la discrecionalidad causa inseguridad jurídica y, en su caso, el indeseado formalismo jurídico, que es especialmente ofensivo en el derecho laboral. El optimismo genera el nacimiento de un sistema jurídico novedoso y las posibilidades de reordenar el derecho obrero para toda la ciudadanía, puede contener riesgos propios de la algarabía. El más latente es que, bajo este optimismo poco serio, la simulación pueda volver a presentarse con nueva carta de naturalización. Pensar que el entramado legal implementado y la generación de nuevas instituciones, *per se*, solucionan los problemas de acceso a la justicia del mundo del trabajo debe descartarse por completo.

También existen otras formas, siendo la más riesgosa el dictar fallos dotados de ocurrencias, bajo el amparo de ecuaciones débiles basadas en prejuicios o sesgos cognitivos, al amparo de la laxitud de los principios de verdad sabida, buena fe guardada y de la primacía de la realidad.

Vayamos un poco a la historia. En la exposición de los debates del constituyente determinado se pensaba en las Juntas de Conciliación de Arbitraje como aquellos tribunales especialmente arropados para comprender las problemáticas del empleo y con una conciencia plena de los dilemas en juego.

Por otro lado, al situarse en la primera parte del siglo XX y, concretamente, a los orígenes del principio de verdad sabida y buena fe guardada en el derecho laboral mexicano y a sus interpretaciones por la

33 Sentencia recaída al Amparo Directo en Revisión 992/2014, Primera Sala de Justicia de la Nación, Ponente: Arturo Zaldívar Lelo De Larrea, resuelto por mayoría de cuatro votos.

Suprema Corte de justicia de la Nación, Trueba Urbina señaló que la libertad otorgada a las entonces Juntas de Conciliación y Arbitraje en la apreciación de las pruebas del juicio laboral, apartándose de la teoría probatoria culminó en franca arbitrariedad por parte de los tribunales.[34]

Este tipo de riesgos, es decir, el uso de enfoques diferenciados en la toma de la decisión es un avance, también revive el histórico debate entre formalistas y realistas jurídicos presentado en Europa a finales del siglo XIX.[35] Debate que, en otras formas, sigue vigente hasta la fecha (al menos por lo que hace a los sistemas jurídicos extraídos del derecho continental) y lleva implícito el riesgo de diluir los principios apuntados en verdaderos elementos de discrecionalidad y de críticas severas al sistema.

En este sentido, las personas juzgadoras en materia laboral deben ser conscientes de que en la experiencia del pasado, la valoración desformalizada de las pruebas en el juicio y el fracaso de la apreciación de los hechos en consciencia verdad sabida y buena fe guardada ocurrieron gracias a la falta de comprensión de los fines del proceso y de la legitimidad que otorga a los fallos la racionalidad y la congruencia.

Esto motivó una incesante generación de criterios jurisprudenciales en prácticamente la aplicación de todo el entramado legal e, incluso, la generación de sistemas probatorios híbridos gracias a la hoy abandonada figura de la oferta de trabajo y la potencial reversión de la carga probatoria.

Con ello no solo se vedó la posibilidad de dirimir los conflictos en sus contextos y circunstancias reales, sino que se provocó unos de los derechos más formalistas del sistema jurídico mexicano. Asimismo, se desvió de un fin legítimo del proceso, como es la verdad histórica o medianamente suficiente que nos permitiera seguir creyendo en el derecho del trabajo como una posibilidad de equidad.

Aprendamos de la historia y elevemos un serio compromiso con los múltiples elementos que conforman la decisión en el juicio laboral, como son los ya enunciados elementos contextuales, los estudios empíricos del derecho, el uso de la estadística, la utilización de los conocimientos científicos con rigor, las nuevas teorías del razonamiento probatorio y, por supuesto, una robusta y sincera argumentación jurídica que permita conocer de manera clara y breve las razones que acompañan a la persona juzgadora en su fallo.

VIII. Conclusiones

No puedo concluir las presentes reflexiones sin incurrir en la tentación de colocar como puntos finales la idea de que los sistemas de derecho continental de donde emana nuestra tradición jurídica han mutado a un pospositivismo jurídico, donde la decisión judicial y, por supuesto, sus argumentos dotan de sentido al sistema jurídico.

Con estos nuevos caminos, me refiero al análisis no solo desde lo normativo, sino desde lo social, lo empírico y lo científico. La desformalización del derecho del trabajo se coloca como una premisa

34 Trueba Urbina, Alberto, "Nuestra doctrina jurisprudencial en materia de trabajo", *El Universal*, México, 30 de abril de 1937. Disponible en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/840/88.pdf (fecha de última consulta 23/11/23).

35 García Villegas, Mauricio, *op. cit.* nota 29, p. 29.

estructural en el andamiaje de la nueva codificación obrera, con lo que es deseable que se dé un salto cuántico de un derecho formalista y distraído de las verdades del conflicto a una sentencia que enfoque las realidades de un mundo del trabajo carente aun de una inspectoría de trabajo que limite la arbitrariedad que se vive en las fuentes de empleo, es decir, en el territorio.

Con estas posibilidades, nuestro derecho puede pretender legítimamente emanciparse de una tradición jurídica que ha fincado un divorcio entre derecho y sociedad, que deslegitima a las autoridades en general y en especial a las personas juzgadoras. Además, trae consigo una sociedad encontrada y con lacerantes males que impiden la convivencia armónica.

Como es una constante, la seriedad con la que se siga indagando sobre las posibilidades y riesgos de estas autorizaciones legales para operar un sistema, es el único camino para evitar que impere el poder económico, el abuso, la simulación y el control de las fuerzas obreras que tanto han lastimado a la sociedad.

IX. Bibliografía

Libros

COSSÍO DÍAZ, José Ramón, MEJÍA GARZA, Raúl M. y CABAÑAS RIVERO, El *uso de la evidencia científica y opinión experta en las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,* México, Tirant Lo Blanch, 2017.

GARCIA VILLEGAS, Mauricio, *Sociología y crítica del derecho,* México, Fontamara, 2010.

HINESTROZA, VERÓNICA y SERRANO, Sandra (coord.) *Manual de análisis de contextos para casos de violaciones a derechos humanos,* México, International Bar Association's Human Rights Institute /Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México, 2017.

LARA CHAGOYA, Roberto, *Argumentación jurídica.* Estudios prácticos, Porrúa, México, 2012.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del derecho del trabajo,* Uruguay, 4a ed., 2015.

VAZQUEZ, RODOLFO, CARBONELL, Miguel y SALAZAR, Pedro, *La reforma constitucional de Derechos Humanos,* Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM y Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2012.

ZAGREBELSKY, Gustavo, *El derecho dúctil,* Madrid, Trotta, 2003.

Revistas

DÍAZ VÁZQUEZ, Rafael Francisco y VALENCIA JIMÉNEZ, Walter Gerardo, Una introducción a las investigaciones empíricas en derecho Estudio de caso*", Revista Verba Iuris,* 15 (44).

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, "Principios procesales necesarios en la administración de justicia en asuntos laborales y por prestaciones de la seguridad social en México*", Revista Latinoamericana de Derecho Social,* n.° 10, enero-junio de 2010.

SALAZAR, Pedro "Camino a la Democracia Constitucional en México*", Revista Isonomía,* Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), la Escuela Libre de Derecho y Distribuciones Fontamara S. A., México, n.° 32, abril 2012.

Publicaciones electrónicas

Diagnóstico sobre las barreras de formalización y de acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el Estado de Jalisco, y estrategia para su formalización y registro a la seguridad social. (Oficina de la OIT para México y Cuba, México, 2021). Disponible en: https://www.ilo.org/mexico/publicaciones/WCMS_826767/lang--es/index.htm (fecha de última consulta 23/11/23).

Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 24/02/2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 (fecha de última consulta 23/11/23).

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del

Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 01/05/2019. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019 (fecha de última consulta 23/11/23).

TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuestra doctrina jurisprudencial en materia de trabajo", *El Universal*, México, 30 de abril de 1937. Disponible en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/840/88.pdf (fecha de última consulta 23/11/23).

Jurisprudencia

Jurisprudencia: 1a./J. 28/2015 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.* Décima Época, libro 20, tomo I, julio de 2015, p. 570. Registro digital: 2009591.

Jurisprudencia: P./J. 2/2022 (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Undécima Época, libro 10, tomo I, febrero de 2022, p. 7, Registro digital: 2024159.

Jurisprudencia: 1a./J. 84/2015 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Décima Época, libro 25, tomo I, diciembre de 2015, p. 186. Registro digital: 2010676.

Jurisprudencia: 1a./J. 1/2019 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Décima Época, libro 65, tomo I, abril de 2019, p. 689. Registro digital: 2019661.

Jurisprudencia: 2a./J. 71/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 32, tomo I, julio de 2016, p. 771. Registro digital: 2011993.

Jurisprudencia: 2a./J. 149/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XXX, octubre de 2009, p. 64. Registro digital: 166226.

Jurisprudencia: 2a./J. 20/2005, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XXI, marzo de 2005, p. 315. Registro digital: 178849.

Jurisprudencia: 2a./J. 123/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XXX, septiembre de 2009, p. 467. Registro digital: 166529.

Jurisprudencia: 2a./J. 174/2006, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XXIV, diciembre de 2006, p. 201. Registro digital: 173748.

Jurisprudencia: 2a./J. 33/2013 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Décima Época, libro 19, tomo II, abril de 2013, p. 1188. Registro digital: 2003238.

Jurisprudencia: 2a./J. 96/2019 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Décima Época, libro 68, tomo II, julio de 2019, p. 998. Registro digital: 2020317.

Sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Sentencia recaída al Amparo Directo en Revisión 992/2014, Primera Sala de Justicia de la Nación, Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, resuelto por mayoría de cuatro votos.

Sentencia recaída a la Acción de Inconstitucionalidad 148/2017, Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ponente: Luis María Aguilar Morales, resuelto por mayoría de diez votos el 7 de septiembre de 2021.

Sentencia dictada en la Contradicción de tesis 422/2016. Segunda Sala, Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos, por mayoría de 3 votos.

Sentencias de otros tribunales

Perú. *Sindicato de Trabajadores Toquepala y Anexos*. Exp. N. 4635-2004-AA/TC, resolución del 17 de abril de 2006.

Facultades para mejor proveer

Daniel Iduarte Ledesma*

Resumen: Para alcanzar los ideales de la justicia social, se requiere de la participación proactiva de la persona juzgadora en el procedimiento laboral. No es suficiente que esté presente en el desahogo de las pruebas y escuche a las partes, debe asumir un papel protagónico en el que le interese aproximarse a la verdad material de los hechos controvertidos y, para ello, la persona legisladora le ha dotado de facultades que le permitirán allegarse de mayores o mejores elementos para resolver con base en los fines del derecho del trabajo y a favor de quien tenga la razón.

Palabras clave: Hechos, verdad, realidad, justicia.

Sumario. I. Introducción, **II.** Fundamento normativo, **III.** Origen y justificación, **IV.** Alcances y límites, **V.** Interacción con otros principios, **VI.** Comentarios, **VII.** Bibliografía.

* Maestro en Derecho de Amparo por la Universidad Autónoma de Nuevo León. Juez de Distrito adscrito al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales con sede en Zacatecas.

I. Introducción

El diseño procesal laboral proporciona diversas herramientas para ser efectivo, como el principio de inmediación y de veracidad, y las facultades inquisitivas otorgadas desde las reformas a la legislación laboral de 1980, en especial, las facultades para mejor proveer.

Es bien sabido que, en el sistema anterior, no existía inmediación en la práctica y las Juntas pocas veces proveían pruebas de oficio para el esclarecimiento de la verdad. Sin embargo, ahora con la presencia de una persona juzgadora en los actos procesales establecidos para la fase oral del procedimiento es necesario que dicha actividad oficiosa se vuelva costumbre en los juicios laborales mediante un uso racional y prudente.

En el presente trabajo se abordarán cuestiones relativas a sus antecedentes e interacción frente a diversos principios, se ahondará en la razón por la cual conviene su uso habitual en el nuevo modelo de justicia laboral y, por último, se harán los comentarios correspondientes.

II. Fundamento normativo

El artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el tribunal podrá ordenar, con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por personas actuarias o peritas y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad. Asimismo, para este fin requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

En las reformas de 1o de mayo de 2019, se adicionó un segundo párrafo, que establece que la persona juzgadora podrá interrogar libremente a las partes y a quienes intervengan en el juicio sobre los hechos y las circunstancias que sean conducentes para averiguar la verdad. Además, con el fin de atender al principio de inmediación, las pruebas se deberán desahogar ante la presencia de la parte juzgadora.

III. Origen y justificación

Como punto de partida, es necesario acudir a la exposición de motivos que precedió a la reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1o de mayo de 1980, cuyas partes relevantes para este estudio se muestran a continuación:

> [...] Con las modificaciones propuestas se trata de implementar la facultad que normalmente tienen los jueces de dictar acuerdos para mejor proveer, y además establecer un mecanismo en el que la participación de todos los que intervienen en el proceso conduzca a la formulación de acuerdos, autos incidentales y laudos sólidamente fundados. Durante muchos años se han involucrado en las diversas ramas del derecho procesal dos principios que, relacionados entre sí, no pueden ser considerados como idénticos: la obligación de quien afirma de probar los hechos a que se está refiriendo, como constitutivos de su acción, y la limitación de los casos en que el que niega está obligado a probar. Este principio, cuando se aplica rígidamente, limita de manera considerable la actividad del tribunal, que en las sentencias o laudos debe formarse una idea clara y completa de los hechos que sirven de sustento

> a la aplicación de las normas en las sentencias o laudos [...] De este modo, se establece una modalidad más del sistema participativo, en base a la franca colaboración de todos aquellos que intervienen en el juicio, para lograr el esclarecimiento de la verdad y para aportar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje todos los elementos que faciliten el desempeño de sus importantes funciones sociales. Las Juntas apreciarán libremente las pruebas, valorándolas en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos [...]
>
> [...] La iniciativa introduce importantes innovaciones en esta área, acordes con la tendencia general del derecho procesal moderno, de dejar a los tribunales una amplia libertad para que al tomar resoluciones no queden sujetos a reglas inflexibles de aplicación automática, ni a la actividad exclusiva de las partes, que con frecuencia es omisa o mal orientada [...]
>
> [...] El derecho social es un instrumento de innegable importancia para alcanzar las metas señaladas; la creciente incorporación de los sectores obrero y campesino a todas las actividades nacionales, incluyendo las de orden económico, político y cultural del país, hace necesario que las ramas de aquel derecho se amplíen y se actualicen para asegurar a los trabajadores una justicia pronta y expedita, que dé satisfacción a sus pretensiones legítimas. De esta manera se logrará la verdadera igualdad en los procedimientos laborales al asegurar a todos los que forman parte de la sociedad, igual protección a sus derechos y a sus oportunidades [...][1]

La exposición de motivos explica que esta actividad tiene como propósito que el tribunal se forme una idea clara y completa de los hechos que servirán de sustento a la aplicación de las normas en las sentencias o laudos, con base en la franca colaboración de quienes intervienen en el juicio para lograr el esclarecimiento de la verdad y para aportarse de todos los elementos que faciliten el desempeño de sus importantes funciones sociales.

El ejercicio de la facultad en comento se sujetó a la condición de que las diligencias se juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad y para encontrar la verdad material respecto de la litis sometida a su potestad.

Por otro lado, como se mencionó anteriormente, el segundo párrafo del numeral de trato fue adicionado en las reformas de mayo de 2019. De la exposición de motivos, se extrae que las previsiones legales de carácter técnico sobre las cuestiones de forma y las formalidades del procedimiento no deben constituirse en obstáculos para la persona juzgadora, que deberá desentrañar la verdad de los hechos ante ella planteados y pronunciarse en consecuencia.

Aunque la exposición de motivos se refiere a las reglas de la prueba confesional, destaca que tanto las personas juzgadoras como las partes pueden interrogar libremente a quienes comparezcan al juicio con el fin de llegar a la verdad. Finalmente, se dice que esto adquiere sentido al contemplarse que el desahogo de dicha prueba será ante la presencia de la parte juzgadora que, mediante el contacto visual y la inmediatez que tendrá con la parte absolvente o declarante, podrá tener mayores elementos de convicción por encima de formalismos procedimentales.[2]

---

1 Ley Federal del Trabajo, México, decreto. Fecha de Publicación en el *Diario Oficial de la Federación*, 04/01/1980. Disponible en: https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59bf5HlslfP0xAV9aeO7428a65nlw6GPXObio1LqDVmFpAov+QPVI6OomQ35YfAmh2Q== (fecha de última consulta 24/11/23).

2 Disponible en: https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59bf5HlslfP0xAV9aeO7428a2tO5bChjq8pL0zT1xnx7cf9kMXxwnJtFRaRzwefg2kw==

El interrogatorio libre fue adicionado a fin de que la parte juzgadora se allegue de elementos que la conduzcan a la verdad, por lo que no es una simple espectadora que se limite únicamente a conducir la audiencia, su presencia en el desahogo de las pruebas le permite examinar directamente a la partes y a quienes testifiquen, así como solicitar explicaciones o aclaraciones de lo que en ese momento le estén informando. Además, esta facultad se robustece en las reglas especiales para la prueba confesional y testimonial.[3]

Quien dirige el procedimiento, si así lo considera, podrá ejercer dicha facultad aun cuando no haya pruebas confesionales por desahogar, ya que, en el desahogo de otra prueba como la testimonial, informes, inspección, etc., puede surgir la necesidad de que las partes expliquen o aclaren ciertos hechos. Esto a razón de una interacción natural entre las y los participantes de una audiencia.

IV. Alcances y límites

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que si bien dicha facultad es potestativa, habrá casos en los cuales resulte necesario.[4] De esta sentencia, se obtiene que dicha atribución es propia del arbitrio judicial, pues se dejó abierta esa facultad estimatoria para que, en una apreciación subjetiva, la parte juzgadora determine, en consciencia y a su buen juicio, cuando haya necesidad de practicar las diligencias que aporten datos o elementos para el esclarecimiento de la verdad material buscada con citación de las partes.

El ejercicio no debe ser arbitrario o caprichoso, sino racional, con sensatez y buen juicio. Esto significa que la parte juzgadora deberá determinar en qué casos hará uso de la facultad de forma prudente, con la única limitación de que la práctica de las diligencias sea conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La determinación de la conveniencia de la práctica de una diligencia para el esclarecimiento de la verdad deberá hacerse atendiendo a la idoneidad de la misma. Los elementos de convicción deberán ser indispensables, imprescindibles o vitales para conocer la verdad material de los hechos expuestos ante ellos o, bien, que se requiere mayor información sobre estos que permitan resolver la litis planteada de forma congruente. Para ello, la persona juzgadora, con citación de las partes y de manera fundada y motivada ordenará o solicitará, según sea el caso, la práctica de las diligencias convenientes para el esclarecimiento de la verdad material buscada.

En la contradicción de tesis, se indicó que cuando se exija la indemnización o jubilación por un riesgo de trabajo y ya esté acreditada la existencia de este, así como la afectación de la salud de la parte trabajadora y solo falte acreditar el nexo causal entre esos actos, la autoridad, con citación de las partes, deberá ordenar la práctica de la diligencia respectiva, con el fin de esclarecer la verdad de los hechos sometidos a su potestad. Por ejemplo, en el caso expuesto anteriormente, la prueba idónea resultaría ser la pericial médica.

3 Ley Federal del Trabajo, México, artículos 790 fracción II y 815 fracciones V y VI. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación*, 1/05/2019.

4 Sentencia recaída a la Contradicción de Tesis 38/2008-SS. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano, resuelto por mayoría de cuatro votos el 14 de mayo de 2008.

V. Interacción con otros principios

A. Principio inquisitivo

Sobresalen dos sistemas procesales: dispositivo e inquisitivo. En el procedimiento inquisitivo, la persona instructora está habilitada para investigar los hechos, allegar las pruebas de cargo o descargo que estime pertinentes e impulsar de oficio la tramitación hasta formular una propuesta de solución.[5]

El proceso laboral se encuentra dentro del sistema inquisitivo, ya que la parte juzgadora tiene facultades que, como directora del procedimiento, le permiten asumir un papel proactivo. Entre estas facultades está la de allegarse de pruebas e interrogar libremente a toda persona que intervenga en la audiencia de juicio.

B. Carga de la prueba en materia laboral

La carga procesal se define como un poder o facultad (en sentido amplio) de ejecutar libremente ciertos actos o adoptar cierta conducta prevista en una norma para beneficio y en interés propio, sin sujeción o coacción y sin que exista otro sujeto que tenga el derecho a exigir su observancia, pero cuya inobservancia trae consigo consecuencias desfavorables.[6]

Entre estas, se sitúa la carga de la prueba, que se entiende desde dos perspectivas. Primero, como regla de juicio que le indica a la autoridad jurisdiccional quién debe soportar la consecuencia de la falta de justificación de un hecho controvertido en el proceso, dada la imposibilidad de emitir una sentencia inhibitoria por falta de prueba. Y segundo, como regla de conducta para las partes que les indica cuáles son los hechos que les interesa demostrar a cada una ante la parte juzgadora, para que se tomen en cuenta como sustento de sus pretensiones o excepciones.[7]

La parte que afirma un hecho es quien está obligada a demostrarlo, no quien lo niega. Sin embargo, esta regla tiene sus excepciones cuando, entre otros casos, la negación envuelve una afirmación o cuando con dicha negativa se desconoce la presunción legal que a su favor posee su contraparte. Como regla general, la prueba de sus respectivas pretensiones corresponde a las partes. De modo que corresponde a la parte actora probar los elementos constitutivos de su acción y a la demandada, sus excepciones y defensas.

En cierta medida, aquel principio cede frente a las facultades para mejor proveer, en tanto que lo que se busca es que el tribunal laboral no esté atado únicamente a las pruebas que ofrezcan las partes. Antes bien, el diseño legislativo tiene como propósito que la parte juzgadora se forme de una idea completa y clara de los hechos que sirven de sustento a la aplicación de las normas al emitir la sentencia.

Por otro lado, la regla "el que afirma está obligado a probar" tiene también como excepción la existencia de situaciones particulares que impidan su cumplimiento ordinario en un verdadero plano de igualdad. A esta excepción se le conoce como carga dinámica de la prueba,

5 Muñoz Machado, Santiago (coord.), *Diccionario del español jurídico*. Espasa Libros S.L.U/, Real Academia Española, 2017, p. 1334.

6 Devis Echandía, Hernando, *Compendio de la prueba judicial*, Rubinzal-Culzoni Editores, tomo I, 2000, pp. 193-194.

7 *Ibidem*, p. 197.

que se constituye como una teoría del derecho probatorio que asigna la carga de probar a la parte procesal con mejores condiciones de hacerlo.

La doctrina de las cargas probatorias dinámicas consiste en imponer el peso de la prueba en la cabeza de aquella parte que, por su situación, se halle en mejores condiciones de acercar la prueba a la causa, sin importar si esta es la parte actora o demandada.[8]

En las relaciones laborales se ha reconocido que la parte patronal cuenta con mejores condiciones para probar. Es decir, tiene una mayor proximidad probatoria (facilidad y disponibilidad), en tanto que la parte trabajadora tiene un alto grado de dificultad para acceder a los medios de convicción. De ahí que la primera tenga el débito procesal de acreditar las condiciones básicas de la relación laboral. Dicho esto, las facultades para mejor proveer encuentran fricciones marcadas cuando lo que se pretende saber guarda relación con las pruebas que la parte patronal está obligada a conservar y exhibir en juicio al tener mayores elementos y facilidades para proveerlos.

¿Acaso la parte juzgadora podría allegarse de alguna prueba cuya carga procesal recaiga estrictamente en la patronal? Por regla general pareciera que no, pero eso no implica que dicha facultad solamente permee en las pretensiones de la parte actora. En la búsqueda de la verdad material de los hechos controvertidos, la jueza o el juez puede interrogar libremente a las personas absolventes, peritas y testigos. Esto, aun cuando su resultado pudiera encausar a robustecer la defensa de la parte patronal o, bien, podrá recabar pruebas que no se relacionen con la carga probatoria de esta última.

C. La verdad material sobre el resultado formal

Las sentencias deben dictarse a verdad sabida y buena fe guardada sin sujetarse a rígidos formulismos y aplicando los hechos en consciencia, pero de manera fundada y motivada. Lo anterior pone de manifiesto que, en materia laboral, la verdad material tiene predominio sobre el resultado formal.

Por virtud de las reformas de mayo de 2019, se incorporó el principio de veracidad al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el cual instruye a la parte juzgadora a que no se conforme con la verdad aparente, la formal o la que fluye únicamente de los documentos, sino a que busque la verdad absoluta; es decir, la realidad de los hechos.

Con el objeto de alcanzar precisamente la verdad real, la legislación procesal contiene normas que le confieren a la parte juzgadora la facultad de actuar pruebas de oficio, cuando los medios probatorios ofrecidos resulten insuficientes para producirle certeza y convicción. De este modo, podrá resolver los asuntos sometidos a su potestad de mejor manera, pues intenta aproximarse a la verdad material.

D. Igualdad procesal entre las partes y el principio de imparcialidad

El derecho a la igualdad procesal de las partes en un litigio, como una manifestación del debido proceso, les permite a las partes justiciables acceder a los órganos jurisdiccionales para hacer valer

8 López Mesa, Marcelo, "La doctrina de las cargas probatorias dinámicas", Argentina, Zeus ed., n.° 76, tomo Zeus, 1998, p. 1. Disponible en: http://www.saij.gob.ar/doctrinaprint/dasa990043-lopez_mesa-doctrina_las_cargas_probatorias.htm (fecha de última consulta 24/11/23).

sus derechos y defender sus intereses de forma efectiva. Esto tiene implícito el derecho a la igualdad procesal, ya que ese acceso a los órganos jurisdiccionales para hacer valer sus derechos debe realizarse en condiciones simétricas. Las partes en el proceso deben tener una idéntica oportunidad tanto para alegar como para probar lo que consideren oportuno (igualdad de armas).[9]

La idea primaria de esta facultad tiene como propósito cortar la brecha de desigualdad que sobresale entre la parte empleada y la patronal, ya que esta última tiene mejores posibilidades para probar.

Pero la posibilidad de que la jueza o el juez se allegue de pruebas y examine de oficio a las personas absolventes, peritas y testigos para esclarecer la verdad material y formal también tiene como finalidad que pueda emitir un fallo encaminado a alcanzar la justicia, con independencia de que el resultado incida o no a las pretensiones de la parte trabajadora, pues ello dependerá del valor probatorio que se dé a la prueba recabada de oficio o de la información que se obtenga de las partes declarantes.

La postura de la persona juzgadora de allegarse de pruebas para mejor proveer no tiene por objeto el sustituirse a las partes, sino obtener elementos de prueba para resolver lo que en derecho proceda, pero, sobre todo, alcanzar el ideal de justicia.

En el entendido que tal actuar no es arbitrario, ya que se trata de una herramienta otorgada por la persona legisladora para alcanzar los fines del derecho del trabajo, que tiene una dimensión social. Sobre este tipo de facultades en el ámbito penal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido criterios en el sentido de que no se compromete la imparcialidad judicial.[10]

Con base en tales criterios, se puede decir que la jueza o el juez mantiene su postura imparcial, pues su intención es favorecer los fines del derecho laboral, que son de orden público (artículo 5°). Entre otros, se citan los siguientes:

- Lograr el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social (artículo 2°).
- Garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia y respeto a la dignidad humana de la persona trabajadora (artículo 3°).
- Verificar que las condiciones de trabajo estén basadas en los principios de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en especial por condiciones de embarazo y responsabilidades familiares (artículo 56).
- Juzgar con perspectiva de género al recabar pruebas de manera oficiosa para ese fin, con independencia de que la metodología de este modelo así lo exija.

Este papel proactivo de la parte juzgadora no tiene como propósito beneficiar a ninguna de las partes, pues lo que busca es resolver conforme a lo que realmente sucedió en los hechos.

9 Tesis: 1a. CCCXLVI/2018, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Décima Época. libro 61, tomo I, diciembre de 2018, p. 376. Registro digital: 2018777.

10 Tesis jurisprudencial: 1a./J. 104/2012 *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Décima Época, libro XVIII, tomo I, marzo de 2013, p. 800. Registro digital: 2003123.
Tesis: 1a. XCIX/2011, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, libro VIII, tomo I, mayo de 2012, p. 1094. Registro digital: 160120.
Tesis 1a. CCVII/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXX, noviembre de 2009, p. 407. Registro digital: 165990.
Tesis P. L/99, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo IX, junio de 1999, p. 11. Registro digital: 193778.

Desde esta perspectiva, dichas facultades no solo están asociadas a mitigar la relación asimétrica que existe entre la parte patronal y la trabajadora, pues, a merced de la búsqueda de la verdad, la parte juzgadora se puede allegar de elementos cuyo resultado contradigan la versión de la persona trabajadora, aunque no puede negarse que adquieren mayor aplicación cuando están comprometidos los fines del derecho del trabajo, que regularmente se relacionan con los derechos humanos de quienes laboran.

VI. Comentarios

Esta herramienta debe desempeñar un factor importante en el nuevo modelo de justicia laboral, pues además de arbitrar, la parte juzgadora investiga y recaba pruebas que le permitan aproximarse a la verdad material de los hechos, atendiendo al principio de veracidad o de primacía de la realidad que rige en materia laboral.

¿Quién no ha escuchado alguna vez (tanto en el foro académico, de litigio e incluso jurisdiccional) que los escritos de demanda, contestación y, en general, contienen un concierto de mentiras, y que sobre esas bases se resuelve formalmente un litigio?

Las personas juzgadoras especializadas en materia laboral tienen la oportunidad histórica, en cierta medida, de revertir esta situación mediante las facultades, para mejor proveer en búsqueda de encontrar la verdad material y que, desde luego, sean convenientes para ello.

La intención de la persona legisladora fue colocar en igualdad de circunstancias a la parte trabajadora en relación con la patronal y evitar que por una asesoría mal orientada no ofreciera las pruebas necesarias para acreditar la procedencia de la acción. Sin embargo, también debe tenerse presente que las facultades en comento se sujetan a la condición de que las diligencias se juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad respecto de la litis sometida a su potestad, en tanto que la verdad material no siempre va a estar de lado de la parte trabajadora. Es más, como se mencionó anteriormente, dicha facultad se asocia con el principio de veracidad, que no es exclusivo para alguna de las partes, pues se trata de un mandato de optimización que rige al procedimiento laboral.

El interrogatorio libre a las partes y a quienes intervengan en el juicio sobre los hechos y circunstancias que sean conducentes para averiguar la verdad no se limita en el desahogo de la prueba confesional o testimonial de quien pretenda interrogar la parte juzgadora. A título ilustrativo, aun cuando en la audiencia ya se haya desahogado la confesional a cargo de la parte apoderada o representante con facultades para absolver posiciones, no limita a la parte juzgadora, que podrá interrogar a la persona empleadora por alguna cuestión que sobresalió en ese momento, aun cuando se esté desahogando otra prueba, lo mismo sucede si se tratara de la parte trabajadora.

La persona juzgadora, al interrogar a las personas absolventes o a quienes testifican, ya sea libremente, o bien, para pedirles aclaraciones sobre ciertos puntos que declararon, manda una señal a las partes de que se tornará difícil engañarle, lo que impactará al foro de personas abogadas de su jurisdicción. Esto hará que, al menos, sean cuidadosas en los hechos que planteen en sus escritos evitando cuestiones absurdas e inverosímiles. Incluso puede ir más allá, y ante el

descubrimiento de declaraciones sobre hechos falsos, podrá dar vista al Ministerio Público por la posible comisión de delitos por falsedad en declaraciones ante una autoridad judicial.

Por regla general, la persona juzgadora se percatará de la conveniente necesidad de recabar pruebas de oficio en la audiencia preliminar o de juicio. Por tanto, en ese acto dará vista a las partes para que manifiesten lo que a su derecho convenga, y de este modo, cumplirá con el requisito "con citación de las partes". A su vez, si una de las partes no comparece a la audiencia se tendrá por precluido el derecho de formular objeciones[11] y, en caso de que lo haga fuera de audiencia, deberá notificar personalmente dicha decisión.

Ahora bien, ¿la omisión de esta facultad podrá constituirse como una violación procesal? Como se expuso anteriormente, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que en ciertos casos será necesario que la parte juzgadora ejerza dicha atribución. Esto deja entrever que cuando la conveniencia de allegarse de pruebas se presente a tal grado (y la parte juzgadora no lo hubiera hecho), se podrá constituir como una violación procesal que ameritará la regularización del procedimiento a fin de que se haga lo propio.

La ley no precisa el momento procesal oportuno para ejercer dichas facultades, por lo que se coincide en que podrá hacerlo aplicando las reglas de las pruebas supervenientes por analogía, es decir, hasta antes de que se dicte sentencia.[12] Desde luego que este actuar no agrada para la parte que considere no le beneficie en sus pretensiones. En la actualidad, con este nuevo modelo de justicia laboral, por regla general, la parte juzgadora lo ordena en audiencia pública estando frente a las partes, lo que genera en ese momento un clima de inconformidad.

Es verdad que la legitimación material de la parte juzgadora son los motivos y fundamentos del fallo. En materia laboral, a través de las facultades para mejor proveer, la jueza o el juez se posiciona positivamente frente a la sociedad, pues cada vez que intenta allegarse de mayores o mejores elementos probatorios aspira a que en el fondo resuelva en justicia. Por esta razón, mediante un uso correcto de dicha atribución, se puede alcanzar además una legitimación material con dimensión social, puesto que la sociedad espera que la parte juzgadora resuelva a favor de quien tiene la razón.

11 Ley Federal del Trabajo, México, artículo 873-F, fracción I. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación,* 1/05/2019.

12 Devis Echandía, Hernando, *Compendio de la prueba judicial,* Rubinzal-Culzoni Editores, tomo I, 2000, p. 483.

VII. Bibliografía

Libros

DEVIS ECHANDÍA, Hernando, *Compendio de la prueba judicial,* Rubinzal-Culzoni Editores, tomo I, 2000.

MALDONADO, Héctor *et al.*, Ley Federal del Trabajo comentada y actualizada, Porrúa, México, 2021.

Diccionario

MUÑOZ MACHADO, Santiago (coord.), *Diccionario del español jurídico,* Espasa Libros S.L.U/ Real Academia Española, 2017.

Publicaciones electrónicas

LÓPEZ MESA, Marcelo, *La doctrina de las cargas probatorias dinámicas,* Argentina, Zeus editora, n.° 76, tomo Zeus, 1998. Disponible en: http://www.saij.gob.ar/doctrinaprint/dasa990043-lopez_mesa-doctrina_las_cargas_probatorias.htm (fecha de última consulta 24/11/23).

Tesis y sentencias del Poder Judicial de la Federación

Tesis: 1a. CCCXLVI/2018, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Décima Época, libro 61, tomo I, diciembre de 2018, p. 376. Registro digital: 2018777.

Tesis jurisprudencial: 1a./J. 104/2012 *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Décima Época, libro XVIII, tomo 1, marzo de 2013, p. 800. Registro digital: 2003123.

Tesis: 1a. XCIX/2011, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Décima Época, libro VIII, tomo 1, mayo de 2012, p. 1094. Registro digital: 160120.

Tesis 1a. CCVII/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XXX, noviembre de 2009, p. 407. Registro digital: 165990.

Tesis P. L/99, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo IX, junio de 1999, p. 11. Registro digital: 193778.

Sentencia recaída a la Contradicción de Tesis 38/2008-SS. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano, resuelto por mayoría de cuatro votos el 14 de mayo de 2008.

Ordenamientos legales

Ley Federal del Trabajo, México, artículos 790 fracción II y 815 fracciones V y VI. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación,* 1/05/2019.

Ley Federal del Trabajo, México, artículo 873-F, fracción I. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación,* 1/05/2019.

Ley Federal del Trabajo, México, decreto. Fecha de Publicación en el Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación,* 04/01/1980. Disponible en: https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD-59bf5HIslfP0xAV9aeO7428a65nIw6GPXObio1LqDVmFpAov+QPVI6OomQ35YfAmh2Q== (fecha de última consulta 24/11/23).

Vigencia de las jurisprudencias 4a./J. 9/91 y 4a./J. 10/91 a la luz de los principios y reglas que rigen el nuevo procedimiento laboral

Germán Gutiérrez León*

Resumen: Para evitar despropósitos en la implementación de la reciente reforma al sistema de justicia laboral, se debe razonar la aplicación de las jurisprudencias que interpreten disposiciones reformadas en los juicios que actualmente se tramitan ante los tribunales de los Poderes Judiciales.

Palabras clave: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, nuevo sistema de justicia laboral, jurisprudencia, vigencia, inspección, preclusión, igualdad procesal, celeridad procesal.

Sumario. I. Presentación del tema, **II.** Evolución jurídica de la regulación del procedimiento laboral, **III.** Jurisprudencias relacionadas con la prueba de inspección ofrecida por la parte patronal respecto de documentos que tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, **IV.** Armonización de las jurisprudencias 4a./J. 9/91 y 4a./J. 10/91 con los principios y reglas que rigen el nuevo procedimiento laboral, **V.** Conclusiones, **VI.** Bibliografía.

* Maestro en Amparo por la Universidad Durango Santander. Juez de Distrito especializado en Materia de Trabajo, adscrito al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca.

I. Presentación del tema

En lo que aquí interesa, mediante el decreto de reformas a diversas fracciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en materia de justicia laboral publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 24 de febrero de 2017, se modificó la fracción XX del apartado A del precepto citado en segundo orden. Esto a fin de transitar la justicia laboral que venía impartiéndose por las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los Poderes Judiciales Federal y Locales.

Posteriormente, mediante el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y otros ordenamientos publicado el 1o de mayo de 2019, se realizaron las adecuaciones normativas ordenadas en la aludida reforma constitucional; entre ellas, la reestructuración del procedimiento laboral.

El presente artículo tiene como objeto poner en relieve las inconveniencias de que las jurisprudencias 4a./J. 9/91 y 4a./J. 10/91, emitidas por la otrora Cuarta Sala del Alto Tribunal, se apliquen a rajatabla en el nuevo procedimiento laboral que se tramita ante los órganos de los Poderes Judiciales. Asimismo, pretende también formular una propuesta para armonizar dichos criterios con los principios y reglas que rigen a este.

II. Evolución jurídica de la regulación del procedimiento laboral

Previo a la reforma a la LFT publicada el 1o de mayo de 2019 (en adelante reforma legal de 2019), el diseño legislativo del procedimiento laboral ya se caracterizaba por su sumariedad.

El citado ordenamiento legal en su texto reformado el 4 de enero de 1980 establecía una audiencia de ley conocida en el argot como trifásica, en la que se concentraban las etapas de: 1) conciliación, 2) demanda y excepciones y 3) ofrecimiento y admisión de pruebas. En ese sentido, conforme al marco normativo de aquella época, cabía la posibilidad de que en una misma audiencia se desahogaran las etapas postulatoria y probatoria del procedimiento laboral.

Posteriormente, mediante el decreto publicado el 30 de noviembre de 2012 en el *Diario Oficial de la Federación*, el citado ordenamiento legal se reformó nuevamente en su parte adjetiva, entre otros aspectos, para dividir la audiencia trifásica del procedimiento laboral en dos: una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas. Con lo anterior, quedaron segmentadas las etapas postulatoria y probatoria del proceso al establecerse su desahogo en momentos diferentes. En una primera audiencia se definían los hechos constitutivos de la litis, y en otra posterior las partes ofrecían sus pruebas y objetaban las de su contraria. El tribunal laboral acordaba sobre la admisión de estas y se ordenaba el desahogo de aquellas que en virtud de su naturaleza así lo requirieran.

Finalmente, en la reforma legal de 2019, se rediseñó el procedimiento laboral de manera integral. Entre otros cambios trascendentales, se incorporó el principio de inmediación al condicionarse la validez de las audiencias a que sean presididas íntegramente por la jueza o el juez. Asimismo, se estableció un modelo procesal laboral que recoge el diseño empleado en la codificación de otros

países de Latinoamérica y de España. Este modelo consiste en un procedimiento integrado por dos etapas: una escrita en la que las partes, a través de su demanda, contestación, réplica y contrarréplica, exponen los hechos constitutivos de la litis, ofrecen sus pruebas y objetan las de su contraria; y otra etapa de carácter oral compuesta por dos audiencias: una preliminar en la que: 1) se depura el procedimiento y 2) se acuerda sobre la admisibilidad de las pruebas ofrecidas en la etapa escrita, seguida de una audiencia de juicio en la que: 1) se desahogan las pruebas, que en virtud de su naturaleza, así lo requieran, 2) las partes formulan sus alegatos y 3) se dicta sentencia.

