

638
2ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL
PROCESO LABORAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA TERESA PALOMINO MORENO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL PROCESO LABORAL

| | Pag. |
|--|------|
| INTRODUCCION | 1 |
| CAPITULO PRIMERO. | |
| EL PROCESO DEL TRABAJO | 3 |
| I. Generalidades | 3 |
| II. Conceptos de proceso y procedimiento, sus dife- rencias | 9 |
| III. Las partes en el proceso del trabajo | 27 |
| A. El trabajador y su representante | 34 |
| B. El patrón y su representante | 37 |
| IV. Formas de acreditar la personalidad de las partes | 55 |
| A. Representación legal | 58 |
| B. Representación voluntaria | 60 |
| C. Poder | 61 |
| D. Mandato | 64 |
| E. Representación oficiosa | 72 |
| F. Diferencias entre representación legal, poder, mandato y gestión de negocios | 73 |
| CAPITULO SEGUNDO. | |
| ETAPAS EN EL PROCESO DEL TRABAJO | 77 |
| I. Conceptos previos | 77 |
| 1. La acción | 77 |
| A. Clasificación de las acciones | 79 |
| B. Elementos de la acción | 86 |
| 2. La excepción | 87 |

| | Pag. |
|--|------|
| A. Excepciones y defensas | 88 |
| B. Clasificación de las excepciones | 89 |
| II. Actos previos a la conciliación | 92 |
| III. La conciliación | 104 |
| 1. Concepto | 105 |
| 2. Clases de autocomposición | 106 |
| 3. Procedimiento de la conciliación | 112 |
| IV. Etapa de demanda y excepciones | 114 |
| 1. Elementos de la demanda | 115 |
| 2. Efectos de la presentación de la demanda | 119 |
| 3. Contestación de la demanda | 120 |
| 4. Desarrollo de la audiencia de demanda y excepciones | 123 |
| V. Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas | 128 |
| 1. Clasificación de las pruebas | 129 |
| 2. Desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas | 133 |
| VI. Etapa de desahogo de pruebas | 136 |
| VII. Alegatos | 138 |
| VIII. Laudo o dictamen | 138 |
| 1. Naturaleza jurídica del laudo | 140 |
| 2. Clasificación del laudo | 140 |
| 3. Procedimiento del laudo | 142 |
| 4. Requisitos que debe contener el laudo | 144 |
| 5. Efectos del laudo | 145 |
| IX. Ejecución del laudo | 146 |

CAPITULO TERCERO.

| | |
|--|-----|
| LA PRUEBA EN EL PROCESO DEL TRABAJO..... | 151 |
| I. Concepto y etimología de prueba | 151 |
| II. Naturaleza jurídica de la prueba | 153 |
| III. La carga de la prueba | 154 |
| IV. Medios de prueba | 158 |
| 1. Confesional | 159 |

| | Pag. |
|--|------|
| 2. Documentales | 167 |
| 3. Testimonial | 174 |
| 4. Pericial | 184 |
| 5. La inspección | 191 |
| 6. Presuncional | 195 |
| 7. Instrumental | 197 |
| V. Valoración de las pruebas | 197 |
| 1. Sistemas de valoración de las pruebas | 198 |
| a) Sistema de la prueba libre | 199 |
| b) Sistema de la prueba legal o tasada | 199 |
| c) Sistema mixto | 200 |

CAPITULO CUARTO

| | |
|---|-----|
| LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO | 204 |
| I. Objetivo de la prueba en contrario | 204 |
| II. Marco legislativo de la prueba en contrario | 206 |
| 1. Leyes locales de 1925 | 207 |
| 2. Ley Federal del Trabajo de 1931 | 217 |
| 3. Ley Federal del Trabajo de 1970 | 220 |
| 4. Reformas procesales de 1980 | 222 |
| III. Requisitos de procedencia de la prueba en contrario | 225 |
| IV. Efectos jurídicos de la prueba en contrario | 227 |
| V. Naturaleza jurídica de la prueba en contrario | 230 |
| VI. Criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunales Colegiados de Circuito y Juzgados de Distrito | 233 |

| | |
|--------------------|-----|
| CONCLUSIONES | 252 |
|--------------------|-----|

| | |
|--------------------|-----|
| BIBLIOGRAFIA | 257 |
|--------------------|-----|

I N T R O D U C C I O N

El objetivo del presente trabajo es tratar de dar certidumbre al funcionamiento y efectos de la denominada "Prueba en Contrario", pues una de las causas de su origen es la deficiente representación de las personas morales en el proceso laboral, en relación a ésto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje sostienen diversidad de criterios en cuanto a su representación legal, es por ello que aunque la parte demandada haya comparecido a la audiencia de Demanda y Excepciones al no acreditar fehacientemente su personalidad, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo la misma situación se presenta cuando el demandado, no obstante estar notificado y emplazado a juicio en términos de ley no comparece a dicha audiencia.

Ante tales situaciones, el legislador tratando de respetar la garantía de audiencia, ha establecido la figura jurídica de la prueba en contrario dando oportunidad al rebelde de desvirtuar los hechos afirmados por el actor en su escrito de demanda y no dejarlo en total estado de indefensión.

A pesar de la existencia de esta figura jurídica, en la práctica nos damos cuenta de que cuando en un juicio existe confesión ficta de la demanda, las partes, y en especial el demandado - celebran convenios a fin de concluir el negocio y evitar el pago de una cantidad mayor si continuaran el proceso hasta el final.

En las Juntas de Conciliación y Arbitraje no sólo ha - existido controversia en cuanto a la personalidad de los entes morales, sino que también existe disparidad de criterios en relación a qué pruebas en contrario deben admitirse y sobre qué deben versar, es así como surgió la necesidad de analizar a fondo esta figura. Con objeto de introducir al lector en el tema y que al final comprenda la importancia del mismo, en el Primer Capítulo analizaremos los conceptos de proceso y procedimiento, sus diferencias, diversas teorías y principios rectores del proceso laboral a

fin de comprender los objetivos del mismo, en el mismo capítulo - analizamos las partes que intervienen en el proceso, sus respectivos representantes y la forma de acreditar su personalidad ante - las Juntas y así poder intervenir en juicio.

En el Segundo Capítulo analizamos en forma amplia y detallada todas y cada una de las etapas que componen el proceso la boral, señalando en primer término conceptos importantes para la mejor comprensión del tema a estudiar, para posteriormente pasar al desarrollo de todas ellas, la respectiva actuación de las partes en dichas etapas hasta concluir con la ejecución del laudo.

En el Capítulo Tercero presentamos el estudio de la - - prueba en el proceso laboral, estableciendo previamente su concepto y principios, posteriormente pasamos al análisis de cada uno - de los medios de prueba contemplados en la ley, de que manera las partes pueden hacer uso de ellos, la forma en que deben ofrecer - las pruebas y su desahogo, para concluir con los sistemas de valoración contemplados por la ley y cuál de ellos es aplicable a la materia laboral.

En el Cuarto y último Capítulo analizamos amplia y muy particularmente la "prueba en contrario", estableciendo su concepto, objetivos, alcances, efectos, su aplicación en las diversas - legislaciones que sobre la materia han existido y los criterios - sustentados por los Tribunales de Amparo, todo esto con la finalidad de evitar ambigüedades en relación a su aplicación dentro del proceso laboral.

La motivación principal para realizar este trabajo, fue la inquietud de conocer certeramente la utilidad de la prueba en contrario y su aplicación en el proceso laboral, deseando sinceramente que sirva de apoyo para aquellas personas que deseen conocer el tema. Esperamos que el esfuerzo y entusiasmo puesto en la elaboración del mismo sea del agrado de aquellos que den lectura al mismo.

C A P I T U L O P R I M E R O

EL PROCESO DEL TRABAJO.

I. GENERALIDADES.

Para dar marco a la actividad jurisdiccional, es necesario tomar en cuenta tres figuras básicas en el derecho procesal, las cuales son: la jurisdicción, la acción y el proceso. Estas se complementan entre sí, ya que aisladas carecen de sentido pues la jurisdicción no tendría lugar si no fuera motivada por el ejercicio de la acción del actor, iniciando así la serie de actos que constituyen el proceso, es decir, la realización de las pretensiones de las partes sólo se dan jurisdiccionalmente a través del proceso.

La jurisdicción significa, de acuerdo a su etimología "decir el derecho". Técnicamente significa, de acuerdo con el maestro Jesús Castorena la "...actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho que quedan insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara".⁽¹⁾ Es decir, es la actividad encomendada a los órganos del Estado, consistente en la resolución de conflictos de intereses concretos a través de la aplicación de la norma abstracta prescrita por el Derecho, siendo la sentencia la cristalización de esa aplicación, culminando así la actividad jurisdiccional.

La acción, en su acepción clásica se consideraba como

(1) CASTORENA, J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. s.e. México. s.f. p. 28.

sinónimo del Derecho Sustantivo, es decir, se pensaba que solo - quien tuviera reconocido un derecho estaba posibilitado para acudir ante los órganos jurisdiccionales, y motivar así su actuación.

Este concepto ha sido superado, la Legislación y la -- Doctrina actuales reconocen a la acción como el poder jurídico - de las partes para acudir ante los órganos jurisdiccionales, en demanda del amparo a su pretensión no siendo obligatorio acreditar previamente la existencia de un interés jurídico, ya que esto es precisamente la materia del proceso, y será hasta la sentencia en donde se determinará la legitimidad del interés de - - quien ejercitó la acción.

El proceso en su acepción general es la serie de fenómenos que íntimamente ligados acaecen en el tiempo y en el espacio dirigidos hacia un determinado fin, como especies encontramos el proceso químico, físico, jurídico, etc. Este término se - usa por primera vez en el Derecho Canónico, en donde se le hace derivar del término latino "procedo", que equivale a avanzar, -- sentido que conserva en la actualidad refiriéndose a la serie de actos que están íntimamente ligados, ocurriendo en el tiempo y - en el espacio y cuyo objetivo es la realización de un fin concreto, implicando siempre la idea de dinamismo, calidad que le imprimen los participantes al buscar la realización de sus fines. La vinculación entre los actos es imprescindible en la configuración de éste concepto.

Aplicando la anterior acepción al campo del Derecho, - da como resultado el Proceso Jurídico, el cual es "aquella serie de actos que encierran el desarrollo de la función jurisdiccional y que se encuentran entrelazados a un fin determinado".(2)

(2) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. segunda ed. Cárdenas. México. 1986. p. 211.

Existen diversos tipos de procesos: administrativo, civil, mercantil, penal, etc., cuyo objetivo es la solución del conflicto de intereses, elemento que le imprime la característica de ser jurisdiccional. También existen otros tipos de procesos jurídicos, en los cuales al no existir conflicto de intereses no se requiere la función jurisdiccional, sino que en estos casos la función del Derecho es determinar la actuación de los entes participantes para la obtención de los fines específicos de cada materia, como ejemplo tenemos el Proceso Legislativo en donde su objetivo no es la solución de conflictos de intereses sino la creación de leyes.

Existen diversas teorías para determinar la naturaleza jurídica del proceso:

a) Teoría Contractualista, surge en el Derecho Romano debido al individualismo y autonomía de la voluntad imperantes en ese sistema, donde el proceso se originaba en un acuerdo de voluntades entre las partes para someter sus diferencias a la decisión del juez elegido por ellos. Al respecto consideramos que esta situación subsiste en la actualidad, tal es el caso de la amigable composición o el arbitraje, en donde las partes de común acuerdo someten sus diferencias a un tercero, amigable compo-
nedor o árbitro.

b) Teoría de la Relación Jurídica, es sostenida por Bili low, Kohler, Chiofenda y reconocida por la mayoría de los autores, quienes consideran que el proceso por su naturaleza es una relación jurídica autónoma de carácter público; características valderas en el proceso civil, penal, laboral, etc. En la relación jurídica procesal intervienen actor, demandado y juzgador, la relación se inicia al presentar el actor su demanda, obligando al órgano jurisdiccional a proveer las pretensiones de las partes y realizar todos los actos jurídicos necesarios para resolver el conflicto, siendo evidente que exista enlace entre las

partes para llegar a un objetivo común que es la sentencia. El dinamismo de ésta relación proviene de la actuación encontrada de las partes y la obligación del juzgador de prestar su actividad para la resolución de la controversia.

c) Teoría de la Situación Jurídica, es sostenida por - Goldschmidt, quien afirma que no existe una verdadera relación - entre el órgano jurisdiccional y las partes, sino una situación que se distingue de la relación por lo siguiente: la relación jurídica es estática y la situación es dinámica, ya que por el impulso procesal que le dan las partes se va transformando a través del tiempo; de la relación jurídica surgen auténticos derechos y obligaciones y de la situación simples expectativas, cargas y esperanzas, y en la relación jurídica las pruebas que las partes rindan no deciden en forma efectiva sus derechos y obligaciones, en la situación jurídica las pruebas rendidas determinan los derechos de las partes.

d) Teoría de la Pluralidad de Relaciones, es sostenida por Carnelutti, quien señala que no hay una sola relación jurídica sino que hay tantas como conflictos surjan en un proceso. Posición que consideramos intrascendente, ya que el hecho de afirmar que no es una sino varias las relaciones que se pueden originar en un proceso, en poco ayuda para determinar la naturaleza jurídica del proceso.

Al igual que para determinar la Naturaleza Jurídica -- del Proceso, también existen diversas teorías para determinar la finalidad que persigue, las cuales son las siguientes:

a) De los fines varios, Hugo Rocco afirma que como en un proceso intervienen el actor, el demandado y el Estado, y cada uno de ellos persigue un fin determinado de acuerdo a sus respectivas pretensiones, en tal virtud no existe un solo fin sino varios, es decir, el proceso no tiene un fin próximo exclusivo,

ya que éste se lo dan los sujetos que intervienen en él.

b) Del derecho subjetivo, sostenida por Pallares, es la más antigua, éste autor señala que el fin del proceso es hacer efectivos los derechos subjetivos de los particulares cuando éstos les son violados, desconocidos o en peligro de serlo. Los juristas critican esta doctrina manifestando que para poner en movimiento al órgano jurisdiccional no es necesario que exista un interés legítimo, por tal razón para ejercitar la acción no se requiere la previa comprobación del interés jurídico ante el órgano del Estado, pues tal situación es precisamente la materia del juicio, y en la sentencia se determinará si el actor tenía o no un verdadero derecho subjetivo violado, desconocido o en peligro de estarlo.

Por su parte, Pallares sostiene esta doctrina al señalar que "El derecho es la ciencia del deber ser y no del ser -- real... y que si el proceso jurisdiccional está al servicio del derecho subjetivo, con ello quiere decir no que está de hecho, sino que debe estar, lo que es muy diferente" (3)

c) Del derecho objetivo, ésta doctrina es sustentada por Chiovenda, en contraposición con la doctrina del derecho subjetivo, ésta resulta más amplia, completa y objetiva en relación al fin del proceso y afirma que el proceso es un medio para lograr el bien de la vida, pues a través de él se da a las partes lo que en justicia les pertenece, sea favorable o adverso a cual quiera de ellas, es decir, se debe actuar conforme a la voluntad concreta de la ley, aplicándola al conflicto de que se trate.

d) Doctrina de Carnelutti, crítica a Chiovenda señalan

(3) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 219.

do que no siempre es posible que en un proceso se actúe conforme a lo estrictamente señalado por la ley, ya que existen procesos dispositivos, en donde el Juez crea la norma o cuando hay lagunas en la ley, no existiendo norma aplicable alguna al caso -- concreto, y no es posible establecer tal finalidad cuando la ley no existe.

e) Doctrina de la pretensión de Guasp, manifiesta que se debe distinguir el fin a que tiende el proceso y los resultados que se obtengan de él, pues ambos pueden ser diversos, además opina que el fin del proceso no es la actuación concreta de la ley ni la tutela de los derechos subjetivos, sino que el fin del proceso gira en torno a las pretensiones de las partes.

No obstante las doctrinas anteriores, en todo Proceso Jurídico, la finalidad o la idea es lograr el cumplimiento o -- bien el reestablecimiento de las normas jurídicas violadas o en peligro de estarlo (ésto incluye también a los derechos subjetivos), manteniendo un equilibrio en la sociedad, es decir, el propósito primordial es el de mantener la justicia y la seguridad social. No es que el proceso sea la base de la estabilidad social cuyo orden derive de éste, pero sí es un instrumento idóneo para mantener la observancia de las normas jurídicas.

El proceso en sí es un medio pacífico y necesario para evitar conflictos sociales, ya que de no existir, los interesados tratarían de obtener la satisfacción de sus derechos por la fuerza.

Doctrinalmente ha existido la tendencia de confundir -- el Proceso Judicial con el Proceso Jurisdiccional. El Proceso Judicial es el proceso tipo, previsto en forma abstracta en la ley el cual se materializa a través de la acción ejercitada por un particular, por todo tipo de corporaciones (personas morales) o por una Entidad Pública, poniendo en movimiento al órgano compe-

tente dando así lugar al Proceso Jurisdiccional. En cambio la simple palabra Proceso implica al Proceso Judicial, término que resulta más amplio, ya que algunos autores consideran al Proceso Jurisdiccional como actividad exclusiva de los tribunales mediante los cuales se obtiene justicia, de tal manera, que las partes ponen en conocimiento del órgano del Estado sus respectivas pretensiones, buscando ambos contendientes que la resolución sea favorable a sus respectivas pretensiones, para lo cual, la autoridad debe examinar los elementos que ambas partes pongan en sus manos y así resolver, según parezcan o no fundadas sus pretensiones.

Por nuestra parte consideramos que es digna de crítica la acepción que se da al Proceso Jurisdiccional, al afirmar que es actividad exclusiva del poder judicial, pues recordando el Derecho Administrativo, los actos de los poderes de la Nación se clasifican en actos formales y actos materiales, y aunque formalmente la actividad jurisdiccional la ejercen los órganos judiciales, materialmente la pueden ejercer el poder ejecutivo y el legislativo, V.gr., cuando la Cámara de Diputados conoce de procesos en los que juzga a altos funcionarios de la federación por delitos de carácter federal; otro ejemplo lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federal como Locales, los Tribunales Fiscales y Administrativos; los cuales son órganos de naturaleza administrativa. De la misma manera los órganos judiciales, materialmente pueden ejercer actos de naturaleza legislativa como es la creación de la Jurisprudencia.

Por lo anterior, no es posible identificar al Proceso Judicial con el Proceso Jurisdiccional, pues éste último solo existe cuando entra en actividad el órgano del Estado.

II. CONCEPTOS DE PROCESO, PROCEDIMIENTO Y SUS DIFERENCIAS.

Otro de los inconvenientes que surgió en la Doctrina, -

es la de confundir el término Proceso con el Procedimiento, para poder establecer las diferencias entre ambos conceptos, es necesario conocer las diversas acepciones que los autores dan de ambos términos.