En ese sentido, a diferencia del procedimiento laboral regulado con anterioridad a la reforma legal de 2019 en el que las etapas postulatoria y probatoria se encontraban completamente divididas, en el proceso actual dentro de la misma etapa escrita, las partes deben exponer sus pretensiones y, además, ofrecer sus pruebas y objetar las de su contraria.

Otra modificación trascendente consiste en que, en la actualidad, la parte juzgadora debe emitir la sentencia de manera oral en la audiencia de juicio y, en ese acto, poner el texto de la resolución a disposición de las partes. Únicamente en casos excepcionales y que así se justifique por el cúmulo de hechos controvertidos o, bien, de las pruebas rendidas, el artículo 873-J, segundo párrafo de la LFT autoriza que se dicte sentencia por escrito dentro de los cinco días siguientes al de la celebración de la audiencia de juicio.

III. Jurisprudencias relacionadas con la prueba de inspección ofrecida por la parte patronal respecto de documentos que tiene obligación de conservar y exhibir en juicio

En relación con el tema del artículo, al resolver la contradicción de tesis 14/89, la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación modificó el criterio sostenido en la jurisprudencia publicada con el número 1730, en la página 2778, Segunda Parte del Apéndice al *Semanario Judicial de la Federación* 1917-1988, cuyo rubro es: "SALARIOS, PRUEBA DE INSPECCION OFRECIDA POR EL PATRÓN, IMPROCEDENTE PARA DEMOSTRAR EL MONTO DE LOS". Lo anterior para establecer que sí procedía la admisión de la prueba de inspección ofrecida por la parte patronal para demostrar hechos relacionados con documentos que tiene obligación legal de conservar y exhibir en juicio. Esto sobre la base que los artículos 784, 804, 805, 828 y 829 de la LFT vigente al 4 de enero de 1980 no establecían restricción probatoria alguna en ese sentido.

De la citada contradicción de tesis, derivaron las jurisprudencias 4a./J. 9/91 y 4a./J. 10/91, cuyo contenido se reproduce a continuación:

> INSPECCIÓN OFRECIDA POR EL PATRÓN RESPECTO DE DOCUMENTOS QUE TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. No existe razón para entender que lo establecido en el artículo 804 mencionado, en cuanto a que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que ahí se precisan, se traduzcan en la exigencia de presentarlos materialmente ante la Junta, ya que tal precepto debe entenderse en un sentido más amplio, esto es, que tal exhibición es susceptible de lograrse también, con validez jurídica impecable, cuando se muestren los docu-

mentos en el desahogo de la inspección, pues con ello también se están exhibiendo en el juicio, en términos de los artículos 828 y 829 de la Ley Federal del Trabajo.

INSPECCIÓN, PRUEBA DE. PROCEDE SU ADMISIÓN PARA DEMOSTRAR HECHOS RELACIONADOS CON DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE OBLIGACIÓN LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. De los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la parte patronal tiene determinadas cargas probatorias y la obligación de conservar y exhibir en juicio diversos documentos relacionados con hechos y prestaciones que se generan con la existencia, desarrollo y terminación de la relación laboral. Además, que en caso de controversia sobre alguno de los puntos alegados, si el patrón incumple con dicha obligación, se genera en su contra una sanción, consistente en que se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que al respecto haya alegado el trabajador en su demanda, salvo prueba en contrario. Sin embargo, tal omisión no le impide acreditar los hechos controvertidos relacionados con tales documentos, con algún otro elemento o medio probatorio que la Ley de la materia reconoce y admite, en razón de que no se establece en los preceptos invocados, ni en algún otro, la exclusividad de la prueba documental para la demostración de esos hechos, pues la referida sanción no es absoluta, toda vez que no implica que estos se deban tener por ciertos, sino que existe la posibilidad de desvirtuarlos con otra u otras pruebas, al disponer el citado artículo 805 que la presunción derivada de la no presentación de los documentos, admite prueba en contrario, lo que significa que no únicamente con la documental puede el patrón probar su dicho en cuanto a la controversia que se suscite con relación a los hechos que se derivan de los documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir, sino que la Ley le permite demostrar lo procedente con cualquier otra prueba que sea idónea para el fin determinado, verbigracia la inspección, la cual si se ofrece debe admitirse y, por ende, otorgársele el valor probatorio que le corresponde. De lo contrario, se limitaría, en perjuicio de la parte oferente, el derecho que tiene de probar en juicio los hechos que alegue en defensa de sus intereses, al no permitírsele desahogar uno de los elementos de prueba que la propia Ley de la materia reconoce como válido. En consecuencia, se modifica el criterio sostenido en la jurisprudencia publicada con el número 1730, en la página 2778, Segunda Parte del Apéndice al *Semanario Judicial de la Federación* 1917—1988, cuyo rubro es: "SALARIOS, PRUEBA DE INSPECCIÓN OFRECIDA POR EL PATRÓN, IMPROCEDENTE PARA DEMOSTRAR EL MONTO DE LOS.

Posteriormente, al resolver la contradicción de tesis 72/2018, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación implícitamente refrendó los criterios sostenidos en las precitadas jurisprudencias 4a./J. 9/91 y 4a./J. 10/91, a la luz de la LFT en su texto reformado el 30 de noviembre de 2012; pues, al admitir la prueba de inspección ofrecida por la parte patronal respecto a documentos que está obligada a conservar determinó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tenían la facultad de variar el lugar para su desahogo, designando su local en lugar del domicilio proporcionado por la oferente.

La citada contradicción de tesis dio origen a la jurisprudencia 2a./J. 90/2018 (10a.), de rubro: PRUEBA DE INSPECCIÓN. NO SE ACTUALIZA UNA VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL CUANDO LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE VARÍA EL LUGAR PARA DESAHOGARLA Y SEÑALA EL DE SUS INSTALACIONES, CUANDO EL PATRÓN LA OFRECIÓ PARA EXAMINAR LOS DOCUMENTOS QUE TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN EL JUICIO.

IV. Armonización de las jurisprudencias 4a./J. 9/91 y 4a./J. 10/91 con los principios y reglas que rigen el nuevo procedimiento laboral

En mi opinión, al establecer como regla fija la posibilidad de que la parte patronal ofrezca la prueba de inspección para examinar los documentos que tiene obligación de conservar y exhibir en el juicio, las precitadas jurisprudencias 4a./J. 9/91 y 4a./J. 10/91 resultan incompatibles con los principios y reglas que rigen el procedimiento establecido en la reforma legal de 2019. Para armonizar dichos criterios del Alto Tribunal con el nuevo procedimiento laboral, se debe considerar que, por regla general, procede desechar la prueba de inspección que ofrezca la persona empleadora para examinar los aludidos documentos, y solo admitirla en los casos en que exista un impedimento legal o material para aportar los mismos junto al escrito de contestación de demanda. Enseguida, se exponen cuatro razones que dan sustento a esta afirmación:

1. Se respeta la regla de preclusión que establece el artículo 873-A, octavo párrafo, de la LFT

Conforme a este precepto la parte demandada debe ofrecer sus pruebas en su escrito de contestación a la demanda. Se recibirán solo elementos de convicción adicionales en:

- La contrarréplica, para probar hechos relacionados con la misma, siempre que se trate de aquellos en que la parte demandada no hubiera tenido conocimiento al contestar la demanda;
- Las que se ofrezcan para sustentar las objeciones hechas a las pruebas de la réplica y;
- Las que tengan como objeto probar hechos supervenientes.

Como se señaló anteriormente, la etapa escrita del nuevo procedimiento laboral es el momento que la persona legisladora determinó como oportuno para que las partes ofrecieran sus pruebas. Por esta razón, permitirle a la parte patronal incorporar (a través de la prueba de inspección) documentos que tiene obligación de conservar y exhibir en el juicio hasta en la etapa oral, implicaría dejar al arbitrio de esta parte la posibilidad de evadir la sanción procesal de preclusión probatoria. Incluso con posterioridad al desahogo de la audiencia preliminar.

De hecho, el artículo 784, primer párrafo, de la LFT (estrechamente vinculado con los diversos 804, 805 y 828 de este ordenamiento) fue objeto de modificación en la reforma legal del 2019, en los términos siguientes:

Artículo previo a la reforma legal de 2019	Artículo reformado
Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: [...]	Artículo 784. El tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: [...]

Como se muestra, en la citada reforma la persona legisladora estableció los siguientes dos supuestos en que procede requerir a la parte patronal la exhibición de los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa a petición de la parte trabajadora y cuando el tribunal lo considere necesario. Con lo que, en principio, se excluyó la posibilidad de que la parte empleadora sea quien solicite al tribunal que le requiera la exhibición de su propia documentación, siendo algo que sucedía con frecuencia en los juicios laborales tramitados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mediante el ofrecimiento de la prueba de inspección.

A propósito de lo anterior, cabe citar como referente la legislación laboral española, esto es la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social,* cuyo artículo 94 prevé el ofrecimiento de la prueba documental:

> Artículo 94. Prueba documental
>
> 1. De la prueba documental aportada, que deberá estar adecuadamente presentada, ordenada y numerada, se dará traslado a las partes en el acto del juicio, para su examen.
>
> 2. Los documentos y otros medios de obtener certeza sobre hechos relevantes que se encuentren en poder de las partes deberán aportarse al proceso si hubieran sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y admitida esta por el juez o tribunal o cuando este haya requerido su aportación. Si no se presentaren sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada.

Tal y como se muestra, el citado numeral es sustancialmente análogo al diverso 784 de nuestra legislación laboral, en cuanto a que solo posibilita la aportación de "documentos y otros medios de obtener certeza sobre hechos relevantes que se encuentren en poder de las partes", en dos casos cuando:

- Sean propuestos como medio de prueba por la parte contraria a aquella que los tiene en su poder.
- El tribunal requiera su aportación.

Asimismo, dicho numeral 94 establece también la presunción de certeza de los hechos que la parte oferente pretende probar en caso de que su contraparte no exhiba los documentos propuestos sin causa justificada.

En ese sentido, me parece que la legislación laboral española restringe la posibilidad de que la parte que conserva los documentos bajo su poder sea quien solicite al tribunal la aportación de los mismos con una técnica más precisa al reservarse esta oportunidad a la parte que no cuenta con dichos documentos. Esto obedece a la necesidad de que se garantice el derecho de esta a un debido proceso en su vertiente probatoria, pues a través del requerimiento y presunción legal señaladas, se le dota de un mecanismo legal para allegar al juicio las pruebas que se encuentren en poder de la contraria y que guarden relación con hechos relevantes para la resolución del conflicto.

No se desconocen aquellos casos en los que exista una causa de imposibilidad legal o material que impida a la parte patronal aportar dichos documentos junto a su escrito de contestación de demanda. Por ejemplo, cuando los mismos obren en un expediente radicado ante diversa autoridad jurisdiccional, o cuando la inspección de documentos se ofrece respecto a la totalidad de las personas trabajadoras de la fuente de empleo, por mencionar algunos. En estos casos excepcionales considero que sí resulta admisible la prueba de inspección y el tribunal debe proceder en términos del artículo 827, segundo párrafo, en relación con el diverso 829, fracción I (ambos de la LFT), comisionando a la persona actuaria o secretaria para que acuda al lugar donde se encuentren los documentos y dé fe de los extremos de la prueba o, bien, de ser posible, requerir la presentación de estos en la audiencia de juicio de conformidad con la fracción II del segundo numeral citado.

2. Se vela por el cumplimiento del principio de igualdad procesal

En relación con la igualdad procesal, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que el referido principio exige "una razonable igualdad de posibilidades en el ejercicio de cada una de las pretensiones de las partes, de modo que no se genere una posición sustancialmente desventajosa para una frente a la otra".[1] En ese sentido, dicho principio tiene como objeto garantizar que las partes tengan la oportunidad de ejercer su derecho de defensa en igualdad de condiciones, no solo desde la perspectiva formal, sino también sustantiva.

Ahora, como se expuso anteriormente, el momento oportuno para la objeción de pruebas es en la etapa escrita del nuevo procedimiento laboral. Tratándose del procedimiento ordinario, la parte actora cuenta con ocho días para formular su réplica, mientras que la demandada cuenta con 15 y cinco días para dar contestación a la demanda y formular su contrarréplica. Lo anterior en el entendido de que, en tales actuaciones, las partes también deben objetar las pruebas de su contraria y aportar elementos de convicción para demostrar dichas objeciones. Cabe precisar

1 Tesis 1a. LXII/2017 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 43, tomo I, junio de 2017, p. 590. Registro digital: 2014578, de rubro: "VISTA AL ACTOR CON LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA. NO DEBE ELIMINARSE NI ES FORZOSA UNA DÚPLICA AL DEMANDADO PARA ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL DE LAS PARTES (INTERPRETACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 1400 Y 1401 DEL CÓDIGO DE COMERCIO)."

que, solo en caso de que en la contrarréplica se ofrezcan pruebas, se deberá correr traslado a la parte actora para que en el término de tres días manifieste lo que a su interés corresponda.[2]

Ahora, considero que, de admitir que la parte patronal demandada incorpore, en todos los casos, los documentos que tiene obligación de conservar y exhibir en el juicio a través de la prueba de inspección, se quebrantaría el principio de igualdad procesal en perjuicio de la parte trabajadora actora; pues en lugar de que esta cuente con los ocho días que la ley vigente le otorga para objetar aquellos documentos y ofrecer pruebas para acreditar dichas objeciones, tendría que realizar estos actos durante el desahogo de la prueba de inspección, tal como ha venido operando en los procedimientos tramitados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.[3] En cambio, la parte patronal demandada sí gozaría de los referidos términos de 15 y cinco días para objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora en su demanda y réplica, respectivamente.

En el escenario anterior, evidentemente se sitúa a la parte trabajadora actora en una posición de desventaja frente a la patronal demandada, ya que no contaría con el término que la ley le concede en la etapa escrita para objetar los documentos que exhiba en su prueba de inspección. Lo anterior no es cosa menor, tomando en cuenta que con dichas documentales, la parte patronal puede acreditar las condiciones bajo las cuales se desarrolla o desarrolló la relación de trabajo y/o el pago de las prestaciones reclamadas por la parte actora, por lo que es importante que las mismas sean aportadas desde el escrito de contestación de demanda, a fin de que las partes tengan la misma posibilidad efectiva de exponer sus argumentos y acreditar sus pretensiones.

En congruencia con lo anteriormente sostenido, únicamente cuando exista una causa de imposibilidad legal o material para aportar los referidos documentos en la contestación de demanda, cabría la admisión de la prueba de inspección ofrecida por la parte patronal y su desahogo en el domicilio donde se encuentren aquellos. Esto en la inteligencia de que, a fin de salvaguardar el principio de igualdad procesal, se podría anexar al acta circunstanciada fotografías o cualquier otro documento físico o electrónico para robustecer los medios de convicción que se desprendieran de la diligencia, como lo autoriza el artículo 829, fracción I, inciso c), de la LFT. Además, a petición de la parte trabajadora, la jueza o el juez tendría que otorgarle a esta un plazo razonable para que formulara sus objeciones, cuya duración dependería del volumen de los documentos inspeccionados, sin que pudiera ser menor al término común de tres días, ni mayor al de ocho días establecido para la réplica.

3. Se evita el diferimiento o suspensión de la audiencia de juicio, con motivo de la objeción que la parte actora llegara a realizar respecto a los documentos que la parte patronal exhiba en la prueba de inspección

El derecho fundamental a una justicia pronta adquiere especial relevancia en la reforma legal de 2019, lo cual puede constatarse en el primer párrafo del artículo 685 de la LFT, que además de conservar en su texto los principios de economía y concentración, incorpora los de continuidad y celeridad. Todos los principios mencionados anteriormente están encaminados a que los

2 Artículos 873-B y 873-C de la LFT.

3 Artículos 873-I, fracción II y 873-J de la LFT.

juicios se tramiten con mayor agilidad y sin obstáculos procesales. Además, en concordancia con lo señalado en el tercer párrafo del artículo 17 de la CPEUM, en el segundo párrafo del citado precepto legal, se adiciona la obligación de los tribunales de privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales.

Los invocados principios y obligación de los tribunales laborales permean en las disposiciones que regulan el procedimiento laboral actual y orientan a la persona juzgadora en la interpretación del sentido y alcance de estas. A su vez, lo expuesto anteriormente le permite construir reglas para el trámite y resolución de los asuntos con prontitud, al tiempo que observa la igualdad entre las partes y el debido proceso.

En ese sentido, aun cuando el procedimiento laboral en principio esté diseñado para que en la etapa oral solo se celebren dos audiencias, existen causas de diferimiento o suspensión de la audiencia de juicio, lo cual provoca que se señale nueva fecha y hora para la continuación de esta cuantas veces sea necesario hasta que el tribunal esté en condiciones de agotar su objeto. La finalidad de esto es la de precisamente salvaguardar el derecho de las partes a un debido proceso. Tratándose del desahogo de pruebas, el diferimiento o suspensión de la audiencia de juicio puede derivar de la omisión del tribunal de practicar notificaciones, requerimientos, diligencias o cualquier otra actuación encaminada a la preparación de estas. Sin embargo, también, puede originarse de alguna cuestión incidental que se suscite en la propia audiencia, como lo sería la objeción que realice la parte trabajadora respecto de los documentos exhibidos por la parte patronal en la prueba de inspección.

De admitir como regla fija que la parte empleadora demandada incorpore documentos que tiene obligación de conservar y exhibir en el juicio, a través de la prueba de inspección (aun cuando no exista causa de imposibilidad alguna que justifique no haberlo hecho desde su escrito de contestación de demanda), la consecuencia sería el constante diferimiento de las audiencias de juicio. Esto, a su vez, redundaría en el incremento del tiempo promedio de duración de los procedimientos laborales. Esta práctica se emplea con frecuencia en los juicios tramitados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de dilatar innecesariamente la resolución del conflicto. Por esta razón, de no establecerse restricción alguna en el ofrecimiento de la prueba de inspección es previsible que continúe sucediendo en el nuevo sistema de justicia laboral, lo cual, en cierta medida, frustraría el propósito de la persona legisladora de resolver los juicios de manera pronta y expedita.

De ahí que, desde la perspectiva de la celeridad procesal también sea importante admitir de manera excepcional la prueba de inspección ofrecida por la parte patronal demandada, para examinar los documentos que tiene obligación de conservar y exhibir en el juicio, solo cuando exista una causa de imposibilidad legal o material para aportarlos en su escrito de contestación de demanda. Si bien ello pudiera originar el diferimiento o suspensión de la audiencia de juicio por las razones ya señaladas, solo ocurriría esporádicamente. Asimismo, me parece que esta es la mejor alternativa existente para armonizar, por un lado, el derecho fundamental a la impartición de una justicia pronta y, por el otro, la igualdad entre las partes y el debido proceso.

A propósito de lo anterior, al resolver la contradicción de tesis 157/2013,[4] la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que resulta improcedente la solicitud de cotejo

4 El punto de contradicción consistió en dilucidar si la certificación de derechos que expide el Instituto Mexicano del Seguro Social es una documental que este debe exhibir en original en un juicio laboral en el que se le reclamen prestaciones inherentes a su carácter de ente asegurador y no como parte patronal, o bien, si es suficiente que la exhiba en copia simple y esta pueda ser perfeccionada mediante el cotejo o compulsa con los documentos que obren en su poder.

y compulsa que formule el Instituto Mexicano del Seguro Social de la copia simple del certificado de derechos exhibidos como prueba, con su original, cuando es demandado como ente asegurador. Lo anterior sobre la base de que "es obligación de la institución presentar el documento relativo en original, cumpliendo así con la obligación que la LFT le impone a las partes de aportar al juicio los documentos originales que estén a su disposición". La Sala del Alto Tribunal agregó también que, al no encontrarse justificada la falta de exhibición del original del certificado de derechos, el desahogo de la diligencia de cotejo y compulsa, "retardaría la impartición de justicia que acorde al postulado del artículo 17 constitucional, debe ser pronta, completa e imparcial".

Este criterio jurisprudencial, si bien interpreta la legislación laboral en su texto previo a la reforma legal de 2019, es acorde a la propuesta que aquí se formula; pues, conforme al numeral 798 de la LFT vigente, a la diligencia de cotejo y compulsa le resultan aplicables las reglas de la prueba de inspección. Cabe concluir que, en aras de procurar una pronta impartición de justicia, la parte patronal debe aportar los documentos que tiene obligación legal de conservar y exhibir en juicio desde su contestación de demanda, salvo los casos de excepción ya señalados (imposibilidad legal o material).

> De la citada contradicción de tesis derivó la jurisprudencia 2a./J. 152/2013 (10a.), de rubro y texto siguientes:
>
> CERTIFICADO DE DERECHOS EMITIDO POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. DEBE EXHIBIRLO EN ORIGINAL SI LO OFRECE PARA DEMOSTRAR SUS EXCEPCIONES, CUANDO ES DEMANDADO COMO ENTE ASEGURADOR. Al Instituto Mexicano del Seguro Social corresponde probar las cotizaciones del trabajador en caso de controversia en un juicio en el que se le demande como ente asegurador; en ese tenor, si para demostrar sus excepciones ofrece el certificado de derechos que él expide, acorde con la interpretación sistemática de los artículos 776 a 784, 795 a 798, 801, 803, 807, 810 y 811 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, y con diversos criterios jurisprudenciales de esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resulta inconcuso que debe exhibirlo en original, para cumplir con la obligación que el indicado ordenamiento impone a las partes de aportar los documentos originales que estén a su disposición. Lo anterior es así, porque el Instituto expide esa documental a través de sus órganos competentes, con base en la información que tiene en su poder —físicamente o en una base de datos— sobre movimientos afiliatorios y de cotización de los asegurados; de ahí que si exhibe dicha documental en copia simple no procede su perfeccionamiento mediante una diligencia de cotejo y compulsa, porque su desahogo retardaría la impartición de justicia que, conforme al postulado del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debe ser pronta, completa e imparcial.

4. Se propicia el dictado de la sentencia y la entrega del texto de la resolución a las partes en la propia audiencia de juicio

Como se estableció anteriormente en el artículo 873-J, segundo párrafo, de la LFT se establece que, por regla general, el tribunal debe emitir la sentencia de manera oral en la audiencia de juicio y, en ese acto, poner el texto de la resolución a disposición de las partes. Esta disposición tiene como finalidad transparentar las actuaciones de los tribunales laborales en cumplimiento a lo establecido en el

párrafo sexto del artículo 17 de la CPEUM[5] y en el diverso numeral 685, primer párrafo, de la LFT, que señala la publicidad como una de las condiciones del procedimiento laboral.[6]

Ahora, de establecerse como regla general el desechamiento de la prueba de inspección que ofrezca la parte patronal para el examen de los documentos que tiene obligación de conservar y exhibir en el juicio, se facilitaría al tribunal el cumplimiento de las obligaciones que le impone el precitado artículo 873-J. Esto debido a que dichos documentos obrarían en autos desde que se diera contestación a la demanda, lo cual permitiría que, al día en que se celebre la audiencia de juicio, la persona juzgadora ya contara con un estudio preliminar de los mismos en lugar de tener que analizarlos en el acto. Además, con esta medida se reduce la probabilidad de que se incurra en un error judicial, ya que la parte juzgadora tendría más tiempo para analizar con detenimiento los documentos objeto de la inspección.

V. Conclusiones

En el desarrollo del presente artículo ha quedado evidenciada la necesidad de examinar la vigencia de las jurisprudencias 4a./J. 9/91 y 4a./J. 10/91. No se pretende desconocer la aplicabilidad de los citados criterios del Alto Tribunal, sino más bien se propone armonizar su contenido con los principios y reglas que rigen el nuevo procedimiento laboral, a fin de evitar que se obstaculice su funcionalidad.

Para lograr dicha armonización, en concreto, se propone que:

- Por regla general, se deseche la prueba de inspección que ofrezca la parte patronal para examinar documentos que tiene obligación de conservar y exhibir en el juicio, y solamente se admita cuando exista un impedimento legal o material para aportar los mismos junto al escrito de contestación de demanda.
- Que en caso de que se admita la prueba de inspección ofrecida por la parte patronal (debido a la existencia de dicho impedimento) y se ordene su desahogo en el domicilio donde se encuentren los documentos, se anexe al acta circunstanciada fotografías o cualquier otro documento físico o electrónico, para robustecer los medios de convicción que se desprendan de la diligencia, a fin de salvaguardar el principio de igualdad procesal. Esto, tal como lo autoriza el artículo 829, fracción I, inciso c), de la LFT, y además, a petición de la parte trabajadora, la jueza o el juez otorgue a esta un plazo razonable para que formule sus objeciones, cuya duración dependerá del volumen de los documentos inspeccionados, sin que pueda ser menor al término común tres días ni mayor al de ocho días establecido para la réplica.

De esta manera, por las razones expuestas:

- Se respeta la regla de preclusión que establece el artículo 873-A, octavo párrafo, de la LFT.
- Se vela por el cumplimiento del principio de igualdad procesal.
- Se evita el diferimiento o suspensión de la audiencia de juicio, con motivo de la objeción que la

5 17.- [...] Las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes.

6 Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2021, pp. 125 y 126.

parte trabajadora llegara a realizar respecto a los documentos que la parte patronal exhiba en la prueba de inspección.

- Se propicia el dictado de la sentencia y la entrega del texto de la resolución a las partes en la propia audiencia de juicio.

En suma, debe razonarse la aplicación de las jurisprudencias que interpreten disposiciones reformadas, para evitar despropósitos en la implementación de la reforma en materia de justicia laboral en los juicios que actualmente se tramitan ante los tribunales de los Poderes Judiciales. Respecto a la obligatoriedad de la jurisprudencia, en la obra denominada *La jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación y su difusión,* publicada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se establece lo siguiente: "[...] es de tener en cuenta que la obligatoriedad de la jurisprudencia está condicionada por su aplicabilidad, pues el juzgador no puede razonar en forma ilógica o incongruente para forzar su aplicación."[7]

El problema jurídico aquí planteado es uno de los muchos retos que habremos de enfrentar las y los operadores del nuevo sistema de justicia laboral, por lo que es de enorme importancia valorar el impacto que tengan los nuevos criterios jurisdiccionales en la funcionalidad del proceso (principalmente aquellos que emitan los órganos terminales) y, de ser necesario, adaptar estos a la realidad que se manifieste en la práctica judicial, en aras de corregir las deficiencias que el sistema vaya presentando.

7 Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación y su difusión*, México, Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2021, p. 42.

VI. Bibliografía

Libros

MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México,* México, Porrúa, 2021.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La Jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación y su Difusión,* México, Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2021.

Tesis y sentencias del Poder Judicial de la Federación

Jurisprudencia, *Semanario Judicial de la Federación,* Séptima Época, quinta parte volumen 205-216, p. 95. Registro digital: 242668.

Jurisprudencia, *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, tomo VIII, julio de 1991, p. 69. Registro digital: 207896.

Jurisprudencia, *Semanario Judicial de la Federación,* Octava Época, tomo VIII, julio de 1991, p. 70. Registro digital: 207897.

Tesis: 2a./J. 152/2013 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Décima Época, libro 2, tomo II, enero de 2014, p. 1482. Registro digital: 2005238.

Tesis 1a. LXII/2017 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Décima Época, libro 43, tomo I, junio de 2017, p. 590. Registro digital: 2014578.

Tesis 2a./J. 90/2018 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Décima Época, libro 58, tomo I, septiembre de 2018, p. 1044. Registro digital: 2017933.

Ordenamientos legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Implicaciones de la persona juzgadora en el nuevo sistema de justicia laboral, ante la omisión de la parte trabajadora de subsanar la demanda, en el procedimiento ordinario

Guillermo Erik Silva González*

Resumen: El presente artículo aborda la posibilidad de que el tribunal laboral subsane la omisión de la parte actora de proporcionar el nombre de la parte patronal en su demanda, aun cuando la parte accionante hubiera sido prevenida para ello y sea omisa en cumplir con dicho requisito. Asimismo, desarrolla las posibles implicaciones que pudieran surgir del proceder de la autoridad laboral.

Palabras clave: Tutela judicial efectiva, tutela jurisdiccional, debido proceso, demanda, oscuridad, admisión, parte patronal indeterminada, subsanación de omisión, desconocimiento de nombre de la parte patronal.

Sumario. I. Introducción, **II.** Acceso a la tutela judicial efectiva, **III.** Demanda en el procedimiento ordinario, **IV**. Obligación del tribunal laboral para subsanar omisiones o irregularidades en la demanda, **V.** Omisión de proporcionar el nombre de la parte patronal, **VI.** Posibilidad de que el tribunal admita la demanda cuando se esté en el supuesto de que la parte actora desconozca el nombre de la parte patronal, **VII**. Implicaciones que derivan de la omisión de la parte trabajadora de subsanar la demanda, en el procedimiento ordinario, **VIII**. Bibliografía.

* Maestro en Ciencias con Especialidad en Amparo, por la Universidad Autónoma de Nuevo León. Magistrado de Circuito (ratificado) con adscripción en el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito en el Estado de Nuevo León.

I. Introducción

El 1o de mayo de 2019 se publicó, en el *Diario Oficial de la Federación*, el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Una de las reformas de las que fue objeto dicho decreto es la que se encuentra relacionada con la nueva justicia laboral impartida por órganos del Poder Judicial tanto en el ámbito federal como en el local, la cual debe encontrarse dirigida hacia una tutela judicial efectiva.

Es factible destacar que uno de los dispositivos en los que se hace patente dicha tutela judicial efectiva es en el artículo 873 del mencionado ordenamiento laboral, en el que se constriñe a la autoridad de subsanar cualquier irregularidad que advierta en el escrito de demanda, atendiendo al material probatorio que se acompañe a la demanda. Esto, una vez que tras ser prevenida para subsanar dicha omisión, la parte actora no la hubiera colmado, y el proceder para el caso de que se desconozca el nombre de la parte patronal demandada.

Por ello, previo a abordar el tema central que nos ocupa, es decir, evidenciar la posibilidad de que el tribunal admita la demanda cuando se esté en el supuesto de que la parte actora desconozca el nombre de la parte patronal y las posibles limitantes que de esta puedan surgir, se considera conveniente precisar de dónde deriva el derecho de acceso efectivo a la justicia, así como conceptualizar en qué radica el acceso a la tutela jurisdiccional.

Partiendo de esto, se estimará necesario aludir a los requisitos de la demanda y los supuestos para el caso de que se cumplan o no con estos.

Con base en el derecho a la tutela judicial efectiva y el debido proceso se evidenciará que a raíz del decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 1o de mayo de 2019 en el que se reforman, entre otros artículos, el 712 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, se obliga al tribunal laboral a subsanar cualquier irregularidad que advierta en el escrito de demanda. Esto atendiendo al material probatorio que acompañe a la demanda una vez que tras ser prevenida para subsanar dicha omisión la parte actora no la hubiera colmado.

Por lo que, a la luz de las referidas reformas, se abordarán las limitantes que derivan de la posibilidad de que el tribunal admita la demanda cuando se esté en el supuesto de que la parte actora desconozca el nombre de la parte patronal o la denominación o razón social en donde labora o laboró.

II. Acceso a la tutela judicial efectiva

El acceso a la tutela judicial efectiva se encuentra inmerso en los artículos 14, 17 y 20, apartados B y C, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el cual comprende el derecho a una tutela jurisdiccional efectiva y los mecanismos de tutela no jurisdiccional efectivos y fundamentados constitucional y legalmente.

El derecho a la tutela judicial efectiva es un derecho con doble funcionalidad como: a) derecho humano sustantivo; y b) derecho humano procesal. En ambos perfiles se le podría denominar derecho llave, debido a que el acceso a la justicia (derecho a la jurisdicción), como componente de aquel, permite la defensa de otros bienes constitucionales.[1]

El derecho a la tutela efectiva de la justicia ha de ser un derecho fundamental constitucional con carácter de derecho prestacional de configuración legal, que demande que los poderes públicos dispongan de un sistema público de administración de la justicia, integrado por todas aquellas opciones legalmente establecidas para la resolución jurídica de conflictos destinadas a tutelar los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, en cuanto realización de la justicia.[2]

1. Acceso a la tutela jurisdiccional

A. Definición

El acceso a la tutela judicial efectiva comprende el derecho a una tutela jurisdiccional efectiva. Esta fue definida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como el derecho público subjetivo que toda persona tiene (dentro de los plazos y términos que fijen las leyes), para acceder de manera expedita a tribunales independientes e imparciales a plantear una pretensión o a defenderse de ella, con el fin de que, a través de un proceso en el que se respeten ciertas formalidades, se decida sobre la pretensión o la defensa y, en su caso, se ejecute tal decisión.

2. Etapas de la tutela jurisdiccional

El derecho a la tutela jurisdiccional comprende tres etapas a las que corresponde un derecho:

A. Etapa previa al juicio

Es a la que le corresponde el derecho de acceso a la jurisdicción, que parte del derecho de acción como una especie de petición dirigida a las autoridades jurisdiccionales y que motiva un pronunciamiento por su parte.

B. Etapa judicial

Esta etapa va desde el inicio del procedimiento hasta la última actuación y es a la que concierne el derecho al debido proceso.

1 Maldonado Sánchez, Adán, "La tutela judicial efectiva: Las formalidades esenciales del procedimiento y los formalismos", *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, México, n.° 45, enero-junio de 2018, pp. 70. Disponible en: https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/download/35616/32541 (fecha de última consulta 28/04/2022).

2 Martín Diz, Fernando, "Del derecho a la tutela judicial efectiva hacia el derecho a una tutela efectiva de la justicia", *Revista Europea de Derechos Fundamentales,* España, primer semestre 2014: 23, 161-176, pp. 169. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4945876.pdf (fecha de última consulta 28/04/2022).

C. Etapa posterior al juicio

Se identifica con la eficacia de las resoluciones emitidas.[3]

1. Derecho de acceso a la tutela judicial efectiva laboral

En ese sentido debe decirse que el derecho de acceso a tutela judicial efectiva laboral estriba en el derecho que tiene toda parte trabajadora en igualdad de condiciones procesales a ser escuchada sin condicionamientos ni trabas y a que su asunto se resuelva de modo sencillo. Esto dentro de un plazo razonable, por un tribunal competente, independiente, imparcial y especializado, mediante el pleno ejercicio del derecho de defensa, de acuerdo con la naturaleza del derecho sustancial, y mediante una resolución suficientemente motivada en derecho.

III. Demanda en el procedimiento ordinario

Una de las etapas del derecho al acceso a la tutela jurisdiccional es la judicial, que va desde el inicio del procedimiento hasta la última actuación. En ese sentido, se señala que tal derecho de acceso a la tutela jurisdiccional inicia en el procedimiento ordinario con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora del tribunal competente,[4] la cual se formula por escrito.

1. Requisitos de la demanda

La demanda debe cumplir con ciertos requisitos previstos en el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo:[5]

- El tribunal ante el cual se promueve la demanda.
- El nombre y domicilio de la parte actora, que podrá solicitar que se le notifique en el buzón electrónico asignado por el tribunal en los subsecuentes acuerdos y resoluciones, incluida la sentencia que en el caso se emita.
- El nombre, denominación o razón social de la parte demandada, así como su domicilio. Cuando la parte trabajadora ignore el nombre de la parte patronal o la denominación o razón social del establecimiento en el que labora o laboró, deberá aportar los datos que establece el artículo 712 de esta ley. La parte trabajadora podrá acompañar a su demanda de cualquier dato o elemento que estime conveniente para facilitar la localización del domicilio de la parte demandada, tales como croquis de localización, fotografías del inmueble o mapa en el que se señale su ubicación exacta.
- Las prestaciones que se reclamen.
- Los hechos en los que funde sus peticiones.

3 Tesis 1a. /J. 42/2007, *Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo I, abril de 2007, p. 124. Registro digital: 172759.

4 Ley Federal del Trabajo, artículo 871. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 1o de mayo de 2019, última reforma publicada 5/04/2022.

5 Ley Federal del Trabajo, artículo 872, fracción II. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 1o de mayo de 2019, última reforma publicada 5/04/2022.

- La relación de pruebas que la parte actora pretende se rindan en juicio, expresando el hecho o hechos que se intentan demostrar con las mismas.
- En caso de existir un juicio anterior promovido por la parte actora contra la misma parte patronal deberá informarlo en la nueva demanda.

2. Oscuridad o irregularidad en la demanda

La Ley Federal del Trabajo dispone que, si la demanda se encuentra ajustada a derecho, el tribunal laboral deberá dictar el acuerdo de admisión respectivo dentro de los tres días siguientes a que le sea turnada o de que se haya subsanado esta, en los términos del tercer párrafo del artículo 873 de la citada ley.

Sin embargo, también contempla el supuesto y su proceder para el caso de que la demanda resulte oscura o irregular. Al efecto dispone que cuando la parte actora sea la persona trabajadora o sus beneficiarios, de advertir el tribunal alguna irregularidad en el escrito de demanda o, en caso de que se promuevan acciones contradictorias o no se haya precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Además, deberá notificarse personalmente a la parte actora.

IV. Obligación del tribunal laboral para subsanar omisiones o irregularidades en la demanda

Como se adelantó en la introducción de este asunto mediante decreto publicado el 1o de mayo de 2019, en el *Diario Oficial de la Federación,* se reformó el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo,[6] en el sentido de que el tribunal tiene obligación de subsanar las omisiones o irregularidades de la demanda si la parte actora no cumple con la prevención ordenada en el término concedido. Para ello, la parte operadora lógica debe apoyarse en el material probatorio que se acompañara a la demanda y conforme a las normas del trabajo. Una vez hecho lo anterior, el tribunal admitirá la demanda. Previo a dicha reforma, el referido artículo no incluía ese supuesto normativo. (Ver anexo único. Tabla comparativa).

V. Omisión de proporcionar el nombre de la parte patronal

El nombre de la parte patronal es un dato de vital importancia dentro de la demanda y del procedimiento en sí, en virtud de que su desconocimiento impide a la Junta dictar laudo condenatorio contra la fuente de trabajo, sin identificar al responsable de ella o de la parte patronal.

Lo anterior, porque solo las personas físicas y morales son titulares de derechos y obligaciones jurídicas y solo a ellas puede exigirse el cumplimiento de una condena. Se conoce que derivado de las diversas modalidades, contempladas en la ley, bajo las cuales una persona trabajadora

6 Ley Federal del Trabajo, artículo 873. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 1o de mayo de 2019, última reforma publicada 5/04/2022.

puede ser empleada para prestar sus servicios laborales, pueden presentarse dificultades en algunos casos para que la parte trabajadora pueda conocer el nombre propio, la razón social, denominación o nombre comercial que identifique a la persona física o moral, a quien por ley deba considerarse su patrón.

Al respecto se comparte el criterio que sostuvo el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, en la tesis de jurisprudencia II.T. J/9 que, respecto al tema, señala lo siguiente:

> PATRÓN INDETERMINADO, NO PUEDE SER MATERIA DE CONDENA. La posibilidad de ejercitar acciones contra una persona incierta, obedece a la prerrogativa contenida en el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, a favor de quienes desempeñen funciones subordinadas, mediante el pago de un salario, por ignorar el nombre del patrón o la denominación o razón social de la fuente de trabajo. Empero, ello no implica la posibilidad de producir condena in genere, sin expresión concreta del obligado, pues si no consta elemento de juicio que determine si el patrón es una persona física, una asociación civil, sociedad anónima o de cualquier otra naturaleza, susceptible a tener derechos y contraer obligaciones, la Junta debe evitar pronunciar un laudo que involucre sujetos abstractos; porque sería absurdo sancionar "a quien resulte responsable", sin mencionar en contra de quién se emite el laudo.[7]

Como se precisó, el nombre, denominación o razón social de la parte demandada constituye un requisito que debe contenerse en la demanda, en términos del artículo 872, fracción A, inciso III de la Ley Federal del Trabajo,[8] y cuando se ignore, se deberán aportar los datos que establece el artículo 712[9] de la referida Ley.

Establecido lo anterior, se estima factible traer a la vista el contenido del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo vigente:

> Artículo 712.- Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social en donde labora o laboró, deberá precisar por lo menos en su escrito de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón. La sola presentación de la demanda o de la instancia conciliatoria, en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.
>
> Si el demandado ya no tiene su domicilio donde se prestaron los servicios, el trabajador lo hará del conocimiento del Tribunal, para que esta gire oficios a las dependencias que considere pertinente, para localizar el nuevo domicilio del demandado. El tribunal deberá ordenar el desahogo de cualquier diligencia, entre las cuales podrá girar oficios a instituciones que cuenten con registro oficial de personas a fin de que se obtenga el nombre del demandado y su localización. Una vez obtenida la información necesaria, se realizará el emplazamiento.
>
> De no obtener la información que permita al trribunal conocer el domicilio del demandado, se procederá a la notificación por edictos y en el sitio de Internet que para tal efecto establezca el

7 Jurisprudencia: II.T. J/9, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XII, agosto de 2000, p. 1098. Registro digital: 191371.