Hugo Rocco define al Proceso como "el conjunto de las actividades del Estado y de los particulares con las que se realizan los derechos de éstos y de las entidades públicas, que han quedado insatisfechas por la falta de actuación de la norma de la que derivan". (4) Por su parte Menéndez Pidal, señala que el Proceso "es la coordinada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de una acción procesal y que tiene por objeto obtener una decisión jurisdiccional". (5) Carnelutti considera al Proceso como "el conjunto de todos los actos que realizan las partes para la solución de un litigio". (6) Finalmente Chioyenda citado por Rafael de Pina, señala que Proceso "es el complejo de los actos coordinados al fin de la actuación de la ley (con relación a un bien que se pretende garantizado por ella) por parte de los órganos de la jurisdicción". (7)

De acuerdo a las diversas acepciones que del proceso dan los autores citados, consideramos que tal definición debe contener los siguientes elementos:

- 1) La existencia de una ley procesal, que en forma abstracta dirija la actuación de las partes dentro del proceso.
- 2) La existencia de un interés jurídico o de un dere--

(4) Ibidem. p. 212.

(5) Idem.

(6) Idem.

(7) DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Bo--tas. México. 1957. p. 97.

cho violado o en peligro de estarlo.

- c) El ejercicio de una acción procesal; y
- d) La existencia de un órgano estatal competente para dirimir la controversia.

De los anteriores elementos, consideramos que el Proceso es el conjunto de actos prescritos de manera general y abstracta en una ley procesal y que a través del ejercicio de una acción procesal, ponen en movimiento al órgano jurisdiccional -- con objeto de someter a su consideración un conflicto de intereses y éste emita su resolución.

El Procedimiento al igual que el Proceso, también deriva del "procedo" implicando la idea de avance o progreso. Para Gómez Lara Procedimiento es "una coordinación de actos en marcha relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento - suyo". (8)

Debido a la similitud que existe entre los términos -- Proceso y Procedimiento, derivada de su común origen etimológico y a la liberalidad con que se designan ambos términos, erróneamente se les ha usado como sinónimos, y si bien es cierto que ambas figuras sirven para designar un conjunto de actos vinculados entre sí por la finalidad a que están encaminados, es necesario apuntar algunas diferencias que los ubica en su real dimensión; siguiendo al maestro Pórras y López las diferencias existentes entre estas figuras son: que mientras el proceso es la idea abstracta que guía la actuación concreta de las partes en el juicio el procedimiento es esta actuación concreta, es la realización -

(8) GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. segunda ed. UNAM. México. 1981. p. 245.

de los actos que en forma abstracta prescribe la norma, es decir, mientras el proceso como continente va a dar la forma para el desenvolvimiento de las actuaciones, el contenido, que es el procedimiento, se limita a seguir la forma o el molde que de manera fija prescribe el proceso, y atendiendo a ésta modalidad pasiva que tiene el procedimiento en relación al proceso, se deduce otra diferencia entre ambos conceptos; el procedimiento, como conjunto de actuaciones dirigidas no puede tener una finalidad autónoma a la que guía el proceso, es decir, no puede tener una finalidad teleológica, aunque sí la finalidad inmediata de resolver el conflicto de intereses concreto. En tanto que el proceso, como conjunto de actos rectores, debe tener una finalidad, la cual consiste, como finalidad inmediata en la resolución de las controversias previstas en forma abstracta, en vistas al logro del fin mediano, que como en todo sistema jurídico es el mantenimiento del orden existente a través de proporcionar seguridad jurídica.

Si atendemos a las diferencias apuntadas, después de analizar las figuras o situaciones previstas en nuestras legislaciones, nos percataremos de que al lado de las fases prescritas y que propiamente constituyen el Proceso, hay otras situaciones previstas que carecen de finalidad teleológica, pero que sin embargo también dirigen las actuaciones concretas para resolver conflictos parciales dentro del principal (incidentes), de lo que se deduce que si bien todo proceso requiere de un procedimiento para materializarse y realizar su fin, no todo procedimiento constituye un proceso, ya que incluso el procedimiento puede darse fuera de aquel, tal es el caso de los procedimientos legislativo, administrativo, etc. Concluyendo, el maestro Néstor de Buen nos dice que "... en el Proceso el procedimiento es la manera extrínseca de manifestar la figura, no su verdadera e íntima sustancia".(9)

(9) DE BUEN L. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1988. p. 19.

Debido a lo anterior es que dentro del Proceso Laboral, como en el ejemplo citado por el maestro Ross Gamez, en donde se manifiesta la posibilidad de que tengan lugar varios Procesos siguiendo un mismo procedimiento, como en los casos de un conflicto individual y un conflicto colectivo de naturaleza jurídica v,gr, la celebración de un contrato colectivo de trabajo, y correlativamente varios procedimientos pueden tramitarse dentro de un mismo proceso, tal es el caso de los incidentes, en que si bien ambos se tramitan o pueden tramitarse simultáneamente, la solución de éstos simplemente elimina una traba, y la del proceso resuelve el fondo del conflicto.

De lo anterior podemos apuntar que el procedimiento es una serie de actos concatenados y coordinados entre sí que estan en marcha y unidos por el objetivo final. Un Procedimiento es -- procesal cuando los actos que realizan las partes (actor, demandado, tercero ajeno a la relación sustancial y órgano jurisdiccional), estan eslabonados los unos con los otros enfocados a un acto final, que es la aplicación de la norma concreta para resolver el conflicto, aunque no necesariamente su finalidad es resolver el fondo del asunto, pues su objetivo principal es ir solucionando cada una de las fases del Proceso.

No obstante no serla finalidad del presente trabajo, - consideramos necesario hacer algunos apuntamientos acerca de lo que es el Derecho Procesal y el Derecho Procesal Laboral, así como sus principios rectores, características y naturaleza jurídica, para así tener un panorama definido del tema que nos ocupa.

Néstor de Buen nos dice que el Derecho Procesal "...es un conjunto de normas cuyo objeto concreto, es precisamente el - proceso". (10)

(10) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 31.

Otros autores como Luigi de Litala y Pórras y López señalan que el derecho procesal "... es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo" (11)

Debido a que con anterioridad el proceso carecía de exposición dogmática y sistematizada de sus principios rectores, de la actuación de los órganos jurisdiccionales y de los interesados así como de sus facultades; la impartición de justicia era irregular y en ocasiones arbitraria, por lo que surgió la necesidad de sistematizar y definir los puntos anteriormente mencionados, dando así origen al Derecho Procesal General, el cual al aplicarse a cada una de las ramas del Derecho y tomando en consideración las peculiaridades de cada una de éstas, ha dado origen a los diversos derechos procesales propios a cada rama, siendo uno de ellos el Derecho Procesal del Trabajo.

El maestro Trueba Urbina, define al Derecho Procesal del Trabajo como "el conjunto de reglas jurídicas que regulan las actividades jurisdiccionales de los tribunales y el Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreras o interpatronales" (12) Ramírez Fonseca lo define como "el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de dichos órganos, y cuya actividad tiende a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolverlos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades" (13)

(11) ROSS GAMEZ, Francisco. ob. cit. p. 16.

(12) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit. p. 31.

(13) TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1986. p. 19.

Finalmente Ross Gamez señala que el Derecho Procesal del Trabajo "" es la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas - con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-- patronales"" (14)

Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.-En todas las ramas del Derecho ha existido la clásica división bipartita para determinar la naturaleza jurídica de cada una de ellas, de tal manera que se les ubica ya sea dentro del Derecho Público - o dentro del Derecho Privado. Por lo que se refiere al Derecho Laboral, algunos tratadistas lo han ubicado dentro del Derecho Público, ya que está destinado a regular una función pública que es la función jurisdiccional, en donde intervienen los intereses de la - colectividad.

Sin embargo, el Derecho Procesal del Trabajo se distin-- gue por el carácter social de las normas que lo constituyen, por - lo que se le ha colocado dentro de un tercer sector que es el Derecho Social, y aunque el Derecho sustancial y procesal proviene de un tronco común, la realidad es que la naturaleza de sus normas es distinta de las civiles, pues su objetivo y a raíz de las reformas procesales de 1980 es sin duda, tutelar de los intereses de los -- trabajadores al mejorar sus demandas en caso de obscuridad o deficiencias en ellas, así como liberarlos de la carga de la prueba, - situación que no contempla el derecho civil ya que a ésta rama no le interesa la división de clases sociales, ni las finalidades rei vindicatorias que contempla el Derecho Procesal del Trabajo, pues sus cualidades sociales son exclusivas de nuestra materia; finalidades que no encajan dentro del Derecho Público y Privado. Por otra parte el Derecho del Trabajo es un derecho de clase, protector de la clase obrera.

(14) Idem.

Dadas las características de los intereses y las situaciones concretas y particulares de las partes litigantes en el proceso laboral, en este se han desarrollado instituciones propias y por tanto independientes de las existentes en otras ramas procesales, por lo que el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo, aunque por su esencia sigue teniendo relación con otras ramas del derecho.

Según el maestro Néstor de Buen, el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo porque tiene principios propios y señala "... esa cualidad es notable en relación a los principios de inmediatez, oralidad predominante, tutela en beneficio de la parte que se estima débil, distribución social de la carga de la prueba y, de manera especial, el juzgamiento en conciencia". (15) Por otra parte, el Derecho Procesal del Trabajo tiene tribunales propios, ya que de éste tipo de conflictos, tienen conocimiento las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Burocráticos los cuales son independientes del poder judicial, ya que aquéllos son de carácter administrativo, aunque éstos no implica que sus resoluciones no estén sujetas a revisión por parte de los Tribunales de Amparo.

Otra característica propia es que la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no está limitada solo a aplicar la norma al caso concreto, sino que están facultadas a dictar las condiciones de trabajo con motivo de los conflictos colectivos de naturaleza económica. Por otra parte el proceso laboral de manera general no admite recursos, aunque hay excepciones como es la revisión de laudos, de actos de ejecución, nulidad de notificaciones y actuaciones; pero en contra de acuerdos, resoluciones ni laudos colectivos admiten recurso alguno, pues en caso

(15) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 43.

de inconformidad por parte de alguna de las partes, forzosamente tienen que recurrir al juicio de amparo.

De acuerdo a los criterios de diversos procesalistas, los principios que rigen al proceso del trabajo son los siguientes:

a) Principio dispositivo, éste principio es característico del derecho procesal general; consiste en que la actividad jurisdiccional no puede existir sin que haya un acto que ponga en movimiento al órgano del Estado, es decir, debe ser a petición de parte interesada; el ejercicio de la acción procesal es una condición de existencia de la actividad jurisdiccional entablándose así la relación jurídica tridimensional entre actor, juez y demandado.

Para que exista tal actividad, es necesario impulsar el proceso a través de la presentación de la demanda ante la autoridad competente, para que ésta pueda señalar los pasos a seguir (procedimiento) y dirimir la controversia. Este principio es exclusivo de las partes, ya que tienen plena libertad de llevar a juicio todos los elementos de que dispongan para esclarecer la verdad, siendo la participación activa y pasiva de las partes y la autoridad al emitir su laudo debe tomar en consideración única y exclusivamente lo actuado por las partes, sin aumentar o disminuir situaciones al proceso.

b) Principio impulsivo o inquisitorio, éste es contrario al anterior. Una vez que se ha incitado al órgano jurisdiccional con la presentación de la demanda y que las partes hayan ocurrido a la etapa de Conciliación, Demanda y Excepciones, la autoridad procede de oficio en la continuación del procedimiento hasta su total culminación, sin que para ello exista petición de las partes. La Ley Federal del Trabajo obliga a los Presidentes y Auxiliares de las Juntas, a tener activos los proce-

dimientos hasta que se dicte el laudo. Una vez concluida la Etapa de Conciliación, Demanda y Excepciones, inmediatamente se pasa a ofrecimiento de pruebas y en el acuerdo, el auxiliar debe señalar fecha para el desahogo de las mismas, terminado esto pasa a alegatos hasta llegar al dictamen; desiciones que se toman de oficio, sin que para ello, como ya se mencionó, exista petición de las partes, y como el proceso laboral pretende ser pronto y expedito, faculta a la autoridad a que proceda de oficio para dar impulso al procedimiento. (Art. 685 y 771 L.F.T.)

c) Principio de la formalidad, el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo establece que no se exige forma alguna en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, siempre y cuando las peticiones sean claras y precisas.

Aunque el proceso laboral es predominantemente oral, es prescindible que todos los actos que realizan las partes durante el procedimiento consten por escrito, es decir, las comparecencias y actuaciones de las partes deben quedar asentadas en actas, mismas que deben ir firmadas por todos y cada uno de los que comparecen y estar debidamente autorizadas por el auxiliar para que tengan validez, pues como señalan algunos autores, es imposible que en la memoria del juzgador queden grabadas claramente las actuaciones de las partes en un proceso, lo que sería poco más que imposible ya que existen miles de procesos que no se podrían manejar de ésta forma, por la pura oralidad, aunque ésta predomine.

La ley de 1931, inspirada en el principio de la oralidad, señalaba que lo actuado en las audiencias se harían constar por quienes las presidían en actas, pero ya resumidas (Art. 465 L.F.T. de 1931); en la ley actual ya no se contempla ésta particularidad, pues se considera que para una mejor resolución, el juzgador debe conocer todo lo expuesto por las partes, por lo que actualmente se debe hacer constar en forma total lo expuesto

en las audiencias. No obstante que la Ley Federal del Trabajo no obliga a una formalidad determinada, en la práctica, cuando el actor no formula adecuadamente su demanda, con ésto se da oportunidad a los demandados de que prosperen exitosamente sus excepciones, ya que fincan la contestación de la demanda en la obscuridad o falta de precisión en el planteamiento de las acciones y pretensiones, por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo el criterio de que las autoridades de trabajo, están obligadas a estudiar detenidamente el planteamiento de una excepción de obscuridad, o de lo contrario se violarían las garantías individuales consagradas en los artículos 14 y 16 constitucionales, de la misma manera, dicha excepción debía resolverse mediante el examen de la demanda, como se hace constar en las tesis citadas por Ross Gamez, mismas que señalan lo siguiente:

DEMANDA LABORAL, OBSCURIDAD DE LA. EXAMEN DE LA EXCEPCION.- Al resolver sobre la procedencia de la excepción de obscuridad de la demanda, NO DEBE INVOCARSE CUESTIONES DE FONDO que podrían seguir en su caso para fundar la condena, sino que hay que examinar exclusivamente la demanda, independientemente de cualquier otra cuestión, y decidir con base en ella si reúne o no un determinado requisito, si es o no obscura, ya que solo en el segundo de éstos casos procedería el estudio del fondo del conflicto. (16)

Amparo Directo 1497-73. Ferrocarriles del Pacífico, S.A. de C.V. 13 de Agosto de 1973. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Cuarta Sala, Séptima Epoca, Vol. 56. Quinta Parte. P. 30

(16) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 29

DEMANDA, DEBE PRECISARSE LA EXCEPCION DE OBS
 CURIDAD DE LA.- Cuando se opone la excepción
 de obscuridad en la demanda y se precisa en
 que consiste, la autoridad responsable está
 obligada, conforme al artículo 551 de la L.F.
 T. a estudiar dichas excepciones y si no lo
 hace viola las garantías individuales de los
 artículos 14 y 16 constitucionales, al dejar
 de resolver un punto controvertido. (17)

Amparo Directo 2054-67. Petróleos Mexicanos. 17 de
 Enero de 1968. 5 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz
 Informe 1968. p. 28.

Sin embargo nuestra ley es eminentemente sectorial, ya
 que la Junta, ante el planteamiento vago de la demanda del traba
 jador concede a éstos prerrogativas vedadas a los patrones tal -
 como se observa en los artículos 685, 873 y 878 de la L.F.T. - -
 Pues en caso de que la demanda sea incompleta o no contenga to--
 das las prestaciones, la Junta subsana el error de oficio (Art.
 685 L.F.T.); o si la demanda tiene defectos, la autoridad conce--
 de al trabajador tres días para que subsane los errores (Art. --
 873 L.F.T.); así mismo en la audiencia de Demanda Y Excepciones,
 al trabajador se le da la oportunidad de ratificar, modificar e
 incluso ampliar su escrito inicial de demanda, los anteriores ar
 tículos son muestra evidente de la tendencia proteccionista que
 tiene la Ley Federal del Trabajo hacia la clase obrera, dejando
 sin efecto la excepción de Inepto Líbello, que aunque contemplada
 en la ley, no se da oportunidad a los patrones de hacer uso efi--
 caz de ella, dadas las notorias prerrogativas en favor de la --
 clase obrera, dejando en desventaja al sector patronal.

(17) Ibidem. p. 30.

d) Principio de concentración, este principio auxiliado - al impulsivo son los que le dan celeridad al Proceso Laboral. El principio de concentración implica concentrar el mayor número de actos en uno solo, un ejemplo de esto es la primera comparecencia de las partes ante la Junta, pues en un solo acto se lleva a cabo la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; visto lo anterior es indudable que el proceso laboral lleva implícito dinamismo y prontitud en las actuaciones, con objeto de hacer más corta y presumiblemente efectiva la justicia obrero-patronal.

En el proceso laboral, se trató de evitar la exagerada existencia de recursos que lo retardaran, reservándose para la sentencia cuestiones incidentales a fin de evitar que el proceso se paralice pero basta atender a lo que ocurre en la práctica, para darnos cuenta, de que si bien el proceso laboral es relativamente rápido con esa ausencia de recursos, aparentemente se gana en tiempo, pero se pierde en justicia. Al respecto el artículo 848 de la L.F.T., señala que las juntas no pueden revocar sus resoluciones, lo cual tiene efectos negativos para ambas partes ante la carencia de recursos, ya que las Juntas cometen constantes errores al dictar sus acuerdos dado el hermetismo de este artículo, y al no poder hacer valer ningún tipo de recurso, las partes necesariamente están obligadas a recurrir al Juicio de Amparo Indirecto para reparar las violaciones, lo que a su vez nos lleva a un retardamiento del proceso, por lo que no se lleva a cabo la intención de este principio, pues al recurrir al Juicio de Amparo ante los Tribunales Federales, se está ganando en justicia, pero no en tiempo.

Al respecto existe una excepción señalada en el artículo 752 de la L.F.T. mismo que se refiere a la nulidad de notificaciones y actuaciones, así como las excepciones o más bien incidentes de previo y especial pronunciamiento (Art. 762 L.F.T.), - al hacerse valer éstos recursos no se lesiona el principio de --

concentración sino que se complementan contribuyendo a la aplicación efectiva de éste principio, sin necesidad de recurrir al amparo.

Sin embargo, existe el problema originado en el momento en que los autos pasan al periodo de dictamen y aún faltan -- pruebas por desahogar o falta realizar algunas diligencias por causas no imputables a las partes. Esta circunstancia ha recibido distintos tratamientos por parte del legislador; en la ley de 1931 en la que era factible abrir el periodo de alegatos antes de desahogar todas las pruebas, se tenia que recurrir al amparo aún cuando las partes y la autoridad estuvieran concientes del error, pues no podían hacer nada ante la ausencia de recursos.

En la ley de 1970, se facultó a la autoridad a ordenar el desahogo de pruebas pendientes por causas no imputables a las partes, donde se hizo más leve el problema, ya que la autoridad al darse cuenta de tal error, regresaba los autos a efecto de -- que se desahogaran las pruebas pendientes; la ley actual en su artículo 886 de la L.F.T. al igual que la ley anterior, faculta a los miembros de la Junta a solicitar el desahogo de las pruebas faltantes, así como la realización de las diligencias que es time necesarias para el esclarecimiento de la verdad.

e) Principio de inmediatez, éste principio consiste en que el juez o tribunal que conozca del conflicto, tiene la obligación de estar en contacto directo con las partes, y de ser posible presenciar todas las audiencias, siguiendo la secuela procesal a fin de que conozca el negocio y así dictar una sentencia en la mayor medida posible justa para las partes. Este principio tiene relación con el de la forma y puntualidad de las partes y su presencia material en todas y cada una de las audiencias; esto con la finalidad de que las partes planteen sus derechos, sus pruebas y el manejo que de ellas hagan, según lo que pretendan convencer al juez, y éste pueda apreciar con más objetividad los

hechos controvertidos, acercándose más a la verdad material.

f) Principio de publicidad, su objetivo es dar la seguridad de que el negocio se llevará a cabo en forma honesta. El artículo 720 de la L.F.T. establece que las audiencias serán públicas, aunque cabe la posibilidad de que a instancia de parte o de oficio, la autoridad ordene que la audiencia sea a puerta cerrada.

Por medio de éste principio, se faculta a las partes a presenciar el desahogo de todas las pruebas, así como examinar - documentos, los autos referentes al juicio; ésta libertad solo se da en la etapa de instrucción, ya que cuando pasa a dictamen, la autoridad se reserva el secreto de su actuación. Así mismo -- cualquier persona ajena al conflicto tiene libertad de presenciar el desarrollo del proceso, con la salvedad de que si la autoridad lo considera prudente, la audiencia será a puerta cerrada.

g) Principio de los laudos en conciencia y a verdad sabida, éste principio no es otra cosa que la facultad reconocida a los tribunales laborales, para que aprecien las pruebas libremente sin someterlas a una valoración inexorable establecida en la ley, es decir, se les faculta para apreciar y valorar las -- pruebas de acuerdo al íntimo convencimiento que en ellos produzca, buscando así una mayor justicia en la aplicación del derecho no haciendo depender tal circunstancia del arbitrio del legislador, al fijar en la propia ley la forma en que deberán valorarse las pruebas, ni tampoco de la habilidad o ineptitud de los litigantes al ofrecerlas y desahogarlas. Quizás la explicación de ésta modalidad, es la evidente diferencia económica y cultural que en términos generales existe entre el trabajador y el patrón, y la necesidad de equilibrar sus situaciones ante la autoridad permitiendo que ambas partes tengan la posibilidad de ser oídas -- efectivamente en juicio.

Los estudiosos en la materia han considerado que el Derecho Procesal del Trabajo reúne las siguientes CARACTERISTICAS:

a) Oralidad, el proceso laboral se desarrolla a base de audiencias en las que las partes comparecen para hacer valer sus derechos y exponer en forma oral sus pretensiones ante la autoridad competente.

Cada una de las audiencias se lleva a cabo haciendo uso de la palabra hablada, por lo que ha dado un toque distintivo a la materia que nos ocupa. Pero el hecho de que impere la oralidad no quiere decir que no haya nada escrito, pues la demanda, la contestación de la demanda y lo actuado en todas y cada una de las audiencias queda plasmado en actas, mismas que son levantadas por la autoridad durante el desarrollo de la audiencia, debiendo ser firmadas por los comparecientes y autorizadas por la autoridad -- quien también firma al calce para constancia. La escritura es de vital importancia en el proceso, a efecto de dar seguridad y celeridad.

b) Formalidad, al respecto ya hablamos al tratar los -- principios rectores del derecho procesal laboral, por lo que solo haremos algunas anotaciones. Erróneamente se ha considerado que la sencillez en la formalidad, implica una ausencia total de ésta, situación que ha ocasionado serios problemas por la interpretación inexacta del artículo 687 de la ley laboral, al señalar que no se exige forma determinada en escritos, promociones, comparecencias, etc., siendo únicamente indispensable que las pretensiones se formulen en forma clara.

c) Paridad procesal, consiste en la igualdad de trato -- que debe dársele a las partes en el proceso, para que ambas tengan las mismas posibilidades de exponer y demostrar sus pretensiones, y en consecuencia iguales posibilidades para obtener una resolución favorable a dichas pretensiones, de tal manera que haya equilibrio en la distribución de la riqueza, así como conservar --

paz entre ambos sectores buscando la adecuada aplicación de las normas de trabajo.

Al respecto, existe diferencia de opiniones entre los procesalistas, al discutir hasta que grado la supuesta paridad procesal beneficia o perjudica a las partes. Ross Gamez señala - " Si el derecho sustantivo es proteccionista ante el principio de trato desigual para los desiguales, no necesariamente debemos concluir con la existencia de una disparidad procesal, porque la verdad es que con ello se disfrazaría la verdad material en la mayoría de los casos en conflicto".(18)

Por su parte el maestro Trueba Urbina afirma que aun-- que las normas laborales, tanto sustanciales como procesales hayan tenido un gran avance científico, la realidad es que "...el principio de paridad procesal es tan falso como el de igualdad ante la ley..."(19), y en tal virtud las normas procesales laborales deben ser proteccionista de la clase débil, por la desigual situación que en términos generales prevalece entre trabajadores y patrones. En relación a esta pugna, consideramos que -- quien tiene mayor razón y a cuya opinión nos adherimos, es a la del maestro Trueba Urbina, ya que no es posible soslayar el determinismo que existe entre el nivel cultural de las partes, con secuencia de la desigual preparación escolar y poder económico -- de los mismos, en razón de las nulas o pocas posibilidades de -- los trabajadores para tener acceso a estadios económicos y culturales superiores, además de las mayores posibilidades jurídicas y extrajurídicas , lo que permite mayor poder económico y social a la clase patronal. Aunque no falta algo de razón a la opinión de Ross Gamez, al considerar que la desigualdad procesal puede -

(18) Ibidem. p. 34.

(19) Ibidem. p. 33.

dar lugar a fallos injustos, al existir normas protectoras para la clase trabajadora, y si bien, la finalidad de la función jurisdiccional es precisamente buscar la verdad real de los hechos, ésto se dificulta si en el proceso se dan mayores facilidades a una de las partes, y en consecuencia se dictan resoluciones formales y no reales. Por nuestra parte consideramos que la opinión de Ross Gamez deja de tener peso, si recordamos que en esta materia existe la institución del dictado de laudo a conciencia y -- verdad sabida, lo que permite que el juzgador emita su resolución de acuerdo al convencimiento que en su conciencia produzcan las actuaciones de las partes, no dependiendo tanto de las constancias de autos.

d) Justicia real y equitativa. Una de las fuentes del derecho del trabajo es la Equidad, pues a falta de la ley, de -- los principios generales del derecho, de la jurisprudencia o de la costumbre procesal, las resoluciones de las Juntas deben fundarse en la equidad, como fuente supletoria del Derecho. De tal manera que prevalezca la verdad material sobre la verdad formal y al dictar el laudo deban tomarse en cuenta las características propias del conflicto, dando al proceso laboral cierta flexibilidad, que es la facultad dada al juez de la libre apreciación de las pruebas, sin sujetarse a las rígidas reglas que al respecto establece el Derecho Procesal Civil.

ETAPAS DEL PROCESO LABORAL. Todo proceso está dividido en dos etapas:

- 1) Instrucción, y
- 2) Decisión.

La etapa de instrucción comprende las etapas postulatoria, que son todos los actos jurídicos que realizan las partes -- para hacer valer sus derechos, mediante el ejercicio de las acciones y excepciones. En el derecho laboral, existen las siguientes

tes fases: Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y - Admisión de Pruebas, Desahogo de Pruebas y Alegatos.

El proceso se inicia a través del ejercicio de la acción (demanda) por un particular, la cuál va dirigida al Órgano jurisdiccional provocando la actividad de éste, quedando establecida lo que técnicamente se denomina "litis pendencia", una vez recibido el escrito inicial de demanda, el Órgano jurisdiccional hace saber al demandado la existencia de un juicio en su contra mediante la notificación, hecho lo anterior el demandado dirige hacia el Órgano jurisdiccional sus excepciones y defensas, dando lugar a la "litis contestatio", de ésta manera, la relación procesal está perfectamente determinada; en relación a ésto cabe hacer una observación, no es necesario, para configurar la relación jurídica que forzosamente tenga que contestarse la demanda, ya que con frecuencia ocurre que el demandado no comparece a juicio y es declarado rebelde, pues de todos modos el juicio continúa, claro está, en perjuicio del contumaz. Con objeto de que se aplique la norma jurídica, las partes deben probar sus acciones y excepciones en la llamada etapa probatoria, para que el juez pueda decidir sobre el fondo.

La etapa Decisoria o de Resolución. En ésta interviene la autoridad haciendo un estudio minucioso de la actuación de -- las partes durante la instrucción, para aplicar la norma al caso concreto, dando solución al conflicto mediante el laudo; posteriormente viene la ejecución del laudo. Estas etapas serán estudiadas con mayor amplitud en el segundo capítulo.

III. LAS PARTES EN EL PROCESO DEL TRABAJO.

Los sujetos que normalmente intervienen en el proceso del trabajo son: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje o en su caso el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (cuando se

trata de trabajadores al servicio del Estado), y las partes en litigio, independientemente de que se trate de conflictos individuales o colectivos.

En relación a éste punto, es conveniente hacer la distinción entre lo que es parte (actor, demandado y terceros interesados) y lo que es sujeto procesal.

PARTE, nos dice el diccionario de Derecho Usual "es cada una de las personas que por voluntad, intereses o determinación legal, intervienen en un acto jurídico plural..." y a consecuencia de la amplitud de causas que enumera, nos dice más adelante, "... tercero que interviene en un proceso". (20)

Si consideramos los presupuestos necesarios para que exista un proceso, nos damos cuenta que al generarse una pretensión, ésta solo puede ser sustentada por una parte (actora), la cuál puede ser una persona física o moral o una pluralidad de ellas, pero que procesalmente constituya una parte (demandada), pudiendo resistirse a las pretensiones del actor o allanarse y cumplir con lo exigido; pero cualquiera que sea el evento, deben existir necesariamente dos partes, ya que no se concibe la posibilidad de que una persona se exija a sí misma el cumplimiento de su propia pretensión.

La ley laboral al hablar de "partes", lo utiliza para denominar a ambos pretendientes, es decir, "actor" y "demandado" y a los que concurren a juicio en función de un interés en el mismo los denomina "terceros". Guasp señala "parte es quien pretende y frente a quien se pretende". (21) Para Guasp sólo hay

(20) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Revisado, actualizado y ampliado por: Luis Alcalá Zamora y Castillo. T.V. décimocuarta ed. Heliasta. Argentina. 1979.p. 109.

(21) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 217.

dos partes, actor y demandado, y las demás personas que intervienen en el proceso carecen de importancia, sigue afirmando, que en todo proceso las partes están en una situación jurídica doble, igual y contradictoria.

Doble; porque en todo proceso solo hay dos partes y no puede haber más, pues aunque haya pluralidad de partes, éstas so lo intervienen de un lado o de otro, pero siguen siendo dos partes.

Igual; porque la situación de las partes debe ser equivalente, no pueden ser diferentes los derechos y obligaciones de ambas partes, -posición que ha quedado desvirtuada con motivo de las Reformas Procesales a la L.F.T. de 1980-.

Contradictoria; porque para que las partes puedan sa-tisfacen sus pretensiones, es necesario tomar en cuenta la posición de la contraparte.

No debemos olvidar, que en un proceso laboral también intervienen de manera general otros sujetos, aún sin ser partes. A continuación haremos la distinción entre lo que es parte y lo que es sujeto procesal.

Sujeto procesal es más amplio que parte; la parte sin duda es un sujeto procesal, pero no todo sujeto procesal es parte. El artículo 689 de la L.F.T. señala "Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico y ejerciten acciones u opongan excepciones".

Cabe señalar que para que una persona (física o moral) pueda accionar o excepcionarse, no necesariamente debe tener un interés jurídico real, ya que no es requisito previo, la comprobación fehaciente por parte de la autoridad, de que ese interés es legítimo, ya que finalmente ésto es materia de juicio, por -

lo que aún cuando el laudo declare la no existencia del interés legítimo de alguna de las partes, de cualquier manera fueron reconocidas como partes.

Ahora bien, los sujetos procesales son sujetos de la relación jurídica procesal y se han clasificado en Parciales e Imparciales. Los Imparciales son los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del Tribunal de la Burocracia, el Ministerio Público y los Funcionarios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo cuando actúan en función de sus cargos; los sujetos Parciales son las partes propiamente dichas (actor, demandado y terceros con interés en el juicio).

Trueba Urbina señala "...son sujetos del derecho del trabajo los trabajadores y los patrones con sus respectivos sindicatos, y contingentemente los terceros, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Tribunales de la Burocracia y también lo pueden ser las Federaciones y las Confederaciones así como los dependientes económicos del trabajador, en caso de muerte de éste, tanto para exigir la indemnización como por las demás prestaciones a que hubiere tenido derecho". (22)

De lo anterior se desprende que si bien las únicas y verdaderas partes en el proceso laboral, son el actor y el demandado, quienes tienen un interés jurídico en el juicio, también lo son quienes intervienen activamente en el desarrollo del mismo, pero con la categoría de sujetos procesales.

También existió la tendencia de usar como sinónimos la palabra parte y litigante, lo cual es incongruente ya que se puede ser parte y no litigante, pero el litigante siempre será parte.

(22) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. "Teoría Integral". cuarta ed. Porrúa. México. 1978. p. 363.

Al respecto de Pina señala "... litigante es la persona que disputa con otra en juicio sobre alguna cosa como demandante o como demandado..." (23) , con la definición anterior se presume que si una de las partes interesadas no ocurría a juicio se consideraba como parte pero no como litigante ya que no estaba presente y no actuaba efectivamente en el proceso.

Actualmente, el término litigante se usa para designar al abogado, quien tiene los conocimientos técnicos para asesorar a cualquiera de las partes en el proceso, y efectivamente es parte en él aunque no con interés propio. Podríamos decir que el litigante actúa en juicio por obligación, mientras que la parte actúa porque tiene un interés jurídico.

Un concepto sencillo pero satisfactorio, es el que señala que PARTE es aquél a quien le causa perjuicio la sentencia, es decir, las personas físicas o morales sobre quienes recaen -- los resultados del laudo.

El presupuesto para ser parte en un proceso, es la CAPACIDAD. La capacidad para ser parte equivale a la capacidad general (capacidad de goce y de ejercicio); la ley establece que solo podrán comparecer a juicio los que estén en pleno ejercicio de sus derechos civiles, y los que no se hallen en éste caso, -- por ellos comparecerán sus representantes legales o aquellos que suplan su incapacidad conforme a la ley.

En términos generales es parte aquel que posee capacidad jurídica, es decir, quien puede obligarse a la celebración -- de un contrato de trabajo, así como la capacidad para demandar -- a nombre propio, ya sea por sí mismo o a través de representante

(23) DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 118.

(capacidad procesal). El hecho de ser parte trae consigo el ejercicio de acciones y excepciones con sus respectivas pretensiones, las cuales son ejercitadas por personas físicas o personas morales. De ésta manera y para poder intervenir en el proceso laboral, los sujetos de la relación laboral deben tener:

- a) Capacidad para ser parte,
- b) Capacidad para comparecer en juicio, y
- c) Capacidad para pedir en juicio (jus postulandi).

La capacidad para ser parte (capacidad jurídica), es la capacidad para ser sujeto de una relación procesal, y lo pueden ser las personas físicas o morales, ya que ambas tienen la capacidad para realizar actos jurídicos laborales, es decir, tanto pueden celebrar contratos de trabajo como comparecer a juicio ejercitando acciones y excepciones.

La capacidad procesal implica la facultad de intervenir activamente en el juicio, ya sea en nombre propio o en representación de otro. A nombre propio, cuando quien actúa está en pleno ejercicio de sus derechos civiles, y los que no se hallan en éste caso, comparecerán por medio de sus legítimos representantes. Tratándose de personas morales, comparecerán por éstos - las personas que legalmente las representen.

La capacidad para pedir en juicio o jus postulandi consiste en la facultad que la ley otorga a las partes para exponer ante el órgano jurisdiccional sus respectivas pretensiones, pidiendo a éste que les de lo que en justicia o derecho les corresponde.

Es importante aclarar que los términos capacidad procesal y personalidad son distintos. La personalidad, es la aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones, teniendo además la posibilidad de comparecer a juicio a efecto de ejercitar esos derechos; en cambio la capacidad procesal es el estado jurí

dico que tiene una persona, la cuál puede otorgar personalidad a otra por medio del mandato o del poder, originando así la representación legal.

Para que una persona pueda tener acreditada su personalidad, es menestar que tenga un interés legítimo, pero éste interés no se refiere al que señala el artículo 689 de la L.F.T., - - pues con anterioridad vimos que es erróneo pensar que una persona física o moral tenga que demostrar previamente la existencia de un interés para poder intervenir en el proceso, ya que se condicionaría su capacidad para ser parte, en realidad se trata del interés que deriva de la vinculación del sujeto a la relación -- sustantiva, dejando fuera la idea de si las partes desean ganar el juicio o no, pues lo importante es el hecho de reclamar algo que efectivamente le corresponde. V.gr. cuando un trabajador demanda la indemnización o reinstalación lo hace porque fué despedido injustificadamente, es un derecho que está verdaderamente legitimado, y lo está ejerciendo, su interés es legítimo.

Guasp define a la legitimación como "" la consideración especial en que tiene la ley, dentro de cada proceso, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto del litigio y en virtud de la cuál, exige para la pretensión procesal pueda ser examinada en cuanto al fondo, que dichas personas sean las que figuren como partes en tal proceso"" (24)

Quando una persona ejercita una acción en nombre de otra necesita para ello poder suficiente, pues de no ser así será desconocida su actuación y como dice Rafael de Pina "... no es que le falte capacidad procesal pero sí, la legitimación en causa...". (25)

(24) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 224.