8 Ley Federal del Trabajo, artículo 872, fracción A, inciso III. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 1o de mayo de 2019, última reforma publicada 5/04/2022.

9 Ley Federal del Trabajo, artículo 712. Fecha de publicación en *el Diario Oficial de la Federación* 1o de mayo de 2019, última reforma publicada 5/04/2022.

> Poder Judicial federal o local cuando se trate de personas cuyo domicilio se ignora, previo informe de una institución que cuente con registro oficial de personas.
>
> En este caso, el procedimiento seguirá su curso y se tendrá por perdido el derecho que debió ejercerse, sin perjuicio de que antes de la audiencia preliminar pueda la parte demandada ofrecer pruebas en contra para demostrar que el actor no era trabajador o patrón; que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados por la parte actora. En este caso, los edictos se publicarán por dos veces, con un lapso de tres días entre uno y otro, haciéndose saber que debe de presentarse el citado, dentro de un término que no será inferior a quince días ni excederá de sesenta días. Asimismo, se publicarán en el medio oficial de difusión del tribunal, incluyendo su portal de Internet.

El numeral transcrito establece, entre otras cuestiones, que ante el desconocimiento del nombre de la parte patronal o la denominación o razón social en donde labora o laboró, en el escrito de demanda se debe precisar al menos el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica la parte patronal.

Por su parte, el artículo 873 de la mencionada ley, reformado también el 1o de mayo de 2019 dispone que ante cualquier irregularidad que se advierta en la demanda, en el acuerdo que a esta recaiga se detallarán (a la parte trabajadora o sus beneficiarios), los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

VI. Posibilidad de que el tribunal admita la demanda cuando se esté en el supuesto de que la parte actora desconozca el nombre de la parte patronal

En el caso concreto, se plantea la posibilidad de admitir la demanda de la parte actora aun cuando se esté en el supuesto de que desconozca el nombre de la parte patronal, sustentado en una interpretación sistemática de los artículos 872, fracción A, inciso III, 712 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, pues de estos dispositivos se deduce lo siguiente:

- El nombre de la parte patronal es un requisito de la demanda.
- Si la parte actora desconoce dicho requisito, se le prevendrá para el efecto de que precise el nombre, domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde la persona trabajadora prestó o presta sus servicios.
- En caso de que la parte actora sea omisa en cumplir dicha prevención, el tribunal laboral subsanará las omisiones o irregularidades basándose en el material probatorio que la parte actora acompañe a su demanda.
- Además, se deberá ordenar el desahogo de cualquier diligencia, entre las cuales se encuentran la de girar oficios a instituciones que cuenten con registro oficial de personas, a fin de que se obtenga el nombre de la parte demandada y su localización. Una vez obtenida la información necesaria, se admitirá la demanda y se realizará el emplazamiento.

Lo anterior se considera así, pues no debe olvidarse que la parte actora goza de los derechos de acceso a una tutela judicial efectiva y debido proceso que exigen que toda persona pueda acceder de manera expedita a tribunales independientes e imparciales no solo a plantear una

pretensión, sino a defenderse de ella, con el fin de que a través de un proceso en el que se respeten ciertas formalidades, se decida sobre la pretensión o la defensa.

Por ello, se concluye que es viable que la autoridad laboral subsane dicha irregularidad atendiendo al material probatorio allegado a la demanda y lo previsto por el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo. Con tales datos deberá pronunciarse sobre la admisión de la demanda, a pesar de que la parte actora haya sido omisa en cumplir la prevención de colmar con ese requisito, pues se considera que lo anterior redundaría en beneficio de la parte obrera debido a que conocer dicha identidad le dará la certeza sobre si esa persona física o moral fue o no su empleadora.

VII. Implicaciones que derivan de la omisión de la parte trabajadora de subsanar la demanda, en el procedimiento ordinario

Una vez establecido que fue la obligación de la autoridad subsanar las deficiencias en el escrito de demanda y planteándose la posibilidad de colmar la relativa al desconocimiento del nombre de la parte patronal, toca el turno de evidenciar las posibles implicaciones que podrían emanar de este proceder por parte de la persona juzgadora en el nuevo sistema de justicia laboral.

1. Momento en el que deberán de practicarse las diligencias necesarias para obtener el nombre de la parte demandada y el análisis de los medios probatorios allegados a la demanda para tal efecto

Acorde con la jurisprudencia 2a./J. 98/2000 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,[10] cuando se ignore el nombre, razón social o denominación de la parte patronal, en uso de sus facultades para mejor proveer, la Junta Laboral debe ordenar las providencias necesarias para determinar la identidad de esta.

Asimismo, se debe puntualizar que respecto al momento en el que debe efectuarse esa investigación se suscitó controversia al resolverse la contradicción de tesis 2/2016, de rubro: PATRÓN PROPIETARIO O RESPONSABLE DEL CENTRO DE TRABAJO. CUANDO SE DESCONOCE SU IDENTIDAD, LA JUNTA DEBE ORDENAR SU INVESTIGACIÓN UNA VEZ AGOTADA LA INSTRUCCIÓN Y PREVIO AL DICTADO DEL LAUDO, emitida por el Pleno en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito en el Estado,[11] en donde se hizo necesario dilucidar respecto a este punto, tratándose de juicios tramitados conforme a la Ley Federal del Trabajo reformada el 30 de noviembre de 2012.

En dicha ejecutoria, se concluyó que el momento procesal en el que debe ordenarse dicha búsqueda se presenta después de haber agotado la tramitación del juicio y previo al dictado del fallo que le ponga fin para no afectar a la parte trabajadora en su derecho de incoar un procedimiento laboral en contra de su empleadora, cuya identidad sea incierta y, a su vez, para no

10 Tesis 2a./J. 98/2000, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XII, diciembre de 2000, p. 272. Registro digital: 19073.

11 Tesis: PC.IV.L. J/8 L (10a.) *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 33, tomo III, agosto de 2016, p. 2045. Registro digital: 2012196.

proveer a esta de una ventaja procesal al paralizarse el juicio por dicho desconocimiento. Sin embargo, en el caso se propone que el momento para investigar el nombre de la parte demandada es, previo a la admisión de la demanda.

Para justificar lo anterior, debe atenderse que, de la reforma vigente a que fue objeto el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, publicada mediante decreto publicado el 1o de mayo de 2019, se desprende que ante una omisión advertida en la demanda (tal como lo sería al nombre la parte patronal), el tribunal debe proceder a enmendarla tras analizar el material probatorio que la parte actora acompañe a esta, para después proceder a admitirla.

Se plantea que de no ser suficiente el material probatorio que acompaña a la demanda, previa a la admisión de esta, se deberán efectuar las providencias necesarias para determinar la identidad de la parte patronal. Ello toda vez que las formalidades esenciales de todo proceso exigen la debida configuración de la relación jurídica procesal previa a la fase expositiva o polémica, de tal manera que deba estar exactamente determinada la persona frente a quien la parte actora dirige su pretensión.

Para garantizar los derechos fundamentales de tutela efectiva y debido proceso, el tribunal laboral (como rector del proceso), se encuentra obligado a investigar quién es la persona responsable o poseedora de la fuente de trabajo. Esto es, la persona titular del derecho frente a quien se ejercita la acción, para de ahí deducir qué persona física o moral tiene el carácter de demandada.

2. Inexistencia de un plazo para agotar la investigación del nombre de la parte patronal

Es importante señalar que, si bien el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo establece que el tribunal podrá pronunciarse sobre la admisión de la demanda tras analizar el material probatorio, así como solicitar que se lleven a cabo diligencias para la localización del nombre de la parte patronal (entre ellas, girar oficios), es cierto que no establece un plazo para hacerlo.

En este punto se estima pertinente cuestionarnos respecto a la posibilidad de que, al analizar el material probatorio ofrecido en la demanda, se advierta el ofrecimiento de la prueba testimonial, en el que se señale que su finalidad es demostrar que a las personas testigo les consta la relación laboral que une a la parte actora con la patronal, al laborar en el mismo centro de trabajo.

Se podría considerar como diligencia de mejor proveer interrogarlos única y exclusivamente para corroborar si estas tienen conocimiento de quién era la persona empleadora de la parte actora. O bien, tras girarse los oficios a instituciones que cuenten con registro oficial de personas, a fin de que se obtenga el nombre de la parte demandada, o el desahogo de diversa probanza que pudiera ocasionar un retardo en el acceso a la justicia, lo que trascendería en el procedimiento o juicio.

Es evidente que no podrá desarrollarse dentro de los plazos y términos previstos, pues el que se prolonguen o se efectúen tardíamente desfasa el ámbito temporal en que los subsecuentes actos deben desplegarse y, por tanto, los tiempos en que la controversia debe quedar resuelta.

Lo anterior, tiene sustento en la jurisprudencia 2a./J. 192/2007 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo rubro y texto literalmente establecen lo siguiente:

ACCESO A LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA. EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ESTABLECE DIVERSOS PRINCIPIOS QUE INTEGRAN LA GARANTÍA INDIVIDUAL RELATIVA, A CUYA OBSERVANCIA ESTÁN OBLIGADAS LAS AUTORIDADES QUE REALIZAN ACTOS MATERIALMENTE JURISDICCIONALES. La garantía individual de acceso a la impartición de justicia consagra a favor de los gobernados los siguientes principios: 1. De justicia pronta, que se traduce en la obligación de las autoridades encargadas de su impartición de resolver las controversias ante ellas planteadas, dentro de los términos y plazos que para tal efecto establezcan las leyes; 2. De justicia completa, consistente en que la autoridad que conoce del asunto emita pronunciamiento respecto de todos y cada uno de los aspectos debatidos cuyo estudio sea necesario, y garantice al gobernado la obtención de una resolución en la que, mediante la aplicación de la ley al caso concreto, se resuelva si le asiste o no la razón sobre los derechos que le garanticen la tutela jurisdiccional que ha solicitado; 3. De justicia imparcial, que significa que el juzgador emita una resolución apegada a derecho, y sin favoritismo respecto de alguna de las partes o arbitrariedad en su sentido; y, 4. De justicia gratuita, que estriba en que los órganos del Estado encargados de su impartición, así como los servidores públicos a quienes se les encomienda dicha función, no cobrarán a las partes en conflicto emolumento alguno por la prestación de ese servicio público. Ahora bien, si la citada garantía constitucional está encaminada a asegurar que las autoridades encargadas de aplicarla lo hagan de manera pronta, completa, gratuita e imparcial, es claro que las autoridades que se encuentran obligadas a la observancia de la totalidad de los derechos que la integran son todas aquellas que realizan actos materialmente jurisdiccionales, es decir, las que en su ámbito de competencia tienen la atribución necesaria para dirimir un conflicto suscitado entre diversos sujetos de derecho, independientemente de que se trate de órganos judiciales, o bien, solo materialmente jurisdiccionales.[12]

12 Tesis: 2a./J. 192/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXVI, octubre de 2007, p. 209. Registro digital: 171257.

VIII. Bibliografía

Publicaciones electrónicas

MALDONADO SÁNCHEZ, Adán, "La tutela judicial efectiva: Las formalidades esenciales del procedimiento y los formalismos", *Revista del Instituto de la Judicatura Federal,* México, n.° 45, enero-junio de 2018. Disponible en: https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/download/35616/32541 (fecha de última consulta 23/11/23).

MARTÍN DIZ, Fernando, "Del derecho a la tutela judicial efectiva hacia el derecho a una tutela efectiva de la justicia" *Revista Europea de Derechos Fundamentales,* España, primer semestre 2014: 23, 161-176. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4945876.pdf (fecha de última consulta 23/11/23).

Tesis del Poder Judicial de la Federación

Tesis 1a. /J. 42/2007, *Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo I, abril de 2007, p. 124. Registro digital: 172759.

Tesis: II.T. J/9, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XII, agosto de 2000, p. 1098. Registro digital: 191371.

Tesis 2a./J. 98/2000, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XII, diciembre de 2000, p. 272. Registro digital: 19073.

Tesis: PC.IV.L. J/8 L (10a.) *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Décima Época, libro 33, tomo III, agosto de 2016, p. 2045. Registro digital: 2012196.

Tesis: 2a./J. 192/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XXVI, octubre de 2007, p. 209. Registro digital: 171257.

Ordenamientos legales

Convención Americana sobre Derechos Humanos, *Artículo 8.1,* Fecha de publicación 7 de mayo de 1981.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 14. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 09/12/2005, última reforma publicada 28-05-2021.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 17. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 15/0972017, última reforma publicada 28-05-2021.

Ley Federal del Trabajo, artículo 871. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 1o de mayo de 2019, última reforma publicada 5/04/2022.

Ley Federal del Trabajo, artículo 872, fracción II. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 1o de mayo de 2019, última reforma publicada 5/04/2022.

Ley Federal del Trabajo, artículo 873. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 1o de mayo de 2019, última reforma publicada 5/04/2022.

Ley Federal del Trabajo, artículo 872, fracción A, inciso III. *Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación* 1o de mayo de 2019, última reforma publicada 5/04/2022.

Ley Federal del Trabajo, artículo 712. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 1o de mayo de 2019, última reforma publicada 5/04/2022.

Anexo único. Tabla comparativa

1. Cuadro comparativo de la reforma contenida en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo reformada por decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 1o de mayo de 2019	Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo reformada por decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 1o de mayo de 2019
Artículo 873. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquel en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley. Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.	Artículo 873. Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la demanda, deberá turnarse al tribunal correspondiente; si la demanda se encuentra ajustada a derecho, este deberá dictar el acuerdo de admisión respectivo dentro de los tres días siguientes a que le sea turnada o de que se haya subsanado esta en los términos del tercer párrafo del presente artículo. Al presentarse la demanda, el tribunal le asignará al actor un buzón electrónico, proporcionándole el nombre de usuario y la clave de acceso correspondiente, mediante el cual podrá consultar su expediente y revisar los acuerdos que se dicten en este. Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, de advertir el tribunal alguna irregularidad en el escrito de demanda o se promueven acciones contradictorias o no se haya precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor. De no subsanar el actor la demanda en el término concedido, el tribunal subsanará las omisiones o irregularidades basándose en el material probatorio que el actor acompañe a su demanda y conforme a las normas del trabajo, una vez hecho lo anterior, el tribunal admitirá la demanda. No se recibirán pruebas adicionales a las ofrecidas en la demanda, salvo las que se refieran a hechos relacionados con la réplica, siempre que se trate de aquellos que el actor no hubiese tenido conocimiento al presentar su demanda, así como las que se ofrezcan para sustentar las objeciones hechas a las pruebas de las demás partes, o las que se refieran a la objeción de testigos. Lo anterior sin menoscabo de que se puedan ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes. El tribunal solo podrá admitir la ampliación de demanda en caso de que en la contestación a la misma se hagan valer hechos novedosos, de los cuales el actor no haya tenido conocimiento al presentar su demanda.

La función jurisdiccional en la aplicación de los avances en la justicia laboral en México

Jorge Toss Capistrán*

Resumen: El presente desarrolla la aplicación de las reformas al sistema de justicia laboral en México, con una perspectiva práctica y guiada por los lineamientos internos para la resolución de casos concretos radicados ante un Tribunal Colegiado de Circuito, específicamente:

- Lo resuelto en un recurso de queja de trabajo interpuesto contra la determinación de una persona juzgadora de Distrito, donde se aplicó el texto derogado de la Ley Federal del Trabajo, en un tema relacionado con la obligatoriedad que existía para agotar los medios de impugnación ordinarios, el recurso de revisión que procedía en contra de las providencias cautelares, tales como el embargo precautorio; y
- El análisis de la resolución de un conflicto competencial de trabajo donde un Tribunal Laboral Local con sede en Córdoba, Veracruz y el Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el citado estado se declararon legalmente incompetentes para conocer del procedimiento especial de declaración de beneficiarios de las prestaciones laborales de una persona trabajadora fallecida.

Palabras clave: Nuevo sistema de justicia laboral, providencias cautelares en materia laboral, competencia en declaración de beneficiarios, Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales.

Sumario. I. Introducción, **II.** Recurso de queja de trabajo 118/2021 del índice del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito. Antecedentes, **III.** Consideraciones para su resolución, **IV.** Resultado, **V**. Conflicto competencial de trabajo 22/2021 del índice del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito: antecedentes, **VI.** Consideraciones para su resolución, **VII.** Resultado, **VIII**. Conclusiones, **IX.** Bibliografía.

* Maestro en Competencia Constitucional y Ordinaria por la Escuela Federal de Formación Judicial. Magistrado de Circuito en el Poder Judicial de la Federación.

I. Introducción

La judicatura es una profesión que implica adaptación al cambio, que debe ajustarse a las necesidades sociales para ofrecer un servicio público más eficiente, efectivo y expedito, observando los límites de su aplicación.

El ejercicio de una persona juzgadora involucra conocer las reformas legislativas que orientan los criterios aplicables para la resolución de conflictos jurídicos de su competencia, pues son estas las que guían las consideraciones observables al momento de dictar sentencias, que, en el caso de esta ponencia, son de carácter obligatorio e irrecurrible. Los fallos que contengan temáticas de aplicación novedosa implican una gran trascendencia, pues resuelven puntos jurídicos en concreto que impactarán tanto en la esfera jurídica del justiciable como en la manera en que los órganos encargados de impartir justicia habrán de ir delimitando su actuar, con el paso del tiempo sobre puntos en los cuales no existían lineamientos interpretativos para su observancia.

El presente tiene como objetivo exponer el ejercicio lógico llevado a cabo de manera colegiada en el tribunal de mi adscripción para la resolución de dos planteamientos jurídicos que implicaron el análisis de los lineamientos señalados por la Ley Federal del Trabajo en vigor. Expresamente, el examen de la competencia de las autoridades federales en los asuntos relativos a las ramas industriales y servicios que enumera el artículo 123, apartado A, fracción XXXI, inciso a) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la que se surte en favor de los tribunales locales al demandar la declaración como persona beneficiaria de una parte trabajadora fallecida, por ser estos quienes ejercen su jurisdicción respecto del domicilio en donde prestaron sus servicios dichas personas trabajadoras para efectos del procedimiento especial y la publicación de las convocatorias correspondientes.

De igual modo, se abordará el tema relativo a la obligación, en su momento existente, de agotar los medios de impugnación ordinarios contemplados en la legislación laboral de la materia. Específicamente, el recurso de revisión previsto en el artículo 849, derogado el 1o de mayo 2019, procedente contra las providencias cautelares, tales como el embargo precautorio, sin perder de vista que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federales y Locales continúan facultadas por el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, para la resolución de conflictos laborales de su competencia, hasta en tanto entren en funciones los tribunales de nueva creación.

II. Recurso de queja de trabajo 118/2021 del índice del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito: antecedentes

El 10 de mayo de 2021 se promovió juicio de amparo directo en contra del acto emitido por la presidenta de la Junta Especial Número Diez de la Local de Conciliación y Arbitraje, con residencia en Boca del Río, Veracruz, en su doble carácter de autoridad ordenadora y ejecutora, respecto de lo proveído dentro del cuadernillo de embargo precautorio dictado por dicha autoridad laboral.

La demanda se radicó, por razón de turno, ante el Juzgado Tercero de Distrito en el Estado de Veracruz, donde el secretario encargado de despacho, por acuerdo del 12 de mayo de 2021, determinó desecharla de plano por considerar actualizada de manera notoria y manifiesta la causa de improcedencia prevista en el artículo 61, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, a saber:

> Artículo 61. El juicio de amparo es improcedente:
> [...]
> XVIII. Contra las resoluciones de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de las cuales conceda la ley ordinaria algún recurso o medio de defensa, dentro del procedimiento, por virtud del cual puedan ser modificadas, revocadas o nulificadas.[1]

Inconforme con tal determinación, la parte solicitante del amparo interpuso recurso de queja en su contra, que fue admitido por el magistrado presidente del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito, y se turnó a la ponencia correspondiente para la formulación del proyecto de resolución.

Cabe destacar que la competencia del Tribunal Colegiado para conocer del recurso de queja en materia de trabajo del que se habla, encuentra su fundamento en lo dispuesto en los artículos 97, fracción I, inciso a) y 98 de la Ley de Amparo vigente; 37, fracción III de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; así como el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal 49/2014.

III. Consideraciones para su resolución

Los agravios formulados por la parte quejosa recurrente se consideraron infundados; lo anterior, sin advertir queja que suplir en su beneficio. Determinación debida a la justificación del Juzgado de Distrito para fundar el desechamiento impugnado, por considerar actualizada la causa de improcedencia prevista en el artículo 61, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, pues en contra del acto reclamado consistente en la resolución que declaró improcedente la medida cautelar solicitada por la parte actora en el juicio laboral dictado en el cuadernillo de embargo precautorio correlativo debió agotar el recurso de revisión previsto en el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo (actualmente derogado) para cumplir con el principio de definitividad.

En contra de las consideraciones que fundaron el acuerdo de desechamiento, la parte recurrente argumentó que indebidamente se estimó que debió agotarse el recurso de revisión previamente mencionado, pues dicho artículo se encuentra derogado. Asimismo, que el trámite de la providencia cautelar regulado en el capítulo XV, Título Catorce, de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1o de mayo de 2019, no contempla ningún medio de impugnación, señalando además que el trámite del juicio laboral de origen comenzó en noviembre de 2019. Por tanto, le era aplicable la reforma al sistema de justicia laboral. En consecuencia, sí era procedente el juicio de amparo indirecto, en términos del artículo 107, fracción IV, de la Ley de Amparo.

1 Ley de Amparo, reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 2/04/2013. Última reforma publicada: 7/06/2021.

Dichos argumentos se calificaron como infundados, pues si bien es cierto que el 1o de mayo de 2019 se publicó el decreto por el que se instauraron los nuevos lineamientos en materia de justicia laboral, también lo es que, atendiendo a la trascendencia e implicaciones de esa reforma, se previeron diversos plazos para el inicio de las funciones de las nuevas autoridades laborales, así como para las reglas aplicables a los asuntos tramitados antes y después de la reforma.

Circunstancia prevista en los artículos séptimo y octavo transitorios del Decreto, los cuales disponen que los asuntos tramitados con posterioridad a su publicación serían del conocimiento de las Juntas de Conciliación, así como de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según el caso, en tanto entraran en funciones los Tribunales Federales y Locales y los Centros de Conciliación. Además, dichos procedimientos se tramitarían conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y demás leyes vigentes hasta antes de la publicación del decreto.

En consecuencia, se concluyó que tanto el juicio laboral como la solicitud de la medida cautelar de donde derivó la resolución reclamada acontecieron después de la entrada en vigor del aludido decreto por el que se reformaron varias disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (entre otras la que contemplaba la interposición del recurso de revisión para combatir las resoluciones recaídas a las medidas cautelares). Sin embargo, al haber correspondido su trámite a la Junta responsable, el procedimiento natural se regía por las disposiciones previas a las reformas publicadas el 1o de mayo de 2019, pues a la fecha de la tramitación y resolución tanto del juicio laboral y cuadernillo de embargo como el desechamiento del amparo indirecto y el fallo del recurso de queja, en el Estado de Veracruz, aún no entraban en funciones los Tribunales Laborales Federales y Locales y los Centros de Conciliación, lo cual aconteció el 3 de noviembre de 2021.

El quejoso debió interponer el recurso de revisión previsto en el mencionado artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo anterior a su reforma mediante el cual pudo obtener la revocación, modificación o nulificación del acto reclamado. Al no haberlo hecho así, incumplió con el principio de definitividad rector en el juicio de amparo, actualizándose la causa de improcedencia estimada por la persona juzgadora de Distrito.

Incluso se hizo la aclaración: con el desechamiento de la demanda de amparo no se vulnera el derecho de acceso a la justicia del recurrente, pues el hecho de que su demanda constitucional sea improcedente no implica una negativa a tal prerrogativa. En atención a la circunstancia que obliga a agotar los medios ordinarios de defensa procedentes, la cual sirve a la regla de que en todo procedimiento deben concurrir amplias garantías judiciales, entre ellas, las formalidades que deben observarse para garantizar el acceso a tales garantías.

IV. Resultado

En atención a tales razones se declaró infundado el recurso de queja interpuesto, por unanimidad de votos de los magistrados integrantes del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito; además, por considerarse relevante el tema tratado en la ejecutoria en comento, se acordó la realización de una tesis aislada que orienta el punto jurídico de trata, del tenor literal siguiente:

RECURSO DE REVISIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SU TEXTO ANTERIOR A LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 1 DE MAYO DE 2019. DEBE INTERPONERSE PREVIAMENTE AL JUICIO DE AMPARO, PUES DICHO PRECEPTO SIGUE SIENDO APLICABLE PARA LOS ASUNTOS TRAMITADOS CON POSTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGOR DE DICHA REFORMA EN LOS LUGARES DONDE AÚN NO HAYAN INICIADO FUNCIONES LOS TRIBUNALES LABORALES, FEDERALES Y LOCALES, ASÍ COMO LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN RESPECTIVOS. Hechos: Un trabajador promovió juicio de amparo indirecto contra la resolución emitida en la etapa de ejecución del laudo por la presidenta de una Junta en la que se declaró improcedente decretar el embargo solicitado. El Juez Federal desechó de plano la demanda por actualizarse la causa de improcedencia prevista en el artículo 61, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, considerando que no se agotó el recurso de revisión regulado en el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo. Contra esa determinación aquél interpuso recurso de queja argumentando, entre otras cuestiones, que el juicio laboral se promovió con posterioridad al inicio de la vigencia del Decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de mayo de 2019, por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, mediante el cual se derogó dicho precepto legal. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que, previamente a la promoción del juicio de amparo, debe interponerse el recurso de revisión previsto en el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de mayo de 2019, pues dicho precepto sigue siendo aplicable para los asuntos tramitados con posterioridad a la entrada en vigor de dicha reforma en los lugares donde aún no hayan iniciado funciones los Tribunales Laborales, federales y locales, así como los centros de conciliación respectivos. Justificación: Lo anterior, porque si bien es cierto que el aludido decreto, de conformidad con su artículo primero transitorio, entró en vigor al día siguiente de su publicación, es decir, el 2 de mayo de 2019, también lo es que de acuerdo con los transitorios séptimo y octavo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federales y locales, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), continuarán conociendo de los procedimientos individuales, colectivos y registrales iniciados con posterioridad a su entrada en vigor, y conforme a la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones vigentes antes de ello, hasta el inicio de funciones de los nuevos Tribunales Laborales, federales y locales, así como los centros de conciliación, lo que todavía no acontecía a la fecha de inicio del expediente generador del acto reclamado en el amparo indirecto mencionado. En el entendido de que, tratándose del Estado de Veracruz, Circuito al que pertenece este órgano jurisdiccional federal, es hasta el 3 de noviembre de 2021 cuando arranca formalmente la segunda etapa de implementación de la reforma en materia de justicia laboral, según declaratoria del Senado de la República publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 4 de octubre del mismo año, en cumplimiento al artículo sexto transitorio del decreto referido.[2]

V. Conflicto competencial de trabajo 22/2021 del índice del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito: antecedentes

El 12 de noviembre de 2021 un aspirante a ser declarado beneficiario de un trabajador fallecido promovió el procedimiento especial de declaración de beneficiarios en su favor respecto de todas las prestaciones laborales de su finado padre ante la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en el Estado, con residencia en Boca del Río, Veracruz.

2 Tesis aislada VII.2o.T.4 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 10, tomo III febrero de 2022, p. 2637.

El 17 de noviembre de 2021, la titular del Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado, con sede en Boca del Río, Veracruz, registró el asunto; se declaró legalmente incompetente para conocer del juicio; y declinó su competencia en favor del Tribunal Laboral Local, con residencia en Córdoba, Veracruz.

El 19 de noviembre siguiente, el Tribunal Laboral Local registró el asunto y determinó no aceptar la competencia declinada, por lo que planteó conflicto competencial. En consecuencia, con apoyo en los artículos 701, 705, fracción III, de la ley de la materia, ordenó la remisión del expediente relativo a la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito, con sede en Xalapa, Veracruz.

El expediente de referencia fue admitido por el magistrado presidente del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito el 29 de noviembre de 2021, y se ordenó su turno a la ponencia que correspondió, para la formulación del proyecto de resolución.

Cabe destacar que la competencia originaria del Tribunal Colegiado para dirimir el conflicto competencial encuentra su fundamento en lo dispuesto en los artículos 94, párrafo quinto, 106, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 38, fracción IX, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación vigente; 705 bis, fracción II, inciso a), de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los Acuerdos Generales 3/2013 y 49/2014, ambos del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal.

El Tribunal Colegiado tuvo por existente el conflicto competencial entre el Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado, con sede en Boca del Río, Veracruz, y el Tribunal Laboral Local, con residencia en Córdoba, Veracruz, pues ambas autoridades se declararon legalmente incompetentes para conocer del procedimiento especial de declaración de beneficiarios.

El Tribunal Laboral Federal había fundado su incompetencia en razón de que la rama industrial en donde desempeñó sus actividades laborales el trabajador fallecido no guardaba relación con ninguna de las enunciadas en el artículo 123, apartado A, fracción XXXI, inciso a), subinciso 19, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el artículo 527, fracción I, inciso 19, de la Ley Federal del Trabajo. Además, consideró que no encuadraba en ninguna de las normas que establece el artículo 700, fracción II, de la ley de la materia, pues tampoco advirtió que la residencia del tribunal compartiera su ubicación con el lugar de celebración del contrato, el domicilio de cualquiera de los demandados, ni el lugar donde prestó sus servicios el trabajador.

Por su parte, el Tribunal Laboral Local, con residencia en Córdoba, Veracruz, argumentó que se debía observar lo establecido en el párrafo tercero del artículo 899-A, donde se prevé para el caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, que corresponderá la competencia al Tribunal Federal del Estado donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente.

VI. Consideraciones para su resolución

El Tribunal Colegiado de Circuito determinó que correspondía conocer de la demanda al Tribunal Laboral local, con sede en Córdoba, Veracruz. Al respecto se consideró que el aspirante a beneficiario

promovió el procedimiento especial de declaración de beneficiarios en su favor, respecto a las prestaciones laborales que le hubieran correspondido a su finado padre, señalando que su último centro de trabajo fue con una persona física dueña de una carpintería y, además, con la finalidad de que el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) le devolviera las aportaciones de vivienda efectuadas por su padre. Para ello requería presentar una resolución donde se declarara como único y legítimo beneficiario del trabajador finado.

En tales condiciones, se consideró no actualizada la hipótesis prevista por el artículo 123, apartado A, fracción XXXI, inciso a), subinciso 19, de la Constitución Federal, ni el artículo 527, fracción I, inciso 19, de la Ley Federal del Trabajo. Es decir: la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a ramas industriales y servicios relacionados con maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera. Derivado de que en lo narrado en la demanda no existieron elementos suficientes para establecer que el finado trabajador laboró en esa industria. Además, con independencia de ello, se estimó que el actor no demandó a la fuente de trabajo, por lo cual no se actualizó la competencia federal.

Asimismo, contrario a lo sustentado por el Tribunal Laboral Local, al analizar en su integridad la demanda laboral no se advirtió que el aspirante a beneficiario se encontrara demandando prestación alguna al INFONAVIT. Pues, si bien es cierto que en los hechos de su escrito señaló que el instituto requería una resolución donde fuera declarado como único y legítimo beneficiario, a fin de devolverle las aportaciones realizadas por el trabajador fallecido, no se podía inferir que estuviera reclamando la devolución de los recursos de vivienda, ni que se encontrara directamente vinculada con su pretensión jurisdiccional. Se estimó factible determinar que la única intención del promovente era obtener la declaración judicial como único y legítimo beneficiario del trabajador finado, sin la pretensión de obtener condena alguna contra el referido instituto por las aportaciones de vivienda.

Así, no era obstáculo que conforme a lo alegado por el actor, se podía concluir como su intención final, precisamente, la de solicitar la devolución de los recursos de vivienda. Sin embargo, tal pretensión no se reflejó en la promoción del procedimiento especial de declaración de beneficiarios, pues lo único que se podía validar conforme a los elementos objetivos allegados hasta ese momento, fue que tal solicitud se realizará en vía administrativa una vez obtenida su respectiva declaración de beneficiario.

En consecuencia, se determinó competente al Tribunal Laboral Local, con residencia en Córdoba, Veracruz, por ser este quien, de conformidad con los artículos 3º, fracción IV, 46 Bis, y 46 Ter, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz, en relación con el punto segundo, inciso 7, de la Circular número 28, del Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado de Veracruz, de 3 de noviembre de 2021, ejerce jurisdicción en el último domicilio donde prestó sus servicios el trabajador de cujus, para efectos del procedimiento especial y la publicación de las convocatorias correspondientes.

VII. Resultado

Atendiendo a las razones expuestas, se resolvió que existía el conflicto competencial, se declaró legalmente competente al Tribunal Laboral Local, con residencia en Córdoba, Veracruz, para conocer de la demanda promovida por el aspirante a beneficiario del trabajador fallecido, y se

ordenó la remisión del expediente laboral que integró el conflicto competencial al tribunal mencionado para los efectos legales conducentes. Asimismo, al contener el asunto una temática relevante, se acordó la realización de una tesis aislada (pendiente de publicación en el *Semanario Judicial de la Federación*), orientadora del tópico en cuestión, de rubro y texto:

> COMPETENCIA PARA CONOCER DEL JUICIO LABORAL EN VÍA DE PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE DECLARACIÓN DE BENEFICIARIOS, SIN VINCULACIÓN CON ALGUNA OTRA PRESTACIÓN. CORRESPONDE AL TRIBUNAL LABORAL LOCAL PERTENECIENTE AL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE VERACRUZ. Hechos. En un juicio laboral se promovió en vía especial la declaración de beneficiarios respecto de las prestaciones laborales que correspondían a un trabajador fallecido, sin vincular esa acción con alguna otra prestación, ni señalar como demandados a la fuente de trabajo, entidad u organismo público. Al efecto, la titular del Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Veracruz, con sede en Boca del Río, registró el asunto y se declaró legalmente incompetente para conocer del juicio, declinando su competencia en favor del Tribunal Laboral Local, con residencia en Córdoba, Veracruz, quien a su vez determinó no aceptar la competencia declinada a su favor, por lo que planteó conflicto competencial. Criterio Jurídico: La competencia legal para conocer del juicio laboral en la vía de procedimiento especial de declaración de beneficiarios, cuando el actor no reclama alguna otra prestación ni señala demandados, corresponde al Tribunal Laboral Local perteneciente al Poder Judicial del Estado de Veracruz. Justificación: Cuando del contexto integral de la demanda se advierta de manera clara que la única pretensión del actor es obtener la declaración de beneficiario de un trabajador finado, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 501 y 503 de la Ley Federal del Trabajo, sin que además se ejerza acción alguna contra la fuente de trabajo o se demande el otorgamiento de prestaciones a cargo de alguna entidad pública u organismo descentralizado federales, entonces la competencia legal para conocer de ese juicio corresponde al Tribunal Laboral local perteneciente al Poder Judicial del Estado de Veracruz, aun cuando en los hechos de la demanda se manifieste que el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), requirió al actor la exhibición de la resolución de declaración de beneficiario a fin de devolverle en sede administrativa las aportaciones de vivienda realizadas en favor del trabajador fallecido, pues de esas expresiones no se infiere que también reclame expresamente en la vía jurisdiccional la devolución o transferencia de esos fondos que, inclusive, puede obtener luego en sede administrativa una vez reconocido como beneficiario. En esas condiciones, no se surte ninguno de los supuestos normativos previstos por el artículo 123, Apartado A, fracción XXXI, inciso b), subinciso 1, de la Constitución Federal, y 527, fracción II, inciso 1, de la Ley Federal del Trabajo, para que se actualice la competencia exclusiva de las autoridades federales en la aplicación de las leyes del trabajo, esto es, de los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales pertenecientes al Poder Judicial de la Federación.[3]

VIII. Conclusiones

Se considera que las personas operadoras jurídicas se enfrentan a nuevos retos con la implementación de la reforma al nuevo sistema de justicia laboral en México, pues con los cambios a la normativa vigente se presentan juicios novedosos, que implican un ejercicio analítico e interpretativo para su resolución.

Como ya se vio, en todo momento deben tenerse presente las disposiciones rectoras de los procedimientos laborales, en especial, que en el caso de los juicios tramitados ante Juntas Federales y Locales. Se regirán por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo vigente hasta antes

3 Tesis aislada VII.2o.T.6 L (11a.), Pendiente de publicación en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.*

del 1o de mayo de 2019, en razón de los artículos transitorios que contemplaron las personas legisladoras para que los juicios laborales continuaran su trámite bajo esas reglas, hasta en tanto los órganos de nueva creación entraran en funciones en el territorio en donde se dirimiera la problemática laboral, como se observó en el primer caso relatado.

De igual modo, resulta de especial relevancia que las personas operadoras jurídicas conozcan a detalle las reglas de competencia que puedan surgir en distintos escenarios, como sucedió en el Tribunal Colegiado de mi adscripción, donde se puso en la mesa de discusión que, dadas las características de lo señalado en una demanda laboral, no se surtía la competencia en favor de los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales, para conocer de las demandas instauradas en los asuntos relativos a ramas industriales y servicios, contempladas en el artículo 123, apartado A, fracción XXXI, inciso a), subinciso 19, de la Constitución Federal, así como el artículo 527, fracción I, inciso 19, de la Ley Federal del Trabajo. En lugar de esto, analizando el citado caso en particular, la competencia en realidad se surtía en favor de un Tribunal Laboral Local para conocer de una demanda en donde la única pretensión era obtener la declaración del actor como único y legítimo beneficiario de un trabajador fallecido, por ser quien ejerce jurisdicción respecto del último domicilio donde prestó sus servicios el finado trabajador.

Así pues, el nuevo sistema de justicia laboral, sin duda alguna, habrá de ser analizado por todas las personas operadoras jurídicas, a fin de darle plena operatividad en el mundo jurídico, con el objetivo de alcanzar los estándares para el cual fue diseñado, entre otros, garantizar una justicia plena y expedita en favor de los justiciables.

IX. Bibliografía

Tesis del Poder Judicial de la Federación

Tesis aislada VII.2o.T.4 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* libro 10, tomo III febrero de 2022.

Tesis aislada VII.2o.T.6 L (11a.), Pendiente de publicación en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.*

Ordenamientos legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación:* 5/02/1917. Última reforma publicada 28/05/2021.

Ley de Amparo, reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 2/04/2013. Última reforma publicada: 7/06/2021.

La defensa adecuada en el nuevo sistema de justicia laboral

Juana Fuentes Velázquez*

Resumen: La finalidad del presente es comprender, a la luz de la reforma al sistema de justicia laboral que se dio en nuestro país, en qué consiste el derecho humano a la defensa jurídica adecuada, cómo se regula en la legislación laboral y a quiénes se encomienda su tutela, así como conocer cuál es el papel de los tribunales laborales como garantes de ese derecho fundamental.

Palabras clave: Ley Federal del Trabajo, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Instituto Federal de la Defensoría Pública, Instituto Mexicano del Seguro Social.

Sumario. I. Introducción, **II.** La defensa adecuada como un derecho humano, **III.** Tutela del derecho a la defensa en la legislación laboral, **IV.** El papel de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y la Defensoría Pública Federal en el nuevo sistema de justicia laboral, **V.** El tribunal laboral como garante de la defensa jurídica adecuada, **VI.** Conclusiones, **VII.** Bibliografía.

* Maestra en Derecho Procesal Laboral por el Centro de Estudios de Posgrado en Derecho y Jueza de Distrito adscrita al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México.

I. Introducción

En el presente artículo se desarrollará el tema de la adecuada defensa en el nuevo sistema de justicia laboral. Primero, se expondrá brevemente qué configura este derecho humano en el contexto de los instrumentos internacionales, en nuestra Carta Magna y en la recientemente reformada Ley Federal del Trabajo, y, finalmente, se llevará lo expuesto al escenario de los procedimientos que se realizan ante los tribunales laborales creados recientemente.

Es evidente que el derecho a una adecuada defensa configura una piedra angular de los sistemas jurídicos, que llevada a cada una de las materias que integran esos sistemas, reviste características propias. De ahí, la necesidad de establecer parámetros que efectivicen este importante derecho en el nuevo derecho procesal del trabajo, pues la reforma constitucional y legal en materia de justicia laboral trae aparejado un cambio de paradigma a fin de consolidar un nuevo derecho del trabajo en nuestro país.