(25) DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 122.

A) EL TRABAJADOR Y SU REPRESENTANTE.

Las partes en el proceso son dos: Trabajador y Patrón, los cuales aparecen como actor y demandado respectivamente.

TRABAJADOR, señala el artículo 8 de la L.F.T. "... es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". De la anterior definición se desprende -- que trabajador sólo lo puede ser una persona física, cuya condición esencial es la personalidad, la cuál se adquiere desde la concepción, siempre que se nazca vivo y viable (Art. 22 C.C. D.F) por consiguiente, cualquier persona física puede ser parte en un proceso laboral.

En relación a las personas físicas, la ley les reconoce capacidad jurídica para celebrar contratos de trabajo, así como para ser partes en un proceso a :

a) Los menores de edad, mayores de 14 años (Art. 22 de la L.F.T.).

b) Los menores de 16 años y mayores de 14, siempre que tengan autorización de sus padres o representantes legales, y a falta de éstos con la aprobación del sindicato al que pertenecen, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política a que corresponda, tratándose de menores de 16 años es requisito primordial que hayan terminado su instrucción primaria o que a juicio de la autoridad correspondiente haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. - (Arts. 22, 23 y 173 de la L.F.T.).

c) Los mayores de edad que estén en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

d) La mujer casada sin que para ello tenga necesidad - de obtener el consentimiento de su marido.

Por lo que se refiere a los mayores de 14 años y menores de 16, no tienen capacidad procesal para contratar porque --

así lo prohíbe el artículo 123 constitucional Apartado "A" fracción III y el artículo 22 de la L.F.T., y cuando en contravención a lo dispuesto por éstos artículos los patrones contraten menores para laborar a su servicio, éstos podrán ocurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre que lo hagan a través de sus tutores o de quien legalmente los representen, para exigir las prestaciones a que tienen derecho; para el caso de no asistir asesorados, la Junta solicitará a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que intervenga asignándoles un representante (Art. 691 L.F.T.).

Para dar lugar al Proceso Laboral, se debe incitar la actividad jurisdiccional y quien está encargado de hacerlo, en la mayoría de las veces es el trabajador, no sin olvidar que en ocasiones, quienes provocan ésta actividad son los patrones en los llamados juicios paraprocesales. Quien ejercita la acción se denomina actor y en contra de quien va dirigida, se denomina demandado.

Cuando son violados los derechos del trabajador, con motivo del contrato de trabajo, éste tiene capacidad jurídica para ejercer sus acciones y para pedir al órgano jurisdiccional su intervención, pudiendo hacerlo por sí mismo y a nombre propio, pero existe el problema de que éste tipo de personas (trabajadores), generalmente obreros, carecen de los conocimientos técnicos para defender sus derechos frente al patrón, por lo que buscan la ayuda de personas que los representen.

La Representación dice Néstor de Buen "es una institución jurídica en virtud de la cuál los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra". (26)

(26) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 227.

En la práctica es común que el proceso no sea activado por la parte interesada, sino a través de sus representantes. La Representación tiene su origen en dos formas: otorgamiento de poder emanado de la voluntad de las partes y la representación legal fundada en la voluntad de la ley, es decir, la ley nombra al representante.

Los trabajadores pueden ser representados de las siguientes formas:

1) Representación Legal Sindical, (Art. 365 L.F.T.). - El sindicato está facultado para representar a sus miembros con el simple hecho de ingresar al mismo, no eximiendo la posibilidad de que los trabajadores intervengan directamente en defensa de sus intereses, pudiendo nombrar a otro representante. El representante sindical debe probar su personalidad; en éste caso existen dos situaciones a comprobar: la primera es que el trabajador a quien se va a representar, ha ingresado a trabajar a la empresa en la que se constituyó el sindicato y en consecuencia es miembro de éste; la segunda situación es que la persona que funge como representante del sindicato y en consecuencia del trabajador, sea designado para tal función, de entre los miembros de la directiva del sindicato. En la práctica, para evitar éstos engorrosos trámites se ha optado por otorgar poder especial o general por parte del trabajador a los representantes del sindicato.

2) Representación Legal Ordinaria. Esta figura nace cuando la ley asigna a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo la obligación de nombrar representante a los trabajadores menores de edad al ocurrir éstos a juicio; con ésta figura se deja de lado las representaciones "naturales" a cargo de los padres, tutores y sindicatos. En opinión del maestro Néstor de Buen, ésta figura tiene lugar exclusivamente en los casos en los que el menor careciera de representante legal. Lo que se busca en realidad, es que las partes tengan las mismas oportunidades de defen-

der sus intereses no debiendo dejar sin representante a los trabajadores, es por ésto que la ley laboral en su artículo 691 - - obliga a la Procuraduría a designar un asesor a los menores de - 16 años.

Por otra parte, la ley contempla la posibilidad de que los trabajadores otorguen poder a otra persona (abogado) para -- que los representen, ese poder puede ser otorgado a través de -- Carta Notarial o Carta Privada firmada ante dos testigos sin que haya necesidad de ratificar las firmas ante la Junta (es el caso del mandato) y una vez otorgado el poder, el apoderado legal tie ne facultades para reclamar las acciones principales y acceso- - rías que correspondan, aunque no se exprese en el documento o -- carta poder (Art. 696 L.F.T.).

B) EL PATRON Y SUS REPRESENTANTES.

Patrón señala la ley, "... es la persona física o mo-- ral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".(Art. 10 L.F.T.).

De éste artículo se desprende que patrón lo puede ser una persona física o moral. Al igual que los trabajadores, cuando el patrón es persona física, debe estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles, es decir, debe tener capacidad legal para contratar y capacidad procesal para ser parte en un juicio; de -- igual manera puede otorgar poder para que en su nombre y repre-- sentación actúe otra nombrándolo como apoderado, ya sea por me-- dío de poder notarial o simple carta poder firmada por el otor-- gante ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta (Art. 692 fracc. I L.F.T.). El poder notarial o carta po-- der se exhiben al contestar la demanda, requiriéndose además la comparecencia personal del demandado físico; los nombres de los apoderados pueden ir incluidos en la contestación de la demanda, así como en la Carta Poder o Poder Notarial en su caso.

Es requisito indispensable, que comparezca el demandado personalmente a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, para que se tenga acreditada fehacientemente la personalidad otorgada a los apoderados, y aunque la ley señala que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por apoderado, mediante Carta Poder o Poder Notarial, la realidad es que en la práctica las Juntas requieren forzosamente la presencia material del demandado (patrón), pues aunque los apoderados exhiban los documentos o instrumentos en los que se les confirieron poderes generales o especiales, la Junta no los acepta y en consecuencia se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo. Otra forma de otorgar poder es por medio de posteriores escritos o comparecencias dirigidas a las Juntas, en donde se otorga poder a otras personas, para esto no es necesario que el poder sea otorgado por el mismo patrón o trabajador, pues en base a las facultades ya conferidas, los apoderados pueden a su vez otorgar poder a otras personas para que también conozcan del asunto.

El patrón o demandado también puede ser una Persona Moral.

PERSONA MORAL. La persona moral, es un conjunto de personas físicas o de bienes debidamente organizados, cuyo objetivo es la realización de un fin determinado, común y lícito permitido por la ley.

El artículo 25 del C.C.D.F. señala como personas morales a las siguientes:

- I. La Nación, los Estados y los Municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;
- III. Las sociedades mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y -- las demás a que se refiere la fracción XVI del artf

culo 123 de la Constitución Federal;

V. Las sociedades cooperativas y mutualistas; y

VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, etc.

La Nación, los Estados y los Municipios, no pueden ser partes en un proceso laboral por lo que se refiere al apartado "A" del artículo 123 constitucional, pues éstos son materia del apartado "B" del mencionado artículo, siendo competente para conocer de éstos conflictos el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Las demás personas morales pueden ser parte en el proceso laboral en lo referente al apartado "A" del artículo 123 -- constitucional, y de éstos conflictos tienen conocimiento las -- Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las personas morales, dada su naturaleza jurídica no pueden comparecer a juicio por sí mismas, por lo que es necesario formar un órgano de representación (asamblea constitutiva), misma que debe estar integrada por personas físicas, quienes actuarán en su nombre. Así los socios que integran la persona moral deben designar a uno o varios mandatarios, tanto al momento de su constitución como posteriormente, los cuales tendrán el carácter de administradores y formarán parte del Consejo de Administración (Arts. 142 y 143 Ley General de Sociedades Mercantiles), el Consejo nombrará de entre sus miembros un delegado para la ejecución de los actos concretos, a falta de designación especial, la representación corresponderá al Presidente del Consejo (art. 148 L.G.S.M.).

Visto lo anterior, gozan de capacidad procesal las personas morales legalmente constituidas, quienes actúan a través de sus representantes. El maestro Néstor de Buen señala que existe un problema en relación a los entes sin personalidad jurídica ya que en la práctica se da con mucha frecuencia que los trabajadores demanden patrimonios sin sujetos, como es el caso de las -

fundaciones, comités de beneficencia, asociaciones, círculos, -- propiedad en condominio, etc.; pues éste tipo de agrupaciones -- asumen derechos y obligaciones aún en contra de alguno de los integrantes, ya que para su funcionamiento establecen relaciones laborales contratando personal para el desarrollo de su actividad, sin que ésto implique que exista una persona moral titular de esos derechos y obligaciones.

Guasp al respecto señala lo siguiente "... éstos sujetos no pueden estar dotados de capacidad procesal, sin embargo -- para que puedan actuar en juicio es necesario que exista un representante común, no de una persona que no existe, sino como -- sustitutos de titulares futuros"" (27)

En el derecho moderno las sociedades, asociaciones, -- fundaciones, etc., gozan de personalidad aunque no son personas sino un conjunto de personas o bienes organizados y destinados a un fin común y lícito, y en razón a esa licitud es que el Derecho les otorga esa personalidad y están provistas para realizar hechos y actos jurídicos, siendo de ésta manera susceptibles de capacidad procesal para comparecer en juicio.

En el derecho laboral se les reconoce personalidad a -- éste tipo de agrupaciones porque dada la naturaleza económica -- predominante en los conflictos laborales, lo que interesa fundamentalmente son las relaciones con el patrimonio y no con las -- personas, es decir, se relaciona al trabajador con el capital, -- V. gr. el artículo 16 de la L.F.T. al señalar a la empresa como la unidad económica, es ejemplo claro de la vinculación entre -- trabajo y capital.

(27) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 221.

Con objeto de proteger a los trabajadores, el artículo 11 de la L.F.T. considera como representantes de la persona moral a los miembros del Consejo Directivo (Directores, Administradores Generales, los que ejerzan funciones de Dirección y Administración, así como los señalados en el artículo 9 de la misma ley), ya que con motivo de las relaciones laborales, cualquiera de ellos puede estar en contacto directo con los trabajadores, - siendo común que aún sin estar facultados para realizar ciertos actos y por el puesto en que se hallan pueden rescindir, entre - otras cosas, los contratos de los trabajadores; por ese motivo - los actos de esos representantes sin mandato obligan al patrón - como si los actos fueran propios.

Las personas morales otorgan poder a sus representantes legales conforme a lo establecido en el artículo 692 de la ley laboral, en los siguientes términos:

- I. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, debe exhibir testimonio notarial que así lo acredite;
- II. Cuando quien comparece lo hace como apoderado de -- persona moral, acreditará su personalidad con testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien la otorga - está legalmente autorizado para ello;
- III. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ó la - Junta de Conciliación y Arbitraje si quedó registra da la directiva del sindicato.

De la fracción primera se desprende que quien comparez ca como representante legal de una persona moral, debe acreditar tal calidad por medio de testimonio notarial.

Puede ser representante el Presidente del Consejo, el Administrador Unico o los que señala el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, siempre que tengan mandato expreso, ya sea general o especial, siendo importante que dicho representante tenga facultades para conciliar y transigir.

En el caso de la fracción II, puede comparecer a juicio una persona diversa a las que integran el Consejo de Administración, quien acreditará su personalidad mediante testimonio notarial, es el caso en que el patrón pone en manos de un abogado la tutela de sus intereses otorgándole poder previo en el testimonio notarial, con amplias facultades para conciliar y transigir, para pleitos y cobranzas y aún para absolver posiciones; para ésto la Junta constatará quien es el representante legal y -- que el poder conferido efectivamente haya sido otorgado por él.

Este tipo de representación es a quien la Doctrina ha denominado "apoderado con mandato otorgado por escritura pública", transformando en verdaderos representantes legales a los apoderados y con tal calidad pueden absolver posiciones, colocando en desventaja al trabajador, porque el representante legal, -- que es el mismo apoderado, está lo suficientemente preparado para absolver las posiciones y para los trabajadores ésta situación es inalcanzable puesto que deben absolver las posiciones -- personalmente sin que por ello comparezca apoderado alguno, salvo excepciones como son la incapacidad que provoque interdicción situación poco frecuente.

La fracción III del artículo 692 de la ley laboral, señala que se debe presentar Carta Poder otorgada ante dos testigos; ésta debe ser ratificada ante notario, juez o autoridad administrativa correspondiente, de no hacerlo se considera mandato especial y no general, aunque tratándose del mandato especial, -- en él se puede facultar al apoderado a que transija y absuelva posiciones.

Por lo que se refiere a la fracción IV, la personalidad de los sindicatos se confirma con el registro del mismo, al respecto existe mucha liberalidad en cuanto a asegurarse si efectivamente tienen o no personalidad, pues con la simple exhibición de la copia del registro es suficiente, de la misma forma no se exige tanta formalidad para la acreditación de personalidad por parte de los trabajadores, situación que no existe para los patrones ya que para ellos las reglas son más estrictas.

Por lo que se refiere a la personalidad de las personas morales hay discrepancia de criterios, ya que las Juntas del Estado de México permiten llevar la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, si el abogado está dentro de la fracción tercera, es decir, presenta testimonio notarial y carta poder en donde se le confieren facultades, sin necesidad de que comparezca el representante legal de la empresa, situación que no está permitida en las Juntas del D.F., en donde para poder contestar la demanda es forzoso que el representante legal asista a la audiencia, salvo el caso señalado en la fracción segunda del artículo 692, ya que en éste caso el abogado está facultado en el testimonio notarial para comparecer como representante legal.

En relación a la capacidad procesal de los representantes legales, es menester reconocer el papel de las Juntas, las cuales están facultadas para decidir sobre el reconocimiento de personalidad, facultad conferida por el artículo 694 de la L.F.T. con el objeto de evitar que se hagan actuaciones que a la postre no tendrán valor si se demuestra que los presuntos representantes no son tales, por no haber cumplido con los requisitos legales. Pero en la práctica se ha visto que los funcionarios de dichas Juntas actúan con mucha liberalidad para reconocer la personalidad de los apoderados.

Suele confundirse la personalidad, la capacidad y la legitimidad para comparecer a juicio, al respecto Eusebio Ramos

dice "La personalidad a diferencia de la capacidad y la legitimidad activa en la causa, es una cuestión exclusivamente procesal, que consiste en que quien se presenta a juicio ostentándose como representante de otro carece de representación, por lo que tampoco debe ser confundida con la defensa de falta de legitimación - activa o ad-causam, que consiste en que quien ejercita un derecho no es titular del mismo". (28)

Dentro del proceso laboral no es obligatorio que los representantes o apoderados de las partes, sean Licenciados en Derecho. El artículo 876 de la L.F.T. señala indistintamente que las partes comparecerán a las Juntas sin abogados patronos, asesores o apoderados, de tal situación se desprende que no se requiere de cédula profesional para poder representar a las partes en juicio, por lo que cualquier persona puede fungir como representante legal.

No obstante que la actividad de defensoría es exclusiva del abogado, dada la permisión de éste artículo, ésta actividad la puede desarrollar cualquier persona, siendo ésta característica exclusiva del proceso laboral.

Por lo anterior es pertinente señalar los diferentes tipos de representación:

1. Representantes legales; son los señalados en los artículos 9 y 11 de la L.F.T. "Directores, administradores, gerentes y empleados de confianza", además de ellos lo puede ser el abogado, siempre que esté autorizado en el testimonio notarial,

(28) RAMOS, Eusebio. Presupuestos procesales en el Derecho del Trabajo. "acciones, excepciones-defensas y jurisprudencia". Cárdenas. México. 1982. p. 65.

ésta característica no existía con anterioridad, ya que la Junta exigía la comparecencia personal del representante legal de la empresa o de lo contrario se tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, éste problema se agudizó a tal grado que los conflictos fueron llevados hasta los Tribunales Colegiados.

2. Apoderados; la distinción entre representante y apoderado carece de importancia, ya que a fin de cuentas el representante es apoderado. El representante acredita su personalidad mediante Testimonio Notarial, en cambio al apoderado se le pueden otorgar facultades en testimonio notarial o carta poder así como también en la primera comparecencia, es decir, comparece el representante legal, quien acredita su personalidad en términos del testimonio notarial y en el acta donde se levanta la audiencia, se hace constar el apoderamiento que el representante de la empresa otorga al abogado o asesor.

De lo anterior se desprende que hay tres tipos de apoderados:

- a) Apoderado representante legal. El mandato consta en escritura pública, con facultades para conciliar y transigir.
- b) Apoderado con mandato otorgado en escritura pública. En el testimonio notarial se mencionan las facultades conferidas al apoderado, el mandato puede ser general o especial.
- c) Apoderado especial con mandato otorgado mediante -- carta poder. A éste tipo de apoderados se refiere -- la fracción III del art. 692 de la L.F.T., de la -- lectura del mismo se desprende que no se requiere -- de ratificación de las firmas, por lo que el manda-- to es especial, puesto que el artículo 2555 del C.C D.F. establece que para que un mandato sea general, las firmas deben ser ratificadas ante notario, juez

o autoridad administrativa correspondiente. Sin embargo, cuando se está en presencia de la fracción III -- del artículo 692, tratándose de poder especial, esto no implica que los apoderados no estén en aptitudes -- de hacer uso de las facultades conferidas en un poder general, como sería conciliar, transigir y absolver -- posiciones, porque dicho mandato especial puede contener éstas cláusulas.

De cualquier manera, los términos asesor, abogado o apoderado, tienen un objetivo común consistente en defender los intereses de quien representan, sin exigírseles la exhibición de la cédula profesional de Licenciado en Derecho para poder intervenir en juicio como representante.

Con anterioridad quedó señalado que en el proceso laboral pueden intervenir otras personas, las cuales pueden ser partes (terceros ajenos a la relación principal) ó sujetos procesales -- (miembros de la Junta: presidente, auxiliares, secretarios, peritos, actuarios, etc. y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo).

Puede suceder que una vez iniciado el juicio, aparezca -- una tercera o terceras personas con interés en el juicio, mismas -- que pueden ser llamadas a juicio por la Junta a petición de una de las partes, o de oficio, y unirse ya sea al actor o al demandado, por lo que consideramos necesario para abundar en el tema, tratar por separado los temas de la litisconsorcio y la tercería.

LITISCONSORCIO.

Las partes en el proceso son dos: actor y demandado, pero esto no implica que no puedan intervenir otras personas en el -- proceso, la Doctrina ha denominado a ésta figura "pluralidad de -- partes", la participación es activa cuando varios actores litigan en contra de un demandado, y es pasiva cuando se trata de un actor

en contra de varios demandados y la participación es mixta cuando litigan varios actores en contra de varios demandados. Pero en todos los casos las partes siguen siendo dos, salvo excepciones, como es el caso de la intervención o tercería excluyente.

La pluralidad de partes puede tener su origen desde la demanda o bien en cualquier etapa del proceso hasta donde se cierra la instrucción, e incluso en la ejecución del laudo.

La litisconsorcio se da por la intervención de otras -- personas que se adhieren a cualquiera de las partes adoptando la misma posición en el proceso, es decir, tienen las mismas pretensiones y su objetivo es común, también puede originarse la litisconsorcio por la acumulación de autos, cuando existen dos o más juicios en contra del mismo demandado o demandados, la pluralidad de partes pueden litigar unidas al incorporarse todos los expedientes en uno sólo, en éste caso al más antiguo; otra forma de origen, es cuando fallecida una de las partes, la sustituyen varias en calidad de coherederos, pero en todos los casos el tercero que interviene ya sea voluntariamente o llamado por las partes o por la Junta debe tener un interés propio.

La finalidad de la litisconsorcio es evitar que existan varios juicios con las mismas o idénticas acciones, excepciones y pretensiones y tengan resoluciones contradictorias, además de que en todo proceso se persigue el principio de economía procesal. La litisconsorcio puede ser activa o pasiva, según se trate de uniones de actores o demandados, así mismo, puede ser obligatoria o voluntaria por la libre desición de las partes.

El art. 697 de la L.F.T., señala que cuando dos o más -- personas litiguen unidas como actor o demandado, deben nombrar un representante común en la demanda o en la audiencia inicial si se trata de los actores, y los demandados nombrarán a su representante común en la contestación de la demanda o en la audiencia ini-

Si las partes no han nombrado al representante común, la Junta lo hará de entre sus integrantes. Las partes tienen la obligación de nombrar a su representante común, salvo que tengan intereses diversos.

Litisconsortes, señala Rafael de Pina "son las partes que ostentan la misma posición en el proceso, las que sostienen -- las mismas pretensiones o las que oponen las mismas defensas (o defensas distintas encaminadas a obtener idénticos resultados)". (29)

Las características de la litisconsorcio es: la unidad de la relación jurídica y autonomía de los sujetos procesales, y quiere decir que las actuaciones de los litisconsortes deben favorecer a los demás, pero esto no implica que exista una fusión absoluta, ya que los resultados del laudo pueden ser diversos para cada uno de los litisconsortes, ya que uno de los actores puede obtener todo lo que se reclama, otro puede obtener sólo algunas prestaciones y otro nada. Lo mismo sucede con los demandados, obteniendo resultados diversos, dependiendo de la actuación de cada uno en el proceso, los elementos de prueba que hayan aportado, la regularidad con que se hayan presentado a las audiencias (puede darse el caso de la contumacia al no presentarse a la primera audiencia y subsecuentes), o bien que alguno de ellos se haya conciliado. Los resultados serán idénticos solo en el caso de obligaciones solidarias, pero ya no en calidad de litisconsorte sino de sujeto activo de la obligación.

La litisconsorcio existe sólo en la tercería coadyuvante cosa que no existe en la excluyente. Esta figura puede desaparecer en el Juicio de Amparo, ya que los litisconsortes pueden hacer uso del juicio de garantías por separado y el resultado de la ejecuto-

(29) DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 126.

ría sólo importa a quien lo interponga, a menos que el amparo se - haga valer por el representante común, invocando conceptos de violación válidos para todos. La cosa juzgada en cambio favorece o -- perjudica a todos en la misma medida.

TERCERIA.

Existe la posibilidad de que una vez iniciado el juicio, entre como parte un "tercero interesado" el cuál puede ser llamado por las Juntas, ya sea a solicitud de cualquiera de las partes o - de oficio, o bien puede acudir voluntariamente; el tercero puede - intervenir en cualquier etapa del proceso hasta cerrada la instrucción (etapa de cognición), o en la etapa de la ejecución del laudo.

Un ejemplo es cuando se enmienda la demanda y se llama a juicio a un tercero que se convierte en demandado. Para que una -- persona pueda intervenir como tercero, es necesario que su esfera jurídica o económica sea afectada, ya sea por el ejercicio de la - acción o por la ejecución del laudo, de tal modo que tenga un interés propio por el juicio. El tercero puede intervenir en defensa - de sus intereses coadyuvando a alguna de las partes principales o que intervenga litigando en contra de ambas partes.

Es importante que el interés del tercero coincida con la acción principal, pues si su interés es diverso, debe ejercitar su acción contra el actor, demandado o contra ambos en juicio diverso.

No existe un concepto único de lo que es la tercería, ya que por la diversidad de actos que con éste término se expresan, - su concepto según Pallares es multívoco, y nos da cuatro conceptos de tercería:

- "a) Tercería, significa la intervención de un tercero en un juicio ejercitando en éste el derecho de acción -

procesal, sea que se trate de una intervención voluntaria o forzosa... Este es un significado más amplio.

- b) En sentido más restringido, tercería significa la intervención de un tercero en determinado proceso para ayudar a alguna de las partes en sus pretensiones, - colaborando con el actor o con el reo en el ejercicio de las acciones o excepciones hechas valer por - cada uno de ellos. Se trata de la tercería coadyuvante.
- c) Es la tercería conocida con el nombre de "oposición de tercero", consistente en la promoción que hace éste, a efecto de que no se ejecute una sentencia en - bienes de su propiedad por no haber sido oído en el juicio en que se pronunció. Esta figura también es - denominada tercería excluyente, así mismo pueden oponerse al embargo precautorio los terceros cuyos bienes se hayan embargado.
- d) Tercería excluyente, consiste en un juicio accesorio que se promueve para que la sentencia que en él se - pronuncie tenga efectos procesales en otro juicio -- preexistente..." (30)

De los anteriores conceptos se desprenden las diversas - clases de tercería reguladas en el Código Civil, las cuales pueden ser:

1. Voluntaria:

- a) principal; y
b) adhesiva o coadyuvante.

(30) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. décimocuarta ed. Porrúa. México. 1981. p. 752.

2. Obligatoria.

La tercera adhesiva también llamada coadyuvante, es cuando un tercero interviene en defensa de sus intereses coadyuvando a alguna de las partes, si la acción o excepción principal afecta sus derechos. Puede intervenir asociado del actor sosteniendo su acción o pretensión ó asociado del demandado, tratando de destruir la acción del actor o actores. Su característica es que el tercero no ejercita una acción o excepción nueva en el juicio principal, sino - que únicamente se adhiere a alguna de las partes (Art. 690 L.F.T.).

Requisitos para la intervención adhesiva:

- a) Que un tercero pueda ser afectado por el resultado de un laudo, es aquí donde el tercero justifica su presencia, pues interviene porque tiene un interés verdadero ante la posibilidad de que el laudo pueda afectarle favorable o desfavorablemente.
- b) Que intervenga porque tiene interés jurídico.
- c) Que su intervención no produzca variación en la demanda, no puede disponer de su objeto, desistirse de ésta o reconocer las pretensiones del actor, si está -- coadyuvando al demandado. Su objeto es la unidad en el proceso, de lo contrario se estaría en presencia de otra figura como: acumulación, reconvencción o litisconsorcio.
- d) Que el actor o demandado tengan derechos de regresión contra el tercero y éste en contra de ellos.
- e) Que la intervención del tercero resulte necesaria de acuerdo a las constancias de autos, en cuyo caso la - intervención puede ser voluntaria, a petición de las

partes o que la Junta lo llame de oficio.

En la intervención principal, el tercero interviene en - proceso para enfrentarse con las partes entre las cuales existe en tablado un juicio. El tercero que interviene es una verdadera parte que entra en el proceso para sostener su propio litigio.

Este tipo de tercería es la llamada excluyente, la cual se divide en tercería "excluyente de dominio" y tercería "de preferencia". La excluyente de dominio, consiste en la intervención que hace un tercero para solicitar a la Junta que deje insubsistente - el embargo ejecutado sobre bienes de su propiedad, alegando que -- quien tiene el dominio sobre el bien afectado es él y no la persona condenada por el laudo, en éste caso la tercería excluyente procede porque se afectó la propiedad de una persona extraña al juicio principal.

La tercería de preferencia de derechos, también tiene lugar en la etapa de ejecución y consiste en que el tercero pretende tener mejor derecho a recibir la prestación a que se condenó al demandado, que la persona beneficiaria. El tercero quiere obtener la declaración del juez que con el dinero embargado se le pague primero a él que al actor del juicio principal. Un ejemplo de esto es - cuando se va a rematar o adjudicar bienes del patrón a favor de acreedores de derecho común, en éste caso el trabajador como acreedor tiene derecho de preferencia a ser pagado con el producto de - esos bienes (Art. 976 L.F.T.).

En nuestro derecho laboral mexicano y aún en el derecho civil, la tercería no está regulada ampliamente, incluso se presta a confusiones, aunque dada la amplitud de redacción del art. 690 - de la L.F.T. da oportunidad de intervenir en un proceso a posibles personas afectadas por la resolución de un conflicto, es decir, -- que tengan interés jurídico en el proceso ya sea coadyuvando a alguna de las partes, o litigando en contra de ambas, dependiendo --

del interés que protejan.

Rafael de Pina* habla de la intervención obligatoria o también llamada litisdenuntiatio, y consiste en que la parte demandada en un juicio tiene un derecho de regresión en contra de su causante, con motivo del bien que le fue transmitido por éste V.gr. la evicción, cuando el comprador de una cosa (A) es demandada sobre la propiedad de ella (B) tratando de privarlo del objeto y (A) llama a (C) que es quien se lo vendió, para que inter venga en el juicio y en caso de que se declare procedente la evicción, la sentencia condene a (C), que es el tercero llamado a juicio para que pague a (A) el pago de daños y perjuicios por la pérdida de la cosa.

Los presupuestos jurídicos para que se den las tercerías son las siguientes:

1. Existencia previa de un juicio para que intervenga el tercero, debe existir un juicio entablado entre actor y demandado. La tercería no procede en los medios preparatorios ni en la jurisdicción voluntaria. No procede en los medios preparatorios porque la ley establece recursos para impugnar las providencias dictadas, además de que éstos no afectan a terceros.
2. Que las tercerías sean promovidas por los terceros.
3. Que el tercero tenga interés jurídico en promoverlo.

INTERVENCION DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es otro de

* DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. ob.cit. pags. 127 a 129.

los entes que pueden intervenir en un proceso laboral como representante de los trabajadores o sus sindicatos (Arts. 530 y 691 L. F.T.). Es un organismo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es de carácter tanto federal como local y en -- virtud de que se trata de una institución oficial, las demás autoridades deben proporcionarle los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones (Art. 535 L.F.T.).

Sus funciones se asemejan a la defensoría de oficio que realiza el Ministerio Público, los servicios que presta serán gratuitos (Art. 534 L.F.T.).

Sus objetivos son los siguientes:

1. Representar y asesorar a los trabajadores o sindicatos de éstos con motivo de los conflictos obrero-patronales.
2. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes.
3. Cuidar que las autoridades actúen en forma pronta y expedita.
4. Proponer a las partes la Conciliación fuera del juicio, y en tal caso harán constar el resultado en actas autorizadas (Art. 530 L.F.T.).

Este organismo está integrado por: Un Procurador General, Procuradores Auxiliares necesarios nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por los Gobiernos de los Estados o por el Jefe del Departamento del D.F., además cuenta con un cuerpo de peritos, un centro de información sobre los derechos del trabajador y las dependencias internas necesarias para un mejor funcionamiento. Tratándose de trabajadores menores de edad, -

la Procuraduría está obligada a asesorarlos nombrándoles un representante, en caso de que no lo tenga (Art. 691 L.F.T.).

IV. FORMAS DE ACREDITAR LA PERSONALIDAD DE LAS PARTES.

La personalidad es un requisito sine qua non para ser parte en un proceso o para intervenir en él como tercero. La personalidad es la aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones, esto corresponde a la capacidad jurídica, es decir, ser Persona en Derecho.

La capacidad procesal es también elemento de la personalidad, y consiste en la facultad que tienen determinadas personas de acudir a los tribunales en demanda de justicia mediante el ejercicio de la acción procesal. Según el maestro Galindo Garfias la personalidad es "... la manifestación, la proyección en las normas jurídicas de la persona, ya sea como ser individual o colectivo". (31)

Tratándose de personas físicas, la personalidad se adquiere desde el nacimiento (vivo y viable) y termina con la muerte, (Art. 22 C.C.). La categoría de persona, se da a través del hecho jurídico que es el nacimiento, una vez que acontece éste, la personalidad jurídica es adquirida si el feto vive 24 horas y es presentado vivo al oficial del Registro Civil. Para ser sujeto de relaciones jurídicas, además de la capacidad de goce se debe tener la capacidad de ejercicio, es decir, la posibilidad de ejercitar por sí mismo derechos y obligaciones. Con anterioridad señalamos que las personas morales actúan por medio de sus representantes legales; el Derecho les otorga personalidad a éste tipo de

(31) GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. "Parte General. Personas. Familia". Porrúa. México. 1973. p. 305.

entes con el objeto de tutelar ciertos fines o bienes valiosos pa
ra el derecho.

Existen personas morales de derecho público y derecho -
privado. De derecho público lo son el Estado, la Nación y los Mu-
nicipios. Son personas morales de derecho privado las asociacio-
nes, sociedades, sindicatos, fundaciones, etc.

Las personas morales adquieren personalidad según se --
trate de personas de derecho público o privado. La Nación la ad-
quiere cuando es reconocida tanto nacional como internacionalmen-
te como Estado soberano e independiente y se encuentra política--
mente organizado cualquiera que sea su forma de gobierno.

Las sociedades mercantiles y asociaciones civiles ad- -
quieren personalidad cuando el acta constitutiva quedó inscrita -
en el Registro Público de Comercio (Art. 2 C. Com.). Las fundaci^o
nes tanto públicas como privadas la adquieren cuando el acta cong-
titutiva ha sido aprobada por el poder público. Los sindicatos de
trabajadores y patronos con la certificación que les extienda la
Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por la Junta de Conci-
liación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del
sindicato (Art. 692-IV L.F.T.).

Las dependencias del poder público adquieren personali-
dad por medio del decreto que las crea y tiene lugar a partir de
la fecha que el mismo señale. La personalidad de éstos entes se -
extingue de la siguiente manera: en el caso de las sociedades ci-
viles y mercantiles, se extingue al concluir la liquidación (Arts.
229 y 244 C. Com.). La personalidad de las fundaciones públicas -
se extingue cuando el poder público revoca el decreto que las --
creó.

Las personas morales tienen personalidad y actúan a tra-
vés de sus representantes legales, los cuales son elegidos dentro

de la samblea general de socios que los eligen como mandatarios - si se trata del Consejo de Administración o mandatario si es Administrador Unico.

Para los que no se encuentran en pleno ejercicio de sus derechos civiles (Art. 450 C.C.), comparecerán a juicio en su nombre, sus representantes legítimos o quienes conforme a derecho deban suplir su incapacidad (Arts. 45 y 46 C.P.C.). En términos generales la representación es actuar en nombre otro.

Para el maestro Néstor de Buen la representación es ". . . una institución jurídica en virtud de la cuál los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y patrimonio de otra". (32) La representación es una figura de gran utilidad ya que permite actuar a una misma persona en lugares distintos utilizando la habilidad de otras personas para sus negocios, además de que quien carece de personalidad y no puede ejercitar por sí mismo sus derechos y obligaciones, su incapacidad se puede habilitar a través de un representante legal.

El art. 1800 del C.C. señala " El que es hábil para contratar puede hacerlo por sí o por medio de otro legalmente autorizado". Trasladándolo al campo del derecho laboral, las personas dotadas tanto de capacidad jurídica como procesal, pueden celebrar contratos de trabajo y ocurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a solicitar el pago de las prestaciones que les corresponden o bien por medio de representante legal.

La representación o autorización legal, puede tener varios orígenes, es decir, puede emanar de la ley o de la voluntad de los particulares; por tal razón la Doctrina ha establecido -- tres clases de representación las cuales son:

- a) La representación legal;
- b) La representación voluntaria; y

c) La representación oficiosa.

A. REPRESENTACION LEGAL.

Surge ante la necesidad de proteger los intereses de -- quien tiene limitada su capacidad, tanto de obrar como de exponer su voluntad, V.gr. los menores de edad (patria potestad), los mayores en estado de interdicción (tutela), ó cuando existe la necesidad de administrar un patrimonio o parte de él en ausencia de su titular (gestión de negocios), o bien por el destino que se dé a ciertos bienes, es el caso de la liquidación en la quiebra (sindicados), concurso o sucesión (albaceas), en pocas palabras la ley nombra al representante.

Según Luigi Mosco*, la representación legal tiene dos -- características esenciales, la primera consiste en que ésta tiene su origen ante la ausencia de un sujeto capaz de ejercitar por sí mismo sus derechos y obligaciones, y la segunda consiste en la dependencia de los intereses del representado. Lo anterior significa que la relación representante-representado no se origina por -- un otorgamiento de poder o contrato alguno, sino que actúa porque existe un vínculo de sangre y en tal consecuencia la ley determina la representación, o porque sin que exista tal vínculo la ley determina esa facultad de representación; en tal caso el representante actúa no porque así lo haya querido el representado sino -- porque la ley lo obliga a suplir la incapacidad del interesado. La dependencia o heteronomía se da porque el representado no interviene en los negocios ejecutados por el representante, él no decide ni participa en nada, el representante actúa independientemente de la voluntad del representado, situación que no sucede en la representación voluntaria en la que el representante conserva su autonomía e incluso el representante debe cumplir con las indicaciones que el representado le dé en relación a la ejecución de sus negocios.

* MOSCO, Luigi. La representación voluntaria. (colección Nereo).

s.e. España. 1967. pp. 20 a 23.