Para cumplir con tan importante encomienda, es necesario conocer, en primer orden, en qué consiste el derecho humano a la defensa adecuada, establecer cómo se regulaba y cómo se aplicaban sus disposiciones; después, se debe analizar la forma en que se tutela en la Ley Federal del Trabajo y algunos otros ordenamientos de los que haré mención brevemente, para finalmente exponer en el escenario real. Es decir, cómo se percibe y se advierte la necesidad de garantizar y efectivizar ese derecho fundamental en el desarrollo de los procedimientos laborales.

II. La defensa adecuada como un derecho humano

El derecho de defensa es un derecho fundamental reconocido no solo en la Constitución, sino también en instrumentos internacionales y debe salvaguardarse en cualquier procedimiento jurisdiccional. Es parte del debido proceso y requisito esencial de validez del mismo, que consiste en la posibilidad jurídica y material de ejercer la defensa de los derechos e intereses de la persona (en juicio y ante las autoridades), de manera que se asegure la realización efectiva de los principios de igualdad de las partes y de contradicción.

Asimismo, cabe destacar que la defensa adecuada es un concepto que emana del derecho fundamental de acceso a la justicia y, en comunión con el principio de debido proceso, constituye la base para solventar los problemas entre los miembros de toda sociedad y para alcanzar el pleno ejercicio de sus derechos.

1. Contexto internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidad en resolución 217 A (III) el 10 de diciembre de 1948 establece que toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser escuchada públicamente y con justicia. En el contexto penal, esto se lleva a cabo mediante un tribunal independiente e imparcial, a fin de determinar los derechos y obligaciones de la persona o para el examen de cualquier acusación en su contra.

Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos indica lo siguiente en su artículo 8.2:[1]

> ARTÍCULO 8. Garantías Judiciales
> [...]
> 2. Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad. Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:
> [...]
> c) concesión al inculpado del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa;
> d) derecho del inculpado de defenderse personalmente o de ser asistido por un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su defensor;
> e) derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, remunerado o no según la legislación interna, si el inculpado no se defendiere por sí mismo ni nombrare defensor dentro del plazo establecido por la ley. [...]

Cabe mencionar que ambas disposiciones se refieren a la parte inculpada, lo que nos coloca en la materia penal. Sin embargo, existen ciertos requisitos que deben observarse en las diversas instancias procesales, a fin de que la ciudadanía esté en posibilidad de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del poder público que pudiera afectarle y configurar un referente para dar significado al debido proceso y, como parte de ese principio, al de adecuada defensa, debe aplicarse en todas las áreas que conforman el derecho adjetivo.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado, en las diversas opiniones consultivas, que el debido proceso es un medio para asegurar, en la mayor medida posible, la solución justa de una controversia. A este fin contribuyen el conjunto de actos de diversas características generalmente reunidos bajo ese concepto,[2] a efecto de que la persona justiciable pueda defender sus intereses de forma efectiva y en condiciones de igualdad procesal con otras personas justiciables,[3] encontrándose dentro de ellos, el relativo a la adecuada defensa.

Los mencionados actos sirven para proteger, asegurar o hacer valer la titularidad o el ejercicio de un derecho y son condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquellos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial; por esta razón, ese conjunto de requisitos debe observarse en las instancias procesales.

En este tenor, al emitir la sentencia del caso Ruano Torres y otros vs. El Salvador en 2015, la Corte Interamericana señaló que: "el derecho a la defensa es un componente central del debido proceso que

1 Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José de Costa Rica". Disponible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/marco_normativo/documeto/2016-11/Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos_Pacto_de_San_Jose_de_Costa_Rica_1.pdf (fecha de última consulta 28/11/23).

2 Corte IDH, *El derecho a la información sobre la asistencia consular en el marco de las garantías del debido proceso legal,* Opinión Consultiva OC-16/99 de 1 de octubre de 1999. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_16_esp.pdf (fecha de última consulta 28/11/23).

3 Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2000, con voto concurrente del juez Sergio García Ramírez, solicitada por México. Disponible en: http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/3551.pdf (fecha de última consulta 28/11/23).

obliga al Estado a tratar al individuo en todo momento como un verdadero sujeto del proceso, en el más amplio sentido de este concepto, y no simplemente como objeto del mismo".[4]

Se expuso que el derecho a la defensa debe necesariamente poder ejercerse desde que se señala a una persona como posible autora o partícipe de un hecho punible y solo culmina cuando finaliza el proceso. Lo anterior incluye, en su caso, la etapa de ejecución de la pena, que es un derecho que se proyecta en dos facetas dentro del proceso penal: por un lado, a través de los propios actos de la parte inculpada, siendo su exponente central la posibilidad de rendir una declaración libre sobre los hechos que se le atribuyen y, por el otro, por medio de la defensa técnica ejercida por una persona profesional del Derecho, quien cumple la función de asesorar a la parte investigada sobre sus deberes y derechos y ejecuta un control crítico y de legalidad en la producción de pruebas.[5]

De lo anterior, se puede establecer que, en el sistema americano, es más amplia la tutela que brinda frente al sistema universal en cuanto al rubro de adecuada defensa, ya que exige a los Estados, garantizar la asistencia jurídica gratuita sin condiciones cuando el interés de la justicia lo exija y el inculpado no cuente con medios económicos.

Es de señalarse que la finalidad de la asistencia jurídica gratuita es contribuir a la eliminación de obstáculos e impedimentos que entorpezcan o restrinjan el acceso a la justicia mediante la prestación de asistencia a personas que, de otro modo, no podrían costearse una defensa ni acceder al sistema judicial. De ahí que el trabajo de las personas defensoras públicas oficiales se convierta en un elemento esencial para el fortalecimiento del principio de acceso a la justicia.[6]

Además, en lo que se refiere a que sea de carácter técnico es importante destacar que la Corte Interamericana dispone que la defensa debe estar directamente vinculada con el principio de defensa adecuada, que consiste en darle oportunidad a la persona de ser asistida por una parte defensora sin que baste que esta sea de oficio. Es decir, la persona defensora deberá satisfacer la exigencia de una defensa adecuada, por lo que es necesario que exhiba título o cédula que la identifique como licenciada en Derecho, por ser el documento idóneo para acreditar la competencia técnica.

2. Contexto nacional

A. El derecho a la defensa adecuada en el texto constitucional

En nuestro país, el derecho a una defensa adecuada se encuentra tutelado por el artículo 20, apartado A, fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Y, aun cuando también se establece dentro del catálogo de derechos de la parte inculpada, se ha interpretado como la base toral para que las personas comparezcan a los actos del proceso por medio de su defensa. Es la parte defensora quien tendrá la obligación de asistir cuantas veces se le requiera y velar porque el proceso se siga con apego a los principios de debido proceso, asegurando que se dicte una sentencia que cumpla con los requisitos, valores y principios legales y constitucionales.

4 Corte IDH, caso *Ruano Torres y otros Vs. El Salvador*, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 5 de octubre de 2015. Disponible en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_303_esp.pdf (fecha de última consulta 28/11/23).

5 Corte IDH, caso Ruano Torres y otros Vs. El Salvador. *op. cit.* nota 5.

6 Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2021, p. 148.

La adecuada defensa, deberá observarse en todas las diligencias o actuaciones en que sea necesaria la presencia de la parte justiciable, así como en aquellas en las que, de no estar presente, se cuestione o se ponga gravemente en duda la certeza jurídica y el debido proceso. Esto representa un derecho instrumental cuya finalidad es asegurar que la actuación del Estado se despliegue a través de un proceso justo, lo que busca asegurar también que la ciudadanía tenga garantizada en su integridad sus derechos fundamentales.

B. La jurisprudencia sobre la defensa adecuada

Las interpretaciones jurisprudenciales sobre el derecho a una defensa adecuada se dan en relación con el artículo 20, apartado A, fracciones IX y X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el contexto anterior a la reforma constitucional de junio de 2008, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció criterios que se encontraban dirigidos a delimitar los alcances de ese derecho en la averiguación previa, partiendo de la premisa de la imposibilidad material, dada la naturaleza administrativa de la fase indagatoria o de preparación de la acción penal, de que todas las pruebas, diligencias y actuaciones necesariamente debían desahogarse ante la presencia de la parte inculpada y su defensa, lo que se obtiene de las jurisprudencias a continuación:

> DEFENSA ADECUADA. DIFERENCIAS ENTRE LOS ALCANCES Y EFECTOS DE LAS GARANTÍAS CONSAGRADAS EN LAS FRACCIONES IX Y X, PÁRRAFO CUARTO, APARTADO A, DEL ARTÍCULO 20 CONSTITUCIONAL.[7]
>
> DEFENSA ADECUADA EN LA AVERIGUACIÓN PREVIA. SU EJERCICIO NO ESTÁ SUBORDINADO A QUE EL MINISTERIO PÚBLICO TENGA QUE DESAHOGAR TODAS LAS DILIGENCIAS QUE PRACTIQUE CON LA PRESENCIA DEL INCULPADO O SU DEFENSOR (INTERPRETACIÓN DE LAS FRACCIONES IX Y X DEL ARTÍCULO 20 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL).[8]

Así, del contenido de los criterios referidos se obtiene que, en cuanto a la defensa adecuada, las interpretaciones del Máximo Tribunal en aquella época no adquirían el carácter de generalidad, pues delimitaban la celebración de diligencias y actuaciones para recabar pruebas, a la circunstancia anterior; es decir, no aplicaba en la declaración ante la autoridad ministerial.

En el año 2006, se emitió criterio por la misma Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el que se determinan los alcances del derecho de defensa en la averiguación previa. Esto derivado de una interpretación de la fracción II en relación con las IX y X del citado artículo 20 definiendo una serie de situaciones que debían garantizarse en esa etapa y obligando a la autoridad ministerial a observarlas en aras de hacerlo efectivo, el cual se actualiza desde el momento en que la persona detenida es puesta a disposición.

---

7 Tesis: 1a./J. 31/2003, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XVII, junio de 2003, p. 49, Registro digital: 184164.

8 Tesis: 1a./J. 31/2004, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XIX, mayo de 2004, p. 325, Registro digital: 181578.

Además se definió el requisito de asistencia de la persona defensora para que la confesión rendida ante la parte juzgadora o Ministerio Público, tuviera valor probatorio debiendo entenderse no solo a su presencia física, sino a que la persona que fue puesta a disposición contara con asesoría legal. En consecuencia, el solicitar una entrevista en privado con su defensa antes de rendir su declaración ante la representación social se configuró como un derecho de la persona detenida. Esto implica un gran avance y se observa en el contenido de la tesis de rubro: "DEFENSA ADECUADA. ALCANCE DE DICHA GARANTÍA EN LA AVERIGUACIÓN PREVIA (INTERPRETACIÓN DE LA FRACCIÓN II, EN RELACIÓN CON LAS DIVERSAS IX Y X DEL ARTÍCULO 20, APARTADO A, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL)."[9]

El criterio citado superó, en gran medida, el principio procesal de inmediatez de la declaración por el cual se le daba mayor valor a la primera frente a las posteriores. Además, se estableció que se debe privilegiar la posibilidad de que la persona detenida, en calidad de presunta responsable o procesada, se ponga de acuerdo con la parte defensora sobre las estrategias de defensa antes de rendir cualquier declaración, en virtud de estar más cerca de la realización de los hechos y sin que medie aleccionamiento por parte de la parte defensora.

Con la reforma de 2008, que es de naturaleza garantista, se agregó como derecho de los establecidos en el artículo 20 de la Constitución el referente a que la defensa adecuada se ejerciera por una persona abogada, que se puede elegir libremente, y si no se desea, o no es posible nombrar una después de que se le haya solicitado hacerlo, la parte juzgadora deberá designar una persona defensora pública. Además, se estableció el derecho a que la defensa compareciera a todos los actos del proceso y tendrá obligación de hacerlo cuantas veces se le requiera.

En 2013, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció sobre la figura de la defensa técnica mediante el criterio de rubro "DEFENSA ADECUADA EN MATERIA PENAL. ALCANCES Y MOMENTO A PARTIR DEL CUAL SE ACTUALIZA ESTE DERECHO FUNDAMENTAL",[10] refiriendo que el rango que alcanza esta figura a través de la protección de los derechos fundamentales de las partes procesales garantiza que el sistema no juzgue por juzgar, ni condene por condenar, sino que actúe de manera transparente a efecto de lograr mayor credibilidad ante la sociedad. Todo ello, siempre en busca de mejorar el sistema y su correcta aplicación.

Del criterio jurisprudencial sobresale lo relativo a la defensa técnica, ya que implica el derecho que se tiene de recibir la asistencia de una persona defensora letrada y a comunicarse previamente con ella para preparar la defensa. De ahí que sea importante destacar que, con motivo de la reforma de 2008, se reconoce el derecho humano a la defensa en su doble connotación, lo que implica que al realizarse por una persona técnica del Derecho se debe contar con título profesional y cédula. Además, esta persona deberá tener la capacidad de actuar con todos los requisitos que con eso conllevan y, por tanto, respetando el debido proceso, lo que genera la defensa adecuada.

9 Tesis: 1a./J. 23/2006. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.* Novena Época, tomo XXIII, mayo de 2006, p. 132. Registro digital 175110.

10 Tesis: 1a. CCXXVI/2013 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Décima Época, libro XXII, tomo 1, julio de 2013, p. 554. Registro digital 2003959.

El 20 de mayo de 2020, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió el amparo directo en revisión registrado bajo el número 26/2019 sobre el derecho fundamental a una defensa "técnica y adecuada", sosteniendo que:

> [...] para garantizar de manera efectiva este derecho no basta con el simple nombramiento de un profesional en derecho que asuma la defensa de la persona imputada, sino además, que el defensor pueda brindarle una asesoría técnicamente adecuada, de modo que pueda defenderla de cualquier acusación en su contra.[11]

Por otro lado puntualizó que en el supuesto en que el órgano jurisdiccional advierta deficiencias por parte de la parte defensora, y sea el deseo de la parte imputada conservar dicha representación, se deberá nombrar a una persona defensora pública que colabore con esta debiendo, en todo caso, dejar la constancia correspondiente.

Es oportuno establecer que los criterios a los que se han hecho referencia fueron emitidos en la materia penal. Sin embargo, constituyen la interpretación del artículo 20 constitucional por lo que son de total apoyo para la realización del presente. Asimismo, en cuanto a la materia laboral, referiré algunos criterios jurisprudenciales en el capítulo respectivo.

III. Tutela del derecho a la defensa en la legislación laboral

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la base del derecho del trabajo en nuestro país. No obstante, en su creación no se estableció referente alguno que garantizara la debida defensa en el procedimiento laboral. A la fecha tampoco existe alguna disposición expresa dentro de ese precepto que lo regule; de ahí la remisión a lo que dispone el diverso artículo 20 constitucional.

En ese sentido, podemos advertir que el derecho fundamental que opera en relación con la defensa adecuada se deposita en primer orden en la persona inculpada (gobernada), pues existe una presunción de que nadie conoce mejor la realidad que quien protagoniza la controversia. Sin embargo, además se reconoce el derecho a recibir asistencia por una parte defensora a su elección, agregando una última hipótesis que es la de gratuidad en dicha defensa. Con ello, queda de manifiesto que dicho principio asciende al grado de protección de las personas intervinientes en todo proceso, pues atiende el riesgo que implicaría dejar únicamente la garantía de contar con una persona defensora sin agregar el calificativo que le otorgue legitimidad. Por esta razón, me referiré a la forma en que las legislaciones laborales han cumplido con la tutela de tan importante principio.

Tenemos que en la primera Ley Federal del Trabajo (1931) se dispuso que las partes podían ser representadas desde la etapa de conciliación, que la personalidad se acreditaría por las personas interesadas ante las Juntas según su competencia, con la copia certificada y debidamente legalizada de las constancias conducentes. En tanto que la personalidad de alguna persona

11 Sentencia recaída al Amparo Directo en Revisión 26/2019, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ponente: Norma Lucía Piña Hernández, resuelto por mayoría de cuatro votos el 20 de mayo de 2020. Disponible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2020-05/ADR-26-2019-200508.pdf (fecha de última consulta 28/11/23).

litigante podía tenerse por acreditada sin sujetarse al derecho común, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegara al conocimiento de que efectivamente representaba a la persona interesada.

Cabe mencionar que en esa ley se dedicó un capítulo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el que se estableció que su objeto sería representar o asesorar a las personas trabajadoras o sindicatos formados por las mismas, siempre que lo solicitaran en las diferencias y conflictos que se suscitaran entre ellas y sus partes patronales con motivo del contrato de trabajo. Deberá interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa de las personas trabajadoras y cuidar que la justicia que administraban los tribunales del trabajo sea pronta y expedita. Asimismo, también deberá hacer las gestiones que procedieran en términos de la ley para que los acuerdos y resoluciones se dicten dentro de los plazos legales correspondientes.[12]

En la ley de 1970 también se dispone un capítulo a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) con las mismas funciones que se refirieron en la ley abrogada de 1931 y se especifica en su artículo 709 que la forma en que se acreditaría la personalidad de quienes comparecieran como representantes de partes trabajadoras, patronales y organizaciones sindicales sería mediante poder ante las Juntas para que fuesen representados ante cualquier autoridad del trabajo, lo cual quedaría acreditado con la copia certificada correspondiente.

Además, se señaló que las Juntas podían tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes sin sujetarse a las normas legales, siempre y cuando con los documentos exhibidos se llegara al convencimiento de que efectivamente se representara a la parte interesada.[13]

En el año de 1980 se reformó la Ley Federal del Trabajo y se establecieron disposiciones sobre la representación en el capítulo de capacidad y personalidad, señalándose que las partes podrían comparecer al juicio en forma directa o por conducto de la persona apoderada legalmente autorizada.

Además, la persona apoderada de una persona física debía acreditar mediante poder notarial o carta poder firmada por la parte otorgante y ante dos testigos sin necesidad de ratificarse ante la Junta y cuando actuara como representante legal de una persona moral debía exhibir el testimonio notarial respectivo. Por último, cuando la parte compareciente actuara como apoderada de la moral podía acreditar la personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada, ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder estuviera legalmente autorizada para ello.

En el año 2012 se reformó la Ley Federal del Trabajo que trajo importantes modificaciones en el tema de la representación, y para garantizar una adecuada defensa, la persona legisladora dispuso lo siguiente:

12 Ley Federal del Trabajo de 28 de agosto de 1931. México, artículos 407, 408 y 459. Disponible en: https:// legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=ZjujyqyrtT96VrJeY7TvcvITRwUyu4cwjADcBdoV3kG4TfAygkKW9VVIgN-zxqlusX (fecha de última consulta 28/11/23).

13 Ley Federal del Trabajo de 01 de abril de 1970. México. Artículos 530 a 539 y 709. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70 (fecha de última consulta 02/05/2022).

> Artículo 692. [...]
> [...]
> I. [...]
> II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de estas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Solo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero estas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna.[14]

De esta forma, se impuso la obligación de acreditar ser personas abogadas o licenciadas en Derecho de quienes representaran a las partes en un procedimiento laboral. Este cambio implicó la profesionalización por parte de las personas abogadas postulantes dejando atrás las disposiciones que permitían que cualquier persona pudiera tener la representación legal de las partes y que provocaba, en muchos casos, la violación a sus derechos. De ahí la necesidad de frenar que se llevaran juicios por personas que no son peritas en Derecho, pues evidentemente desencadena múltiples situaciones que a la postre, generan una inadecuada defensa.

Desafortunadamente el sistema no cumplió su cometido, pues las malas prácticas en el litigio laboral de todas las personas actoras involucradas llevaron a la imperiosa necesidad de romper con el sistema existente y dar pie a un nuevo paradigma.

Para ello se generaron múltiples reflexiones sobre la problemática que enfrentaba en ese momento la justicia en el país. Se llevó a cabo un foro de consulta en el que se analizó exhaustivamente el sistema mexicano y se llevaron a importantes propuestas y recomendaciones para cumplir con el derecho de acceso a la justicia. Fueron los llamados Diálogos por la Justicia Cotidiana,[15] en el que participaron los diversos sectores: de investigación, de la sociedad civil, del litigio, de la academia y de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, entre otros; identificándose en lo relativo a la materia laboral, vicios en el patrocinio legal, abuso de pruebas, falta de previsión en la ley de requisitos que garantizaran la adecuada defensa.

En febrero de 2017, se reformó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la búsqueda de que el procedimiento laboral cumpliera con los estándares nacionales e internacionales, ubicando dentro de ellos, la defensa adecuada. De ahí la importancia de reflexionar sobre el papel que debe desempeñarse en los nuevos tribunales, a efecto de cumplir tan importante mandato.

El 1o de mayo de 2019 se publicó la nueva Ley Federal del Trabajo en el *Diario Oficial de la Federación* modificando sustancialmente el sistema de justicia laboral y, en cuanto al tema que nos ocupa, se tuteló el derecho a una defensa adecuada de la siguiente forma:

En primer orden, en el capítulo dedicado a la PROFEDET se establecen sus funciones de las cuales existe similitud a las que disponían las leyes de 1931 y 1970. Sin embargo, se adiciona lo relativo al auxilio a los Centros de Conciliación en otorgar información y orientación a las personas trabajadoras

14 Ley Federal del Trabajo, México, Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación*, 30/11/2012.

15 *Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones*. Disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf (fecha de última consulta 28/11/23).

que acudan a esa instancia y en las audiencias de conciliación a las personas que lo soliciten. Por otro lado, la parte patronal debe asistir personalmente o por conducto de representante con facultades para obligarse en su nombre. Además, se profesionalizó al personal de esa entidad señalándose como requisito para ser persona procuradora auxiliar, el tener título de abogada o licenciada en Derecho y haber obtenido la patente para ejercer la profesión.[16]

Como parte del nuevo procedimiento laboral se destaca, desde la etapa prejudicial o conciliatoria, llevada a cabo por los Centros de Conciliación, que la parte trabajadora solicitante de esa instancia debe acudir personalmente a la audiencia de conciliación. Además, puede asistir acompañada por una persona de su confianza, pero no se le reconocerá el carácter de apoderada y también podrá ser asistida por una persona licenciada en Derecho, abogada o procuradora de la defensa del trabajo.[17]

Asimismo, en la fase judicial que corre a cargo de los tribunales laborales, la persona legisladora estableció que las partes tienen el derecho a que se les garantice su debida defensa y representación. Por esta razón, pueden ser asistidas por una persona apoderada legal, que deberá ser licenciada en Derecho o abogada titulada con cédula profesional, facultando a las autoridades del trabajo para que, de advertir una manifiesta y sistemática incapacidad técnica de la persona apoderada legal, prevenga a la parte afectada para que designe a otra, contando con tres días naturales para hacerlo. Además, se dispone que tanto las personas trabajadoras como sus beneficiarias tienen derecho a que se les asigne una persona abogada de la PROFEDET o de la Defensoría Pública, que asuma su representación jurídica, destacando así, la encomienda a dos entidades de la tutela de la adecuada defensa.[18]

Este derecho además se salvaguarda para las personas menores trabajadoras, ya que se señala que pueden comparecer al juicio. Sin embargo, en caso de no estar asesorados, el tribunal debe solicitar intervención a la PROFEDET para ese efecto, aunado a que cuando se trate de menores de 16 años, dicha institución les designará un representante sino lo tuvieran.[19]

Para efectos de la caducidad de los procedimientos, se establece que si la parte trabajadora es patrocinada por la Procuraduría del Trabajo se le deberá notificar el acuerdo de que se trata, para que esta intervenga y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción y para que le brinde asesoría legal, en caso de que así lo requiera.[20] Para el caso de muerte de la parte trabajadora, mientras comparecen a juicio sus personas beneficiarias se impone la obligación al tribunal de solicitar a la persona procuradora de la defensa del trabajo que intervenga en el procedimiento y brinde la asesoría correspondiente.[21]

16 Ley Federal del Trabajo. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación*, 1o de mayo de 2019. Disponible en http:/www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm?msclkid=c5e878face6f11ecae043779db41973f (fecha de última consulta 28/11/23).

17 Artículo 684-E de la LFT.

18 Artículo 685 de la LFT.

19 Artículo 691 de la LFT.

20 Artículo 772 de la LFT.

21 Artículo 774 de la LFT.

En cuanto a las reglas para desarrollar la audiencia preliminar, la persona legisladora estableció que las partes deben comparecer personalmente o por conducto de la persona apoderada y, para el caso de hacerlo por su cuenta, deberán contar con la asistencia de una persona licenciada en Derecho o abogada titulada con cédula profesional o pasante de Derecho para garantizar su debida defensa.

Debe señalarse que, como tema novedoso en la ley laboral, se dispone que las personas abogadas, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general, actuaciones notoriamente improcedentes con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio serán apercibidas con una multa que va desde 100 hasta 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización.[22] En este tenor, también se describe un catálogo de cuáles son las actuaciones notoriamente improcedentes para culminar dentro del capítulo de sanciones,[23] con el establecimiento de que a la persona procuradora de la defensa del trabajo, defensora pública o representante de la parte trabajadora es factible imponerle sanción de prisión y multa cuando sin causa justificada se axbstenga de concurrir a dos o más audiencias, así como de no promover en el juicio durante el lapso de tres meses.[24]

En el capítulo de personalidad, capacidad y legitimación, se dispone que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de la persona apoderada legalmente autorizada; deberán ser asistidas por personas abogadas o asesoras legales, sean o no sus apoderadas, que deberán acreditar ser abogadas o licenciadas en Derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente, expedida por autoridad competente para ejercer dicha profesión. Esto se retoma de la ley de 2012, cumpliendo así con el derecho de adecuada defensa.[25]

Finalmente, dentro de los artículos transitorios se prevé que las personas procuradoras auxiliares de la defensa del trabajo que no cuenten con título y cédula profesional cuentan con el término de cinco años para obtenerlo, contado a partir de la fecha en que entre en vigor la reforma.[26]

Todo lo expuesto constituye la base legal del derecho humano a una adecuada defensa. Es evidente que lo anterior se estableció ante la falta de profesionalismo de quienes representan a las partes en el procedimiento laboral. No obstante, también fue a fin de cumplir con la tutela que marcan los instrumentos nacionales e internacionales, en lo relativo a romper con los obstáculos e impedimentos que entorpezcan o restrinjan el acceso a la justicia, mediante la prestación de asistencia a personas que, de otro modo, no podrían pagar una persona abogada ni acceder al sistema judicial laboral.

22 Artículo 48 de la LFT.

23 Artículo 48 Bis de la LFT.

24 Artículo 1005 de la LFT.

25 Artículo 692 de la LFT.

26 Artículo Noveno transitorio de la LFT.

IV. El papel de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y la Defensoría Pública Federal en el nuevo sistema de justicia laboral

Un derecho reconocido por la Corte Interamericana de los Derechos Humanos es el de establecer los mecanismos que garanticen a las personas que así lo requieran, una defensa adecuada y técnica a través de las defensorías públicas, en todas las etapas del proceso. De esta forma, se asegura que se promueva la garantía de acceso a la justicia para las personas que se encuentren en desventaja y de manera gratuita en todo momento.

Me referiré a las dos instituciones cuyo papel es trascendental para cumplir con ese derecho y que, de acuerdo con la reforma del 1o de mayo de 2019 corresponde a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y la Defensoría Pública Federal, que, a través de sus servicios públicos y gratuitos de asistencia jurídica, deben garantizar un acceso efectivo a la justicia como un esquema doble de asistencia jurídica gratuita.

El nuevo sistema laboral se encuentra en implementación y la reforma que lo estableció tuvo implicaciones en diversos marcos normativos, lo que se obtiene del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva.

Lo anterior ha representado que, tratándose del Instituto Federal de la Defensoría Pública (IFDP), se incorpore en su ley la materia laboral con el objeto de garantizar el derecho a la defensa, el acceso a la justicia mediante la orientación, asesoría y representación jurídica,[27] ya que antes no se cubría en derecho del trabajo.

Por su parte la Defensoría también tiene una gran encomienda, pues aun cuando su existencia data desde la LFT de 1931, se enfrenta a un gran reto con el nuevo sistema laboral. Esto es tan cierto que el artículo noveno transitorio del decreto en mención refiere que las personas asesoras que no cuenten con el título y cédula profesional de licenciadas en Derecho, deberán obtenerla dentro de los cinco años siguientes a su publicación.

En los procesos de implementación existen áreas de oportunidad para mejorar y lograr los objetivos planeados, lo que incluso generó que el pasado 2 de mayo de 2022, la PROFEDET y el IFDP suscribieran un convenio de colaboración en materia de derecho laboral,[28] a fin de establecer esquemas integrales para la atención de las personas usuarias y garantizar el derecho a la defensa adecuada.

El acuerdo tiene una vigencia de cuatro años y establece acciones y mecanismos de cooperación para identificar los alcances de competencia, así como los servicios de representación derivados

27 Ley Federal de Defensoría Pública. México, artículo 1º. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* el 28/mayo/1998, última reforma publicada el 07/06/2021.

28 Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, *Suscriben PROFEDET e IFDP convenio de colaboración en materia de derecho laboral.* Disponible en: https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/suscriben-profedet-e-ifdp-convenio-de-colaboracion-en-materia-de-derecho-laboral?tab= (fecha de última consulta 28/11/23).

de la implementación de la reforma. Dicho documento establece que la PROFEDET atenderá a personas usuarias trabajadoras, beneficiarias o sindicatos remitidas por el IFDP que requieran asesoría y representación jurídica laboral en el ámbito federal, a fin de dar solución a los conflictos laborales mediante los procedimientos de mediación y acompañamiento en la conciliación, de ser el caso. Además, participará en la capacitación y actualización de las personas asesoras jurídicas del instituto mediante la impartición de cursos y el intercambio de criterios jurídicos en materia laboral, publicaciones afines a su competencia y cooperación docente.

Por su parte, el IFDP recibirá a las personas canalizadas por la PROFEDET que requieran los servicios de defensa penal o de asesoría jurídica en las materias administrativa, civil, mercantil o fiscal federal, así como aquellas que necesiten representación jurídica laboral. Además, le remitirá los asuntos en los que las personas usuarias estén interesadas en el arreglo de sus conflictos mediante la propuesta de soluciones o, en su caso, acompañamiento en el procedimiento prejudicial de conciliación que se tramite ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. De igual forma, ofrecerá representación jurídica a partes patronales, empleadoras o microempresarias, siempre y cuando cumplan con las condiciones para recibir el servicio, establecidas en las Bases Generales de Organización y Funcionamiento del Instituto.

La PROFEDET atenderá prioritariamente asuntos de prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, guarderías y accidentes de trabajo (IMSS), así como pensiones y demás que se precisan en el anexo técnico del convenio referido; mientras que el IFDP se encargará de asuntos relacionados a despidos y demandas de pago de prestaciones que cuenten con constancia de no conciliación, así como discriminación en el empleo por razones de sexo, raza, religión, origen étnico, condición social, embarazo, acoso y hostigamiento sexual; también proporcionará los servicios de traducción o interpretación de variante lingüística cuando la procuraduría no tenga el servicio, así como de representación jurídica en caso de ser requerida, prestará en la medida de sus cargas de trabajo, los servicios de personal pericial del Área de Ciencias Forenses en sus distintas especialidades, cuando lo solicite.

Lo anterior refleja un gran compromiso de ambas instituciones en generar los acuerdos necesarios para cumplir con la importante encomienda de tutelar la defensa adecuada, en el nuevo sistema de justicia laboral. Sin embargo, el ser persona perita en derecho laboral no es solo una característica o requisito que deban cumplir las instituciones en mención, sino de todas las personas que estamos inmersas en esta materia. Es decir, las personas operadoras jurídicas, litigantes, académicas y conciliadoras, por mencionar algunas, ya que el cambio de sistema es un completo cambio de paradigma que tiene exigencias no solo legales, sino constitucionales y convencionales, por lo que considero que la interacción y capacitación de todas las partes involucradas debe prevalecer en todos los espacios donde se desarrolle tan importante reforma.

V. El tribunal laboral como garante de la defensa jurídica adecuada

Para desarrollar este apartado considero prudente exponer que, en mi desempeño como persona juzgadora en el nuevo sistema de justicia laboral, he enfrentado diversas situaciones que

considero complejas de resolver. Por esta razón, la guía que tengo para hacerlo es la encomienda de garantizar el derecho humano a una defensa adecuada.

Recientemente, en un procedimiento especial donde se exigía la declaración de personas beneficiarias y devolución de las aportaciones que un extinto trabajador realizó al sistema de ahorro para el retiro en las diversas subcuentas se verificó la etapa escrita por la persona secretaria instructora, en la que al imponerse del escrito de demanda, se advirtieron diversas omisiones e irregularidades. Por esta razón, en términos de lo que dispone el artículo 685 de la LFT, previo a admitir la demanda, se requirió para que en el plazo de tres días estas omisiones se subsanaran o aclararan. Este requerimiento se realizó mediante notificación personal y pese a ello, ni el actor ni su apoderado lo desahogaron, por lo que se actuó de conformidad con lo que dispone la propia ley en el sentido de subsanar aquellas de las que se contara con elementos para hacerlo con el material probatorio, que se agregó al escrito de demanda.

Una vez que se emplazó a las partes demandadas se dio vista con las contestaciones y sus anexos al apoderado de la parte actora para ejercer su derecho de réplica. Sin embargo, no lo hizo, por lo que el secretario instructor consideró innecesario conceder el derecho a contrarreplicar y procedió a turnar los autos a la suscrita, a efecto de que procediera en términos de lo que dispone el último párrafo del artículo 873-C de la LFT.

Fijada la fecha para celebrar audiencia preliminar y estando debidamente citadas las partes en la fecha y hora señalados, ingresé a la sala de audiencias y me percaté que no se encontraba el abogado del actor. Entonces, una vez que el secretario instructor dio cuenta de quienes eran las personas que se encontraban presentes, le pregunté al trabajador por su apoderado y me dijo que aún no llegaba, pero que seguro iba en camino. Le comenté la importancia de que su abogado estuviera presente y fuera puntual y además establecí que estábamos frente a un nuevo sistema de justicia laboral e invité a las partes a conciliar. El actor me comentó que en ese momento le había escrito su abogado informándole que estaba muy atrasado, que le llevaría más de una o dos horas en llegar al tribunal.

Fue ahí donde me surgió la primera interrogante: ¿cuál debía ser mi actuar?, pues las reglas que fija el artículo 873-F de la ley laboral establecen que las partes pueden comparecer personalmente o por conducto de sus apoderados, pero que de hacerlo por su cuenta deben estar asistidos por una persona licenciada en Derecho o abogada a fin de garantizar su debida defensa. De ahí que al estar presente solamente el actor no podía desarrollar la audiencia sin que le asistiera un profesionista.

Le expresé tal situación y él me insistió en esperar a su abogado por lo que le señalé que yo advertía un descuido por parte del abogado que lo representaba, pues su demanda no fue completa y no compareció a las etapas de la fase escrita ni a desahogar la prevención de subsanar su demanda ni a ejercer su derecho de réplica, por lo que le dije que mandaría traer a alguien de defensoría para que lo asistiera.

Después de unos minutos un asesor de la defensoría ingresó a la sala de audiencias, y le expresé lo sucedido, por lo que me dijo que requería de un tiempo para imponerse de las actuaciones del expediente laboral y poder asumir la representación del trabajador. Por esta razón, decreté

un receso y al reanudar la audiencia hizo uso de la voz y el actor me insistió en que él quería esperar a su abogado, a lo que le expresé que no existía causa de fuerza mayor que me permitiera suspender la audiencia y cambiarla de fecha, máxime que los apoderados de los entes de seguridad social demandados me solicitaron que continuara con esta.

Le di el uso de la voz al asesor y me dijo que de acuerdo con su normatividad para poder intervenir en el procedimiento y actuar en representación, debía existir la voluntad expresa del actor debiendo para tal efecto revocar el nombramiento del abogado particular, lo que no fue aceptado por el trabajador. Debido a que insistí en señalarle que su abogado mostraba un desinterés sobre su asunto y que yo debía desahogar la audiencia, fue como aceptó que lo representara el asesor de la Defensoría, quien me dijo que solicitaba se difiriera la audiencia, a fin de imponerse debidamente de las actuaciones del juicio laboral, por lo que, con la anuencia de los apoderados de la parte demandada, procedía a señalar nueva fecha para la audiencia preliminar. Lo anterior, me lleva a generar diversas reflexiones, que plantearé como interrogantes y de las que espero dar una respuesta adecuada.

¿Qué es una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del apoderado legal?

En la materia no existe disposición legal que lo conceptualice o describa, ya que la ley se refiere únicamente a que las personas apoderadas deberán ser abogadas o licenciadas en Derecho, por lo que considero debo remitirme a lo que se ha establecido en los instrumentos internacionales. Como previamente he hecho mención, la Corte Interamericana expuso que la defensa técnica debe ser ejercida por un profesional del Derecho, que cumple la función de asesorar a la parte investigada sobre sus deberes y derechos y ejecuta un control crítico y de legalidad en la producción de pruebas.

Lo anterior lo complemento con lo establecido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al determinar en la sentencia que resuelve el amparo directo en revisión 26/2019 ya referido. En esta se establece que para garantizar el derecho a una defensa técnica y adecuada de manera efectiva no basta con el simple nombramiento de una persona profesional en Derecho que asuma la defensa, sino que además esta debe brindar una asesoría técnicamente adecuada, de modo que pueda realizar su defensa de cualquier situación.

Por tanto, en la materia de trabajo, aun cuando no se han construido criterios jurisprudenciales que definan la capacidad técnica de la persona apoderada, considero que no basta con que sea licenciada en Derecho, sino que debe tener conocimientos sobre nuestra área del derecho. Esto pues en los foros mucho se ha dicho sobre que el derecho procesal laboral tiene reglas específicas y propias, de ahí que quien represente a las partes, debe cumplir con esa exigencia profesional.

Con base en lo anterior, estimo que lo establecido por la persona legisladora "manifiesta y sistemática incapacidad técnica" implica que las personas operadoras jurídicas debemos vigilar la actuación de la defensa, en aras de evitar la vulneración a los derechos de la parte justiciable. Es decir, no basta con la designación de una persona licenciada en Derecho o abogada para garantizarlo, sino que debe verificarse que se le proporcione una asistencia real y operativa, independientemente si la defensa recayó en una persona defensora de oficio o particular.

Para considerar una manifiesta y sistemática incapacidad técnica, dependerá de cada caso en concreto el determinarla pues, como se ha expuesto previamente, la propia ley exige que se tutele el derecho del justiciable en cada una de las etapas del nuevo procedimiento laboral, incluso la fase prejudicial. En ese tenor, dependerá de las circunstancias que prevalezcan en cada asunto el calificarla y ponerla en conocimiento de su parte representada.

¿Es facultad exclusiva del tribunal entendido como la persona juzgadora del conocimiento el prevenir a la parte afectada para que designe a otra persona apoderada legal, o también podrá hacerlo la persona secretaria instructora en la fase escrita?

Aun cuando en el artículo 3 Ter de la LFT establece que debe entenderse por tribunal a la persona juzgadora laboral, considero que no existe impedimento para que, al encomendarle el trámite de la fase escrita, la persona secretaria instructora ponga en conocimiento de la parte juzgadora de advertir una manifiesta y sistemática incapacidad de la persona apoderada legal, a efecto de que provea lo conducente en esa etapa del juicio.

Cabe señalar que en el nuevo sistema de justicia laboral, la litis queda definida en la etapa escrita, por lo que es factible que la falta de capacidad técnica de la persona apoderada se advierta en esa fase por la persona secretaria instructora. De ahí que a efecto de cumplir con el principio de celeridad, inmediatez, continuidad, economía y sencillez, una determinación de esa naturaleza tendría que realizarla la parte juzgadora, y por ello, la posibilidad de que la persona instructora le dé cuenta con esa circunstancia y provea lo correspondiente.

En el artículo 873, la LFT dispone que cuando la demanda sea oscura o se advierta alguna irregularidad se le deben señalar los defectos u omisiones, a efecto de prevenir a la parte actora para que los subsane en el término de tres días. De no hacerlo, se procederá en términos de lo establecido en el diverso 685 que implica subsanar con el material probatorio que acompañe a la demanda dichas omisiones o irregularidades y admitirá la demanda.

Esto se complementa con lo que dispone el artículo 685 Bis en el tenor de que las partes tienen derecho a que se garantice su debida defensa y que, para ello, de advertir una manifiesta y sistemática incapacidad técnica de la persona apoderada legal es factible prevenirles para que designen a otra. De ahí que no veo algún impedimento para que ese actuar se verifique en la fase escrita o en cualquier otra etapa del procedimiento.