El objetivo de la representación legal es suplir la incapacidad del representado, teniendo ésta su origen de los siguientes supuestos:

- a) De la ley y de un hecho jurídico. Tal es el caso de la representación de menores, "Patria Potestad".

Bernardo Pérez Fernández del Castillo define a la Patria Potestad como "la institución que ejercen los padres y a falta de éstos los abuelos, sobre la persona y bienes de los hijos menores de edad no emancipados".⁽³³⁾ Como consecuencia de la filiación entre padres e hijos la ley los determina como representantes legales.

La forma en que los representantes del menor acreditan la representación legal, es a través de la copia certificada del acta de nacimiento, los abuelos con la designación que haga el juez, y el adoptante con la copia certificada del acta de adopción.

La Patria Potestad, es una institución protectora de la persona y bienes de los hijos menores de edad no emancipados que nace de la filiación, para procurarles la formación intelectual y moral que requieren y administrar su patrimonio. Su ejercicio corresponde en primer término a los progenitores (padre y madre), a falta de éstos los demás ascendientes por la línea paterna y materna. Con ésta institución se protege a hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio así como a los hijos adoptados.

- b) De la ley y de un acto o negocio jurídico. Es el caso de la tutela testamentaria.

(33) PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder, Mandato y Prestación de Servicios Profesionales. segunda ed.-- Porrúa. México. 1986. p. 18.

La tutela testamentaria es la que se confiere en testamento y tiene lugar cuando el ascendiente que sobrevive, de los - dos en cada grado deben ejercer la patria potestad, aunque fuere menor, nombra tutor en su testamento o aquellos sobre quienes la ejercen incluyendo al hijo póstumo. Ese nombramiento excluye de - la patria potestad a los ascendientes de ulterior grado (Arts. -- 470 y 471 C.C.). Otro ejemplo es la representación por parte del sindicato sobre sus agremiados; para que el sindicato pueda fun- gir como representante, es necesario que primero se constituya el comité ejecutivo que va a representar a sus socios (acto jurídico) hecho lo anterior la representación viene por mandato legal, siem- pre que el sindicato acredite que el trabajador es miembro del -- sindicato.

c) De la ley y de un acto jurisdiccional. Surge cuando la ley nombra representante legal o dativo. Es el caso de la tute- la legítima y tiene lugar cuando no hay quien ejerza la patria po- testad, ni tutor testamentario, o cuando deba nombrarse tutor en caso de divorcio. La ley llama a determinadas personas para que - representen al incapaz (Arts. 483, 484 y 491 C.C.).

d) De la ley y de un acto administrativo. Es cuando la Procuraduría de la Defensa del Trabajo nombra representante legal al menor de edad si éste no lo tiene. Otro ejemplo es cuando el - Presidente de la República nombra al representante de una entidad paraestatal.

e) De una disposición legal, dictadas por razones de po- lítica- social, con objeto de proteger a los trabajadores (Art. 9 y 11 L.F.T.).

B. REPRESENTACION VOLUNTARIA.

La representación voluntaria contrariamente a la legal, tiene su origen en la autonomía de la voluntad ya que en éste ca-

so no se trata de suplir la incapacidad de una persona, puesto -- que la representación voluntaria supone que quien nombra a un representante en forma voluntaria, puede ejercer por sí mismo los actos que ejecuta el representante. Lo que se trata es de ampliar el campo de acción del representado, y es precisamente por ser un acto volitivo que el otorgante está siempre en aptitud de revocar el poder de representación para continuar el acto o negocio por sí mismo o que nombre a otro representante.

A través de la representación voluntaria, se posibilita a una persona a actuar en nombre y por cuenta de otro; así como - en nombre propio y por cuenta de otro.

La representación voluntaria se clasifica en:

- a) Representación voluntaria directa; y
- b) Representación voluntaria indirecta.

La directa surge cuando el representante actúa en nombre y por cuenta del representado y los efectos jurídicos que nacen recaen directamente en el patrimonio del representado, de tal manera que se establece una relación jurídica directa e inmediata con el tercero.

Es indirecta cuando una persona actúa en nombre propio y por cuenta de otra adquiriendo frente a terceros, en forma ficticia los derechos y obligaciones nacidos de tal actuación, aunque en realidad tales efectos recaigan en la persona y patrimonio del representado, es decir, de quien encomendó el negocio. Un ejemplo de representación directa es el poder; el mandato lo es de la representación indirecta.

C. PODER.

Del artículo 1800 C.C. se desprende que las partes no -

están obligadas a comparecer a juicio en forma directa, pudiendo - hacerlo a través de representante legal. Para que un representante pueda comparecer a juicio lo debe hacer con poder bastante, es decir, con representación necesaria para poder actuar libremente en el proceso sin necesidad de que esté presente el poderdante.

Bernardo Pérez Fernández del Castillo define al Poder - como "el otorgamiento de facultades que da una persona llamada po derdante a otra denominada apoderado para que actúe en su nombre y representación". (33) El poder puede tener su origen de la ley o de una declaración unilateral de voluntad y es perfeccionado para surtir efectos frente a terceros. Tanto en la doctrina extranjera como en la nuestra han existido confusiones al establecer las diferencias entre poder y mandato y en un momento dado cuál de éstas figuras encierra a la otra, es decir, cuál de ellas es el género y cuál la especie.

Algunos autores españoles, consideran que el poder es - una figura más amplia en el sentido de que éste lleva implícito - el poder de representación y por tal motivo el representante sólo se halla facultado y no obligado a realizar determinados actos, - excepto si el poder emana de la ley porque en tal caso se trata - de un poder-deber, como lo ha llamado la ciencia jurídica y el a- poderado está en la obligación de ejecutar los actos.

Sin embargo, el poder por sí solo no tiene sentido al- guno ya que es una figura abstracta que sólo existe o se materia- liza si se une con otras figuras como lo son el mandato, la pres- tación de servicios, sociedad, fideicomiso, etc. De la misma mane- ra las anteriores figuras por sí solas no suponen un poder de re- presentación (excepto el mandato sin representación, ver mandato infra.). La figura que con más frecuencia se une al poder es el -

(33) PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Po- der, Mandato y Prestación de Servicios Profesionales. ob. -- cit. p. 26.

mandato.

La Doctrina alemana define al poder como una figura abstracta, independiente por medio del cuál se otorgan facultades de representación al apoderado a través de una declaración unilateral de voluntad. Es abstracta porque no se refiere a casos concretos, autónoma porque existe independientemente de otras figuras, aunque para que se materialice o exista la representación debe unirse a otras figuras.

Ahora bien, si tomamos en cuenta que el poder también tiene como fuente de origen la ley se puede concluir que el poder es más amplio que el mandato, ya que el poder puede ser otorgado voluntariamente por una persona capaz o impuesto por disposición de la ley para que represente a un incapaz; en el mandato, el mandante debe ser capaz, en el poder el representado puede ser un incapaz, además de que no existen derechos y obligaciones recíprocas; el apoderado no quiere ser representado porque así lo decida él sino por mandato de la ley; en el mandato, el mandante por su voluntad confiere facultades de representación al mandatario originando derechos y obligaciones recíprocas.

La ley no distingue entre poder y mandato ya que hace uso indistinto de estas figuras, incluso el Código Civil regula al poder dentro del mandato y habla de mandato general y especial y de poder general y especial (Arts. 2553 y 2554 C.C.), por lo que ambas figuras se encuentran implícitas la una en la otra

El poder puede ser otorgado con la simple comparecencia del interesado ante notario a través de un documento, el cuál puede ser público si se otorga por poder o escritura notarial, o privado, es decir, se otorga por la actividad individual del sujeto, es el caso de la Carta Poder firmada ante dos testigos en la cuál se puede ratificar o no las firmas ante la autoridad, dependiendo esto del monto del negocio (Arts. 2555 y 2556 C.C.).

Dentro del proceso laboral, en el art. 692 fracc. I a IV de la L.F.T. se establecen las formas de otorgar poder a los representantes legales o apoderados de las partes.

D. EL MANDATO.

El Código Civil lo define como "un contrato por el que - el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga". (Art. 2546 C.C.).

1. CARACTERISTICAS.

- a) El mandato es un contrato de prestación de servicios porque la actividad del mandatario se manifiesta en - un hacer, referido a actos jurídicos.
- b) Los actos a ejecutar son actos jurídicos y no hechos materiales.
- c) Los actos jurídicos que realice el mandatario siempre deben ser por cuenta del mandante, de tal manera que los efectos de su conducta recaigan mediata o inmediatamente en el patrimonio del mandante.
- d) El mandatario puede obrar a nombre propio o por cuenta del mandante, es el caso del mandato sin representación.

2. CLASIFICACION.

Es un contrato principal, porque existe por sí solo, generalmente bilateral porque existen obligaciones recíprocas, por - excepción unilateral cuando se pacta que el mandante no está obligado a retribuir al mandatario, generalmente oneroso porque los -- provechos y gravámenes son recíprocos, por excepción gratuito cuan

do no se retribuye al mandatario, es de medios porque su objetivo es la realización de los actos jurídicos que el mandante encarga al mandatario, generalmente formal porque la ley siempre exige -- una forma determinada (escritura pública o carta poder) para su validez, puede ser consensual dependiendo del monto del negocio - (Arts. 2550 y 2556 C.C.), *intuitu personae* por la calidad de la persona del mandatario.

3. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE MANDATO.

ESENCIALES.

- a) Consentimiento, es el acuerdo previo de voluntades - entre mandante y mandatario, éste acuerdo puede ser expreso o tácito. El expreso es cuando el mandante y mandatario acuerdan, encomendar el primero los actos y el segundo aceptar su ejecución. Es tácito cuando una persona ofrece al público sus servicios, con motivo de su profesión, éste consentimiento se presume aceptado si no lo rehusa en el término de tres días. El mandato se perfecciona por el sólo hecho de la aceptación de una y la policitud u oferta de otra.
- b) Objeto, consiste en la realización de uno o varios - actos jurídicos que el mandante encarga al mandatario. Para que éstos actos puedan ser realizados en - forma válida deben ser lícitos y posibles jurídicamente, pues de lo contrario el mandato será inexistente. El objeto del mandato se ha dividido en directo e indirecto. El directo se refiere a la conducta y puede consistir en un dar, un hacer o una absten-
ción. El indirecto es la cosa contenido del dar, hacer o no hacer.
- c) La forma, algunos autores colocan a la forma dentro

de los elementos de validez de los contratos, el maestro Zamora y Valencia, y a cuya opinión nos adherimos coloca a la forma dentro de los elementos de validez. La mayoría de los autores integran como elemento esencial del contrato a la solemnidad, que a fin de cuentas viene a ser una formalidad para que el contrato pueda existir. Para que el mandato sea válido requiere de una forma determinada; la cuál puede ser verbal dependiendo del monto del negocio (Arts. 2552 y 2556 C.C.), o por escrito constando en escritura pública o carta poder (Art. 2555 C.C.). La solemnidad es una forma específica de exteriorizar la voluntad y para su validez se exige esa forma y no otra. La falta de forma produce la nulidad relativa a menos que se le dé la forma requerida (Arts. 2231, 2557, 2229, 2232 y 2558 C.C.).

PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.

- a) Capacidad. Para la celebración del contrato de mandato, se requiere de la capacidad general tanto del mandante como del mandatario (Arts. 22 y 24 C.C.). Cuando se trata del mandato sin representación, además de la capacidad general el mandatario requiere la capacidad de ejercicio para poder ser titular de derechos y obligaciones que deriven del mandato realizado en su propio nombre.

- b) Ausencia de vicios en el consentimiento y licitud en el objeto. Para que un contrato no esté adolecido de nulidad absoluta, es necesario que no concurren tales circunstancias. El consentimiento debe estar exento de vicios para no invalidar el contrato. Los vicios del consentimiento son el error en la cosa, en la persona y de cálculo, éste último da lugar a la rectifi-

cación (Arts. 1813 y 1815 C.C.). Si el consentimiento es adquirido por dolo o violencia, el contrato también está adolecido de nulidad (Arts. 1812, 1815 y -- 1819 C.C.). La lesión es el perjuicio que sufre una persona al abusar de ella, aprovechándose de su ignorancia, inexperiencia o extrema miseria (Art. 17 C.C) La conducta y el objeto deben ser lícitos y de posible realización. Todos éstos producen la nulidad absoluta del contrato, excepto en el error de cálculo el cuál puede ser rectificado para su validez.

4. CLASES DE MANDATO.

a) Mandato gratuito y oneroso;

Gratuito: son aquellos en que el mandante y mandatario pactan que no existe obligación del mandante para retribuir al mandatario por sus servicios.

Oneroso: cuando se pacta que el mandatario será retribuido.

b) Con representación y sin representación;

Con representación: el mandatario actúa a nombre y -- por cuenta del mandante, de tal manera que los efectos jurídicos que surjan recaen directa e inmediatamente en la esfera jurídica del mandante (Arts. 2560 y 2581 C.C.).

Sin representación: el mandatario obra a nombre propio y por cuenta del mandante, en éste caso, los efectos jurídicos recaen en forma mediata e indirecta en la esfera jurídica del mandante y en forma inmediata y directa en la esfera jurídica del mandatario. En és

te caso el mandante no tiene acción contra los terceros con quienes el mandatario haya contratado, ni éstos en contra del mandante (Arts. 2560 y 2561 C.C.).

c) Mandatos generales y especiales;

Generales: el mandante confiere al mandatario amplias facultades para pleitos y cobranzas, actos de administración y actos de dominio, sobre la totalidad de bienes y derechos del mandante. Los tres tipos de mandatos antes mencionados, para su ejercicio basta que se diga que se otorgan con facultades amplias (Arts. - - 2553 y 2554 C.C.).

Especiales: son aquellos que se confieren para ejecutar determinados actos jurídicos o si se pactan cualquiera de los tres mandatos generales e incluso se pueden ejercitar los tres, pero con ciertas restricciones. Deben otorgarse en Escritura Pública o en documento privado ante Notario. En materia laboral no se requiere que la Carta Poder sea ratificada ante Notario.

d) Mandato revocable y no revocable;

Revocable: el mandante puede revocar el mandato como y cuando quiera, notificando la revocación (Arts. - - 2596, 2597 y 2599 C.C.).

Irrevocable: éste tiene lugar cuando se establece como una condición en un contrato bilateral o como medio para cumplir una obligación, en éstos casos el mandatario no puede renunciar al mandato. Pérez Fernández del Castillo siguiendo a García Tellez dice -- que cuando se otorga un mandato condicionado, éste de

be ser especial o limitado para evitar fraudes, ya - que éste se otorga para el cumplimiento de una obligación y no por la confianza que el mandante deposita en el mandatario.

e) Mercantiles y Civiles;

Mercantiles: es el que se otorga para la ejecución - estricta de actos de comercio, denominado comisión - mercantil (Art. 273 C. Com.). Quien otorga el mandato se denomina comitente y quien lo acepta comisio-- nista, éste puede actuar en nombre y por cuenta del comitente o en nombre propio y por cuenta del comi-- tente.

Civiles: por exclusión los que no son mercantiles -- son civiles.

5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL MANDANTE Y MANDATARIO.

MANDANTE:

- a) Retribuir y reembolsar de los gastos al mandatario - si así lo convienen, ya que éste puede ser gratuito (Arts. 2549 y 2577 C.C.).
- b) Indemnizarlo por los daños y perjuicios que le haya causado el incumplimiento del mandato (Art. 2578 C.C.)
- c) El mandatario tiene derecho a retener en prenda bienes del mandante hasta que éste lo indemnice o lo -- reembolce (Art. 2579 C.C.).
- d) El mandante debe cumplir las obligaciones contraídas por el mandatario con motivo del mandato.

MANDATARIO.

- a) El mandatario debe ejecutar las instrucciones expresas del mandante, sin excederse (Art. 2562 C.C.).
- b) Si no hay instrucciones expresas, consultar al mandante, si no es posible, debe actuar como si el negocio fuera propio (Art. 2563 C.C.).
- c) Puede suspender el mandato si lo cree conveniente avisando al mandatario (Art. 2564 C.C.).
- d) Indemnizar al mandante por daños y perjuicios causados al exceder los límites del mandato así como por el incumplimiento de su encargo (Arts. 2565 y 2568 C.C.).
- e) Dar aviso al mandante de cualquier circunstancia que pudieran determinarlo a modificar o revocar el mandato (Art. 2566 C.C.).
- f) Dar cuentas al mandante de su administración, cuando éste lo pida o al finalizar el mandato (Arts. 2569, - 2570, 2571 y subs.).
- g) Nombrar a otro mandatario si está facultado para ello (Arts. 2574, 2575 y 2576 C.C.).

6. CAUSAS DE TERMINACION.

- a) Por revocación del mandatario;
- b) Por renuncia del mandatario, excepto si se trata de un mandato irrevocable sujeto a condición;

- c) Por muerte o interdicción del mandante o mandatario;
- d) Por vencimiento del plazo fijado en el mandato;
- e) Por la conclusión del negocio que dió origen al mandato;
- f) Si desaparece el mandante y se ignora el lugar donde se halla; y
- g) Por nulidad y resolución.

MANDATO JUDICIAL.

Por medio de éste se otorgan facultades judiciales al - mandatario para que actúe en un proceso judicial. Al mandatario - se le llama procurador. El mandato debe ser otorgado en escritura pública o carta poder presentada y ratificada ante el juez de los autos (como éste mandato es representativo debe ir siempre unido a un poder). El mandato judicial puede otorgarse con facultades - amplias, es decir, con poder amplio, excepto para desistirse, - - transigir, comprometer en árbitros, absolver y articular posiciones, en éstos casos para poder actuar se requiere de cláusula especial. El art. 2585 del C.C. señala quienes no pueden ser procuradores.

Una vez que el procurador ha aceptado el mandato está obligado a:

- a) Seguir el juicio en todas sus instancias;
- b) Pagar los gastos que él origine y el mandante se los reembolsará con posterioridad;
- c) Defender en lo necesario al mandante, siguiendo sus instrucciones o las que le dicte su razonamiento, --

siempre protegiendo el interés de su poderdante;

- d) No puede aceptar el mandato del contrario en el mismo juicio, aunque renuncie al primero;
- e) Deberá pagar daños y perjuicios al mandante cuando lo traicione; y
- f) Si está impedido para continuar el mandato, no debe abandonarlo hasta que se nombre a otro mandatario, pudiendo nombrarlo él si está facultado o el propio mandante.

E. REPRESENTACION OFICIOSA.

La representación oficiosa, se refiere a la gestión de negocios y es fuente de las obligaciones. El concepto de la gestión de negocios se encuentra en el artículo 1896 del C.C. "El -- que sin mandato y sin estar obligado a ello se encarga de un asunto de otro, debe obrar conforme a los intereses del dueño del negocio".

En materia laboral ésta figura no es muy frecuente, aunque posible de darse, ya que la intervención de quien actúa en -- nombre de una persona que está ausente e ignora que es demandada, no perjudica al trabajador, ya que los actos realizados por él obligan al dueño del negocio, si éste lo ratifica. Para que sea autorizada la intervención del gestor por parte de las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje, debe otorgar una garantía en el término de tres días, si no lo hace, no surte ningún efecto jurídico la -- gestión (Arts. 50 y 51 C.P.C.), de cualquier manera el actor se beneficia si el demandado no ratifica o el gestor no otorga fianza, ya que en tal caso se le considera contumaz, y se le tiene -- por perdido su derecho para intervenir en juicio, y si bien es -- cierto que en la práctica laboral no se hace uso de ésta figura,

de cualquier manera es una forma de representación.

F. DIFERENCIAS ENTRE REPRESENTACION VOLUNTARIA Y LEGAL, PODER, MANDATO Y GESTION DE NEGOCIOS.

A través de todas éstas figuras se acredita la personalidad para poder actuar en un juicio o negocio jurídico, sin embargo existen diferencias entre ellas, las cuales son las siguientes:

Diferencias entre representación legal y voluntaria:

1. La representación legal es necesaria, irrenunciable e irrevocable. La representación voluntaria es prescindible, eludible, revocable y renunciable.
2. La representación legal tiene como objetivo suplir la incapacidad. La representación voluntaria supone la capacidad del representado y su función es ampliar el campo de acción del representado.
3. En la representación legal, el representado no puede concluir negocios. En la representación voluntaria los actos que realice el representante, también los puede realizar el representado por sí mismo, puesto que es una persona con capacidad general.
4. La representación legal deriva directamente de la ley y en tal virtud el representado no puede privar de tal facultad al representante. En la representación voluntaria todo poder emana de la voluntad del representado, y cuando quiera puede privarlo de tal facultad y concluir el negocio por sí mismo o nombrar otro representante.

5. En la representación voluntaria cabe la posibilidad de que el representante otorgue poder a otra persona en virtud de su poder de representación; esto no sucede en la representación legal, pues en ésta el representante no puede delegar o transmitir su personalidad ya que se trata de una obligación ineludible - que la ley otorga a determinadas personas. El tutor, padre o marido no pueden delegar total o parcialmente sus funciones.
6. En la representación legal, el representante tiene - un campo de acción amplísimo, ya que no solo abarca actos de naturaleza patrimonial sino que abarca también los derechos privados personales del representado. En la representación voluntaria tal poder puede otorgarse solo para un determinado negocio.
7. En la representación legal, dada la amplitud de su actuación tiene un deber de discrecionalidad, es decir, el representante tiene la obligación de actuar en interés del incapaz, sin llegar al abuso, ésta característica no constituye una diferencia entre ambas figuras, pues en la representación voluntaria, - algunas veces se da al representante la facultad de decidir por el representado, por lo que también tiene un deber de discrecionalidad y también obviamente sin llegar al abuso.

Diferencias entre representación y mandato:

1. El mandato es un contrato; la representación no.
2. El mandato nace por un acuerdo de voluntades entre - las partes; la representación se origina directamente de la ley, de un procedimiento legal o de la auto

nomía de la voluntad, por lo que existen mandatos con o sin representación, así como representación con o sin mandato.

3. El mandatario solo está facultado para realizar actos jurídicos; en cambio el representante legal o voluntario puede realizar actos jurídicos o materiales.

Diferencias entre mandato y poder:

1. El mandato crea para el mandatario una obligación de un hacer, un dar o una abstención; el apoderamiento solo confiere un poder jurídico, es decir, el poder de representación, pues no se haya obligado sino solo autorizado a realizar determinado acto (los derechos y obligaciones surgen al convenirse el negocio subyacente. Ejemplo, en el mandato sin representación existe el mandato sin poder).
2. El mandato es un contrato; el poder es un acto unilateral.
3. El mandato es un acto privado que solo interesa al mandante y al mandatario; el poder es un acto público porque lo deben conocer los terceros que tratan con el apoderado.
4. En el mandato, el mandatario puede actuar a nombre propio; en el poder, el apoderado sólo puede actuar en nombre del poderdante.
5. En el mandato, el mandatario no requiere una capacidad especial al momento de celebrarse el contrato, -- puede adquirirla con posterioridad; el apoderado sí requiere esa capacidad para poder actuar.

Puede hacer mandatos sin poder, mandatos con poder ó poderes sin mandato. Poder sin mandato porque un poder no tiene relación con el mandato sino con otras figuras, es decir, hay un negocio previo subyacente (compra-venta, donación, prestación de -- servicios profesionales, cesión de derechos) en el cuál hay un poder, pero no un mandato.

Diferencias entre representación, mandato y gestión de negocios:

1. El mandato es un contrato; la representación se origina en la ley o en la voluntad; y la gestión de negocios en un acto unilateral, que posteriormente puede convertirse en un mandato al ser ratificado por el dueño del negocio.
2. En la representación legal, siempre se actúa a nombre y por cuenta del representado; en el mandato esa situación puede o no darse, dependiendo de si el mismo se otorgó con o sin representación; el gestor -- siempre actúa en su nombre y por su cuenta.
3. En la representación legal, los efectos jurídicos -- que nazcan siempre recaen en forma directa e inmediata en la esfera jurídica del representado; en el mandato los efectos recaen en forma directa e inmediata en la esfera jurídica del mandante, si se trata del mandato con representación, y en forma directa y mediata si es mandato sin representación; en la gestión de negocios, los efectos inciden directa e inmediatamente en la esfera jurídica del dueño si éste lo ratifica.

C A P I T U L O S E G U N D O

ETAPAS EN EL PROCESO DEL TRABAJO.

I. CONCEPTOS PREVIOS.

Para poder introducirnos en las etapas del proceso laboral, es necesario hacer referencia a algunas figuras básicas indispensables para el desarrollo del mismo, ya que como quedó señalado en el capítulo anterior para que tenga lugar el proceso, éste debe complementarse con otras figuras básicas como son: la acción y la jurisdicción, las cuales unidas dan lugar a la actividad jurisdiccional. Ahora bien, las figuras que estudiaremos son la acción y la excepción.

1. LA ACCION.

Para que un proceso tenga lugar, es necesario que exista la petición de parte interesada para provocar la actividad del órgano jurisdiccional, y ésta provocación se hace a través de la acción. Al ir evolucionando la Doctrina, el concepto de acción aceptado hasta la primera mitad del siglo pasado, empezó a entrar en crisis. En la doctrina antigua o tradicional, los términos acción y derecho sustantivo se confundían, la actio en el derecho romano era el derecho mismo en ejercicio, el cuál estaba dirigido en contra del demandado, en cambio la doctrina moderna ha hecho una distinción entre lo que es la acción y el derecho sustantivo o material, por lo que las teorías sobre la acción se han dividido en dos grupos:

- a) La acción como elemento del derecho; y
- b) La acción como institución procesal.

El maestro Trueba Urbina señala que la acción, en el de

recho tradicional, era el derecho subjetivo en ejercicio, es decir, en estado de dinamismo, en movimiento y su objetivo era obtener la prestación exigida al demandado y no la prestación de la actividad jurisdiccional. Actualmente la acción es considerada como un derecho autónomo, diverso del derecho subjetivo cuyo fin ya no es directamente obtener la prestación del demandado sino provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales para alcanzar la prestación exigida al obligado. Por lo que como señala Alsina "La acción puede contemplarse desde dos aspectos: uno de carácter procesal y otro de carácter substancial, llamando a la primera acción procesal y a la segunda acción sustantiva...". (34) Al derecho para provocar la actividad jurisdiccional se le debe denominar acción procesal y a la acción sustantiva pretensión procesal.

De ésta manera los conceptos quedan deslindados, aunque los mismos (acción y derecho) están tan estrechamente vinculados que se complementan pero no deben confundirse, al respecto Víctor Fairén Guillén señala "La acción es un derecho, la pretensión procesal es un acto, una declaración de la voluntad, es el acto de exigencia de subordinación de un interés ajeno a otro propio...". (35)

En resumen, la acción procesal es un derecho de los particulares de acudir ante el órgano jurisdiccional y pedir a éste la tutela de sus intereses; es un derecho dirigido hacia el órgano estatal, autónomo e independiente del derecho material, es público o social si se le ubica dentro del derecho procesal laboral, es un derecho potestativo porque su ejercicio depende exclusivamente de la voluntad de quien lo ejecuta, en cambio la pretensión procesal o acción sustantiva es un derecho público, privado o so-

(34) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
ob. cit. p. 206.

(35) Ibidem. p. 207.

cial, el cuál va dirigido en forma directa y mediata en contra del demandado y en el transcurso del juicio el actor debe probar la -- procedencia de su derecho subjetivo que es el que hace procedente su pretensión procesal.

Alsina señala que la acción ""es la facultad que corresponde a una persona para requerir la intervención del Estado, a efecto de tutelar una situación jurídica material... -y continúa- ... la acción podrá o no prosperar, según la pretensión esté o no fundada en una norma substancial, pero en cualquier caso la acción se habrá ejercitado y la actividad jurisdiccional se habrá puesto en movimiento"". (36) No consideramos necesario transcribir los conceptos que de acción nos dan los autores, puesto que todos ellos implican los dos elementos integrantes de la acción los cuales son en primer término, la facultad que los sujetos de derecho tienen para pedir la intervención de la autoridad para la solución del -- conflicto, y como segundo elemento tenemos la obligación que ésta tiene de aplicar el derecho y en lo posible hacer justicia.

El maestro Trueba Urbina* señala que existen diferencias entre la acción procesal civilista y la acción procesal laboral, - en virtud de que la primera es pública y persigue el cumplimiento de la ley o de un contrato, en tanto que la segunda es de carácter social y persigue una función reivindicatoria de los derechos de - los trabajadores.

A. CLASIFICACION DE LAS ACCIONES.

La doctrina civilista ha hecho una clasificación exhaustiva de las acciones y así las clasifica en función al objeto directo, en relación a su importancia, en función a su naturaleza o derecho que protegen y en razón a los intereses que persiguen.

(36) Ibidem. p. 209.

* Ibidem. p. 213.

En el artículo 123 constitucional apartado "A", se establecen las acciones sustantivas o pretensiones procesales, así como también las acciones procesales. V.gr. la fracción I señala la jornada de ocho horas, la fracción IV establece el derecho de un día de descanso por seis de trabajo, la fracción XI el derecho al salario extraordinario, la fracción XVI establece el derecho que tienen los trabajadores para formar sindicatos, etc., dichas fracciones establecen los derechos subjetivos o pretensiones procesales de los trabajadores y en la fracción XXII del mencionado artículo se establecen las acciones procesales las cuales son: la --reinstalación o la indemnización, de igual manera las pretensiones procesales de los trabajadores al servicio del Estado están contemplados en el apartado "B" de dicho artículo en sus respectivas fracciones y las acciones que pueden ejercitar (indemnización o reinstalación) están señaladas en la fracción IX segundo párrafo del multicitado artículo.

Según el maestro Trueba Urbina* la acción procesal del trabajo se clasifica de la siguiente manera:

- A) En razón del fundamento jurídico las acciones laborales son:
 - a) Sociales, ésto en virtud de que tutela o regula derechos de los trabajadores y de reivindicación entre ambas clases y no como en el derecho civil el cuál regula derechos privados.
- B) En atención a los sujetos se clasifica en:
 - a) Individual, la acción es individual cuando un trabajador hace valer o demanda un derecho estrictamente personal.
 - b) Colectiva, es cuando un grupo de trabajadores hacen valer sus derechos de grupo o profesionales a

través de una coalición o sindicato, ésta clasificación también es aplicable a los patrones, pero en éste caso no se trata de una acción de tipo social sino patrimonial.

C) En relación con el objeto se clasifican en:

- a) Declarativas, son aquellas que se limitan a declarar un derecho desconocido o en peligro de estarlo o que existe incertidumbre respecto de las relaciones de derecho. V.gr. en la indemnización -- por muerte, para que los beneficiarios puedan intervenir es menester que la Junta dicte resolución señalando quienes tienen derecho a la indemnización (Art. 503 L.F.T.), las acciones de condena también llevan a declarar un derecho.
- b) De condena, es aquella que tiene como objetivo obtener del órgano jurisdiccional un laudo o sentencia en contra del demandado para que éste cumpla un derecho o un mandato de pago a título ejecutivo, es decir, el actor puede hacer uso de las vías de apremio (embargo) para que el demandado cumpla forzosamente con su obligación. Las acciones de condena en materia laboral son: la reinstalación o la indemnización (fracc. XXII apartado A - Art. 123 constitucional), pudiendo ejercitar sólo una y no ambas acciones ya que una y otra se excluyen y producen su invalidez, otro ejemplo de acciones de condena son las rescisorias señaladas en los arts. 47 y 51 de la L.F.T.
- c) Constitutivas, tienen por objeto obtener una sentencia constitutiva para modificar, crear o extinguir las relaciones jurídicas o económicas, un e-

jemplo es la revisión del contrato colectivo de - trabajo, cuyo objetivo es la creación de nuevas - condiciones de trabajo ya sea a través del procedi- miento de huelga o mediante el planteamiento de conflictos de naturaleza económica.

- d) Cautelares o preservativas, también llamadas pre- ventivas, tienen como objeto asegurar el cumpli- miento de una sentencia futura a través del dicta- do de una medida cautelar como son el arraigo y - el embargo precautorio o secuestro provisional -- (Art. 857 L.F.T.), éstas acciones se ejercitarán en la demanda o durante el proceso, debiéndose -- probar la necesidad de su aplicación. El arraigo se dicta cuando existe la posibilidad de que el - demandado se ausente sin dejar representante legí- timo, instruído y expensado (Art. 859 L.F.T.), el secuestro consiste en asegurar los bienes del de- mandado para garantizar el monto de un laudo futu- ro.

- e) Acciones ejecutivas, en materia laboral tienen su origen sólo en relación a la ejecución de laudos. Todo convenio o laudo, tienen el carácter de eje- cutivos, pero para su realización es indispensa- ble que sea a petición de parte, los trabajadores tienen un plazo de dos años para hacer valer el - laudo de lo contrario éste prescribe (Art. 519 -- fracc. III L.F.T.).

D) Por razón del proceso que originan las acciones son:

- a) Jurídicas, son aquellas que se ejercen siguiendo las pautas del proceso ordinario establecido en - el Capítulo XVII, Título Catorce de la ley labo--

ral, dentro de éste encuadran las acciones anteriores.

- b) Especiales, se refiere a los procedimientos especiales es decir, aquellos que implican un trámite más rápido que los ordinarios, porque son de menor importancia o son más sencillos. V.gr.. reducción de la jornada de trabajo, cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, obligar a los patronos a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, etc.
 - c) Económicas, se refiere a los conflictos colectivos de naturaleza económica. A nuestro parecer, consideramos que ésta clasificación que de las acciones hace el maestro Trueba Urbina, encuadra en la clasificación anterior (en relación al objeto), es similar a las acciones constitutivas, por lo que no tiene sentido atender a ésta clasificación, ya que las acciones de condena, declarativas, constitutivas, etc. bien pueden generarse en los procesos ordinarios, especiales o económicos.
- E) En función de su importancia se clasifican en:

- a) Principales, la principal se origina cuando el objetivo primordial del proceso deriva de tal acción V.gr. - la reinstalación o la indemnización.
- b) Accesorias, son aquellas que vienen anexadas a la acción principal, V.gr. salarios caídos y 20 días por año.

Por nuestra parte consideramos que las acciones por sí mismas no constituyen una acción, sino un derecho subjetivo o pretensión procesal, por lo que nuevamente se confunde la acción pro

* Ibidem. p.p. 214 y 215.

cesal con la acción sustantiva o pretensión procesal que es a lo que en determinado momento tiene derecho el trabajador, de tal manera que los salarios caídos y los veinte días por año son consecuencia directa ya sea de la indemnización o de la reinstalación, siempre y cuando se demuestre su procedencia.

Por su parte el maestro Néstor de Buen* y con quien compartimos nuestra opinión, las clasifica como pretensiones y no como acciones, clasificándolas de la siguiente manera:

- a) Pretensiones contenciosas, su objetivo es dar solución a un conflicto de intereses planteado por las partes.
- b) Pretensiones voluntarias, señala que todas son voluntarias porque el titular por su propia voluntad las ejerce.
- c) Pretensiones de cognición, éstas se clasifican en:
 1. De condena, es aquella por virtud de la cual el actor solicita a la Junta, se obligue al demandado a cumplir una prestación concreta como son: indemnización o reinstalación.
 2. Declarativas, su objetivo es constatar o fijar -- una situación jurídica ya existente, sin que esto implique obligar a una persona, sino simplemente dictar una declaración que reafirme lo ya existente, V.gr. reafirmación de la antigüedad de un trabajador o la declaración del patrón sustituto.
 3. Constitutiva, ésta es exclusiva de la materia laboral, pues supone la creación de nuevas situaciones jurídicas señaladas en el laudo, por ejemplo,

la creación de nuevas condiciones de trabajo con motivo de los conflictos de naturaleza económica y los derechos de preferencia (Arts. 154 a 156 L. F.T.).

4. Pretensión modificativa, las partes o sus sindicatos acuden a las Juntas a solicitar la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Contrato Colectivo o Contrato-Ley.
 5. Suspensivas, éstas solo son reconocidas en el derecho laboral, por medio de éstas las partes pueden suspender las relaciones laborales a través del juicio correspondiente, como ejemplos tenemos la huelga, la prisión preventiva del trabajador, licencias para los dirigentes sindicales, en éstos casos la relación no se extingue sólo se suspende temporalmente.
 6. De terminación, es el caso de la terminación de la relación laboral y trae como consecuencia un laudo condenatorio o absolutorio según corresponda.
- d) Pretensiones de ejecución, consiste en obligar al de mandado a que cumpla con la prestación a que fue condenado, según se trate de la pretensión ejercida sea indemnización o reinstalación.
- e) De conciliación, al iniciarse un juicio quien activa al órgano estatal no tiene la intención de conciliar se, pero dentro del proceso, ésta constituye una etapa por la que deben pasar las partes y en muchas ocasiones el conflicto se resuelve por medio de la Conciliación.

- f) De arbitraje, cuando el conflicto no se solucionó a través de la conciliación, éste continúa y las partes esperan una resolución arbitral favorable a sus respectivas pretensiones.

Las acciones deben ejercitarse dentro de los plazos señalados en la ley, ya que de lo contrario éstas prescriben, de la prescripción hablaremos ampliamente más adelante.