¿En qué momento se deberá establecer que es manifiesta y sistemática la incapacidad técnica?

En los tópicos que señala la LFT, se estima que no existe un momento determinado para hacer evidente esa falta de capacidad técnica, pues puede ser en cualquier parte del procedimiento.

Ante el diseño del nuevo sistema de justicia laboral que implica la fijación de la litis en la etapa escrita, ese es el momento en el que se exponen las pretensiones y defensas por lo que es factible que sea en esta fase donde se ponga de manifiesto la falta de capacidad técnica en la materia.

De no ser así, tomando en cuenta que la fase escrita es llevada en su generalidad por la persona secretaria instructora, el momento oportuno para hacerlo podría considerarse el auto a que

se refiere el último párrafo del artículo 873-C de la LFT, pues es cuando la parte juzgadora se impone del contenido del expediente laboral y cita a audiencia preliminar, debiendo así, dar el derecho para que se nombre a otra parte defensora.

Tratándose de la audiencia preliminar también es factible que en casos como el que se mencionó anteriormente se haga evidente tanto la falta de capacidad técnica de la persona apoderada de la parte actora como el descuido en asistir a las audiencias. Para lo cual, además de hacerle saber a la parte justiciable de su derecho a cambiar de persona apoderada es factible analizar si se actualiza la conducta a sancionar que prevé en el artículo 1005 de la ley laboral referente a la inasistencia a dos o más audiencias sin causa justificada.

Considero importante mencionar que dependerá mucho de la etapa en la que se advierta la falta de capacidad técnica, que el tribunal actualice la obligación de tutelar el derecho humano en mención, el cual debe ser integral, pues no solo implica la posibilidad de que la parte afectada nombre a una nueva persona apoderada, o de que se le asigne una defensora o defensor de la Procuraduría o Defensoría, sino para que el derecho no ejercitado o inadecuadamente ejercido se subsane con el correspondiente derecho a la contraparte para que haga valer lo que a su derecho importe.

De advertirse en el actuar de la persona apoderada de la parte actora esa falta de capacidad técnica, tendría que dársele la oportunidad de fijar nuevamente sus pretensiones, lo que implicaría darle el uso a la contraparte para oponer las excepciones y defensas que estime pertinentes. O bien, de ser la parte demandada, dar la posibilidad al accionante de manifestar lo que a su interés convenga, siempre salvaguardando, además de la adecuada defensa, el debido proceso.

Estos derechos no solo deben ser salvaguardados por la autoridad ordinaria, sino también por la de amparo, en el caso de que se acuda a la instancia constitucional, pues reitero que se trata de un derecho fundamental que todas las autoridades del país en términos del artículo 1o en correlación con el artículo 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos debemos tutelar.

¿Cuál debe ser el actuar de la autoridad laboral, para el caso de que la parte afectada no designe otra persona apoderada legal dentro del término legal, ante la manifiesta y sistemática incapacidad técnica de la que previamente había designado?

Es factible que en casos como el que expuse en párrafos previos, la parte afectada exprese que no es su deseo cambiar de persona defensora por la incapacidad técnica de su apoderada o apoderado, o bien, que no manifieste nada dentro de los tres días que la persona legisladora le concedió para hacerlo.

Al respecto, aún no se han emitido criterios jurisprudenciales que lo definan. No obstante, considero que tratándose de la parte trabajadora, tal y como lo mandata la LFT en el artículo 685 Bis se debe asignar un abogado de la PROFEDET o del IFDP, que asuma su representación jurídica, en ambos supuestos, ya que una defensa adecuada, cubre dos aspectos: 1) el formal, que consiste en no impedir el ejercicio de ese derecho; y 2) el material, que se constriñe a la asistencia adecuada a través de la parte defensora.

Por esta razón, los órganos jurisdiccionales correspondientes deben tomar las medidas para garantizar que la persona abogada defensora tenga los conocimientos y la capacidad necesarios para

evitar la vulneración del citado derecho en perjuicio de la parte justiciable. Asimismo, dentro del procedimiento el incumplimiento de esos deberes por parte de la parte defensora obliga a la persona juzgadora (como rectora del procedimiento) a evaluar la defensa proporcionada sin que base la designación de una persona letrada en Derecho, debido a que se requiere una asistencia real y operativa independientemente de si la defensa recayó en persona abogada particular o de oficio.

Cito como apoyo el criterio aislado que emitió la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que, si bien se refiere a la materia penal, como he expuesto en el presente, es dable tomarlo como base para la tutela de tan importante derecho fundamental que es la adecuada defensa y cuyo rubro es:

> DEFENSA ADECUADA EN SU VERTIENTE MATERIAL. LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEBEN TOMAR LAS MEDIDAS PARA GARANTIZAR QUE EL ABOGADO DEFENSOR TENGA LOS CONOCIMIENTOS Y LA CAPACIDAD NECESARIOS PARA DEFENDER AL IMPUTADO".[29]

Cabe destacar que el nombrar a una persona defensora pública no rompe con el principio de imparcialidad que debe imperar en la parte juzgadora, pues el derecho de defensa adecuada se garantiza en la medida en que la parte justiciable cuenta con una persona defensora profesional del Derecho. Como apoyo, cito un criterio sostenido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo rubro es "IMPARCIALIDAD JUDICIAL. NO SE VULNERA ESTE PRINCIPIO POR LA DESIGNACIÓN QUE REALICE EL JUEZ DE LA CAUSA, PARA QUE ASISTA JURÍDICAMENTE AL IMPUTADO ANTE LA AUSENCIA DEL DEFENSOR PARTICULAR QUE LO VENÍA REPRESENTANDO".[30]

¿Tendrá alguna prelación la asignación de una persona abogada en cuanto a que la ley estableció que puede ser de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o de la Defensoría Pública para que asuma la representación jurídica?

Considero que no, pues ambas instituciones tienen la encomienda de tutelar el derecho fundamental de asistencia técnica y adecuada y la persona legisladora no estableció expresamente una prelación. Sin embargo, tomando en cuenta los términos del convenio que recientemente celebraron ambas instituciones es factible atender a su contenido y en aras de armonizar la temática de los asuntos que entre ellos se asignaron. De actualizarse en algún asunto la necesidad de nombrarle una persona defensora pública, llamaría a la persona funcionaria que tenga encomendado el rubro respectivo.

¿Qué hacer cuando el procedimiento lo lleve una persona abogada de la Procuraduría o de la Defensoría y no tenga la capacidad técnica para llevar la representación de la parte trabajadora?

Con la reforma a la LFT, se marca un nuevo esquema de tutela al derecho humano de defensa adecuada que involucra a dos instituciones, por lo que si el tribunal llegara a advertir una afectación a ese derecho deberá hacer uso de la facultad que otorga el artículo 782 de la referida ley y ordenar la práctica de cualquier diligencia que impida afectación a los derechos de la parte justiciable.

---

29 Tesis: 1a. CIII/2019 (10a.). *Semanario Judicial de la Federación*. Décima Época, libro 72, tomo I, noviembre de 2019, p.365. Registro digital: 2021098.

30 Tesis: 1a. XVIII/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Décima Época, Tomo II, Libro 26, enero de 2016, p. 969. Registro digital: 2010736.

En ejercicio de esa potestad es factible que si el tribunal advierte una incapacidad técnica manifiesta y sistemática de la persona apoderada y esta pertenece a la PROFEDET, entonces llamará a alguien que pertenezca al IDPF o viceversa. Esto a razón de que en tanto se adquiere la pericia en la materia laboral, es factible que una u otra tenga un desconocimiento sobre las acciones y/o excepciones que existen en la materia, lo que no puede afectar al justiciable, máxime que se está en un proceso de implementación del nuevo sistema.

Dejo en estas últimas líneas, el rubro de un criterio emitido por un Tribunal Colegiado al que dignamente pertenecí y debo gran parte de mi desarrollo profesional. Este criterio configura un precedente que, aun cuando se gestó con disposiciones y bajo el sistema laboral anterior a la reforma legal de 2019, deja de manifiesto la tutela del derecho fundamental a una defensa adecuada en el procedimiento laboral:

> REPRESENTACIÓN EN EL JUICIO LABORAL POR INSTITUCIONES DE DEFENSORÍA PÚBLICA. LA JUNTA DEBE ORDENAR EL DESAHOGO DE LAS DILIGENCIAS QUE ESTIME CONVENIENTES CUANDO EL REPRESENTADO ES UN TRABAJADOR QUE SE UBICA EN UNA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y ADVIERTA UNA DEFENSA DEFICIENTE O FALSA QUE PUDIERA TRASCENDER AL SENTIDO DEL FALLO.[31]

Todo lo anterior, implica un gran reto que se pone de manifiesto en el actuar de estos organismos cuando intervienen en los procedimientos laborales, pues se da el caso que algunas personas defensoras o asesoras no tienen la capacidad técnica necesaria para llevar la defensa de las partes trabajadoras. En estos casos es cuando, como rectora del procedimiento, la persona juzgadora en materia laboral debe cumplir con el mandato del artículo 685 Bis referido y hacérselo saber a la parte representada para que designe a otra apoderada contando con los tres días naturales para hacerlo.

De no hacerlo entonces podrá proceder a nombrarle a una persona funcionaria de una u otra institución para que asuma su representación jurídica, todo ello bajo la salvaguarda de su derecho humano de debida defensa.

VI. Conclusiones

La reforma laboral en nuestro país ha traído cambios sustanciales en los procedimientos que se siguen ante las autoridades del trabajo, lo que involucra el compromiso constitucional de tutelar los derechos fundamentales, sin que escape de ello la defensa jurídica adecuada. Por esta razón, con el presente pretendo generar reflexión en las personas operadoras jurídicas y todas las involucradas en el nuevo sistema de justicia, a fin de establecer estrategias de solución cuando nos enfrentemos a una situación que revele una falta de capacidad en la persona apoderada o defensora de las partes.

Es por ello que las presentes líneas configuran una aspiración legítima para la suscrita sobre exponer las bases teóricas, legales, jurisprudenciales y reales de cómo efectivizar una defensa adecuada en las diversas fases del procedimiento laboral, para que se eleven los estándares de realización de tan importante derecho humano en el nuevo sistema.

31 Tesis: I.16o.T.1 L (11a.), *Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época. Registro digital: 2024471.

Sin duda, se requiere interacción e interrelación de las instituciones, de las personas operadoras jurídicas, de las partes en el procedimiento y de sus representantes para lograr una clara diferencia entre el antes y el después de la reforma laboral. Compromiso que implica el establecimiento de mecanismos para que la parte justiciable ejerza el derecho de defensa jurídica adecuada de manera plena y efectiva como parte del derecho fundamental de debido proceso y acceso a la justicia.

VII. Bibliografía

CABALLERO JUÁREZ, José Antonio, *El debido proceso, una aproximación desde la jurisprudencia latinoamericana*. México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando, *Teoría general del proceso*, 3a. ed., Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires, 2002.

MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*. México, Porrúa, 2021.

Publicaciones electrónicas

Convención Americana sobre Derechos Humanos, *Pacto de San José*. Disponible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/marco_normativo/documeto/2016-11/Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos_Pacto_de_San_Jose_de_Costa_Rica_1.pdf (fecha de última consulta 28/11/23).

Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones, México. Disponible en: http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf (fecha de última consulta 28/11/23).

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, *Suscriben PROFEDET e IFDP convenio de colaboración en materia de derecho laboral*. Disponible en: http://www.gob.mx/profedet/es/articulos/suscriben-profedet-e-ifdp-convenio-de-colaboracion-en-materia-de-derecho-laboral?tab (fecha de última consulta 28/11/23).

Sentencias y resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

Corte IDH, *Caso Ruano Torres y otros vs. El Salvador,* Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 5 de octubre de 2015. Disponible en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_303_esp.pdf (fecha de última consulta 28/11/23).

Corte IDH, *El derecho a la información sobre la asistencia consular en el marco de las garantías del debido proceso legal,* Opinión Consultiva OC-16/99 de 1o de octubre de 1999. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_16_esp.pdf (fecha de última consulta 28/11/23).

Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2000, con voto concurrente del juez Sergio García Ramírez, solicitada por México. Disponible en: http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/3551.pdf (fecha de última consulta 28/11/23).

Tesis del Poder Judicial de la Federación

Tesis: 1a./J. 31/2003, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XVII, junio de 2003, p. 49, Registro digital: 184164.

Tesis: 1a./J. 31/2004, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XIX, mayo de 2004, p. 325. Registro digital: 181578.

Tesis: 1a./J. 23/2006. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XXIII, mayo de 2006, p. 132. Registro digital: 175110.

Tesis: 1a. CCXXVI/2013 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Décima Época, libro 22, tomo I, julio de 2013, p. 554. Registro digital: 2003959.

Tesis: 1a. CIII/2019 (10a.). *Semanario Judicial de la Federación,* Décima Época, libro 72, tomo I, noviembre de 2019, p. 365. Registro digital: 2021098.

Tesis: 1a. XVIII/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Décima Época, libro 26, tomo II, enero de 2016, p. 969, Registro digital 2010736.

Tesis: I.16o.T.1 L (11a.), *Semanario Judicial de la Federación,* Undécima Época, Registro digital 2024471.

Ordenamientos legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo del 1o de abril de 1970. México, artículos 530 a 539 y 709. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70 (fecha de última consulta 02/05/22).

Ley Federal del Trabajo del 28 de agosto de 1931. México, artículos 407, 408 y 459. Disponible en: https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=Zjujyqyrt96VrJeY7TvcvlTRwUyu4cwjADcBdoV3kG4TfAygkKW9VVlgNzxqlusX (fecha de última consulta 28/11/23).

Ley Federal del Trabajo. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 1o de mayo de 2019. Disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm?msclkid=c5e878face6f11ecae043779db41973f (fecha de última consulta 28/11/23).

Ley Federal del Trabajo, México, Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 30/011/2012.

Ley Federal de Defensoría Pública. México, artículo 1º. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* el 28/mayo/1998, última reforma publicada el 07/06/2021.

Visión de las providencias cautelares frente al nuevo sistema de justicia laboral

Lucero Alejandra de Alba Peña*

Resumen: La idea principal es estudiar, con detenimiento, la teoría general de las medidas cautelares y su contenido a la luz de la legislación laboral, a fin de que, una vez comprendidas con los diversos casos presentados en tribunales laborales, sea posible aterrizar las problemáticas con las que nos enfrentamos ante el nuevo sistema de justicia laboral para poder encontrar herramientas que nos auxilien ante estos nuevos retos.

Palabras clave: Personas trabajadoras, mujeres, niñas, niños, personas adolescentes, discriminación, medidas cautelares, nuevo sistema de justicia laboral, derechos humanos laborales, derecho a la salud, embargo, arraigo, medidas conservativas, medidas de tutela anticipada.

Sumario. I. Introducción, **II.** Teoría general de las medidas cautelares, **III.** Providencias cautelares y principios del derecho laboral, **IV.** Reflexiones sobre las providencias cautelares en la Ley Federal del Trabajo, **V.** Conclusiones, **VI.** Bibliografía.

* Doctora en Derecho por la Universidad de Xalapa. Jueza de Distrito adscrita al Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Tlaxcala.

I. Introducción

Se busca comprender los desafíos a los que las personas juzgadoras se enfrentan en la aplicación de las providencias cautelares en el nuevo sistema de justicia laboral y, entendidos estos, proponer herramientas para lograr su efectividad. El desarrollo del tema inicia con el estudio de la teoría general de las medidas cautelares, comprendiendo su origen, características, efectos y requisitos para su otorgamiento. Después, corresponde la exposición de lo que la Ley Federal del Trabajo contempla en su capítulo de providencias cautelares, así como los principios que rigen la materia laboral, para contar con elementos suficientes para que, al aterrizarlo en casos prácticos, podamos cuestionar varios temas, entre ellos, el de la posibilidad de otorgar providencias cautelares distintas a las que establece la ley de la materia; si es necesario dictarlas en un determinado momento del juicio o bien, puede ser en cualquier momento hasta antes del dictado de la sentencia. Asimismo, establecer en qué momento es preferible la resolución del recurso de reconsideración que revise las medidas y si es posible que se dicten de oficio o se encuentran limitadas a que se dicten a petición de parte, dejando abierto el debate a la posibilidad de encontrar nuevas interrogantes a la aplicación de las medidas cautelares en el juicio laboral.

II. Teoría general de las medidas cautelares

Para Héctor Fix-Zamudio, las providencias o medidas cautelares son los instrumentos que pueden dictar las personas juzgadoras, ya sea a solicitud de las partes o de oficio. Su finalidad es conservar la materia del juicio y evitar daños graves e irreparables a las partes y a la sociedad con motivo de la tramitación del proceso, a fin de evitar que se haga inútil la sentencia de fondo y esta logre su eficacia práctica.[1] Por esa razón, diversos autores han afirmado que la institución cautelar es, probablemente, la innovación más profunda para reducir los abusos en los procesos.[2]

1. Origen

Como sostiene Sánchez García,[3] las medidas cautelares nacen como una respuesta procesal a la demora que produce el desarrollo de un procedimiento, con la finalidad de evitar los daños que se puedan producir por esa tardanza y que ello torne infructuosa la sentencia. De ahí que las medidas cautelares tengan su fundamento constitucional en el artículo 17,[4] que establece que todo procedimiento descansa en la idea del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

1 Fix-Zamudio, Héctor, "Medidas cautelares", *Diccionario jurídico mexicano,* Tomo VI L-O, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 1982, pp. 155-156. Disponible en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1173/7.pdf (fecha de última consulta 28/11/23).

2 García de Enterria, Eduardo, *La batalla por las medidas cautelares*, Madrid, Civitas Thomson Reuters, 1992, pp. 19-21.

3 Sánchez García, Carlos Alberto. *La suspensión en el juicio de amparo,* Tirant lo Blanch, Ciudad de México, 2022, p. 31.

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

2. Características

Como el trabajo jurisdiccional no se trata de manera tajante en la aplicación de la ley, para lograr la correcta diligencia de las herramientas jurídicas es necesario comprender las cualidades o circunstancias que la definen. En el caso de las medidas cautelares, son: provisionalidad, revocabilidad, inaudiencia, instrumentalidad, sumariedad y jurisdiccionalidad.

Resulta importante destacar que las características que aquí se analizan corresponden a la herramienta jurídica, esto es, a la providencia precautoria, y no a los elementos del hecho base del reclamo, que coinciden con los requisitos para su otorgamiento: peligro, urgencia y apariencia del buen derecho.

A. Provisionalidad

Al respecto, Calamandrei[5] refiere que esta característica atiende al tiempo que van a durar los efectos de la medida cautelar sobre el derecho objeto de protección en el proceso principal. Este tiempo se encuentra determinado por la duración del propio proceso pues, al efecto, expuso:

> [...] los efectos jurídicos de la misma no solo tienen duración temporal sino que tiene duración limitada a aquel periodo de tiempo que deberá transcurrir entre la emanación de la providencia cautelar y la emanación de otra providencia jurisdiccional, que, en la terminología común, se indica, en contraposición a la clasificación de cautelar con la clasificación de definitiva [...]

Es importante señalar que el hecho de que sean provisionales no debe comprenderse como de duración predeterminada, sino que su duración depende que el proceso sea resuelto.

De igual forma, ese carácter provisional tampoco implica de manera genérica que las medidas no puedan tener un efecto concreto en un momento determinado. Por ejemplo, aquellas que satisfacen el derecho en forma cautelar o aquellas que producen efectos anticipatorios de algunas pretensiones, aunque esa satisfacción anticipada sea provisional hasta en tanto se define la tutela definitiva.

B. Revocabilidad o mutabilidad

Esta característica también puede comprenderse con adjetivos como flexibilidad o mutabilidad, ya que implica que las providencias dictadas en juicio pueden ser modificadas con posterioridad a su dictado en atención a cambios que puedan ocurrir en el transcurso del proceso.

Por esta razón, lo que se decida sobre la providencia cautelar no puede considerarse irreversible, esto es, las medidas deben permitir su modificación frente a situaciones novedosas que se susciten con posterioridad a que hayan sido tomadas, ya que la decisión cautelar no puede tener la fuerza de la cosa juzgada. Dice Proto Pisani: "[...] ninguna resolución cautelar tiene la actitud de establecer una situación inmutable del derecho controvertido[...]"[6]

---

5 Calamandrei, Piero, *Introducción al estudio sistemático de las providencias cautelares*, trad. de Santiago Santis Melendo, Argentina, Editorial Bibliográfica, 1945, pp. 135-137.

6 Proto Pisani, Andrea, *La tutela sumaria en general*, Lima, Palestra, 2014, p. 332.

C. Inaudiencia

La tutela cautelar tiene su fundamento en el artículo 16 Constitucional,[7] pues son decretadas sin audiencia de la contraria; constituye una determinación en la que la audiencia de la otra parte es posterior y, únicamente, se toma en consideración lo planteado y acreditado hasta el momento por la parte actora.[8]

Esta característica de las providencias cautelares tiene su justificación en la necesidad de que los hechos por los cuales se solicita la tutela no sean alterados o, incluso, extinguidos por la contraria; de ahí que, su intervención y posibilidad de defensa sean postergadas. Esto es, no puede haber, en ese momento, bilateralidad, sin embargo, esta se actualizará durante el propio juicio.

D. Instrumentalidad

Siguiendo las ideas de Calamandrei, las medidas cautelares son el "instrumento del instrumento"; es decir, son el instrumento que protege la eficacia de otro instrumento de tutela de los derechos: el proceso. La instrumentalidad lleva a notar que la cautela no tiene un fin por sí misma; surge y sirve para que la resolución definitiva que se dicta en el proceso pueda tener una eficacia práctica.

Sobre esa característica aclara Ortells:

> La tutela cautelar es, respecto al derecho sustancial, una tutela mediata; más que para hacer justicia, sirve para garantizar el eficaz funcionamiento de la justicia.
> [...]
> Efectivamente, estas medidas son inmediatamente instrumentales respecto al derecho que hace valer el actor, que obtiene con ellos una satisfacción provisional, y no instrumentales respecto a la sentencia definitiva que se ordene, a su vez, a producir satisfacción. [9]

Como se refiere, esta característica se explica sobre el derecho y no sobre el proceso; lo anterior implica que la medida no asegura que el proceso llegue a su fin; sino que asegura el derecho que se discute en el juicio.

E. Sumariedad

Es una característica que implica la celeridad en el dictado de la medida, lo que encuentra justificación en la importante necesidad inmediata de proteger el derecho que pueda verse afectado por el tiempo. Por ello, en atención a la finalidad que persiguen las providencias cautelares, no deben implicar mayor trámite y se deben resolver en términos cortos.

F. Jurisdiccionalidad

Entiéndase por esta que, la resolución y ejecución de la medida provisional dictada son potestad del órgano jurisdiccional.

---

7 "Art. 16. Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. En los juicios y procedimientos seguidos en forma de juicio en los que se establezca como regla la oralidad, bastará con que quede constancia de ellos en cualquier medio que dé certeza de su contenido y del cumplimiento de lo previsto en este párrafo".

8 *Ibidem*, p. 325.

9 Ortells Ramos, Manuel, *Las medidas cautelares,* Madrid, La ley, 2000, p. 38.

3. Efectos de las medidas cautelares

A. Conservativos

Esto son los efectos tradicionales de una medida cautelar (medida conservativa), en tanto que, al otorgarla, se deberá ordenar que las cosas se mantengan en el estado que guarden. Esto es, la medida cautelar que se conceda tiene como objetivo evitar que el daño al bien jurídico protegido se ejecute, de manera destacada, cuando tal ejecución pudiere dejar sin materia el juicio ante una irreparabilidad absoluta, es decir, se "conserve" en el estado en que se encuentre.[10]

B. Tutela anticipada

Implica la posibilidad de que la providencia tenga el efecto de restablecer de manera provisional a la parte solicitante en el goce del derecho protegido mientras se dicta sentencia definitiva en el juicio laboral; pero para la concesión de esta, se requiere que sea jurídica y materialmente posible la restitución provisional.[11]

4. Requisitos para su otorgamiento

A. Peligro

Este resulta probablemente el elemento más difícil de comprender, junto con la urgencia, cuando se analiza la procedencia de una providencia cautelar, es por ello que, en el presente, no se analiza este requisito con la conocida denominación de "peligro en la demora", sino únicamente desde la definición de "peligro".

Así, debemos comprender el peligro como una situación que produce una amenaza a un derecho fundamental tutelado por la Constitución. A manera de ejemplo, una trabajadora demanda un despido injustificado y solicita el otorgamiento de la medida cautelar, consistente en que el patrón omita darla de baja del régimen de seguridad social, pues refiere haber sido diagnosticada con glaucoma y que, sin los medicamentos y tratamientos correspondientes, perderá totalmente la vista.[12]

Como se ve, el estudio de la demanda supera la primera grada para la concesión de la medida, pues la situación en la que se encuentra la trabajadora (sin acceso a la seguridad social y diagnosticada con glaucoma) constituye una amenaza para su derecho a la salud visual. Es decir, existe peligro, ya que sin el tratamiento apropiado, el glaucoma puede llevar a la ceguera.

B. Urgencia

No basta que el interés en que se conceda la medida nazca de un estado de peligro y que la providencia invocada tenga la finalidad de prevenir un daño solamente temido. Por el contrario,

10 De Alba de Alba, José Manual, *La apariencia del buen derecho*, México, Editorial Porrúa, 2011, p. 71.

11 *Idem.*

12 Glaucoma Research Foundation, ¿Qué es el glaucoma? Disponible en: https://www.glaucoma.org/es/que-es-el-glaucoma.php (fecha de última consulta 28/11/23).

es preciso que, a causa de la inminencia del peligro, la providencia solicitada tenga carácter de "urgente", en cuanto sea de prever que, si demora su otorgamiento, el "daño temido" se transformaría en un "daño efectivo"; por ello, se entiende que:

> Las medidas cautelares o providencias cautelares son un ... instrumento para poder conservar un derecho o evitar un peligro en la vulneración de un derecho durante la sustanciación de un juicio o procedimiento en el que se pretende la declaración de un juez que determine o confirme, en su caso, la legalidad de ese derecho ejercido.[13]

Siguiendo con el ejemplo de la trabajadora con diagnóstico de glaucoma, que como dijimos constituye un peligro para su salud, resulta que de los propios documentos que anexó la parte actora a su demanda se advierte que, como parte de las prestaciones establecidas en el contrato de trabajo, la patronal contrató a su favor un seguro de gastos médicos privado. Además, dicho seguro fue comprado por dos años y, a la fecha, solo habían transcurrido seis meses.

Por tanto, al momento de la presentación de la demanda y solicitud de la medida, la trabajadora tenía asegurada la asistencia médica por un año seis meses, si bien no por el Instituto Mexicano del Seguro Social, sí por otra aseguradora. De ahí que si el promedio para resolver un asunto en materia laboral ante los tribunales federales es de seis meses, debe concluirse que no existe la urgencia de ordenar una medida que asegure el otorgamiento de servicios médicos y farmacéuticos, pues como se vio, está vigente su seguro privado.

En el caso que se expone existe peligro, pero no urgencia para decretar la medida, en el entendido de que, como ya se vio, una de las características de las medidas cautelares es su mutabilidad. Por esta razón, en el supuesto caso de que el asunto tardara más de un año con seis meses (que como se dijo es la vigencia que al momento de la presentación de la demanda tiene el seguro de gastos médicos privado), procede de nueva cuenta el análisis de la medida.

C. Apariencia del buen derecho

Tomando una definición clásica, la apariencia del buen derecho se entiende como la posibilidad de que el derecho, sobre el cual se alega necesidad de tutela a través del proceso, es probable y es verosímil que exista.[14]

Siguiendo el ejemplo de la trabajadora diagnosticada con glaucoma, una vez superada la primera grada que corresponde a la acreditación del peligro y, en la hipótesis de que no hubiera tenido el seguro médico privado, por tanto, se encontrará también superada la grada de la urgencia. Entonces, estaríamos en la necesidad de analizar si existe una posibilidad de que el derecho que reclama sea protegido por el juicio que se insta.

---

13 Sanz Cárdenas, José Antonio, *Las medidas cautelares en los procedimientos laborales mexicanos. ¿Son suficientes las previstas en la Ley Federal del Trabajo, a partir del actual contexto social?"*, Tesina de Especialidad en Derecho del Trabajo y Justicia Laboral. Instituto de la Judicatura Federal, Escuela Judicial, México, 2019, p. 4.

14 Pérez Gaipo, Julio, *El debido proceso cautelar: nuevas tendencias en la tutela cautelar*, España, Civitas Thomson Reuters, 2018, pp. 84-87.

Así, lo que se requiere como un mínimo para la concesión de la medida es que con los elementos que se tienen hasta este momento, exista la posibilidad de que, efectivamente, la parte demandada tenga el carácter de parte patronal.

III. Providencias cautelares y principios del derecho laboral

1. Principios del derecho del trabajo

Para poder dar lectura a las providencias cautelares en el derecho del trabajo, es necesario hacerlo desde la comprensión de los principios que rigen el nuevo sistema de justicia laboral en México, ya que las providencias deben dictarse siempre en atención al contendido de estos.

Así, como lo ha señalado Sergio Javier Molina Martínez,[15] los principios del derecho laboral deben entenderse como aquellas características que definirán el desarrollo de los actos procesales, así como la propia actuación del órgano jurisdiccional y de las partes.

Tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo, los principios generales de derecho laboral son:

- Publicidad: Resulta el derecho de la ciudadanía de presenciar las audiencias o diligencias durante el proceso, con las excepciones de ley.
- Inmediación: Resulta la obligación de la persona juzgadora de estar en contacto inmediato con las partes del juicio laboral, así como intervenir en toda la fase oral del juicio.
- Oralidad: Con lo que se posibilita que las partes comparezcan ante la autoridad laboral para hacer efectivos sus derechos en forma verbal; lo anterior, sin que se abandone la fase escrita que ahora se encuentra a cargo de las Secretarías de Instrucción.
- Concentración: Lo que debe entenderse como la brevedad o simplificación del procedimiento.
- Celeridad: Pretende la tramitación y resolución con rapidez o prontitud, ello atento al derecho a la tutela expedita, evitando dilaciones innecesarias.
- Sencillez: Resulta la ausencia de formalismos en el procedimiento para las partes.
- Realidad: Implica que la persona juzgadora tendrá ante sí, situaciones de hecho y de derecho que tendrán que valorarse y, obligatoriamente, otorgarles un peso distinto en cada caso concreto.

2. Providencias cautelares en la Ley Federal del Trabajo

En la reforma de 1o de mayo de 2019, en su artículo 857, la Ley Federal del Trabajo amplió el catálogo de providencias cautelares para quedar como explican a continuación.

A. Arraigo

Esta figura consiste en la prohibición de salir del territorio nacional, o de una población determinada, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda y, únicamente, podrá ausentarse del lugar de su residencia, si deja representante legítimo, suficientemente instruido y expensado; como puede verse, los efectos de esta medida son conservativos.

15 Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*. México, Porrúa, 2021, p. 110.

B. Embargo precautorio

El embargo precautorio procede cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento, por existir riesgo de insolvencia; de ahí que, sus efectos también sean conservativos.

C. Abstención de baja de seguridad social de mujeres embarazadas

Se requerirá al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la persona trabajadora embarazada que haya sido despedida, cuando a juicio del tribunal existan indicios suficientes para presumir que fue separada debido a su estado, siempre que se acompañe certificado médico que acredite el embarazo; por ello, se estima se trata de una tutela anticipada.

D. Casos de discriminación y trabajo infantil

Se tomarán las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien, decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten, esto es, goza de efectos de tutela anticipada.

Un ejemplo de esta providencia cautelar se actualiza cuando una niña o niño que labora para una empresa textilera, sufre un riesgo de trabajo que le genera un daño físico; sin embargo, al ser menor de edad, no se encuentra inscrito al seguro social, en este caso, de proceder la medida, esta debe ser para que se le otorguen todos los servicios en especie que ofrece el Instituto de Salud, para evitar que continúe el deterioro en la salud del infante.

IV. Reflexiones sobre las providencias cautelares en la materia laboral

Una vez comprendida la teoría general de las medidas cautelares y las que reconoce la ley laboral mexicana, atendiendo también a los principios que rigen el procedimiento laboral, es factible analizar las lagunas que aún existen sobre las providencias cautelares, para así poder identificar las herramientas que auxilien a obtener la protección de derechos fundamentales buscada.

1. Estudio de las providencias cautelares laborales desde una perspectiva de derechos humanos

Es imperante comprender que los órganos jurisdiccionales laborales deben plantear un sistema para que, al imponerse de litigios, analicen todos los ángulos que lo componen y no solo entenderlo desde la acción demandada y la excepción opuesta, ello para lograr una verdadera protección de derechos humanos, como lo ordena el artículo 1º constitucional.

Esto es, al analizar cualquier asunto con el objeto de cumplir la obligación constitucional de proteger y garantizar los derechos humanos, la persona juzgadora deberá atender a los lineamientos siguientes:[16]

16 De Alba Peña, Lucero Alejandra, *Lineamientos para juzgar con perspectiva de género en la materia laboral en México*, Tesis doctoral, México, Universidad de Xalapa, 2020, p. 222.

- Identificar a los sujetos involucrados y realizar el estudio de interseccionalidad, "contexto individual".
- Reconocer el "contexto social", para establecer cuál de las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, se actualiza en el caso en estudio.
- Distinguir el derecho humano objeto de protección y sus alcances.
- Analizar la litis laboral atendiendo a la acción planteada y a las defensas y excepciones opuestas.
- Aplicar los criterios normativos y doctrinarios, nacionales e internacionales, relativos a la perspectiva de género.

Lo anterior resulta de suma relevancia, pues no será posible la aplicación de instrumentos de ningún tipo, ni tampoco de criterios para ampliar la protección de las providencias cautelares, si no se identifican, en principio, los derechos fundamentales tutelados en el juicio, lo que no debe confundirse con la acción reclamada, pues, como se ha venido refiriendo con el ejemplo de la trabajadora diagnosticada con glaucoma, podemos encontrar que dentro del reclamo de la acción de reinstalación, lo que se ve afectado es el derecho a la salud de la parte trabajadora al haber sido dada de baja del régimen de seguridad social.

De manera que la acción no debe encasillarse a la sola vulneración del derecho al trabajo, sino que su consecuencia, a su vez, perjudicaría otros derechos.

2. Otras providencias cautelares aplicables en el derecho laboral

A. Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

En dicho ordenamiento se prevén como providencias cautelares, las órdenes de protección que refiere deberán otorgarse de oficio o a petición de parte, por los órganos jurisdiccionales competentes, en el momento en que tengan conocimiento del hecho de violencia presuntamente constitutivo de un delito o infracción, que ponga en riesgo la integridad, la libertad o la vida de las mujeres o niñas, evitando en todo momento que la persona agresora, directamente o a través de algún tercero, tenga contacto de cualquier tipo o medio con la víctima.

Con fundamento en dicha normativa, tratándose de un caso de acoso laboral, es posible el otorgamiento de providencias cautelares como la reubicación de la víctima a un área en la cual no esté en contacto con su agresor.

Imaginemos una trabajadora que demanda la reinstalación y, en los hechos de su demanda, refiere que su jefa directa la acosaba laboralmente y que la obligaba a trabajar violentándola físicamente, pues ponía unas tijeras en su cara para que continuara laborando contra su voluntad, al contestar la demanda, el patrón niega el despido y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando. Como puede observarse, es evidente que, de proceder la reinstalación ofrecida, esta debe realizarse con una providencia cautelar que proteja a la trabajadora de su agresora.[17]

17 Tesis: I.11o.T.82 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Libro 4, Tomo V, Agosto de 2021, página 4878. Registro digital: 2023405, de rubro: "MOBBING O ACOSO LABORAL. ANTE UNA DEMANDA POR ESA CONDUCTA, LA JUNTA ESTÁ FACULTADA PARA PROVEER, EN LA VÍA INCIDENTAL, LAS MEDIDAS CAUTELARES QUE GARANTICEN LAS PRERROGATIVAS ELEMENTALES EN FAVOR DEL TRABAJADOR."

Además, esta medida, consistente en la reubicación de la trabajadora lejos de su agresora, podrá decretarse de oficio y en cualquier momento del juicio, temas que se abordarán más adelante.

B. De respeto a los derechos fundamentales

El artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo refiere un catálogo de providencias cautelares; sin embargo, no deben comprenderse de manera limitativa, sino enunciativa, ya que solo así se cumple con la obligación que establece el artículo 1o constitucional a cargo de las autoridades jurisdiccionales de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Por ello, se entiende que las medidas cautelares emitidas por órganos jurisdiccionales deben proteger los derechos humanos que se encuentran en riesgo de daño irreparable, como el derecho a la vida, a la salud, al libre desarrollo de la personalidad, la integridad personal, la propiedad, la libertad de expresión, entre otros.[18]

Como lo señala Sánchez García: "La idea de una tutela diferenciada implica que cada una de sus manifestaciones debe responder, de modo diverso, en atención a las necesidades de protección de los derechos objeto del proceso."[19]

Esto es, se debe comprender que la tutela cautelar es una tutela diferenciada y que, por ello, se ve obligada a adaptarse a lo que requiere el derecho fundamental que se protege y que resulta el objeto del juicio;[20] de ahí la necesidad de establecer que no debemos circunscribirnos a aquellos términos legales que definan determinados tipos de medidas, sino que debe ampliarse el espectro de protección a aquellos casos que no se encuentran definidos pero que reúnan las características idóneas para ser objetos de protección a través de una medida cautelar, incluso su aplicación de manera analógica.

a) Derecho a la protección de la salud

En principio, debe destacarse que el derecho a la protección de la salud implica que las personas tienen el derecho de obtener prestaciones que sean oportunas, profesionales, idóneas y responsables.[21]

Para ilustrar este punto, se trae como hipótesis a una trabajadora, que refiere laboró para la moral demandada por más de 15 años y, para acreditarlo, exhibe recibos de pago, de los que se desprenden las deducciones para el pago de seguridad social, también ofrece su número de seguridad social, entre otras pruebas.

---

18 Aportes para mejorar el sistema interamericano de derechos humanos: Análisis comparado de la práctica de los órganos de derechos humanos con respecto a las medidas cautelares. BerkeleyLaw University of California. International Human Rights Law Clinic. Centro por la Justicia y el Derecho Internacional Buenos Aires. Cejil 2013. Disponible en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5781/3.pdf, pág 8, (fecha de última consulta 28/11/23).

19 Sánchez García, Carlos Alberto, *op cit*, nota 3, p. 48.

20 *Ibidem*, p. 52.

21 CNDH, Derecho a la salud. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/derecho-la-salud-0#:~:text=Toda%20persona%20tiene%20derecho%20a,%2C%20profesionales%2C%20id%C3%B3neas%20y%20responsables (fecha de última consulta 28/11/23).

Como acción principal, la parte actora reclama la reinstalación a su puesto de trabajo con motivo del despido injustificado del que aduce fue objeto, pues narra en los hechos de la demanda que fue despedida en términos del artículo 47, fracción X de la Ley Federal del Trabajo por tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días; sin embargo, sostiene que si bien faltó a su trabajo, ello fue con motivo de las quimioterapias que ha estado recibiendo por su tratamiento contra el cáncer y que desconoce por qué razón el patrón no consideró como válidos los documentos que le expidió el instituto como justificante.

Se puede advertir que, en el momento de la presentación de la demanda con motivo del despido, la trabajadora será dada de baja, o bien, ya no se encuentra activa ante el instituto de seguridad social, lo que implica que no esté recibiendo el tratamiento contra el cáncer. Como se ve, es un tema que no puede esperar a que se resuelva la sentencia definitiva, pues implicaría un riesgo de daño irreparable a su salud.

Hasta este momento, podríamos superar las tres gradas para el otorgamiento de la medida cautelar: peligro, urgencia y apariencia; sin embargo, la trabajadora jamás refirió encontrarse en la hipótesis que contempla la fracción IV, del artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, no señaló actos de discriminación, de ahí que no proceda el otorgamiento de una providencia cautelar en términos de la ley en cita, sino realizando una interpretación extensiva y progresiva del referido numeral, para que, por ejemplo, con la finalidad de respetar y garantizar el derecho a la salud, dictar una providencia para el efecto de requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social a la parte actora, para que pueda continuar su tratamiento médico.

B) Derecho a la alimentación

Los alimentos en el ámbito jurídico implican comida, vestido, vivienda, educación, asistencia médica y todo aquello que sea necesario para satisfacer las necesidades de desarrollo, dignidad y calidad de una persona con quien se tiene obligación de proveerlos.

Al respecto, se presentó una demanda en la que una persona, por sí y en representación de sus hijos menores de edad, solicitó decretar en favor de aquellos una providencia cautelar consistente en el pago provisional de la pensión *post-mortem* derivada del fallecimiento de su padre, a fin de garantizar sus derechos alimentarios y su subsistencia durante el trámite del juicio, en el cual se demandó la declaración de beneficiarios y el otorgamiento de dicha pensión.[22]

En la hipótesis de que hasta este momento se encontraran superadas las tres gradas para el otorgamiento de la medida cautelar, a saber: peligro, urgencia y apariencia; lo cierto es que el artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción IV, únicamente refiere a temas de discriminación y trabajo infantil, que no se actualizan en la hipótesis en estudio, pues la parte actora no señaló actos de discriminación y, los hijos menores de edad acuden a juicio en calidad de beneficiarios, no de trabajadores; de ahí que, no proceda el otorgamiento de una providencia

22 Tesis: X.1o.T.6 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Marzo de 2022. Registro digital: 2024248. "PROVIDENCIAS CAUTELARES EN EL JUICIO LABORAL. LAS JUNTAS ESTÁN FACULTADAS PARA DECRETARLAS, AUN CUANDO SEAN DISTINTAS A LAS PREVISTAS EXPRESAMENTE EN LA LEY, SOBRE TODO SI SE SOLICITAN POR MENORES DE EDAD Y SU OBJETO SE RELACIONA CON SUS DERECHOS ALIMENTARIOS Y SU SUBSISTENCIA (INTERPRETACIÓN EXTENSIVA Y PROGRESIVA DEL ARTÍCULO 857 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SU TEXTO ANTERIOR A LA REFORMA PUBLICADA EN EL *DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN* EL 1 DE MAYO DE 2019)."

cautelar en términos de la ley en cita, pero sí, realizando una interpretación extensiva y progresiva del referido numeral, para que, con la finalidad de respetar y garantizar el derecho a la alimentación, se requiera al patrón el pago provisional de la pensión reclamada.

Por todo lo expuesto se concluye que las medidas cautelares no deben limitarse a las que establece el artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo, sino que deben considerarse tomando en cuenta el derecho objeto de protección del juicio laboral.

3. ¿Cuándo se dictan?

La Ley Federal del Trabajo es muy flexible cuando en su artículo 858 dispone que el arraigo y el embargo podrán ser solicitadas al presentar la demanda, o posteriormente, ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia.

Por otra parte, respecto de las medidas para temas de mujeres embarazadas y temas de discriminación y trabajo infantil, es muy clara al referir que se deberán solicitar al presentar la demanda.

Empero, por lo que hace a temas de discriminación, trabajo infantil, violencia o cualquier acto que afecte un derecho fundamental objeto de protección en el juicio laboral, debe entenderse que estas son susceptibles de dictarse en cualquier tiempo, pues es evidente que pueden ocurrir hechos supervinientes o cambios en el proceso principal.

De no proceder en el sentido indicado, la persona juzgadora no estaría actuando conforme a lo que le ordena el artículo 1o constitucional, que establece que tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

De ahí que, es dable considerar que deben dictarse con la finalidad de lograr su ampliación, mejora o sustitución,[23] o bien, cuando se actualice el hecho generador hasta antes del dictado de la sentencia, lo anterior tal como se refirió en el ejemplo de la trabajadora con diagnóstico de glaucoma, en el que se dijo que aún contaba con un año y seis meses de servicios médicos por aseguradora privada pero, ¿qué pasaría si transcurrido ese tiempo no se dicta la sentencia en el juicio laboral?, ¿sería procedente, de nueva cuenta, el análisis de la medida solicitada?, la respuesta es sí, para salvaguardar su derecho humano a la salud.

Por ello, debe concluirse que para establecer cuándo se puede dictar una providencia cautelar, siempre se deben considerar los elementos específicos del caso concreto.

4. ¿Quién las dicta?

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 857, es clara al referir que será la Secretaría de Instrucción del tribunal laboral quien podrá decretar las providencias cautelares. Lo anterior encuentra su fundamento en el hecho de que estas podrán ser impugnadas mediante el recurso de reconsideración, que se resolverá de plano por la persona juzgadora en la audiencia preliminar.

23 Pérez Fernández Cega, Ydalia, *La suspensión en la controversia constitucional y su interpretación por la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, México, Porrúa, 2006, p. 32.

De ahí que, la persona juzgadora debe ser cautelosa en no dictar la medida, por ejemplo, al decretar la incompetencia del tribunal o, bien, en la etapa de juicio pues, por una parte, dejaría sin recurso a la parte interesada; además, violaría el principio de celeridad que rige al sistema laboral, ya que, aun cuando pudiera ser procedente el amparo indirecto contra la determinación de la persona juzgadora que niega una medida cautelar en el juicio laboral, lo cierto es que ello va en contra de la naturaleza urgente de la propia medida.

5. ¿Quién y cuándo se revisan?

Como ya se mencionó, el recurso de reconsideración se resolverá de plano por la persona juzgadora en la audiencia preliminar. Sin embargo, en atención a la urgencia, que constituye un elemento indispensable para el otorgamiento de la medida, así como a la sumariedad o celeridad que resulta una de las características principales de este instrumento y del propio procedimiento laboral, es evidente que, si una medida negada desde el acuerdo de admisión, se analiza hasta la audiencia preliminar, pierde su efectividad.

De nueva cuenta se trae a consideración el ejemplo de la trabajadora diagnosticada con glaucoma, si en el auto de admisión se le niega la medida cautelar y resulta que el trámite del juicio se retarda por la investigación del domicilio para emplazar al demandado, supongamos seis meses, ese será el tiempo que tarde en celebrarse la audiencia preliminar.

En el referido ejemplo, si se deja la resolución de la reconsideración hasta la audiencia preliminar, la trabajadora habrá tenido más de seis meses sin tratamiento y sin medicamento para su padecimiento, lo que podría haber generado un daño irreversible en la salud de la parte actora y, con ello, resultar infructuosa la determinación sobre la medida.

Es dable concluir que, dependiendo del caso, lo resuelto por la Secretaria de Instrucción en la providencia cautelar, debe ser analizado de plano por la persona juzgadora ante la presentación del recurso y no esperar hasta la audiencia preliminar.

6. ¿Quién las pide?

Con base en lo que dispone el artículo 857 de la ley en estudio, será la parte interesada quien las solicitará; sin embargo, siempre analizando cada caso en concreto, debe considerarse la necesidad de decretar la providencia de oficio.

Pongamos un ejemplo: un trabajador demanda de una persona moral el despido injustificado, las prestaciones accesorias correspondientes, así como diversas autónomas; se ordena el emplazamiento por el tribunal y, una vez desahogadas todas las diligencias, no se logra encontrar al demandado.

En esta hipótesis, el asunto se llevará en rebeldía con una posible condena que difícilmente será ejecutada, pues el patrón no apareció; ello en perjuicio de la propia parte actora quien no logrará una sentencia efectiva y también en perjuicio del orden público, pues es de orden público que los conflictos sociales se resuelvan, así como que el gasto público que se eroga en la tramitación de los juicios realmente tenga un resultado. Un asunto como este ocupará tiempo, dinero y esfuerzo de la maquinaria del Estado y no podrá ejecutarse.

Sin embargo, no es dable la solicitud de la providencia cautelar porque la ley refiere que son a instancia de parte y, en el caso, el actor no la ha solicitado.

No obstante, como se adelantó, con fundamento en el artículo 1º constitucional que establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, en el caso el tribunal laboral, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, en el diverso numeral 17 de la propia Constitución, en el que se encuentra la justicia eficaz pronta y expedita, así como el artículo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos[24] que refiere a las obligaciones del Estado Mexicano; con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la sentencia, de manera oficiosa, la persona juzgadora podría dictar como providencia cautelar el embargo de bienes de la demandada pues, ante la imposibilidad de encontrarla, se presume la posible insolvencia de la demandada.

A los fundamentos anteriores deben sumarse los principios generales del derecho de trabajo, contemplados en la ley de la materia como el principio de realidad, pues este nos lleva a comprender la necesidad del otorgamiento de la medida.

V. Conclusiones

Del estudio de la teoría general de las medidas cautelares y del capítulo correspondiente de la ley de la materia, así como de los principios que rigen el procedimiento, se concretaron varias propuestas con la intención de romper los paradigmas tradicionales de la justicia laboral y, con ello, lograr que el inicio del nuevo sistema tenga como pilares el respeto y protección de los derechos humanos.

Las propuestas son:

- Desde la recepción del escrito de demanda, se debe analizar el asunto con una perspectiva de derechos humanos, entendiendo al sujeto involucrado en su ámbito individual, el contexto social en el que ocurren los hechos; lo que nos llevará a comprender el derecho fundamental afectado, antes de aterrizar al planteamiento de la acción reclamada.
- El artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo debe entenderse como un listado no limitativo de providencias cautelares, ya que podrán dictarse aquellas que sean necesarias dependiendo del derecho fundamental violentado en el caso concreto.
- Las providencias cautelares, sin importar la fracción en que se contemplen, o si se trata de una medida extralegal, pueden solicitarse y dictarse en cualquier momento del juicio.
- La providencia cautelar siempre debe ser dictada por la Secretaría de Instrucción.

24 "Artículo 25. Protección judicial 1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales. 2. Los Estados parte se comprometen: a) a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso; b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso."

- El recurso de reconsideración en contra de la determinación que recaiga a la providencia cautelar, debe ser resuelto de plano por la persona juzgadora con posterioridad a la presentación del recurso y no hasta la celebración de la audiencia preliminar.
- Las providencias pueden dictarse de manera oficiosa y no solo a petición de parte interesada.

Es importante destacar que las propuestas antes referidas no requieren de reforma legislativa para su aplicación pues, como se vio, se cuenta con fundamento constitucional, convencional y con los principios que establece la propia Ley Federal del Trabajo.

En conclusión, las providencias cautelares en materia laboral deben entenderse desde su naturaleza de tutela diferenciada; lo anterior, implica que estas medidas deben analizarse en atención a las características de cada caso concreto, sin formulas rígidas o cuadradas, deben entenderse más como un Jackson Pollock y menos como un Pablo Picasso.

VI. Bibliografía

Libros

DE ALBA DE ALBA, José Manuel, *La apariencia del buen derecho,* México, Editorial Porrúa, 2011.

DE ALBA PEÑA, Lucero Alejandra, *Lineamientos para juzgar con perspectiva de género en la materia laboral en México,* Tesis doctoral, México, Universidad de Xalapa, 2020.

CALAMANDREI, Piero, *Introducción al estudio sistemático de las providencias cautelares,* trad. de Santiago Santis Melendo, Argentina, Editorial Bibliográfica, 1945.

GARCÍA DE ENTERRIA, Eduardo, *La batalla por las medidas cautelares,* Madrid, Civitas Thomson Reuters, 1992.

MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México,* México, Editorial Porrúa, 2021.

ORTELLS RAMOS, Manuel, *Las medidas cautelares,* Madrid, La ley, 2000.

PÉREZ GAIPO, Julio, *El debido proceso cautelar: nuevas tendencias en la tutela cautelar,* España, Civitas Thomson Reuters, 2018.

PÉREZ FERNÁNDEZ CEGA, Ydalia, *La suspensión en la controversia constitucional y su interpretación por la Suprema Corte de Justicia de la Nació*n, México, Editorial Porrúa, 2006.

PROTO PISANI, Andrea, *La tutela sumaria en general,* Lima, Palestra, 2014.

SÁNCHEZ GARCÍA, Carlos Alberto. La suspensión en el juicio de amparo, Tirant lo Blanch, Ciudad de México, 2022.

SANZ CÁRDENAS, José Antonio, Las medidas cautelares en los procedimientos laborales mexicanos. *¿Son suficientes las previstas en la Ley Federal del Trabajo, a partir del actual contexto social?",* Tesina de Especialidad en Derecho del Trabajo y Justicia Laboral. Instituto de la Judicatura Federal, Escuela Judicial, México, 2019.

Publicaciones electrónicas

*Aportes para mejorar el sistema interamericano de derechos humanos: Análisis comparado de la práctica de los órganos de derechos humanos con r*especto a las medidas cautelares. Berkeley Law University of California. International Human Rights Law Clinic. Centro por la Justicia y el Derecho Internacional Buenos Aires. Cejil 2013. Disponible en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5781/3.pdf (fecha de última consulta 28/11/23).

Comisión Nacional de Derechos Humanos, *Derecho a la salud.* Disponible en: https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/derecho-la-salud-0#:~:text=Toda%20persona%20tiene%20derecho%20a,%2C%20profesionales%2C%20id%C3%B3neas%20y%20responsables (fecha de última consulta 28/11/23).

FIX-ZAMUDIO, Héctor, *Diccionario jurídico mexicano,* Tomo VI L-O, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 1982. Disponible en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1173/7.pdf (fecha de última consulta 28/11/23).

Glaucoma Research Foundation, *¿Qué es el glaucoma?* Disponible en: https://www.glaucoma.org/es/que-es-el-glaucoma.php (fecha de última consulta 28/11/23).

Tesis del Poder Judicial de la Federación

Tesis: I.11o.T.82 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Libro 4, Tomo V, Agosto de 2021. Registro digital: 2023405.

Tesis: X.1o.T.6 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Marzo de 2022. Registro digital: 2024248.

Ordenamientos legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf (fecha de última consulta 28/11/23).

Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José de Costa Rica". Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm (fecha de última consulta 28/11/23).

Procedimiento para la determinación de la existencia de la prueba ilícita en materia laboral

Maura Sánchez Cerón*

Resumen: La prueba ilícita se encuentra ampliamente desarrollada en materia penal y tiene por objeto limitar las actuaciones de los fiscales que tienen el monopolio del ejercicio de la acción penal; sin embargo, esta ha permeado otros ámbitos como la materia laboral. El tratar de evidenciar o desvirtuar la calidad de la prueba ilícita en el procedimiento laboral se vuelve problemático, dado que por un lado la persona legisladora no reguló en forma expresa el procedimiento a seguir en este supuesto jurídico; y, por otro, no pueden desconocerse los principios que esta misma estableció a partir de las reformas de mayo de 2019. Son estos principios los que rigen al proceso del derecho del trabajo, tales como los de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, tampoco puede obviarse el derecho de los particulares a probar los hechos sustento de sus acciones, defensas y excepciones.

Palabras clave: Prueba digital, prueba ilícita, instrumento de trabajo, derecho de acción, derecho de contradicción.

Sumario. I. Introducción, **II.** Generalidades del procedimiento laboral, **III.** Prueba ilícita, **IV.** Herramientas o instrumentos de trabajo, **V.** Aplicación del procedimiento incidental para la determinación de la prueba ilícita y su exclusión en el procedimiento laboral, **VI**. Conclusiones, **VII**. Bibliografía.

* Licenciada en Derecho por la Universidad de Guanajuato. Maestra en Derecho Fiscal. Jueza de Distrito adscrita al Tribunal Laboral Federal en Asuntos Individuales en el Estado de San Luis Potosí.

I. Introducción

Los avances tecnológicos le han permitido a las pequeñas y grandes empresas, así como a las personas físicas, brindarle a su personal las herramientas de trabajo de carácter tecnológico necesarias para el desempeño de sus funciones. No obstante, en muchos casos, estas son utilizadas por las partes trabajadoras para cuestiones personales y no para los fines para los que fueron entregados. Cuando se presenta una prueba de esta naturaleza en el procedimiento laboral surge el tema de la ilicitud de la prueba, ya sea de oficio o por invocación de alguna de las partes.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de mayo de 2019 no contempla un procedimiento que permita evidenciar si se está o no en presencia de una herramienta de trabajo para de ahí determinar su ilicitud y, en consecuencia, poder determinar su admisión o desechamiento.

El realizar un análisis de los alcances del nuevo procedimiento laboral y determinar los conceptos de prueba ilícita, derecho de acción, de defensa y de aprobación, así como su regulación constitucional y legal, permitirá hacer una aproximación para la solución de esta problemática jurídica-procesal.

II. Generalidades del procedimiento laboral

1. Principios procesales

El Título 14 de la Ley Federal del Trabajo regula todo lo concerniente al derecho procesal de esta materia. En su capítulo I se determina que en el derecho procesal del trabajo rigen los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Además, este será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.

2. El procedimiento y sus etapas

El referido título regula los diversos procedimientos que pueden tramitarse ante los tribunales: ordinario, especial, conflictos individuales de seguridad social, conflictos colectivos de naturaleza económica y de huelga.

Los diversos procedimientos citados anteriormente tienen una regulación especial en cuanto a los términos que la persona legisladora estableció para cada etapa, en el ordenamiento legal invocado.[1] Sin embargo, conforme a esta legislación, los procedimientos tienen los siguientes actos jurídicos en común con las características que a continuación se precisan:

- Inician con la presentación de la demanda, que deberá contener, entre otros requisitos, la relación de las pruebas que se pretenden rendir en juicio, así como el hecho o los hechos que se intentan demostrar con estas. Las pruebas deberán anexarse a la demanda acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo. En caso de que no se puedan aportar, se deberá señalar el lugar en el que puedan obtenerse y las diligencias cuya práctica se soliciten para tal fin. No se podrán

1 Para mayor ilustración pueden consultarse los anexos que se contienen en la publicación siguiente: Alcalde, Arturo, Villarreal, Alma Ruby y Narcia, Eugenio, *Ley Federal del Trabajo, Reforma 2019 comentada*. México, Porrúa 2020, p. 418-427.

recibir pruebas que no se ofrezcan en la demanda de las cuales la parte actora no hubiera tenido conocimiento al presentar la demanda, así como las conducentes a las objeciones de las pruebas de las demás partes o las que se refieran a la objeción de testigos y las pruebas supervinientes, salvo las que se refieran a hechos relacionados con la réplica. Admitida la demanda, se ordenará emplazar a la parte demandada.

- La contestación deberá ser por escrito; en esta, se ofrecerán pruebas y, en su caso, la parte demandada podrá reconvenir. Destaca de este acto jurídico que es la persona legisladora quien establece la obligación de que la contestación deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos. Además, deberá contener los fundamentos de derecho en que se sustenta las excepciones y las defensas que tuviera a su favor (refiriéndose a todos y cada uno de los hechos sustento de la demandada) y, en su caso, objetar las pruebas ofrecidas por su contraria.

De no cumplirse con lo estipulado se tendrán:

- Como perdidos el derecho de contestación y de ofrecimiento de pruebas.
- Como admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, en caso de existir silencio o evasivas, sin que sea admisible prueba en contrario.
- Las mismas consecuencias si no se presenta la contestación o se formula de manera extemporánea. En esta hipótesis la parte demandada podrá ofrecer pruebas hasta antes de la audiencia preliminar solo para demostrar que: la parte trabajadora no era su parte trabajadora o patronal, que no existió el despido y/o cuando los hechos afirmados por la parte actora no sean ciertos.

Asimismo, se determina que todas las excepciones procesales deberán hacerse valer en este acto jurídico, sin que en caso alguno se suspenda el procedimiento. Las pruebas que podrán admitirse son las documentales y las periciales, salvo el caso de litispendencia y de conexidad, respecto de las cuales también se puede ofrecer la inspección de autos:

- Una vez que se tenga la contestación a la demanda y las pruebas se correrá traslado a la parte actora del juicio, con el fin de que objete las pruebas de la contraria, formule su réplica y en su caso ofrezca pruebas en torno a dichas objeciones y réplica. Asimismo, se podrá ampliar la demanda en caso de que en la referida contestación se hagan valer hechos novedosos, siendo estos hechos de los que la parte actora no tuviera conocimiento al presentar la demanda.
- A su vez, con el escrito de réplica y sus anexos se correrá traslado a la parte demandada para que formule contrarréplica por escrito y en su caso objete las pruebas ofrecidas en réplica. En caso de ofrecer pruebas, se deberá correr traslado de estas a la parte actora para que pueda manifestarse en torno a ellas.
- Audiencia preliminar: Una vez concluidos los actos procesales previamente reseñados se fijará dicha audiencia, que consta de las siguientes etapas:
    - Depuración: En esta etapa se depura el procedimiento, se resuelven las excepciones dilatorias planteadas por las partes y el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones de la persona secretaria instructora.
    - Hechos no controvertidos.
    - Admisión o desechamiento de las pruebas ofrecidas por las partes. Se puntualiza que en esta etapa la persona juzgadora tiene la obligación de ordenar la prepara-

ción de las pruebas, a excepción de aquellas que queden a cargo de las partes, razón por que la audiencia de juicio no puede diferirse por esta causa, salvo caso fortuito o fuerza mayor. No obstante, de forma excepcional se podrá señalar otra fecha para el desahogo en juicio de dichas pruebas.

- Citación a la audiencia de juicio.

- La audiencia de juicio consta de tres etapas:
  - Desahogo de pruebas.
  - Alegatos.
  - Sentencia.

Si bien la conciliación no es una etapa del procedimiento judicial, pues no está expresamente regulada como tal, en el segundo párrafo del numeral 873-K de la ley de la materia la persona legisladora resalta que la vía privilegiada para la solución de conflictos de carácter laboral es la conciliación. Por esta razón, insta a la persona juzgadora para que en todo momento la fomente, siendo este el motivo por el que, en la práctica, se exhorta a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio previo al inicio de las etapas de las audiencias antes precisadas.

En la fase escrita, las partes tienen la oportunidad de ofrecer pruebas, mismas que, para su admisión, deben estar referidas a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes. En caso de que las pruebas no cuenten con esta característica o resulten inútiles o intrascendentes serán desechadas.

El derecho probatorio tiene por finalidad influir en el ánimo de la persona juzgadora al momento de dictar sentencia, pues es en esta etapa en la que se le otorga valor a las pruebas admitidas y desahogadas en el procedimiento.

Es de este modo como se inicia el juicio con la presentación de la demanda y es en este momento en el que se hace patente el derecho de acción. En este derecho se hacen valer otros, como el derecho de probar y alegar. En contrapartida, tenemos el derecho de contradicción que es el que tiene la parte demandada dentro de un proceso para hacer valer la defensa de sus intereses y manifestar su oposición a la pretensión y al derecho material intentado por la parte pretensora, garantizando con ello el derecho de audiencia.[2]

Desde esa perspectiva, tanto la parte actora como la parte demandada tienen, respectivamente, el derecho a ofrecer las pruebas de su intención tendientes a acreditar los hechos sustento de la demanda, así como las objeciones, defensas y excepciones. Sin embargo, a esa posibilidad de probanza ha surgido una limitante constitucional, que es la prueba ilícita. Dicha prueba será desarrollada en el siguiente apartado y de actualizarse obliga a la exclusión de la prueba por parte de la persona juzgadora.

2 Contreras Bustamante, Raúl *et al.*, *Diccionario jurídico*, México, Tirant lo Blanch, p. 665.

III. Prueba ilícita

1. Prueba

A. Concepto

En sentido estricto, en el ámbito jurídico la prueba es el medio para obtener el cercioramiento de la persona juzgadora acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. Es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresados por las partes.[3]

Sin embargo, en sentido amplio es todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, la parte tercera y la juzgadora, con el objeto de obtener el cercioramiento judicial sobre los hechos. No obstante, se precisa que se suelen denominar pruebas a los medios, instrumentos y conductas humanas, con los cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones del hecho (pericial, testimonial, confesional, etcétera).[4]

B. Objeto de la prueba

Atento a las acepciones referidas, el objeto de la prueba lo constituyen los hechos sobre los cuales versa esta, es decir, lo que se pretende probar.

C. Carga de la prueba

Es la atribución impuesta por la ley para que cada una de las partes proponga y proporcionen los medios de prueba que confirmen sus propias afirmaciones de hecho. En torno a este tema en materia laboral, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado lo siguiente:

> Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no solo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada.[5]

3 Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario jurídico mexicano*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Porrúa, tomo P-Z, 2016, p. 3123.

4 *Idem.*

5 Tesis: 2a. LX/2002, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.* Novena Época, tomo XV, mayo de 2002, p. 300. Registro digital: 186996.

D. Medios de prueba

Las personas doctrinistas los definen como los instrumentos con los cuales se trata de lograr el cercioramiento de las afirmaciones de hecho. Por su parte, la Primera Sala del Alto Tribunal ha señalado que los medios de prueba son las actuaciones judiciales a través de las cuales las fuentes de prueba se incorporan al proceso, y cuando ello ocurre, dejan de pertenecer a las partes, pues se aprueba para el proceso. Según lo establece el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo en virtud del principio de adquisición procesal, cualquiera de estas, o incluso la persona juzgadora puede prevalerse de ellas.[6]

En materia laboral son admisibles todas las pruebas que no sean contrarias a la moral o al derecho. El numeral 776, fracción VIII de la ley de la materia establece como medios de prueba: las fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y video, las distintas tecnologías de la información y comunicación tales como: sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña, y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Los medios de prueba antes precisados han sido denominados en forma genérica como pruebas digitales, que se entienden como aquellas que se ofrecen y se rinden mediante cualquier medio o artificio técnico desarrollado a la luz de las nuevas tecnologías. Más aún van desde el correo o telégrafo (pasando por el teléfono alámbrico o móvil) hasta las comunicaciones que se producen mediante sistemas de correo electrónico, mensajería sincrónica (chat), en tiempo real, o instantánea asincrónica, intercambio de archivos en línea y redes sociales.[7]

E. Sistemas de aprobación probatoria

- Mixto: Combina la prueba tasada con la libre apreciación.
- Intermedio: Sigue los parámetros del mixto, aunque difiere en el hecho de que cuando se forme una convicción distinta a la que se obtendría siguiendo las reglas de la prueba tasada, le permite a la persona juzgadora apartarse de estas y basarse exclusivamente en su propia convicción, con el deber de motivar cuidadosamente su valoración personal.
- De libre apreciación: La persona juzgadora tiene el deber de motivar su decisión respecto a cada uno de los medios de prueba.
- De íntima convicción: Se establece primordialmente para el jurado, pues conlleva el de libre apreciación, pero sin el deber de motivarla.

En el numeral 841, la Ley Federal del Trabajo acoge el sistema de libre apreciación al señalar que las sentencias se dictarán verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas. Los tribunales laborales tendrán la única obligación de estudiar pormenorizadamente las pruebas rendidas efectuado su valoración y expresando los motivos, así como los fundamentos legales en que se apoyan.

6 Tesis: 1a. CCCXCVII/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.* Décima Época, libro XII, tomo I, noviembre de 2014, p. 718. Registro digital: 2007985, de rubro: "FUENTES DE LA PRUEBA Y MEDIOS DE PRUEBA. SU DISTINCIÓN PARA EFECTOS DE SU VALORACIÓN POR EL JUZGADOR".

7 Contreras Bustamante, Raúl, *et al., op. cit.* Nota 2, p. 1481.

Definido lo anterior se procede a desarrollar lo que se debe entender por prueba ilícita.

2. Prueba ilícita

A. Concepto

En principio debe precisarse que su acepción se encuentra acuñada y desarrollada principalmente en el derecho procesal penal. Se dice que la licitud supone que toda prueba debe obtenerse y practicarse con respeto a los derechos fundamentales, por lo que, si se incumplen, entonces, se está en presencia de una prueba ilícita.

En esencia, el artículo 264[8] del Código Nacional de Procedimientos Penales señala a esta prueba como aquella que se obtiene vulnerando los derechos fundamentales aunque en la legislación laboral mexicana no existe esta definición ni este tipo de prueba. No obstante, con base en los elementos que se reseñaron anteriormente podemos precisar que la prueba ilícita en materia laboral es aquella que se adquiere comprometiendo una norma o principio constitucional.

B. Regulación constitucional

El artículo 16, párrafos decimosegundo y decimotercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, determina lo siguiente:

> Las comunicaciones privadas son inviolables. La ley sancionará penalmente cualquier acto que atente contra la libertad y privacía de las mismas, excepto cuando sean aportadas de forma voluntaria por alguno de los particulares que participen en ellas. El juez valorará el alcance de estas, siempre y cuando contengan información relacionada con la comisión de un delito. En ningún caso se admitirán comunicaciones que violen el deber de confidencialidad que establezca la ley.
>
> Exclusivamente la autoridad judicial federal, a petición de la autoridad federal que faculte la ley o del titular del Ministerio Público de la entidad federativa correspondiente, podrá autorizar la intervención de cualquier comunicación privada. Para ello, la autoridad competente deberá fundar y motivar las causas legales de la solicitud, expresando además, el tipo de intervención, los sujetos de la misma y su duración. La autoridad judicial federal no podrá otorgar estas autorizaciones cuando se trate de materias de carácter electoral, fiscal, mercantil, civil, laboral o administrativo, ni en el caso de las comunicaciones del detenido con su defensor.

Del precepto constitucional transcrito se advierte la creación de un derecho constitucional a favor de la ciudadanía concerniente a las comunicaciones privadas, por lo que su protección en la Carta Magna constituye una garantía de ese derecho. Derivado de ello, en caso de que se intervenga una comunicación privada (es decir, sin autorización judicial) cualquier prueba que se extraiga o derive de esta es considerada como ilícita, por lo cual no tiene valor jurídico alguno. De esta forma, las comunicaciones resultan protegidas con independencia de su contenido.

8 Se considera prueba ilícita cualquier dato o prueba obtenidos con violación de los derechos fundamentales, lo que será motivo de exclusión o nulidad. Las partes harán valer la nulidad del medio de prueba en cualquier etapa del proceso y la persona juzgadora o tribunal deberá pronunciarse al respecto.

Conforme al último párrafo transcrito se entiende que es facultad exclusiva de la autoridad judicial federal, y a petición de la autoridad federal, que faculte la ley o del titular del Ministerio Público de la entidad federativa correspondiente, quien podrá autorizar la intervención de cualquier comunicación privada. Para ello, la autoridad competente deberá fundar y motivar las causas legales de su solicitud expresando el tipo de intervención, los sujetos de la misma y su duración.

Todas las formas existentes de comunicación y las que son fruto de la evolución tecnológica deberán ser protegidas por el derecho fundamental a su inviolabilidad. Así lo estableció la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con respecto a los teléfonos móviles en los que se guarda información tanto clasificada como privada. De ahí que el ámbito de protección del derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas se extienda a los datos almacenados en tal dispositivo; ya sea en forma de texto, audio, imagen o video.[9]

Existe una gran diferencia entre el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones y el derecho a la inviolabilidad de la intimidad. El primero se debe entender como aquel que se da respecto a cualquier comunicación privada con independencia de su contenido. Asimismo, se configura su vulneración cuando se escucha, graba, almacena, lee o registra algún contenido sin el consentimiento de las partes o de la autoridad judicial. Por el contrario, la vulneración del derecho a la intimidad solo puede constatarse acudiendo al contenido de aquello de lo que se predica su pertenencia al ámbito íntimo o privado.[10] Es decir, debe analizarse y clasificarse como tal a efecto de determinar su violación; extremo que no se exige tratándose de aquel.

La porción constitucional transcrita pone en evidencia la existencia de dos hipótesis para considerar que no se da violación al referido derecho, a saber:

- Cuando una de las partes participantes de la comunicación lo aporte al juicio de manera voluntaria.
- Por autorización judicial federal.

Respecto a la señalada en último término, se tiene que el propio precepto constitucional prohíbe a la autoridad federal la emisión de dicha autorización tratándose de las materias electoral, fiscal, mercantil, civil, laboral o administrativa; en materia penal, solo con respecto a las comunicaciones de la persona detenida con su parte defensora.

C. Correo electrónico

De las diversas pruebas digitales citadas en el presente la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado, específicamente, en torno al correo electrónico en los siguientes términos:

> DERECHO A LA INVIOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS. MOMENTO EN EL CUAL SE CONSIDERA INTERCEPTADO UN CORREO ELECTRÓNICO. El correo electrónico se ha asemejado al correo postal, para efectos de su regulación y protección en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, es necesario identificar sus peculiaridades a fin de estar en condiciones de deter-

9 Jurisprudencia 1a./J. 115/2012 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Décima Época, libro XVII, tomo 1, febrero de 2013, p. 431. Registro digital: 2002741.

10 Tesis: 1a. CLIII/2011, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXXIV, agosto de 2011, p. 221. Registro digital: 161334.

> minar cuándo se produce una violación a una comunicación privada entablada por este medio. A los efectos que nos ocupan, el correo electrónico se configura como un sistema de comunicación electrónica virtual, en la que el mensaje en cuestión se envía a un "servidor", que se encarga de "enrutar" o guardar los códigos respectivos, para que el usuario los lea cuando utilice su operador de cuenta o correo. La utilización del correo electrónico se encuentra supeditada a una serie de pasos determinados por cada servidor comercial. Así, es necesario acceder a la página general del servidor en cuestión, donde se radican todos los mensajes de la cuenta de correo contratada por el titular. Esta página suele estar compuesta por dos elementos: el nombre de usuario (dirección de correo electrónico del usuario o *login*) y la contraseña (*password*). De vital importancia resulta la contraseña, ya que esta es la llave personal con la que cuenta el usuario para impedir que terceros puedan identificarla y acceder a la cuenta personal del usuario. La existencia de esa clave personal de seguridad que tiene todo correo electrónico, lo reviste de un contenido privado y por lo tanto investido de todas las garantías derivadas de la protección de las comunicaciones privadas y la intimidad. En esta lógica, se entenderá que un correo electrónico ha sido interceptado cuando —sin autorización judicial o del titular de la cuenta—, se ha violado el *password* o clave de seguridad. Es en ese momento, y sin necesidad de analizar el contenido de los correos electrónicos, cuando se consuma la violación al derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas. No sobra señalar, que si bien es cierto que un individuo puede autorizar a otras personas para acceder a su cuenta —a través del otorgamiento de la respectiva clave de seguridad—, dicha autorización es revocable en cualquier momento y no requiere formalidad alguna. Asimismo, salvo prueba en contrario, toda comunicación siempre es privada, salvo que uno de los intervinientes advierta lo contrario, o bien, cuando de las circunstancias que rodean a la comunicación no quepa duda sobre el carácter público de aquella.[11] (Lo subrayado es propio).

Así, la prueba ilícita torna ineficaces los actos que se celebran en el proceso y que se relacionan con la probanza que se haya obtenido de manera ilegal, pues trae vinculada la privación de los efectos imputados a los actos procesales que adolecen de algún vicio en sus elementos esenciales y que, por ello, carecen de aptitud para cumplir el fin al que se hallan destinado.

En tales consideraciones, si la jueza o el juez advierte algún supuesto de ilicitud o las partes lo hacen valer acreditándose, tal extremo deberá pronunciarse impidiendo la admisión de la prueba. Sin embargo, si se llegara a admitir algún tipo de prueba de esta naturaleza que afectara a las partes, al momento de proceder a su valoración la parte juzgadora hará el pronunciamiento respectivo sin que su desahogo pueda incidir en su ánimo, atenta a la ilicitud decretada. Desde este punto de vista, en los supuestos donde la ilicitud no surja patente, no resulta propicio desestimar su ingreso al proceso sin afectar el derecho de las partes de probar sus acciones.

D. Regulación legal

En materia laboral, lo establecido en el apartado que antecede resulta plenamente aplicable a los procedimientos que se siguen ante los tribunales. En vista de que el numeral 776 de la Ley Federal del Trabajo establece que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho. Si entendemos el derecho como norma jurídica, queda comprendido en tal acepción tanto las normas secundarias como las normas primarias.

11 Tesis 1a. CLIX/2011, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXXIV, agosto de 2011, p. 218. Registro digital: 161339.

Por consiguiente, si en el juicio laboral se ofrece una prueba contraria a la Constitución Federal, muy particularmente al derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, tal como se establece en el párrafo decimosegundo del artículo 16 de la Carta Magna, es necesario que el tribunal tome una decisión al respecto en la audiencia preliminar. Esto en caso de que el hecho esté acreditado o sea inconcuso para la persona juzgadora, ya que, según se advirtió del análisis de las diversas etapas de los procedimientos del conocimiento de los tribunales laborales, ese sería el momento procesal oportuno para ello.

En el extremo, de no hacerse valer tal ilicitud de la prueba por las partes, o de no advertirla, al momento de proceder a su valoración (es decir, al dictar su sentencia), la persona juzgadora deberá pronunciarse en torno a ello y expresar de manera fundada y motivada las razones que le imposibilitan jurídicamente el considerar el contenido de tal medio de convicción para la resolución del asunto.

Hasta aquí, no queda duda que ante la existencia de una prueba ilícita la persona juzgadora tiene el deber de desecharla o, bien, en su caso, de no considerarla para resolver la litis suscitada entre las partes. Sin embargo, surge la incógnita sobre qué sucede cuando la comunicación privada se encuentra almacenada en un dispositivo electrónico que la parte empleadora entregó a la parte trabajadora para el desempeño de sus labores como herramienta o instrumento de trabajo. Es por ello, que resulta menester determinar qué debe entenderse por instrumento o herramienta de trabajo.

IV. Herramientas o instrumentos de trabajo

El doctor Mario de la Cueva[12] señala que los instrumentos de trabajo son bienes indispensables para que la parte trabajadora pueda prestar el servicio pactado por lo que su otorgamiento es una obligación patronal.

En su numeral 132, fracciones III y IV la Ley Federal de Trabajo determina que el proporcionar oportunamente los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de la labor de las partes trabajadoras es obligación de las partes empleadoras. Asimismo, establece que estos deberán ser de buena calidad, estar en buen estado y deberán reponerse tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. Del mismo modo deberá existir un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes a la parte trabajadora, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios. Esto sin que sea lícito a la parte empleada retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que la parte trabajadora lo solicite.

A su vez, en correlación las obligaciones de la parte patronal, el ordenamiento legal arriba mencionado establece como obligación de la parte trabajadora el restituir los materiales no utilizados a su persona empleadora en el diverso artículo 134, fracción VI. Además, deberá conservar los instrumentos y útiles que se le hayan proporcionado para el trabajo en buen estado sin res-

12 De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, México, Porrúa, 1974.

ponsabilizarse por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

Concomitante a tales obligaciones el dispositivo 143 del preinvocado cuerpo de leyes señala que, para efectos del salario, no se toman en cuenta los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares. Esto revela que al no otorgarse en propiedad el instrumento a la parte trabajadora, este pertenece a la parte empleadora. Por esta razón, el diverso numeral 135, fracción IX de la propia legislación prohíbe a las partes trabajadoras usar los útiles o herramientas suministrados por la parte patronal para objeto distinto al que están destinados.

Ejemplos de instrumentos de trabajo son: vehículos empresariales, computadoras personales, teléfonos celulares, acceso a servicios digitales como una red de internet inalámbrica, el otorgamiento de un correo electrónico y cualquier otra herramienta que facilite la prestación del servicio. Cabe mencionar que estas no son entregas en propiedad, sino simplemente para uso durante el desempeño de las funciones, para las cuales la persona fue contratada, con el objetivo de que pueda realizar sus labores de manera eficiente.

Partiendo de esa idea, valdría la pena considerar la siguiente interrogante: ¿Podrían la información o conversaciones que existen en esos dispositivos electrónicos catalogarse como información privada o confidencial de la parte trabajadora, por ser esta quien hace uso de ellos y a quien se le entregaron tales aparatos electrónicos?

La respuesta es no, siempre que se acredite plenamente que el aparato electrónico conducente se entregó a la parte trabajadora como herramienta de trabajo y que esta tuvo conocimiento de tal situación. Es decir, que se le entregaba únicamente para su uso y no en propiedad y que debía emplearlo para el desempeño de sus funciones. Para tales efectos, la parte empleadora puede acreditar que dicho aparato es de su propiedad, o bien, que tiene la legítima disposición sobre ellos por virtud, por ejemplo, de un contrato de arrendamiento.

Cabe precisar que, si el referido aparato tecnológico se entregó a la parte trabajadora para su uso, como parte de esa autorización, la parte empleadora permite que la parte trabajadora pueda generar una clave o contraseña, para evitar que terceros a la relación laboral tengan acceso a la información ahí almacenada, pero no para evitar que la parte patronal o sus representantes puedan acceder a su contenido, pues si se entiende que se dio como herramienta de trabajo es obvio que le pertenece a estas. Por ello, de acceder al contenido almacenado en el dispositivo electrónico, no puede afirmarse que se está interviniendo una comunicación privada.

Por esta razón, si la parte empleadora supervisa, revisa, monitorea o audita el contenido de las herramientas de trabajo suministradas a las partes trabajadoras es inconcuso que no infringe el derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas. Cabe resaltar que la legitimidad de la parte empleadora para efectuar tales actos incluye el que aparentemente y de primera intención parecería exclusivo de la parte trabajadora , incluso, por ejemplo, el uso de servicios de correo electrónico, como Gmail, Hotmail u otros, dejados en bandejas de entrada, carpetas o archivos electrónicos de la computadora suministrada a la parte trabajadora.

Lo trascendental es que tales actos desplegados por la parte empleadora se dan en un contexto de relación laboral para con la parte trabajadora. Es este estado lo que legítima la extracción

de tales comunicaciones conforme a los principios y justificación del derecho laboral, códigos de ética, procesos o políticas internas de la empresa, para ser consideradas como lícitas y, en su caso, tener valor probatorio en cualquier procedimiento legal.[13]

Así, como se indicó, para que la información que se guarda en tales dispositivos no sea catalogada como comunicación privada es menester acreditar que se está en presencia de una herramienta de trabajo proporcionada por dicha parte, quien no se la entrega en propiedad. Como se estableció, esta la proporciona a la parte trabajadora para el desempeño de sus funciones, con el fin de prestar el servicio para el que se le contrató, es decir, que únicamente otorga el uso de tal instrumento a la parte trabajadora. Por esta razón, si se demuestra tal condición es innegable que de presentarse un medio digital que contenga información para la resolución del asunto no podrá considerarse como prueba ilícita, pues de ofrecerla en juicio la parte empleadora estará presentando un medio de convicción que le pertenece y no uno correspondiente a la parte trabajadora.

Desde esta perspectiva es inconcuso que, desde la celebración del contrato individual de trabajo, la parte empleadora pueda establecer que tales dispositivos son otorgados a la persona operaria para el desempeño de su trabajo. Además, la parte empleadora podrá realizar las revisiones correspondientes cuantas veces sea necesario. Esto lo podrá realizar por sí misma o a través de sus representantes legales o de quienes actúen en su representación como sucede respecto de las personas en la dirección, administración, gerencia, así como diversas personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento por estar considerados con aquella calidad, según se advierte del artículo 11 de la ley de la materia.

Para tales efectos, se deberán detallar las calidades y condiciones de las herramientas de trabajo que son entregadas a la parte trabajadora, tratándose de electrónicos: marca, modelo, color, capacidad y, en su caso, los datos de la factura que las ampare. Asimismo, este proceso se deberá repetir cuando estas sean regresadas a la parte patronal.

En la práctica, las partes empleadoras no toman toda esa serie de providencias, empero, ello no impide que en juicio acrediten la calidad de ser un instrumento de trabajo. Es de este modo como se da cumplimiento a lo dispuesto por el numeral 776 de la ley de la materia concerniente a acreditar que es apegada a derecho. En el siguiente apartado se abordará la solución a esta problemática.

V. Aplicación del procedimiento incidental para la determinación de la prueba ilícita y su exclusión en el procedimiento laboral

1. Omisión legislativa

Como se destacó en el primer apartado, el procedimiento laboral tiene entre sus diversas fases la celebración de la audiencia preliminar, etapa en que la persona juzgadora debe pronunciarse

13 Requena, Carlos, "¿El patrón puede hacer una revisión de las comunicaciones privadas de sus empleados contenidas en computadoras o celulares propiedad de este sin autorización?", *Revista Abogado Corporativo*, México, n.° enero-febrero 2016, pp. 54-66.

respecto a desechar o admitir las pruebas ofrecidas por las partes para el acreditamiento de los hechos sustento de la demanda (la parte actora), así como sus objeciones, excepciones y defensas (parte demandada), entre otros aspectos.

Posteriormente, si uno de los medios de prueba ofertados tiene la característica de ser una prueba digital contenida en un instrumento de trabajo es innegable que si la parte actora advierte que su contraria está ofreciendo una prueba ilícita esté en aptitud de hacerla valer ante la jueza o el juez al momento de formular su réplica. Inclusive podrá hacerlo en vía de manifestaciones al momento de celebrarse la audiencia preliminar, por ser el acto procesal en el que se procederá a hacer la determinación en cuanto a su admisibilidad por parte de la persona juzgadora.

En el supuesto de que las partes no hagan valer tal calidad de alguna de las pruebas, es inconcuso que la parte enjuiciadora (por ser quien determina el desechamiento o la admisión) está en posibilidad de hacerla valer si la advierte, pues como se indicó es a quien corresponde determinar su admisión en términos de lo dispuesto, entre otros numerales, por el 776 de la ley de la materia, verificando que no sea contraria a derecho.

Para tales efectos, se destaca que en el Título catorce, denominado Derecho Procesal del Trabajo, la Ley Federal del Trabajo, no prevé el procedimiento a seguir para hacer aquella determinación, es decir, para constatar si se está en presencia o no de una prueba ilícita. Sin embargo, no debe soslayarse que el artículo 17 de la Constitución Federal regula el derecho fundamental a la impartición de justicia el que, a su vez, consagra diversos principios a favor de las y los gobernados. Entre dichos principios está el de justicia completa, consistente en que la autoridad que conoce del asunto emita pronunciamiento respecto de todos y cada uno de los aspectos debatidos, cuyo estudio sea necesario. Además, dicha autoridad deberá garantizar la obtención de una resolución en la que, mediante la aplicación de la ley al caso concreto, se resuelva si le asiste o no la razón sobre los derechos que le garanticen la tutela jurisdiccional que ha solicitado.

En este tenor, la parte juzgadora no puede dejar de resolver los planteamientos formulados por las partes, por la falta de existencia de la norma que regule en forma específica la problemática jurídica como propuesta, así como en el particular lo es la determinación de la existencia o no de la prueba ilícita, pues de hacerlo contravendría el derecho fundamental previamente invocado.

Para solucionar la falta de norma que regule una situación jurídica como la que aquí se plantea, la persona legisladora previó lo siguiente en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo:

> A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Como se observa, la parte resolutora puede hacer uso de disposiciones que regulen casos semejantes, de principios generales que deriven del propio ordenamiento, de derecho, de justicia social, de la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

En el particular, el uso de disposiciones que regulen casos semejantes es lo que podría venir a colmar la falta de disposición expresa en torno a la determinación de la existencia o no de la prueba ilícita. Si se está ante una falta de regulación en el procedimiento de ese tipo de prueba es la regulación genérica del propio procedimiento la que puede dar la solución.

2. Incidentes

A. Tipos y su trámite

Además de los actos que se han destacado en el primer capítulo del presente, los incidentes dentro del procedimiento están regulados por los artículos que van del 761 al 764, cuyo contenido es el siguiente:

> Artículo 761. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.
>
> Artículo 762. Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.
>
> I. Nulidad;
>
> II. Competencia;
>
> III. Personalidad;
>
> IV. Acumulación, y;
>
> V. Excusas.
>
> Artículo 763. Cuando en una audiencia o diligencia se promueva incidente de falta de personalidad, se sustanciará de inmediato oyendo a las partes y se resolverá, continuándose el procedimiento.

En los demás casos a que se refiere el artículo anterior se señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental, que se realizará dentro de las 24 horas siguientes, en la que las partes podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales e instrumentales para que de inmediato se resuelva el incidente, continuándose el procedimiento.

Lo establecido en los párrafos anteriores no aplica en lo que se refiere al juicio individual ordinario previsto en el capítulo XVII del presente Título. Al promoverse un incidente, se señalarán los motivos de este y deberá acompañarse de las pruebas en que lo funde; de no cumplir con dichos requisitos, el tribunal lo desechará de plano.

Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes.

> Artículo 763 Bis. En lo que se refiere a los incidentes que se promuevan en el Juicio Individual Ordinario, los incidentes se sustanciarán y resolverán en la audiencia preliminar oyendo a las partes, sin suspensión del procedimiento, a excepción del incidente de nulidad, el que deberá promoverse dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento del acto irregular, hasta antes que se dicte sentencia. En este caso, el juez señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la cual se podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales, instrumentales y presuncionales para que de inmediato se resuelva el incidente, continuándose el procedimiento.

> A quien promueva un incidente notoriamente improcedente, se le impondrá una multa de hasta 100 veces la Unidad de Medida y Actualización.
>
> Artículo 764. Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

Como se observa, la Ley Federal del Trabajo regula específicamente como incidentes de previo y especial pronunciamiento, los de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusa. Tratándose del de personalidad, se sustancia y resuelve de inmediato en la diligencia o audiencia que se promueva; en los demás casos se señalará día y hora para la celebración de audiencia incidental en la que se resolverá el incidente relativo. No obstante, tratándose de incidentes que no tengan señalada una tramitación especial se resolverán de plano escuchando a las partes.

Lo hasta aquí señalado no es aplicable al procedimiento ordinario, pues en este caso los incidentes se resuelven en la audiencia preliminar a excepción del incidente de nulidad. En dicho incidente se señala fecha y hora para la celebración de la audiencia incidental, pudiéndose ofrecer y desahogar pruebas documentales, presuncionales e instrumentales en la misma audiencia para que se resuelva de inmediato.

B. Aplicación de los incidentes para la determinación sobre la prueba ilícita y su exclusión en el procedimiento laboral

Desde esa perspectiva, si en la audiencia preliminar se resuelve sobre la admisión o el desechamiento de las pruebas, y en esta se resuelven los incidentes (tratándose del procedimiento ordinario), así como todas las excepciones dilatorias que se hagan valer, como se constata del contenido del artículo 873-E, inciso A de la ley de la materia es innegable que la tramitación de un incidente es el idóneo para la determinación en la propia audiencia preliminar respecto de la licitud o ilicitud de la prueba ofrecida. Esto en el entendido que, por regla general, los incidentes deben ser propuestos por las partes, según se desprende del contenido de los preceptos legales transcritos en el apartado que antecede.

Asimismo, es necesario considerar que la persona juzgadora tiene la obligación de constatar que la prueba ofrecida cumpla con el requisito previsto en el primer párrafo del numeral 776 de la Ley Federal del Trabajo. Es decir, que no sea contraria a derecho, lo que implica que no contravenga un derecho fundamental como el destacado en el párrafo decimosegundo del artículo 16 de la Constitución Federal.

Por excepción, la parte juzgadora puede ordenar su tramitación de oficio cuando las partes no lo hagan valer, pues como se indicó esta tiene el deber ineludible de resolver en torno a aquella calificación. Debido a esto, a fin de respetar el derecho de audiencia (pudiendo las partes ofrecer pruebas y alegar lo que a su interés convenga), es menester la apertura de dicho incidente que no tendría mayor complejidad, pues será con apoyo en el propio material probatorio que obre en autos que el mismo se resolverá.

Es sabido que el derecho penal dista en sus alcances y finalidades del derecho laboral, sin embargo, debe existir un respeto a los derechos fundamentales de los particulares. Asimismo, es

de precisar que en materia penal (que es donde surge la prueba ilícita) se ha determinado la posibilidad de determinar la exclusión de una prueba ilícita a través de un incidente.[14] Con esto se refuerza la convicción de que a través de este acto procesal puede constatarse el cumplimiento de lo dispuesto por el numeral 776 en cita, cuando este se advierte hasta esa etapa.

Reiterando, que, si ello no sucede, ya sea porque las partes no lo plantearon o porque la parte juzgadora no lo advirtió, al no ser patente, es al momento de resolver que la parte juzgadora deberá pronunciarse sobre ello, determinando su exclusión, si la prueba resulta trascendente para la resolución del asunto, debiendo expresar con claridad los fundamentos y motivos en que sustenta su decisión.

VI. Conclusiones

La tecnología ha impactado las actividades humanas, especialmente las relativas al trabajo. Esto ha obligado a que las partes patronales evolucionen en el otorgamiento de herramientas de trabajo para las partes trabajadoras, a fin de que puedan desempeñar sus funciones. De dotar a una parte trabajadora con herramientas mecánicas se ha pasado a entregarles herramientas tecnológicas, como los celulares, computadoras, tabletas electrónicas. Asimismo, se extendió el uso de mensajería privada mediante chats, correos electrónicos y mensajería privada con la única finalidad de que la parte trabajadora desempeñe los servicios para los que fue contratada, y no para uso personal, lo cual se encuentra regulado en la Ley Federal de Trabajo. Sin embargo, cuando en esos instrumentos de trabajo se contienen comunicaciones privadas diversas al ámbito laboral, como las que la parte trabajadora sostiene con familiares, amigos o, incluso, con personas con las que entabla una relación comercial independiente a la de su trabajo, etcétera, surge la posibilidad de considerar que al abrir el contenido de tales dispositivos electrónicos podría vulnerarse el derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas.

Extremo que a consideración de la suscrita no se vulnera, si se demuestra en juicio el que tal medio tecnológico fue entregado a la persona trabajadora como herramienta de trabajo. Por lo que, al efecto, es menester que tanto la parte juzgadora como las partes intervinientes consideren que cuando en un juicio se cuestione la licitud de una prueba, podrán hacer uso de los incidentes como el medio idóneo que la ley proporciona para efectuar la determinación conducente y estar en posibilidad de determinar si el medio probatorio conducente debe excluirse para la solución de la litis trabada entre las partes, atento a las consideraciones previamente esgrimidas.

14 Tesis 1a./J. 13/2020 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 77, tomo III, agosto de 2020, p. 2434. Registro digital: 2021983.

VII. Bibliografía

Libros

ALCALDE, Arturo, *et al., Ley Federal del Trabajo, Reforma 2019 comentada,* cuarta reimpresión, México, Porrúa 2020.

DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales,* México, Porrúa, 1974.

Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario jurídico mexicano,* México, Universidad Nacional Autónoma de México, Porrúa, tomo P-Z, 2016.

REQUENA, Carlos, "¿El patrón puede hacer una revisión de las comunicaciones privadas de sus empleados contenidas en computadoras o celulares propiedad de este sin autorización?", *Revista Abogado Corporativo,* México, n.° enero-febrero 2016.

Diccionario

CONTRERAS BUSTAMANTE, Raúl *et al., Diccionario jurídico,* México, Tirant lo Blanch.

Tesis del Poder Judicial de la Federación

Tesis: 2a. LX/2002, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.* Novena Época, tomo XV, mayo de 2002, p. 300. Registro digital: 186996.

Tesis: 1a. CCCXCVII/2014 (10ª.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.* Décima Época, libro XII, tomo I, noviembre de 2014, p. 718. Registro digital: 2007985.

Tesis: 1a. CLIII/2011, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XXXIV, agosto de 2011, p. 221. Registro digital: 161334.

Tesis 1a. CLIX/2011, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, Tomo XXXIV, agosto de 2011, p. 218. Registro digital: 161339.

Tesis 1a./J. 13/2020 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* Décima Época, libro 77, tomo III, agosto de 2020, p. 2434. Registro digital: 2021983.

Jurisprudencia

Jurisprudencia 1a./J. 115/2012 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Décima Época, libro XVII, tomo 1, febrero de 2013, p. 431. Registro digital: 2002741.

Análisis comparativo de la persona juzgadora concebida en el nuevo modelo de justicia laboral, frente a su homóloga en el sistema penal acusatorio. Una visión crítica desde los principios que rigen a cada disciplina

Daniel Ricardo Flores López*

Resumen: El 24 de febrero de 2017 se publicó el decreto que reformó y adicionó diversas porciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el *Diario Oficial de la Federación*. Los tres cambios fundamentales que proporciona el nuevo escenario constitucional son los siguientes.

- Una instancia de conciliación obligatoria y prejudicial, en la que las partes puedan resolver el conflicto sin necesidad de acudir a los tribunales del trabajo;
- La protección y tutela de la libertad sindical, la democracia sindical y la negociación colectiva; y
- La resolución de diferencias o conflictos entre partes trabajadoras y empleadoras a cargo de tribunales labores del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas.

* Maestro en Derecho Procesal Penal por el Centro de Estudios de Posgrados. Magistrado del Segundo Tribunal Colegiado en Materias Penal y del Trabajo del Decimonoveno Circuito.

Esta tercera premisa de la reforma constitucional obliga a repensar el papel de las personas impartidoras de justicia en materia de trabajo y a examinar sus funciones a la luz del nuevo marco normativo que los rige. El presente trabajo pretende analizar, a partir de los diferentes principios y reglas propias de la disciplina laboral, el papel de las partes juzgadoras en el nuevo proceso del trabajo, conformado ahora por una fase escrita y una fase oral, con serias expectativas a consolidar un sistema de justicia laboral efectivo, pronto, expedito, que brinde certeza jurídica a ambas partes.

Palabras clave: Reforma constitucional, Ley Federal del Trabajo, principios, parte trabajadora, parte patronal, persona juzgadora, proceso, proactividad, realidad, debido proceso, igualdad

Sumario: I. Introducción, **II.** Principios reguladores del nuevo sistema de justicia laboral en México, **III.** La reforma en materia de justicia penal y sus principios rectores, **IV.** Similitudes en la actuación de las personas juzgadoras en materias penal y laboral, **V.** Diferencias acentuadas entre la persona juzgadora en materia penal y la persona juzgadora en materia laboral, **VI.** El principio de realidad en materia de trabajo como elemento de autonomía del nuevo sistema de justicia laboral, **VII.** Límites a la realidad, **VIII.** Conclusiones, **IX.** Bibliografía.

I. Introducción

Los cambios en cualquier sociedad generan la imperiosa necesidad de adaptar el proceso para hacer frente a los nuevos retos que dicha transformación social plantea, teniendo presente, en todo momento, la tutela efectiva de los derechos humanos.

El acceso efectivo a la justicia, previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es parte integrante de los derechos humanos fundamentales en un sistema democrático. Puede definirse como el derecho público subjetivo que toda persona tiene, dentro de los plazos y términos que fijen las leyes, para acceder de manera expedita a tribunales independientes e imparciales, a plantear una pretensión o a defenderse de ella. Esto con el fin de que, a través de un proceso en el que se respeten ciertas formalidades, se decida sobre la pretensión o la defensa y, en su caso, se ejecute esa decisión.[1]

El proceso es el método por el cual se cumple la función que las personas juzgadoras tienen encomendada de administrar justicia, que es un servicio público que el Estado tiene la obligación de proporcionar a la ciudadanía.

En términos del artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. De esta forma, el proceso judicial laboral se convierte en el instrumento por el cual los derechos laborales se plasman en derechos efectivos, se cumplen y se hace justicia de verdad.

Se torna de interés examinar el papel de la parte juzgadora frente al nuevo proceso de justicia laboral, porque la reforma constitucional y legal le dotó de nuevas facultades para dirigir los asuntos sometidos a su potestad de forma simple, ágil, completa e imparcial, pero sin desconocer la realidad actual de nuestros tiempos.

Ese es precisamente el objetivo de este trabajo, examinar la actuación de la parte juzgadora en materia de trabajo a la luz de los principios que rigen el nuevo proceso y formular algunas conclusiones sobre sus nuevas facultades y marco de acción.

La ruta a seguir será adoptar el método de estudio comparativo entre los principios rectores del sistema de justicia penal acusatorio (implementado en nuestro a país a partir de la reforma constitucional de junio de 2008), y los principios propios del nuevo modelo de justicia laboral (generado a partir de las reformas constitucionales y legales de febrero de 2017 y mayo de 2019, respectivamente).

La finalidad de este ejercicio de comparación entre ambos modelos es determinar los diferentes roles que asumen las personas juzgadoras en materia penal frente a las nuevas personas juzgadoras en materia laboral, su marco de actuación, su labor frente a las partes justiciables y su papel directivo del proceso.

1 Tesis: 1a./J. 42/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXV, abril de 2007, p. 124. Registro digital: 172759.

Se considera importante porque si bien es verdad que en ambos sistemas impera la metodología de audiencia, la técnica de la oralidad y la institución de la suplencia de la queja, en opinión del suscrito, existen marcados elementos que permiten concluir que las juezas y jueces laborales tienen, frente a su homólogo penal, un papel de mayor dirección del proceso. Cuentan con amplias facultades para conducir y resolver las disputas planteadas en aras de esclarecer la verdad y conocer los hechos frente a los elementos formales que eventualmente pudieran entrar en contradicción.

A pesar de contar con nuevas herramientas para desplegar su función jurisdiccional, las partes juzgadoras laborales no pueden soslayar la igualdad entre las partes, el debido proceso, otros derechos en juicio, ni los fines del derecho del trabajo, ya que estos elementos se erigen como límites a efectuar concesiones desproporcionadas a una de las partes en perjuicio de otra.

Siguiendo a Humberto A. Podetti, dado que el ordenamiento jurídico se distribuye en niveles o estrados normativos o sistemas de modelos jurídicos diferentes es preciso identificar cuáles son los propios de cada rama del derecho,[2] ya que estos corresponden a diferentes regiones o ideas de la realidad social y que cada una de ellas recoge principios específicos que les dotan de autonomía relativa.

Por esta razón, primero se analizarán los principios reguladores del nuevo sistema de justicia laboral y, después, aquellos que correspondan al proceso penal acusatorio. De esta forma, se podrán comenzar a establecer las similitudes y diferencias que distinguirán el papel entre la jueza o el juez en materia laboral de sus contrapartes en penal.

II. Principios reguladores del nuevo sistema de justicia laboral en México

El 24 de febrero de 2017 se publicó el decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral en el *Diario Oficial de la Federación*.[3]

Dicha reforma constitucional solo sentó las bases de la conformación del nuevo derecho procesal laboral, pero no se establecieron las reglas o principios para la configuración del procedimiento respectivo como sí aconteció para la reforma penal.

Por tanto, su desarrollo quedó a cargo de la legislación secundaria, que se materializó a través de la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el 1o de mayo de 2019.[4]

---

2 Podetti, Humberto A., "Los principios del derecho del trabajo", en De Buen Lozano, Néstor *et al.*, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1997, pp. 139-140. Disponible en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/1.pdf (fecha de última consulta 29/11/23).

3 Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0 (fecha de última consulta 29/11/23).

4 Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0, (fecha de última consulta 31/07/2023.

Con la integración de principios basados en estándares internacionales, se estableció en el artículo 685, de la Ley Federal del Trabajo que el proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal.[5] A continuación, procedo a explicar cada uno de dichos principios.

1. Inmediación

Presupone que todos los elementos de prueba vertidos en un proceso, que servirán para decidir sobre un conflicto deben ser presenciados por la persona juzgadora sin mediaciones o intermediarios.[6]

Este principio implica que nadie interviene entre quien demanda, ofrece pruebas, se defiende y quien resuelve el conflicto. Es decir, que existe un contacto directo entre las partes y requiere que durante las audiencias del proceso estén presentes todas las personas involucradas.[7]

2. Inmediatez

Implica que debe existir tiempo breve entre las solicitudes y las soluciones que debe dictar la parte juzgadora.

3. Continuidad

Radica en que el procedimiento se sustancie en el menor número de audiencias que contemplen el mayor número de diligencias y que el procedimiento deba realizarse de manera ágil, evitando interrupciones, sin exceso de formalidades que obstaculicen su curso.[8]

4. Celeridad

Busca la tramitación y resolución con rapidez y prontitud, con la finalidad de otorgar una expedita tutela a los derechos laborales reclamados. Para ello, se pretenden evitar las dilaciones indebidas, a fin de materializar un recurso judicial efectivo y rápido.[9]

5. Concentración

Una forma de interacción procesal que refiere a la reunión en un solo acto de las diversas etapas que lo constituyen. Tiene como fin concluir el juicio, o de no ser posible en una sola audiencia, en la menor cantidad de audiencias consecutivas y con la mayor proximidad temporal entre ellas.[10]

---

5 Ley Federal del Trabajo, artículo 685. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 01/04/1970, última reforma publicada 05/04/2021.

6 Tesis: 1a./J. 54/2019, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 68, tomo I, julio de 2019, p. 184. Registro digital: 2020268.

7 Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2021.

8 Tesis: 1a./J. 60/2019, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Decima Época, libro 71, tomo I, octubre de 2019, p. 1117. Registro digital: 2020814.

9 Ley Federal del Trabajo, artículo 788. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 01/04/1970, última reforma publicada 5/04/2021.

10 Molina Martínez, *op. cit.*, nota 8, p. 121.

6. Economía

Consiste en que la parte juzgadora está obligada a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor concentración y sencillez del procedimiento, y a pronunciarse sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que se hayan hecho valer oportunamente durante el procedimiento.[11]

7. Sencillez procesal

Busca evitar poner obstáculos innecesarios durante la tramitación del juicio o sujetar a las partes a fórmulas sacramentales o formulismos excesivos.[12]

8. Veracidad

A través del proceso, la persona juzgadora deberá buscar la verdad de los hechos entre lo que manifiestan las partes, y aplica en todos aquellos casos en que exista discordancia entre los hechos discutidos y las pruebas desahogadas en el juicio.

III. La reforma en materia de justicia penal y sus principios rectores

Muchas y muy variadas son las razones que animaron la reforma en materia de justicia penal de junio 2008, con la cual se establecieron las bases para transitar de un modelo inquisitivo a uno de corte acusatorio.

Sin embargo, conforme al contenido de la minuta del Proyecto de Decreto por el que se reformaron los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22; las fracciones XXI y XXIII del artículo 73; la fracción VII del artículo 115 y la fracción XIII del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del 28 de febrero de 2008,[13] se aprecia que la finalidad de la reforma en comento, fue regular el sistema procesal penal acusatorio en nuestro derecho mexicano. Asimismo, otro fin era aplicar diversas modificaciones al sistema penitenciario y de seguridad pública para dotar al Estado de elementos suficientes que le permitieran combatir la criminalidad e impunidad. Además, se pretendía que de esta forma fuera capaz de procurar e impartir justicia en forma pronta, clara y expedita, garantizándose de esta forma la seguridad y sistemas de impartición de justicia a la población en general.

Al efecto, las disposiciones modificadas en aquella ocasión, entre otras cosas, se centraron en lo siguiente:

- Establecer un estándar de pruebas para librar una orden de aprehensión;

11 Tesis: 2a./J. 1/2002, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XV, enero de 2002, p. 71. Registro Digital: 187962.

12 Tesis: 2a./J. 22/2017, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 40, tomo II, marzo de 2017, p. 184. Registro Digital: 2014017.

13 "Reforma Constitucional en Materia de Justicia Penal y Seguridad Pública (Proceso Legislativo)", (México Subdirección de Archivo y Documentación 2008). Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/archivo/SAD-07-08.pdf (fecha de última consulta 29/11/23).

- Establecer un concepto constitucional de flagrancia;
- Reducir los requisitos para declarar el arraigo;
- Señalar un concepto constitucional de delincuencia organizada y las excepciones en su tratamiento procesal;
- Precisar los requisitos y alcances de las órdenes de cateo;
- Establecer los requisitos para grabar comunicaciones entre particulares;
- Crear la figura y establecer sus facultades de las y los jueces de control;
- Señalar mecanismos alternativos de solución de controversias y dar las bases para crear una defensoría pública más eficaz y eficiente;
- Cambiar la denominación de la pena corporal, de persona rea por sentenciada, de readaptación por reinserción, del auto de vinculación a proceso;
- Autorizar constitucionalmente los centros especiales de reclusión preventiva y ejecución de sentencias;
- Precisar los requisitos para el auto de vinculación a proceso;
- Establecer las bases jurídicas para el sistema procesal acusatorio, fortaleciéndose los principios de presunción de inocencia, derechos de la víctima, cargas procesales, acción privativa; y
- Fijar un régimen transitorio en lo que se legislaba respecto del nuevo sistema procesal penal acusatoria en la Federación y las entidades federativas.

Los anteriores propósitos quedaron incorporados en las reformas a los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 73, 115 y 123 de la Constitución Federal.

Adicionalmente, y para efectos del presente se tiene que, con la implementación de la justicia penal acusatoria en México, se instauraron una serie de principios rectores tanto a nivel constitucional como a nivel legal. De igual forma, se instauró un nuevo modelo de enjuiciamiento que se basa en una metodología de audiencias, cuyos ejes rectores se establecen en el artículo 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.[14]

Cabe mencionar que los principios a que hago referencia se encuentran en el mismo precepto 20 Constitucional y en el Título II, Capítulo I, del Código Nacional de Procedimientos Penales.[15]

El precepto 20 constitucional inicia estableciendo que el proceso penal será acusatorio y oral. En los sistemas de corte acusatorio existe una necesaria separación de funciones y de la autoridad que las ejecuta. Además, como sostiene Erik Daniel Hernández Rauda, otra característica del sistema acusatorio es que quien sostenga la acusación tiene la carga de determinar el hecho típico y probar los hechos que acrediten la responsabilidad penal de las personas.[16]

Por su parte, la oralidad del sistema reside en que esta técnica prevalezca como forma de desarrollo de las audiencias, tal como se obtiene del precepto 44 del Código Nacional de Procedi-

14 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, artículo 20. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 5/02/1917, última reforma publicada 28/05/2021.

15 Código Nacional de Procedimientos Penales, México. Fecha de Publicación 5/03/2014, última reforma publicada 19/02/2021.

16 Rauda, Erik, "Procedimiento Penal Acusatorio". Disponible en: https://www.erikrauda.com/procedimiento-penal-acusatorio (fecha de última consulta 29/11/23).

mientos Penales.[17] La oralidad y el carácter acusatorio del proceso no son principios, sino más bien características inherentes a este tipo de enjuiciamiento penal, que sin duda tienen como objetivo el esclarecimiento de los hechos, la protección de la persona inocente, procurar que la parte culpable no quede impune y que los daños causados por el delito se reparen.

No obstante, ambas características buscan privilegiar la publicidad, contradicción, concentración, continuidad, inmediación, igualdad ante la ley y entre las partes, el derecho al juicio previo y debido proceso, la presunción de inocencia y la prohibición de doble enjuiciamiento, los cuales sí son catalogados como principios del procedimiento penal acusatorio.

A continuación, analizo de forma breve los principios del sistema de justicia penal acusatorio.

1. Principio de publicidad

Este principio tiene su base constitucional en artículo 20, apartado A, fracción IV, de la Constitución,[18] y en el precepto 5 del Código Nacional de Procedimientos Penales.[19] De estos numerales, se obtiene que el juicio se celebrará ante una parte juzgadora que no haya conocido previamente del asunto, y que los argumentos y elementos probatorios se le presentaran de forma pública. Asimismo, que las audiencias serán públicas con el fin de que a ellas accedan no solo las partes que intervienen en el procedimiento, sino también el público en general, con las excepciones previstas en el propio Código.

2. Principio de contradicción

Su regulación se ubica en los preceptos: apartado A, fracción IV, artículo 20 de la Constitución y artículo 6 del Código Nacional de Procedimientos Penales.[20] Este principio erige que las partes podrán conocer, controvertir o confrontar los medios de prueba, así como oponerse a las peticiones y alegatos de la otra parte, salvo lo previsto en el Código Nacional. A través de la contradicción se privilegia el equilibrio procesal al encontrarse las partes en una contienda con igualdad de armas. Se trata de una especie de filtro a cargo de las propias partes, quienes mediante el contra examen correspondiente le proporcionarán a la parte juzgadora elementos para aceptar o rechazar el valor de la prueba, así como adoptar o desestimar el alegato hecho valer.

3. Principio de concentración

Su regulación se ubica en el precepto 8 del Código Nacional de Procedimientos Penales.[21] Refiere que las audiencias se desarrollarán preferentemente en un mismo día o en días consecutivos hasta su conclusión, salvo los casos excepcionales. Lo que se pretende mediante la concentración es que el mayor número de diligencias se desarrollen en una audiencia pública estando presentes personas testigos o peritas, así como la intervención libre de las partes contendientes.

17 Código Nacional de Procedimientos Penales, México, artículo 44. Fecha de Publicación 5/03/2014, última reforma publicada 19/02/2021.

18 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, artículo 20, Apartado A, fracción IV. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 5/02/1917, última reforma publicada 28/05/2021.

19 Código Nacional de Procedimientos Penales, México, artículo 5. Fecha de Publicación 5/03/2014, última reforma publicada 19/02/2021.

20 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, artículo 20, Apartado A, fracción IV. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación 5/02/1917, última reforma publicada 28/05/2021. Código Nacional de Procedimientos Penales, México, artículo 6. Fecha de Publicación 5/03/2014, última reforma publicada 19/02/2021.

21 Código Nacional de Procedimientos Penales, México, artículo 8. Fecha de Publicación 5/03/2014, última reforma publicada 19/02/2021.

4. Principio de continuidad

La continuidad está regida en el artículo 7 del Código Nacional de Procedimientos Penales,[22] que precisa que las audiencias se llevarán a cabo de forma continua, sucesiva y secuencial, salvo los casos excepcionales previstos en el propio ordenamiento. El objetivo de este principio es que las audiencias no sean interrumpidas, así como que las resoluciones jurisdiccionales se pronuncien inmediatamente después de concluido el debate correspondiente.

5. Principio de inmediación

Su regulación se ubica en los preceptos 20, Apartado A, fracción II, de la Constitución,[23] y 9 del Código Nacional de Procedimientos Penales,[24] de los cuales se obtiene que toda audiencia se desarrollará íntegramente en presencia del órgano jurisdiccional, así como de las partes que deban de intervenir en la misma, a excepción de lo previsto en el propio Código Nacional, quedando prohibido delegar en persona alguna diferente del propio ente juzgador lo relativo a la admisión, el desahogo o la valoración de las pruebas, ni la emisión y explicación de la sentencia respectiva. En palabras de Alfonso Pérez Daza, "el principio de inmediación garantiza que tanto el juzgador como las partes perciban por sus propios sentidos, o de la fuente directa de la prueba, los hechos que son materia del juicio oral".[25]

6. Principio de igualdad ante la ley

Este principio está regulado en los artículos 1o, último párrafo, 20, Apartado A, fracción V, de la Constitución[26] y 10 del Código Nacional de Procedimientos Penales.[27] En lo referente a la materia procesal penal, regula que todas las personas que intervengan en el procedimiento reciban el mismo trato y cuenten con las mismas oportunidades para sostener la acusación o la defensa.

De forma más amplia se prohíbe la discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opinión, preferencia sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas.

---

22 Código Nacional de Procedimientos Penales, México, artículo 7. Fecha de Publicación 5/03/2014, última reforma publicada 19/02/2021.

23 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, artículo 20, Apartado A, fracción II. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 5/02/1917, última reforma publicada 28/05/2021.

24 Código Nacional de Procedimientos Penales, México, artículo 9. Fecha de Publicación 5/03/2014, última reforma publicada 19/02/2021.

25 Pérez Daza, Alfonso, *Código Nacional de Procedimientos Penales. Teoría y práctica del proceso penal acusatorio,* 2a. ed, México, Tirant lo Blanch, 2017, p. 80.

26 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, artículos 1o, último párrafo, 20, Apartado A, fracción V. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 5/02/1917, última reforma publicada 28/05/2021.

27 Código Nacional de Procedimientos Penales, México, artículo 10. Fecha de Publicación 5/03/2014, última reforma publicada 19/02/2021.

7. Principio de igualdad entre las partes

Está previsto en los artículos 20, Apartado A, fracción V, de la Constitución[28] y 11 del Código Nacional de Procedimientos Penales,[29] de los cuales se obtiene que las partes en el proceso tendrán igualdad procesal para sostener la acusación o la defensa, respectivamente. Además, se les garantizará, en condiciones de igualdad, el pleno e irrestricto ejercicio de los derechos previstos en la Constitución, en los tratados internaciones y en las leyes de que de ellos emanen.

8. Principio de juicio previo y debido proceso

Regulado en el artículo 12 del Código Nacional de Procedimientos Penales,[30] este principio establece que ninguna persona podrá ser condenada a una pena ni sometida a una medida de seguridad, sino en virtud de resolución dictada por un órgano jurisdiccional previamente establecido, conforme a leyes expedidas con anterioridad al hecho, en un proceso sustanciado de manera imparcial y con apego estricto a los derechos humanos previstos en la Constitución, los tratados y las leyes que de ellos emanen.

9. Principio de presunción de inocencia

Este principio se encuentra previsto en los artículos 20, Apartado B, fracción I, Constitucional[31] y 13 del Código Nacional de Procedimientos Penales.[32] Establece que toda persona será tratada como inocente, mientras no se declare su responsabilidad penal mediante sentencia emitida por el órgano jurisdiccional, en los términos correspondientes.

10. Principio de prohibición de doble enjuiciamiento

Este principio está regulado en los preceptos 23 de la Constitución[33] y 14 del Código Nacional de Procedimientos Penales,[34] salvaguarda la seguridad jurídica de la ciudadanía mediante el aforismo jurídico denominado *non bis in idem*. La Constitución regula que: "Nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito, ya sea que en el juicio se le absuelva o se le condene", y la persona legisladora ordinaria refrendó este axioma jurídico, aclarando la fórmula de que el doble juzgamiento está prohibido cuando se trate de los mismos hechos.

28 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, artículo 20, Apartado A, fracción V. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 5/02/1917, última reforma publicada 28/05/2021.

29 Código Nacional de Procedimientos Penales, México, artículo 11. Fecha de Publicación 5/03/2014, última reforma publicada 19/02/2021.

30 Código Nacional de Procedimientos Penales, México, artículo 12. Fecha de Publicación 5/03/2014, última reforma publicada 19/02/2021.

31 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, artículo 20, Apartado B, fracción I. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 5/02/1917, última reforma publicada 28/05/2021.

32 Código Nacional de Procedimientos Penales, México, artículo 13. Fecha de Publicación 5/03/2014, última reforma publicada 19/02/2021.

33 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, artículo 23. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 5/02/1917, última reforma publicada 28/05/2021.

34 Código Nacional de Procedimientos Penales, México, artículo 14. Fecha de Publicación 5/03/2014, última reforma publicada 19/02/2021.

Una vez que se han desarrollado de forma breve los principios rectores de los procesos penal acusatorio y de justicia laboral corresponde ahora efectuar el ejercicio de comparación en la actuación de ambas personas operadoras jurídicas. Esto se realizará a la luz de los principios ya destacados a fin de establecer las similitudes y las diferencias en su actuación frente a los problemas jurídicos que les lleguen a plantear las partes.

El ejercicio es de suma relevancia porque si bien es verdad que el derecho es un sistema de normas y, como tal, sus elementos conformadores están relacionados de forma interactiva e interdependiente, lo cierto es que los principios propios de las diferentes ramas de la ciencia jurídica nutren de autonomía a cada disciplina en particular.

Ciertamente, existen diferentes principios rectores tanto del proceso penal acusatorio como del nuevo sistema de justicia laboral. Sin embargo, en algunos de ellos existen puntos de toque que permiten su mejor estudio y comprensión.

IV. Similitudes en la actuación de las personas juzgadoras en materias penal y laboral

Si bien la publicidad es enunciada como un principio del sistema penal acusatorio y como una característica del proceso de justicia laboral, lo cierto es que impera en ambas disciplinas con características similares. En efecto, tanto los juicios laborales como los desahogados en materia penal se resuelven frente a una parte juzgadora (tercera imparcial), ante quien las partes presentan sus argumentos y elementos de prueba. Además, con ciertas excepciones precisadas a nivel normativo, ambos modelos procesales permiten la concurrencia del público en general, lo cual privilegia la transparencia y la rendición de cuentas de los poderes judiciales ante la sociedad, a la cual le prestan este noble servicio público.

En el mismo escenario de la publicidad, se desarrolla el sistema de audiencias. Se trata de un método que sustituye el expediente por uno en el cual las partes estarán presentes ante la persona juzgadora que resolverá la controversia a partir de los diferentes planteamientos y postulados probatorios que escuche de viva voz.

Es verdad que no se eliminan por completo las mociones ni resoluciones escritas, sobre todo en la materia laboral, en la cual aún subsiste una fase escrita. Sin embargo, una vez superada esta etapa concreta del proceso del trabajo, se pasa a un escenario en el cual los contendientes están de frente a la parte juzgadora, a quien le expondrán sus pretensiones, sin personas intermediarias, lo cual ocurre en las audiencias preliminar y de juicio, respectivamente.

Otro punto de toque se encuentra en el principio de concentración, ya que en ambos procesos se busca es que la audiencia se desarrolle en un mismo día. Esto con la finalidad de eliminar, en la mayor medida posible, un escenario en el que existan diligencias y pruebas desahogadas en diferentes momentos. Es innegable que existirán casos en los que ciertamente haya que suspender la audiencia; empero, esta situación, tanto en el proceso penal acusatorio como en el sistema de justicia laboral, debe ser la excepción y no la regla genérica que impere.

Vinculado con la concentración, las juezas y jueces en materia laboral y penal, deben privilegiar la continuidad del proceso. Esto significa que ambas personas operadoras tendrán que velar porque la audiencia que presidan se desarrolle de forma continua, sucesiva y secuencial, así como que las resoluciones que emitan, se tomen inmediatamente después de que las partes formularon sus planteamientos.

La inmediación es otro principio que rige el actuar de las personas juzgadoras penales y laborales; se trata de la presencia directa de esta en cada uno de los actos que integran el proceso en general. Con este principio, se garantiza que la persona operadora jurídica esté frente a las partes, escuche sus pretensiones, aprecie de forma directa el camino procesal que siguen las pruebas y resuelva la controversia, no solo ante los contendientes sino también de cara a la propia sociedad que lo vigila.

El principio de inmediación se encuentra estrechamente vinculado con la técnica de la oralidad que prevalece en el desarrollo de la propia audiencia. Se trata de un ejercicio de comunicación directa entre los sujetos procesales, a fin de facilitar el diálogo, así como el intercambio de ideas y peticiones.

Tocante a la economía, a la inmediatez y a la celeridad, si bien no son principios propios del sistema penal acusatorio, como sí lo son del proceso de justicia en materia de trabajo, lo cierto es que en ambas disciplinas las partes juzgadoras están obligadas a resolver de forma breve los asuntos sometidos a su consideración, con rapidez y prontitud, así como a pronunciarse sobre todos los puntos litigiosos que se le hayan hecho valer oportunamente.

En suma, tanto la parte juzgadora laboral como la penal deben dirigir su actuación a luz de los principios aquí enunciados. Esto es, de frente a las partes en conflicto, para que aprecie de primera mano tanto los postulados que se le formulen como la calidad jurídica de las pruebas que le sean ofertadas, siendo su objetivo que las audiencias que conduzca se resuelvan sin interrupciones, de forma continua y secuencial.

V. Diferencias acentuadas entre la persona juzgadora en materia penal y la persona juzgadora en materia laboral

Como ya se han destacado las similitudes que perviven en la actuación de ambas partes juzgadoras frente a los procesos judiciales que dirigen, no pueden pasarse de largo las diferencias propias de cada disciplina. Algunas de estas se desarrollarán de forma breve para luego colocar un mayor énfasis en temas, como la actividad de la jueza o el juez frente a la actividad probatoria de las partes, así como sobre los principios de realidad y proactividad. Estos son evidentemente más propios de la función de la persona juzgadora del sistema laboral en contraposición al carácter pasivo que se percibe de su contraparte penal acusatoria. Comencemos a destacar las diferencias.

El principio de sencillez procesal impone que la parte juzgadora en materia de trabajo no exija formulas sacramentales o formulismos excesivos en los planteamientos de las partes. Inclusive, el precepto 687 de la Ley Federal del Trabajo[35] establece que no se requiera una forma determi-

35 Ley Federal del Trabajo, artículo 687. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 01/04/1970, última reforma publicada 5/04/2021.

nada en los escritos, promociones o alegaciones. Esto no podría ocurrir en la material procesal penal acusatoria, en la cual los planteamientos no solo de la parte actora penal, sino también de la imputada y de la víctima tienen que elaborarse en acato a ciertos requisitos exigidos por el propio Código Nacional de Procedimientos Penales. Prueba de ello se encuentra en los escritos de acusación, en el de coadyuvancia de la víctima y en el elaborado por la defensa, todo esto en la etapa intermedia, de conformidad con los artículos 335, 338 y 340 de dicho ordenamiento.[36] Basta de ejemplo que tan solo la parte defensora está obligada a señalar vicios formales del escrito de acusación y a pronunciarse sobre las eventuales observaciones del coadyuvante.

Otra diferencia se encuentra en la aplicación del principio de presunción de inocencia, que, concretamente en nuestro país, está reservado a las materias penal y administrativa sancionadora. En cambio, la persona operadora jurídica en materia de trabajo no estaría obligada a tratar alguna de las partes como inocente, pero sí a que aplique el principio *pro operario*, que se circunscribe únicamente a que en caso de duda sobre la interpretación de la norma, prevalezca aquella que resulte más favorable a la persona trabajadora.

Diverso contraste se encuentra en cuanto al principio en materia penal relativo a la prohibición del doble enjuiciamiento o *non bis in idem*, que consiste en que una persona no puede ser procesada dos veces por el mismo hecho. En cambio, en el proceso en materia de trabajo, si bien es cierto que la parte juzgadora no podría invocar este principio con idénticos alcances y consecuencias con las que lo haría su homóloga penal, lo cierto es que sí estaría facultada e, inclusive, obligada a velar porque sus sentencias no riñan con la autoridad de la cosa juzgada. Esta equivale a que lo resuelto de manera firme ya no vuelva a discutirse de nueva cuenta.

Ahora bien, en este momento, pretendo llamar la atención de la persona lectora en relación con otras diferencias destacables entre ambos procesos, sobre lo cual abundaré a continuación.

Uno de los principios reguladores del sistema de justicia penal adversarial y acusatorio es el de contradicción, que no se encuentra establecido expresamente como principio en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.[37] Sin embargo, ello no implica que en el nuevo sistema de justicia laboral las partes no cuentan con el derecho constitucional de conocer, controvertir o confrontar los medios de prueba de su contraria.

El principio de contradicción privilegia el equilibro procesal, a fin de lograr una contienda con igualdad de armas, el cual está inspirado en el sistema dispositivo, lo que no ocurre con el juicio laboral, que se decanta por el sistema inquisitivo.

En el sistema dispositivo, la jueza o el juez realiza una búsqueda menguada de la verdad, en virtud de que se encuentra en la cabeza de las partes probar los hechos alegados, sin perder de vista que cada una aportará aquellas pruebas que les resulte más beneficiosa para obtener una sentencia favorable. Por otro lado, el inquisitivo se caracteriza, principalmente, porque la persona operadora jurídica tiene facultades para investigar utilizando todos los medios probatorios para arribar a la verdad, sin perjuicio de lo que las partes pudieran aportar a la contienda.

36 Código Nacional de Procedimientos Penales, México, artículos 335, 338 y 340. Fecha de Publicación 5/03/2014, última reforma publicada 19/02/2021.

37 Ley Federal del Trabajo, artículo 685. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 01/04/1970, última reforma publicada 5/04/2021.

Asimismo, tiene facultad para iniciar oficiosamente procesos y de dirigirlos. Ello en contraposición al dispositivo, en el que las partes son las que inician los procesos y les corresponde aportar todas las pruebas tendientes a acreditar la verdad de sus hechos.[38]

El sistema de justicia penal adversarial y acusatorio se encuentra inmerso en el sistema dispositivo, porque como lo señala Christian Omar González Segovia, la regla general que se obtiene del Código Nacional de Procedimientos Penales, es que la actuación de la parte juzgadora debe acontecer a instancia de parte y solo por excepción de manera oficiosa.[39]

Este mismo autor destaca una serie de supuestos normativos que expresamente prevén una actuación oficiosa del juzgador, a saber:

- La incompetencia por declinatoria (artículo 27).
- Actuaciones sobre orden y dirección en audiencias (artículo 53).
- Ausencia de las partes y garantía de defensa de la víctima (artículo 57).
- Vista de delitos surgidos en audiencia (artículo 60).
- Restricción de acceso a las audiencias y excepciones al principio de publicidad (artículos 55 y 64).
- Constancia escrita (artículo 67).
- Aclaración de resoluciones (artículo 69).
- Nulidad de actos realizados con violación a derechos humanos (artículo 97).
- Saneamiento (artículo 99).
- Medios de apremio (artículo 104).
- Garantía de defensa técnica del imputado (artículo 121).
- Incompatibilidad de defensoría común (artículo 124).
- Sustracción de la acción de la justicia (artículo 141).
- Arresto por incumplimiento de medida cautelar (artículo 174).
- Correcciones disciplinarias (artículo 355).
- Prisión preventiva oficiosa (artículo 167).
- Extinción de la acción penal por cumplimiento a suspensión condicional (artículo 199).
- Exclusión de prueba ilícita (artículos 97, 263, 264 y 346).
- Control de la detención (artículo 308).
- Oportunidad de declarar (artículo 312).
- Cuestionamiento al imputado sobre el plazo constitucional (artículo 313).
- Citación a audiencia intermedia (artículo 341).
- Preguntas aclaratorias en interrogatorio de testigos, peritos y acusado (artículos 372 y 377).[40]

38 Giantomasi, Fiorella, "Juez y Parte: análisis de la medida para mejor proveer a la luz del principio dispositivo", *Revista Derechos en Acción, Argentina,* Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de la Plata, no. 5, p. 247. Disponible en: https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/view/4123/4023 (fecha de última consulta 29/11/23).

39 González Segovia, Christian Omar (coord.) Código Nacional de Procedimientos Penales, en perspectiva. *Reflexiones desde la Judicatura*, México, Instituto de la Judicatura Federal, Escuela Judicial, Primera Edición 2016, p 36.

40 González Segovia, Christian Omar, *op. cit.* nota 41.

A partir de lo anterior, parece quedar claro que, por los menos desde el punto de vista de la persona legisladora, la parte juzgadora en materia penal tiene vedado desplegar actuaciones oficiosas, a fin de que prevalezcan los principios aquí recalcados, entre los que destacan la contradicción y la igualdad de partes. Es así porque a partir de la norma se obtiene que la acción de los sujetos procesales, esté sujeta al rol que a cada uno le corresponde desempeñar, según los principios destacados en el artículo 20 Constitucional,[41] así como en el Código Nacional de Procedimientos Penales, sin que puedan adoptar funciones distintas a las expresamente encomendadas. Además, en la estructura normativa del proceso penal acusatorio no podría admitirse que se acumule la función probatoria en el órgano jurisdiccional como sí ocurría en el anterior sistema.

Antes de la reforma de 2008, en diferentes épocas, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció sobre las facultades de la parte juzgadora en materia penal. Estas se encuentran establecidas en los artículos 180 y 384 del anterior Código Federal de Procedimientos Penales, referentes a emplear los medios de investigación que estimara conducentes o practicar diligencias para ilustrar su criterio.[42] Esta interpretación del Alto Tribunal hacía patente la existencia de un sistema mixto (inquisitivo para algunos estudiosos del tema), que dotaba de funciones de producción de la prueba al propio órgano resolutor. Sin embargo, esta concentración de funciones probatorias en el órgano juzgador, resulta impensable en el actual sistema de justicia penal que impera en nuestro país.

Reñiría con la lógica y principios característicos de este procedimiento, que la persona operadora jurídica se involucrara formal o materialmente en la producción de la prueba porque esta labor corresponde únicamente a las partes, lo cual se corrobora mediante el postulado constitucional relativo a que "las partes tendrán igualdad procesal para sostener la acusación o la defensa, respectivamente". Asimismo, si son las partes quienes deben sostener sus posturas acusatorias y defensivas, respectivamente, entonces, no queda lugar a dudas de que la producción probatoria solo les asiste a estos sujetos procesales y no al órgano rector del proceso.

En cambio, la persona juzgadora en materia laboral sí cuenta con amplias facultades para generar, de manera oficiosa, pruebas para lograr esclarecer el conflicto sometido a su consideración, las cuales están inspiradas en los principios de realidad y proactividad.

Con la introducción del artículo 782, de la Ley Federal del Trabajo,[43] se confirió a las autoridades jurisdiccionales laborales la facultad de producir pruebas. Lo anterior pone de relieve de que estas dejaron de estar subordinadas al poder de disposición de las partes, por haber sido transferidos por la ley al propio órgano jurisdiccional, dando lugar a lo que entendemos como un sistema mixto entre el principio dispositivo y el inquisitivo en materia de prueba.

De igual forma, debe destacarse la figura jurídica de la carga dinámica de la prueba prevista en los artículos 784, 804 y 805, de la Ley Federal del Trabajo, la cual implica que el peso de probar determinado hecho recae sobre la persona que está en mejores condiciones fácticas

41 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, artículo 20. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 5/02/1917, última reforma publicada 28/05/2021.

42 Tesis, *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, Volumen 175-180, Séptima Parte, p 406. Registro digital: 245550.

43 Ley Federal del Trabajo, artículo 782. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 01/04/1970, última reforma publicada 5/04/2021.

para hacerlo, encontrándose la contraparte en una imposibilidad o alto índice de dificultad de allegar el material probatorio en relación con el punto materia de controversia. En ese sentido se valora la posición de ambas partes, tanto de quien alegó el hecho o derecho como también de la contraria. La primera debe estar en una imposibilidad o posición extrema para demostrar su afirmación, y la contraparte hallarse en una posición de gran facilidad para desvirtuar la hipótesis de hecho descritas.[44]

En efecto, de estos preceptos normativos se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal de la parte trabajadora frente a la patronal en el juicio. Para esto se impone a las partes empleadoras, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio para eximir a la parte trabajadora de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Es decir, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros. Esto con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por la parte trabajadora.[45]

El principio de activismo judicial (en materia de prueba) y el diverso de la carga de la prueba dinámica, se encuentran íntimamente relacionados, de tal manera que se trata de figuras en las cuales la persona operadora jurídica debe intervenir para una correcta regulación en materia probatoria.

El otorgamiento al órgano jurisdiccional de tal poder de intervención sobre la obtención del material probatorio adquiere relevancia al introducir la sustitución del principio dispositivo por el inquisitivo. Esto bajo el supuesto de que el objeto del proceso no se reduce a las partes y otorga a la autoridad jurisdiccional el estatus de investigadora, justificando dicha conducta en que esta debe esclarecer la verdad con independencia de lo alegado y aportado por los colitigantes en el juicio.[46]

Al resolver la contradicción de tesis 2ª./J. 94/2008 la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que las autoridades jurisdiccionales deben ejercer la facultad que les otorga el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo de forma racional y prudente. Por esta razón, únicamente deberán ordenar el desahogo de aquellas diligencias que tengan la característica de convenientes para llegar a la verdad material del asunto.

Con esto consideramos que la autoridad laboral cuenta con un margen amplio para ordenar la substanciación de pruebas que estimen conducentes a formar la convicción de que se encuentran ante la verdad real y no simplemente legal. Sin embargo, no se otorgó ningún parámetro

44 Ley Federal del Trabajo, artículos 784, 804 y 805. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 01/04/1970, última reforma publicada 5/04/2021.

45 Tesis: 2a. LX/2002, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,* Novena Época, tomo XV, mayo de 2002, p. 300. Registro digital: 186996.

46 López Soto, David Salvador, "Activismo Judicial en el Derecho Procesal del Trabajo", *Revista Latinoamericana de Derecho Social, México,* Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, no. 11, pp. 34-36. Disponible en: https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9628/11657 (fecha de última 29/11/23).

objetivamente tangible que pudiera servir como base para el ejercicio de la facultad concedida por la persona legisladora. Toda vez que al hacer uso de la facultad legal que le confieren las disposiciones legales ya comentadas, en forma prudente y racional, queda un gran margen de acción por parte de los órganos jurisdiccionales del Estado.[47]

Además, reconoció la existencia de un sistema estrictamente inquisitivo, que se trata de justificar por el hecho de que llegar a la verdad material protege derechos irrenunciables de un grupo socialmente vulnerable, como lo es la clase trabajadora. En la reforma del año 2019, aplicada a la Ley Federal del Trabajo, la persona legisladora estuvo en posibilidades de dar un viraje y modificar el sistema inquisitivo imperante; sin embargo, no lo hizo.

En efecto, lejos de implementar un sistema de corte adversarial, en el que la jueza o el juez adopte un papel pasivo y se constituya en un ente pétreo que solo modera el debate y verifica condiciones mínimas para el desahogo de las audiencias, en el nuevo modelo de justicia laboral, la persona legisladora optó por hacer más patente el carácter inquisitivo en materia probatoria. Esto tornó explícitos los principios de primacía de la realidad y de proactividad que juntos propugnan por el esclarecimiento de la verdad, para lo cual la persona juzgadora no deberá permanecer pasiva, sino que está obligada a generar los medios de convicción necesarios para lograr esclarecer la verdad.

Otra evidencia más de que la persona legisladora se decantó por un sistema inquisitivo en oposición al dispositivo que impera en el sistema de justicia penal, la encontramos en los artículos 899-E, y 913, de la Ley Federal del Trabajo.[48] En lo que aquí interesa, este artículo dispone que en los asuntos en los que se demanden prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales, el tribunal podrá requerir a las autoridades, instituciones públicas y organismos descentralizados, la información que posean y que contribuya al esclarecimiento de los hechos. Asimismo, podrá solicitar estudios médicos de instituciones de salud públicas o privadas, practicar toda clase de consultas e inspecciones en las empresas o establecimientos en los que la persona trabajadora haya laborado y, de ser necesario, se auxiliará con la opinión de personas peritas en otras materias.

Además, se estableció que para tales efectos, las instituciones de seguridad social deberán poner a disposición de los tribunales una plataforma informática que permita el acceso a sus bases de datos con el objeto de que el tribunal esté en condiciones de esclarecer los hechos controvertidos.

Por otra parte, en el numeral 913, dispuso que, en los conflictos colectivos de naturaleza económica, el tribunal tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por el personal pericial, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 909, fracción I, interrogar a las personas peritas o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

47 Sentencia recaída a la Contradicción de tesis 38/2008-SS, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano, resuelto por Unanimidad de cuatro votos el 21 de mayo de 2008.

48 Ley Federal del Trabajo, artículos 899-E y 913. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 01/04/1970, última reforma publicada 5/04/2021.

En este momento conviene tener presente el voto concurrente del ministro Sergio A. Valls Hernández, emitido en la contradicción de tesis 360/2009, del índice de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En este expuso que, a fin de estar en condiciones de cumplir con la exigencia que establece el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es preciso que la persona operadora jurídica resuelva el litigio con una sentencia que refleje la verdad de los hechos, sin supeditar el resultado de su decisión a la actitud procesal asumida por las partes. A su vez deberá ordenar el desahogo de pruebas para mejor proveer, con la salvedad de respetar los principios de equidad e igualdad de las partes en el proceso en todo momento.

Lo anterior habida cuenta que estimar lo contrario implicaría transgredir los principios de una efectiva realización de justicia y que la materia del derecho sustantivo controvertido quedara sujeta a una falsa o parcial apariencia de la verdad.[49]

En el mismo sentido, la Segunda Sala del Máximo Tribunal del país ha establecido, por ejemplo, que no es posible legalmente decretar una condena en contra de la fuente de trabajo si se desconoce el nombre, razón social o denominación de la parte patronal, ya que solo las personas físicas y morales son titulares de derechos y obligaciones, amén que la identidad de la persona responsable de la fuente de trabajo es un presupuesto de la acción laboral. Por lo que en tal caso, a fin de respetar el espíritu proteccionista de la ley a favor de la parte trabajadora y evitar que quede indefensa cuando la parte patronal no comparezca al procedimiento, la autoridad laboral debe ordenar la investigación que permita conocer a la persona física o moral responsable de la fuente de trabajo.[50]

Ahora, dicha facultad de ordenar diligencias para mejor proveer no debe ejercerse indiscriminadamente, sino en forma racional y prudente, limitándose a las diligencias necesarias para el esclarecimiento de la verdad material sobre los hechos relativos. Como ejemplo de ello vale citar el caso en que la comprobación de una pretensión requiera el desahogo de una pericial médica, pero por una mala o negligente asesoría se omita su ofrecimiento. En este caso, la autoridad deberá ordenar de oficio la práctica de esa diligencia, por ser estrictamente conveniente al esclarecimiento de la verdad material de los hechos.[51]

VI. El principio de realidad en materia de trabajo como elemento de autonomía del nuevo sistema de justicia laboral

Otro elemento diferenciador del sistema de justicia laboral frente a otras ramas del derecho, lo constituye el principio de realidad. Como consecuencia simultánea de la buena fe, de la desigualdad entre las partes, del repudio al fraude y a la simulación de ilícitos, y a la interpretación

49 Voto concurrente que formula el ministro Sergio A. Valls Hernández a la Sentencia recaída a la Contradicción de Tesis 360/2009, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos, resuelto por unanimidad de cinco votos el 17 de febrero de 2010.

50 Tesis: 2a./J. 98/2000, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XII, diciembre de 2000, p. 272. Registro digital: 190735.

51 Tesis: 2a./J. 94/2008, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXVII, junio de 2008, p. 401. Registro digital: 169472.

racional de la voluntad de las partes en orden a cuál es el negocio jurídico laboral que concertaron, se configura el principio de la primacía de la realidad.

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. La consecuencia práctica es que, comprobada la inadecuación documental o contractual a la realidad de la relación laboral de que se trate, son de directa aplicación las normas imperativas que la rigen, respecto de la que se aparentó.[52]

En la justicia penal acusatoria el tribunal de enjuiciamiento solo puede condenar a la parte acusada si llega a la convicción de su culpabilidad "más allá de toda duda razonable". Este es el estándar probatorio respecto del cual el Pleno del Alto Tribunal, ha sostenido en la tesis aislada P. VI/2018 (10a.), que aquel, como vertiente del principio de presunción de inocencia contemplado en el artículo 20, apartado B, fracción I, constitucional requiere (cuando existan pruebas de cargo y de descargo), que se motive a partir del análisis conjunto de los respectivos grados de corroboración tanto de la hipótesis de culpabilidad como de la de inocencia, si:

- El nivel de confirmación brindado por las pruebas de cargo desvirtúa la hipótesis de inocencia efectivamente alegada por la defensa en el juicio y al mismo tiempo.
- Se descarta que el nivel de confirmación de las pruebas de descargo dio lugar a una duda razonable sobre la hipótesis de culpabilidad sustentada por la parte acusadora. [53]
- En suma, el proceso penal acusatorio persigue el esclarecimiento de los hechos, tal como lo impone el artículo 20, Apartado A, fracción I, de la Constitución Federal,[54] lo que significa que solo habrá lugar a condena si el Ministerio Público demuestra su hipótesis fáctica de acusación. De no ser así tendrá que absolverse si la parte actora penal no logra destruir la presunción de inocencia que existe constitucionalmente para la parte sujeta a un proceso penal.

De lo anterior se puede inferir que a esta disciplina jurídica le incumbe que se esclarezca la versión acusatoria o que perviva el estatus de inocente. En cambio, el sistema de justicia laboral se rige, entre otros principios, bajo el de realidad, que dispone que la persona operadora jurídica debe decantarse por los datos que ofrece la realidad respecto de aquellos que consten en acuerdos o documentos, en todo momento.

En lo legal, el principio de primacía de la realidad se deriva del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que, en materia laboral, los laudos deben dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, precepto que se entrelaza e interpreta en concordancia con el párrafo tercero del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que privilegia la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. De esta forma, en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con base en el análisis que se realice del caso en concreto.

52 Podetti. Humberto A. *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México, 1997 p. 149.

53 Tesis: P. VI/2018, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 62, tomo I, enero de 2019, p. 472. Registro digital: 2018964.

54 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, artículo 20, Apartado A, fracción I. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 5/02/1917, última reforma publicada 28/05/2021.

En cuanto a los supuestos que motivan la aplicación del principio se ha determinado que el desajuste entre los hechos y la forma tienen diferentes procedencias, resumiéndose en dos situaciones:

- La simulación absoluta o relativa, que se define como la intensión deliberada de fingir una situación jurídica distinta de la real; y
- La falta de conocimiento del ordenamiento laboral, sin que sea relevante la intensión de las partes.

El principio de primacía de la realidad privilegia lo que efectivamente ocurre sobre lo que los sujetos dicen que ocurre, es decir priman los hechos fácticamente comprobados sobre el dicho de las partes y los documentos suscritos que supuestamente los sustentan. El mencionado principio no puede presumir o suponer con base en un documento o una mera manifestación, la existencia de una infracción al ordenamiento laboral.

En palabras del consejero de la Judicatura Federal, el magistrado Sergio Javier Molina Martínez, la realidad es un principio del procedimiento pragmático y moldeable, pues atenderá a cada caso especial en específico, ya que la persona operadora jurídica en materia laboral deberá en todos los casos particulares y donde le sea posible atender a la verdad racional y lógica sobre los elementos formales que contradigan la realidad. Sin embargo, eso jamás podrá suponer una decisión laxa y arbitraria, pues en estos casos, la conclusión y resultado dado por la parte juzgadora solo puede ser válido y aceptable si proporciona una justificación racional. En esto deberá atender a la realidad viva, pues las soluciones a los casos son diversas, no solo una. La jueza o el juez está obligado jurídica, ética y democráticamente a justificar sus decisiones para lograr una deliberación justa.

Para dimensionar el alcance de este principio es importante estudiarlo paralelamente con el de proactividad, relacionado con la postura que debe asumir la persona juzgadora en materia laboral ante el reto al que nos enfrentamos.

El principio de proactividad está inmerso en el artículo 873-K, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo,[55] que dispone que atendiendo a la naturaleza y fines del derecho laboral, la parte juzgadora deberá impulsar permanentemente el procedimiento. De esta forma, evita que las deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante su desarrollo trasciendan en perjuicio de las partes provocando su dilación a futuro, por lo que de advertirlas podrá subsanarlas, siempre dentro del marco del principio de legalidad.

Se desprende claramente que la intención de la persona legisladora fue dotar a la parte juzgadora de nuevas y útiles herramientas para que pueda lograr el cumplimiento de otros principios procesales, con el objeto de contar con los elementos para llegar al esclarecimiento de la verdad.

Así planteado, el principio de primacía de la realidad tiene como finalidad que la parte juzgadora en materia laboral evite situaciones de fraude y simulación, para evadir la aplicación y garantías de las normas del derecho del trabajo. Este principio supone la existencia de dos verdades que se encuentren en discordancia: una formal y otra material, es decir, que surge de la realidad fáctica.

55 Ley Federal del Trabajo, artículo 873-K. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 01/04/1970, última reforma publicada 5/04/2021.

Buscar la primacía de la realidad significa que la jueza o el juez laboral encuentre el ser de la relación social que pueda estar escondido por el simple parecer que busca justamente esconder la relación real al aplicar el derecho. De acuerdo con lo anterior, la invocación del principio referido resulta inapropiada cuando no exista una situación fáctica autosuficiente, para generar determinados efectos jurídicos que contradiga la realidad formal.

Debido a esto, con frecuencia se confunde la naturaleza jurídica de este principio con el de las presunciones legales. Con la presunción se verifica la existencia de algunos de los elementos de una acción laboral y ante la incertidumbre del elemento faltante, basándose en indicios razonables, el ordenamiento jurídico presume, convirtiendo la incertidumbre en una certeza.

En cambio, la aplicación del principio en análisis tiene como presupuesto que la realidad material que contradiga la formal se encuentre acreditada efectivamente y no sea supuesta o presunta. No es posible la aplicación de este principio sobre la base de presunciones o ficciones jurídicas. Lo anterior significa que la realidad no puede ser un tema subjetivo, por el contrario, de lo que se trata es de fijar los límites de esa verdad, es decir, que se convierta en algo objetivo que supere a las subjetividades.

La aplicación del principio de realidad de la parte juzgadora no se deriva de la apreciación de un hecho aislado, sino que sus límites se encuentran en la apreciación del contenido normativo del ordenamiento laboral vistos en el terreno de lo fáctico, objetivo y veraz; de estimar lo contrario, se desnaturalizaría el principio y se generaría su uso indiscriminado.

En tal sentido, desde esta perspectiva se descartaría claramente que el principio de primacía de la realidad equivale a una presunción o a una ficción legal, debido a que estas últimas se basan en una probabilidad que el derecho da valor. En cambio el principio analizado se basa directamente en un hecho real y en la veracidad. Así, la realidad no es una mera abstracción sino que responde a un contenido que se encuentra determinado con base en las normas laborales y a la irrenunciabilidad de los derechos, los cuales son límites a la voluntad de las partes. Asimismo, la realidad se constata en la verificación y constatación objetiva, no en apreciaciones o suposiciones, colocando en un segundo plano las formas u acuerdos aparentes.

Por último, se debe señalar que este principio tiene su origen en el ideal de justicia que se fundamenta en la equidad de las partes; por tanto, no busca favorecer a una de ellas, como sucede con el principio protector *(in dubio pro operario),* sino que se funda en el privilegio de la verdad real sobre la verdad formal. No es privilegio exclusivo de las personas trabajadoras, ya que excluiría a las demás partes agentes que intervienen en una relación de trabajo, sino que constituye un principio que protege la relación laboral en sí.

VII. Límites a la realidad

Una manera de establecer un límite a la aplicación del principio de realidad es por medio del principio general de derecho denominado “razonabilidad”, que dispone que, en sus relaciones laborales, el ser humano procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable en aquellas áreas del compor-

tamiento, donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles, como ocurre con el principio de realidad.

Otro límite al principio de realidad evidentemente está en la norma, tanto constitucional como en la de rango legal. El artículo 685, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo,[56] dispone que la persona operadora jurídica deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan y que privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.

En concatenación con este precepto tenemos que el artículo 17, párrafo tercero, de nuestra Constitución[57] establece que, cuando no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales.

En mi opinión, este marco normativo establece límites a la parte juzgadora en materia del trabajo cuando esta pretenda aplicar el principio de realidad, para resolver la contienda correspondiente, los cuales son la igualdad entre las partes, el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.

La tutela judicial efectiva a la que tienen derecho tanto las personas empresarias como las trabajadoras, no podría ser limitada o menoscaba en perjuicio de las primeras y aplicada desproporcionalmente a favor de las segundas bajo la bandera del principio de realidad, debido a que un proceder de tal naturaleza violaría la igualdad entre las partes contendientes o, en su caso, el derecho al debido proceso.

¿Podría darse valor probatorio pleno como prueba instrumental de actuaciones, en perjuicio de alguna de las partes, a un documento que si bien pudiera revelar un elemento real de la relación de trabajo, si se desconoce totalmente como llegó al expediente o no fue ofrecido con las formalidades correspondientes enunciadas en la ley?

¿Cómo debería proceder la persona juzgadora, si desde la contestación, la parte patronal sostiene no contar con controles documentados de asistencia, pero por error, al contestar la demanda adjunta documentos ofrecidos con diversa finalidad, entre los cuales aparecen listas de asistencia de la empresa?

En estos problemas jurídicos, es evidente el choque entre el principio de realidad, frente a la igualdad y al debido proceso. Sin embargo, en el primero de ellos se antepone la falta de formalidad del documento que se pretende valorar como prueba instrumental de actuaciones, porque riñe con las exigencias propias de debido proceso que opera a favor de las personas justiciables. En el segundo caso, lo que salta a la vista es el engaño de la parte empleadora, quien en su escrito de contestación negó tajantemente contar con controles de asistencia. En el caso concreto esta situación pugna con la verdad real en el caso en concreto, puesto que, por error, ella misma

56 Ley Federal del Trabajo, artículo 685, párrafo segundo. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 01/04/1970, última reforma publicada 5/04/2021.

57 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, artículo 17, párrafo tercero. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 5/02/1917, última reforma publicada 28/05/2021.

adjuntó documentos en los que consta que sí documenta la entrada y salida de las personas empleadas. De esa forma, se evidencia una actitud mendaz por su parte, quien con su manifestación inicial solo pretendió ocultar la realidad imperante en su fuente de trabajo.

Respecto de la utilidad de este principio en la práctica, encontramos por ejemplo el caso del salario, dado que, las autoridades jurisdiccionales laborales están facultadas para realizar un juicio de verosimilitud. Esto no es más que la aplicación del principio de la primacía de la realidad, cuando el salario indicado por la parte trabajadora en su demanda, de acuerdo con la categoría que ocupaba, resulte excesivo, no obstante que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo.[58]

Otro ejemplo encontrado en la jurisprudencia, donde la Suprema Corte se vio en la necesidad de aplicar el principio de la realidad lo encontramos al juzgarse un caso de despido. En este caso, la parte empleadora opuso la excepción de renuncia, habiendo la trabajadora demostrado que, la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada. En este supuesto, el Máximo Tribunal concluyó que la patronal debía acreditar que la renuncia fuera libre y espontánea sin que el solo escrito fuera suficiente para demostrar tal excepción, aun en caso de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado. Además, se requerían elementos de convicción adicionales, pues no resultaba verosímil que la mujer prescindiera de su empleo en un periodo de embarazo, por los gastos que implicaba el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existía una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo de dicho periodo.[59]

VIII. Conclusiones

Nos encontramos ante la recién implementación de una reforma laboral que, evidentemente, nos llevará tiempo consolidar. Empero, no se debe tomar como una especie de meta aspiracional, sino como un reto presente que debe asumirse por las partes actoras, incluyendo desde luego a la judicatura, ya que las personas juzgadoras debemos entender y comprender el papel que debemos jugar

En efecto, debemos tener en cuenta los tiempos actuales y que no juzgamos en el vacío, sino que estamos inmersos en un contexto social. No podemos soslayar que la sociedad exige un mayor compromiso de nuestra parte para resolver los conflictos que se nos plantean. Dicho de otra forma, la sociedad exige una mayor intervención de las personas juzgadoras en materia laboral. Gracias a una participación más activa en los procesos, podremos dejar de ser aplicadores de normas y convertirnos en creadores de soluciones.

Ciertamente, la Ley Federal del Trabajo está sustentada bajo la lógica del principio de activismo judicial, al menos en materia probatoria, pues otorga a la jueza o al juez la facultad amplia para poder allegarse de todos los medios de convicción que considere convenientes para el esclareci-

58 Tesis: 2a./J. 39/2016. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 29, tomo II, abril de 2016, p. 1363. Registro digital: 2011445.

59 Tesis: 2a./J. 96/2019. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 68, tomo II, julio de 2019, p. 998. Registro digital: 2020317.

miento de la verdad; potestad que debemos poner en práctica so pena de que continúe siendo letra muerta. De esta manera, el sistema de justicia laboral tiene una predilección al sistema inquisitivo antes que al dispositivo.

Al respecto, Juan B. Climent Beltrán, en su libro titulado Derecho procesal del trabajo, refiere lo siguiente:

> [...] en la función jurisdiccional no se trata solamente del interés de las partes, sino que hay un interés social por parte del Estado en el cumplimiento de la Ley, y no solo en el sentido negativo de evitar las perturbaciones sociales, sino también en una proyección afirmativa, en cuanto a que la jurisdicción tiene como finalidad, además de garantizar la paz social, la realización de la justicia, especialmente en el derecho laboral.[60]

Los preceptos legales antes analizados en el presente no son otra cosa que la traducción, en forma normativa, del concepto fundamental que rige el derecho procesal del trabajo por el que, mediante los procedimientos señalados previamente, se busca la aplicación de una justicia objetiva, acorde con la realidad de los hechos debatidos en el conflicto, para decidir sobre la justificación de las pretensiones alegadas por las partes.

Es así como se permite a la parte juzgadora, entre otras cosas, practicar cualquier diligencia que a su juicio sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad. Todas estas disposiciones están señalando con absoluta claridad la finalidad perseguida por la persona legisladora al fijar las normas del derecho procesal del trabajo. Estas normas tienden a establecer el predominio que requiere la verdad frente al hecho social, a veces en contradicción con la constancia formal para responder necesariamente al propósito de hacer justicia como concepto regulador de las actividades sociales.[61]

No debemos olvidar nunca que el sistema de justicia laboral se construyó en la desigualdad de las partes litigantes; por tanto, por medio del proceso laboral, se busca restaurar la igualdad material entre las partes, incluso de la desigualdad formal.

Nuestro país, requiere o exige, en palabras, de Ronald Dworkin, un "Juez Hércules",[62] entendiéndose como aquel que le da preminencia a la búsqueda de la verdad real o material en el proceso por sobre respuestas meramente formales. Esto implica que, ante la ausencia de pruebas ofrecidas, las genere, en los casos en que considere que mediante ello se incorpora un elemento decisivo para resolver la litis.

La persona juzgadora en materia laboral debe saber cuál es su función en un sistema democrático, para así estar en condiciones de identificar el conflicto originario y, en efecto, resolverlo o descomprimirlo.

60 Climent Beltrán, Juan B., *Derecho procesal del trabajo,* México, 3a. ed. Esfinge, 2001, p. 24.

61 Tesis aislada, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, tomo LXXI, p. 2102. Registro digital: 376842.

62 Sagüés, Néstor Pedro, *Constitución bajo tensión,* México, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, 2017, pp. 260-261. Disponible en: http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/13571 (fecha de última 29/11/23).

Una vez que ese tipo de conflictos ha sido canalizado a través de la justicia laboral, la jueza o el juez asume una función primordial en tanto se constituye en el principal custodio de la herramienta de definir ese conflicto. Por tanto, es factible afirmar que la parte juzgadora debe asumir un rol proactivo durante todo el proceso, en tanto su preocupación central reside en la solución de los conflictos.

En esa función, la parte juzgadora estará principalmente preocupada en comprender las razones por las cuales se originó el conflicto y tender a encontrar puntos de acuerdo para evitar su escalamiento, ya que la persona legisladora ordinaria la facultó para, en todo momento, buscar que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio. En efecto, su participación no se limita a verificar la posibilidad de que las partes puedan arribar a un acuerdo que implique una solución del conflicto, sino que puede buscarlo y propiciarlo.

Por tanto, preservando, en todo momento, nuestra imparcialidad, las personas juzgadoras estamos llamadas a asumir un rol proactivo para que las partes puedan arribar a un acuerdo conciliatorio, generando espacios genuinos para que las partes puedan dialogar.

IX. Bibliografía

Libros

CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Derecho procesal del trabajo,* México, 3a. ed. Esfinge, 2001.

GONZÁLEZ SEGOVIA, Christian Omar (coord.) *Código Nacional de Procedimientos Penales, en perspectiva. Reflexiones desde la Judicatura,* México, Instituto de la Judicatura Federal, Escuela Judicial, 1a ed., 2016.

MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México,* México, Porrúa, 2021.

PÉREZ DAZA, Alfonso, Código Nacional de Procedimientos Penales. Teoría y práctica del proceso penal acusatorio, 2a. ed., México, Tirant lo Blanch 2017.

Publicaciones electrónicas

GIANTOMASI, Fiorella, "Juez y Parte: análisis de la medida para mejor proveer a la luz del principio dispositivo", *Revista Derechos en Acción, Argentina,* Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de la Plata, n.° 5. Disponible en: https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/view/4123/4023 (fecha de última consulta 29/11/23).

LÓPEZ SOTO, David Salvador, "Activismo Judicial en el Derecho Procesal del Trabajo", *Revista Latinoamericana de Derecho Social, México,* Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, n.° 11. Disponible en: https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9628/11657 (fecha de última consulta 29/11/23).

PODETTI, Humberto A., "Los principios del derecho del trabajo", en De Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio (Coord.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social,* Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1997. Disponible en https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/1.pdf (fecha de última consulta 29/11/23).

SAGÜÉS, Néstor Pedro, *Constitución bajo tensión,* México, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, 2017. Disponible en: http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/13571 (fecha de última consulta 29/11/23).

RAUDA, Erick, "Procedimiento penal acusatorio". Disponible en: https://www.erikrauda.com/procedimiento-penal-acusatorio (fecha de última consulta 29/11/23).

Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0 (fecha de última consulta 29/11/23).

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical

y Negociación Colectiva. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0 (fecha de última consulta 29/11/23).

Citas de tesis y sentencias del Poder Judicial de la Federación

Tesis: P. VI/2018, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 62, tomo I, enero de 2019, p. 472. Registro Digital: 2018964.

Tesis: 1a. /J. 60/2019, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Decima Época, libro 71, tomo I, octubre de 2019, p. 1117. Registro Digital: 2020814.

Tesis: 1a. /J. 54/2019, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 68, tomo I, julio de 2019, p. 184. Registro Digital: 2020268.

Tesis: 1a. /J. 42/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXV, abril de 2007, p. 124. Registro Digital: 172759.

Tesis: 2a./J. 22/2017, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 40, tomo II, marzo de 2017, p. 184. Registro Digital: 2014017.

Tesis: 2a. /J. 1/2002, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XV, enero de 2002, p. 71. Registro Digital: 187962.

Tesis: 2a. LX/2002, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XV, mayo de 2002, p. 300. Registro Digital: 186996.

Tesis aislada, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, tomo LXXI, p. 2102. Registro Digital: 376842.

Tesis, *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, volumen 175-180, Séptima Parte, p. 406. Registro digital: 245550.

Sentencia recaída a la Contradicción de tesis 38/2008-SS, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano, resuelto por Unanimidad de cuatro votos el 21 de mayo de 2008.

Voto concurrente que formula Sergio A. Valls Hernández a la Sentencia recaída a la Contradicción de Tesis 360/2009, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos, resuelto por unanimidad de cinco votos el 17 de febrero de 2010.

Ordenamientos legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* 5/02/1917, última reforma publicada 28/05/2021.

Reforma Constitucional en Materia de Justicia Penal y Seguridad Pública (Proceso Legislativo)", (México Subdirección de Archivo y Documentación 2008). Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/archivo/SAD-07-08.pdf (fecha de última consulta 29/11/23).

ISBN: 978-607-69836-1-4



ISBN: 978-607-69836-5-2