B. ELEMENTOS DE LA ACCION.

Los elementos de la acción son: los sujetos, la causa y el objeto.

a) Los sujetos de la acción son en primer término, el sujeto activo o actor, que es quien ejercita la acción poniendo en movimiento al órgano jurisdiccional; el sujeto pasivo se divide en directo e indirecto, el directo es la Junta de Conciliación y Arbitraje en virtud de que la acción procesal es ejercitada directamente en contra de ésta para que preste su actividad, y el sujeto pasivo indirecto es el demandado en contra del cuál se ejerce la acción sustantiva para obtener la prestación.

b) La causa, la causa en sí es el derecho sustantivo -- violado o en peligro de estarlo, el cuál da lugar a la acción (en la demanda se señalan los derechos violados, los hechos y puntos petitorios) y en consecuencia se pone en movimiento al órgano del Estado, es decir, la causa es el fundamento de la acción.

c) El objeto, éste puede ser un bien material o una conducta. El objeto es doble al igual que los sujetos pasivos, es directo cuando va dirigido al órgano jurisdiccional para provocar su actividad, el objeto es indirecto porque la intención es la -- pronunciaci3n de una sentencia o laudo que dé soluci3n a un conflicto de intereses y realizar el interés material. El actor bus-

* DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. - 250 a 253.

ca que el laudo sea condenatorio y el demandado que sea absoluto--
rio.

2. LA EXCEPCION.

Atendiendo a su raíz etimológica, el término excepción -
proviene de *ex* y *actio*, que significa negación de la acción, es de-
cir, "la oposición que el demandado formula ante la demanda". (37)

A través de la excepción, las pretensiones tanto del actor como --
del demandado se enfrentan y puede suceder que el demandado niegue
los hechos motivo de la acción, o que aporte nuevos ya sea negando
ciertos aspectos y aceptando otros, pero todos ellos tendientes a
la destrucción de las pretensiones del actor, salvo casos de rebel-
día en donde el demandado pierde el derecho de excepcionarse y de-
fenderse de las acciones y pretensiones hechas valer por el actor,
teniéndose por contestada la demanda en sentido afirmativo y cuya
única alternativa es la prueba en contrario (Art. 879 L.F.T.).

En el Derecho Romano se definía a la excepción como "...
el derecho procesal concedido al demandado, con objeto de hacer va-
ler situaciones de hecho o de derecho a efecto de diferir, destru-
ir o enervar la acción". (38) Los conceptos modernos de excepción -
no han variado mucho guardando cierta similitud con la definición
dada por el derecho romano, Guasp por su parte señala que las ex-
cepciones "... forman parte de la oposición a la pretensión que -
hace valer el demandado para su propia defensa y que dicha oposi-
ción, constituye un acto de declaración dirigido al órgano jurís-
diccional y por virtud del cuál, el demandado pide se le absuelva
de la pretensión, que en tales condiciones las excepciones son ac-
tos y no derechos ni poderes sino más bien contraprestaciones" (39)

(37) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. se-
gunda ed. Trillas. México. 1989. p. 93.

(38) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit.
p. 198.

(39) *Ibidem*. p. 199.

La acción y la excepción han sido estudiadas por la Doctrina paralelamente, éste estudio simultáneo ha sido verificado -- tanto en la Doctrina moderna como en la clásica, de tal manera que cuando el demandado se excepciona se convierte en actor y al igual que la acción, la excepción es un derecho público, subjetivo y potestativo a través del cuál el demandado se dirige al órgano jurisdiccional con el objeto de diferir, destruir o enervar la acción del actor.

En virtud de que la excepción no ha logrado grandes progresos y en razón de que ésta se equipara a la acción, a ambas figuras se les ha dado el mismo tratamiento doctrinal de ahí que la diferenciación existente entre la acción procesal y la acción sustantiva o pretensión procesal sea aplicable al concepto de excepción dado que doctrinaria y prácticamente la excepción no es otra cosa que la antítesis de la acción, en consecuencia, podemos hablar de una excepción sustantiva o pretensión procesal contraria al actor y de una excepción procesal.

La excepción sustantiva es un contraderecho a través del cuál el demandado señala en la contestación a la demanda su argumento de los hechos ya sea negandolos absoluta o parcialmente y de ésta manera obtener un laudo absolutorio. La excepción procesal tiene como finalidad impedir el desenvolvimiento de la acción procesal obstaculizándola temporal o permanentemente para que ésta no progrese y pueden ser excepciones dilatorias o perentorias.

A. EXCEPCIONES Y DEFENSAS.

Con motivo de la división de las excepciones, ha existido la tendencia de confundir las excepciones con las defensas. La excepción tiene como finalidad paralizar temporal o permanentemente la actividad jurisdiccional cuando no se cumple con ciertos requisitos o presupuestos procesales, el maestro Néstor de Buen señala que las excepciones "... aceptan la veracidad de los hechos in-

vocados en apoyo a la pretensión" "" pero dan al demandado la facultad de destruirla mediante la oportuna alegación y demostración de tales hechos..."" (40) ejemplos: compensación, prescripción, incompetencia, falta de personalidad.

Las defensas son más amplias que las excepciones porque cuando un juicio no puede ser ganado a través de éstas, las defensas cubren vital importancia ya que al hacer uso de éstas el juicio no está totalmente perdido e incluso el laudo puede resultar -absolutorio, ejemplo cuando un trabajador invoca que le ha sido --rescindido su contrato de trabajo en fecha determinada, el demandado puede hacer valer la excepción de prescripción, pero si ésta no procede y después de la fecha que el actor invocó como despido éste continúa trabajando, el demandado puede hacer valer como defensa la falta de integración del presupuesto procesal (separación material del trabajo), ya que el actor en fecha posterior a la invocada como despido siguió laborando para él, la acción rescisoria no llegó a constituirse y en tal virtud el demandado puede quedar absuelto de su obligación. De ésta manera vemos que las defensas -son más amplias, importantes y efectivas que las excepciones, el -maestro Trueba Urbina señala " la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda". (41) Pero ambas, defensas y excepciones, constituyen una oposición a las pretensiones del actor.

B. CLASIFICACION DE LAS EXCEPCIONES.

Los procesalistas clasifican a las excepciones de la siguiente manera:

- (40) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 262.
- (41) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 456.

- a) Excepciones procesales, son aquellas que buscan destruir la acción de forma tajante sin entrar al fondo del asunto, alegando el demandado que el actor no hizo valer convenientemente su acción, es decir, no está integrado el presupuesto procesal. V.gr. la falta de personalidad, incompetencia, obscuridad en la demanda, litispendencia y la cosa juzgada (exceptio rei iudicate).
- b) Excepciones materiales o sustantivas, su objetivo es acabar con la relación jurídica-laboral extinguiendo los derechos y obligaciones surgidos del juicio, entre las más importantes están la compensación, la prescripción, la cosa juzgada, la plus petitio, la simulación, la inexistencia, la falsedad y la sine actione agis (negar el derecho del actor para demandar o falta de acción total), respecto de esta última excepción, la Suprema Corte de Justicia ha señalado que ésta "... no constituye una excepción específica, ni tampoco un medio de defensa concreta, sino más bien lo que produce es influir en la carga de la prueba para rebatirla en un momento dado por la negación de la acción ejercitada" (42)

Ambas excepciones (procesales y sustantivas) pueden ser perentorias y dilatorias. Las perentorias son aquellas cuyo objetivo es la destrucción total de la acción, en cambio las dilatorias son aquellas que tienden a retrasar el proceso, sin negar el derecho del actor para demandar, en tanto no se resuelva el obstáculo hecho valer por el demandado. Entre éstas encontramos las de previo y especial pronunciamiento (Art. 762 L.F.T.), las más usa-

(42) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 208.

das en la práctica son las de incompetencia y la de falta de personalidad.

- c) Las excepciones contradictorias. Al igual que las acciones éstas no deben ser contradictorias porque se excluyen, por otro lado cuando se oponen excepciones contradictorias, el actor no sabe a que atenerse en relación a la carga de la prueba que a él le corresponde dejándolo en estado de indefensión por lo que la Suprema Corte de Justicia ha dictado jurisprudencia señalando que cuando se hagan valer excepciones contradictorias éstas deben ser desechadas en el laudo, así como las acciones contradictorias producen la absolución del demandado. Al respecto la Jurisprudencia señala lo siguiente:

ACCIONES CONTRADICTORIAS. Tienen éste carácter la de prórroga de contrato y la de otorgamiento de planta. Si el trabajador reclama la prórroga del contrato en los términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo y el otorgamiento de la planta correspondiente, tales acciones son contradictorias entre sí, porque al demandar ésta última se está afirmando que existe relación de trabajo permanente, es decir, por tiempo indefinido, lo cuál excluye la pretensión de que el propio trabajador exija la prórroga de su contrato, en virtud de que éste último presupone que se trata de una contratación temporal y, por ende, una relación de trabajo de carácter transitorio.

Jurisprudencia.- Apéndice 1975, Quinta Parte, - Cuarta Sala, Tesis II, p. 13. (43)

- (43) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. comentada y concordada por Alberto Trueba Urbina. et. al. trigésimacuarta ed. Porrúa. México. 1981. p. 743.

II. ACTOS PREVIOS A LA CONCILIACION.

Ya vimos con anterioridad que para poner en movimiento al Órgano jurisdiccional, es necesario que el actor ejercite la acción procesal correspondiente y ésto se hace a través de la presentación de la demanda por escrito ante la Junta correspondiente (dependiendo de la competencia tanto federal como local) para que la autoridad pueda señalar el día y hora para que se verifique la audiencia de ley, debiendo cumplir la demanda con determinados requisitos que señalaremos con posterioridad.

Estando en vigencia la Ley de 1931, la etapa de Conciliación se llevaba en un acto único, en cambio la ley actual la regula conjuntamente con la de Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. El sólo hecho de presentar la demanda interrumpe la prescripción de la acción, de la misma forma el ejercicio de la acción o presentación de la demanda puede realizarla el actor o su representante legal.

Para que la autoridad esté en aptitud de realizar los actos jurídicos que le corresponden, es necesario que la demanda cubra determinados requisitos de forma los cuales deben quedar perfectamente precisados y son:

1. Señalar el nombre completo del demandado físico, denominación, razón social o nombre comercial de la persona moral demandada;
2. Señalar el domicilio tanto del propio actor como del demandado para oír y recibir notificaciones; y
3. Reunir ciertas formalidades en cuanto a la exposición de la demanda.

Ya que sin éstos requisitos la autoridad estaría imposi

bilitada para continuar con el procedimiento. Por lo que se refiere al nombre correcto del patrón o persona moral demandada el art. 712 de la L.F.T. señala que el trabajador no está obligado a conocer el nombre y apellidos del patrón, si se trata de persona física, así como tampoco está obligado a señalar correctamente la denominación o razón social de la persona moral demandada, siendo únicamente necesario que el actor señale el último domicilio de la -- fuente laboral en donde prestó sus servicios, la actividad a que -- se dedica la demandada a efecto de dar mayor facilidad a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que traslade la demanda a la Junta competente.

Otro de los puntos importantes para dar trámite a la demanda e integrar la relación procesal, es la obligación que la ley impone al trabajador de señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta que va a conocer del asunto pues de lo contrario las notificaciones personales se harán por boletín laboral o por estrados (Art. 739 L.F.T.), es imprescindible que el actor señale domicilio en donde recibir notificaciones para evitar tener -- que ir a cada momento a la Junta a verificar si hay alguna notificación para él, corriendo además el riesgo de que se le pasara alguna diligencia y poniendo en peligro su situación procesal, por -- otro lado el actor debe señalar el domicilio del demandado para -- que la autoridad esté en aptitud de realizar la notificación y emplazamientos correspondientes, a fin de poner en conocimiento al -- demandado o demandados que existe un juicio en su contra, así como las pretensiones del actor, y éstos tengan a su vez la posibilidad de hacer valer sus excepciones y defensas.

En la práctica suele suceder que cuando tiene lugar la -- primera audiencia y el actuario no pudo realizar la notificación -- por no ser el domicilio correcto, el actor en su comparecencia debe aclararlo o en su caso insistir en el señalado en autos y si es posible señalar los signos externos de la fuente laboral y del lugar donde se encuentra ubicada, pudiendo además acompañar al Actua

rio a realizar la notificación. Esta práctica, común entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ha ocasionado graves perjuicios a la clase patronal colocándolos en estado de indefensión, ya que el actuario guiándose por los signos externos que le da el trabajador y al no constatar de que efectivamente se trata de la fuente laboral citada éste realiza la notificación (dejando copia de la notificación y de la demanda en la puerta de entrada), lo que puede ocasionar es que el demandado ni siquiera se entere de que hay un juicio en su contra cayendo en rebeldía y como consecuencia de esto le sobreviene un laudo condenatorio, teniendo que recurrir al Juicio de Amparo, o puede ocurrir que el demandado se entere de la existencia del proceso en alguna de sus etapas, en éste caso tiene la posibilidad de comparecer ante la autoridad y solicitarle que nulifique todo lo actuado, en virtud de una notificación no hecha conforme a derecho. Ambas situaciones implican pérdida de tiempo al tener que revisar todo el proceso (Juicio de Amparo), o en su caso iniciarlo nuevamente por una notificación mal hecha (nulidad de notificaciones ante la Junta).

Por otra parte, a pesar de lo establecido por el artículo 712 de la Ley, resulta imprescindible que el trabajador señale correctamente el nombre o razón social del demandado, así como su domicilio porque si el laudo es condenatorio (por rebeldía), el actor estaría imposibilitado para ejecutar y hacer efectivo el laudo puesto que no coincide ni la razón social ni el domicilio señalado en la demanda.

Una vez notificada la parte demandada y habiendo comparecido ambas partes a la primera audiencia, la parte demandada está obligada en términos del primer párrafo del artículo 739 de la L.F.T. a señalar domicilio para recibir notificaciones así como señalar correctamente el nombre o razón social de la fuente laboral y acreditar la calidad jurídica de quien se apersona en el juicio, si se trata de persona física, debe acreditar la propiedad de la fuente laboral, si se trata de una persona moral, debe acreditar -

su debida representación.

Así mismo, el trabajador debe precisar claramente los hechos de la demanda y sus respectivas pretensiones, puntos petitorios así como sus fundamentos jurídicos, para que la autoridad dé trámite a la demanda, aunque ya señalamos con anterioridad que las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones no requieren de una forma determinada (Art. 689 L.F.T.), sin embargo en la práctica es importante que la demanda cumpla con ciertos requisitos para no incurrir en errores que pongan en peligro los intereses de las partes, además de la pérdida de tiempo a que quedan expuestos, y en muchas ocasiones el incumplimiento de esos requisitos libera a la autoridad de la obligación de realizar determinados actos jurídicos procesales para poner en marcha la actividad jurisdiccional.

Una vez que la parte interesada ha presentado la demanda ante la oficialía de partes común, la autoridad se encuentra obligada a realizar los actos procesales correspondientes, esos actos pueden ser realizados exclusivamente por la autoridad, y en otros casos con la intervención de las partes y de terceros extraños al juicio. Cuando los actos jurídicos los realiza la autoridad, la -- Doctrina les ha denominado actos personalísimos o resoluciones judiciales y se dividen en cuatro categorías:

1. Proveídos o decretos, cuando se trata de simples de-- terminaciones de trámite sin que implique impulso o a vance del procedimiento.
2. Autos, cuando se trata de resoluciones que dan avance al procedimiento originando cargas y obligaciones para las partes.
3. Sentencias interlocutorias, cuando resuelven algún in cidente que surge durante el proceso o algún punto --

que impide el avance del mismo si antes no se resuelve.

4. Sentencias definitivas, son aquellas que ponen fin al conflicto de intereses resolviendo el fondo del asunto.

El primer acto jurídico que realiza la autoridad al recibir la demanda, es turnarla al Pleno o a la Junta Especial competente, debiendo hacerlo el mismo día para que dentro de las 24 horas siguientes, la Junta dicte su resolución señalando día y hora en que tendrá verificativo la audiencia de conciliación, demarada y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas (Art. 873 L.F.T.), la audiencia deberá tener lugar por lo menos 15 días después de -- efectuada la notificación, a efecto de dar tiempo al actuario a -- que notifique al demandado, corriéndole traslado de la demanda y -- de la cédula de notificación con los efectos y apercibimientos señalados en el art. 873 de la ley laboral.

El medio de comunicación más importante entre la autoridad y las partes, es la notificación, la cuál comprende otras especies como son: el emplazamiento, la citación, el traslado y el exhorto. Al respecto, la ley habla de notificaciones, emplazamiento y citación que aunque suelen confundirse dichos conceptos, entre ellos existen diferencias.

Las notificaciones, según Ross Gamez son "los actos o medios legales por medio de los cuales, se les da a conocer a las -- partes o a un tercero, el contenido de una resolución judicial".

(44)

Las notificaciones pueden ser personales o por estrados. La notificación será personal cuando se trata del primer proveído

(44) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 250.

de la autoridad, ejemplo, citar a las partes a la primera audiencia y será por estrados cuando alguna de las partes no señale en su primera comparecencia domicilio para recibir notificaciones, - dentro del lugar de residencia de la Junta competente, la notificación también se hará por estrados o por boletín cuando se trata de posteriores notificaciones aún cuando éstas sean personales -- (Art. 866 L.F.T.). Las notificaciones posteriores a la primera, - también pueden ser personales, cuando las partes o sus representantes asistan personalmente a las audiencias y por el hecho de estar presentes se notifican del acuerdo dictado por la Junta, -- firmando al márgen del acta, de ésta manera, la autoridad y las partes se cercioran de que fueron notificadas debidamente del acuerdo o resolución, si las partes no comparecen a la audiencia - se les notificará en el domicilio que señale al efecto o por boletín laboral. El artículo 742 de la L.F.T. señala que actos procesales deben notificarse personalmente:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído ...;
- II. El auto de radicación del juicio, ...;
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento...;
- VI. El auto que cite a absolver posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;

VIII. El laudo;

IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;

X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;

XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de ésta ley; y

XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta".

La notificación personal más importante, es el emplazamiento el cuál implica llamar a juicio al demandado; para que el emplazamiento sea legal debe ajustarse a lo señalado por el artículo 743 de la ley en los siguientes términos:

I. El actuario debe cerciorarse de que la persona que debe ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en el señalado en autos.

II. Si está presente el interesado o representante legal de la persona moral demandada, el actuario notificará la resolución entregando copia de la demanda y auto de radicación.

III. Si no está presente el interesado o su representante, se dejará citatorio para que lo espere a una hora de terminada.

IV. Si a pesar del citatorio el interesado o su representante no están presentes, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en el lugar, si -

está cerrado, el actuario fijará en la puerta una copia de la resolución.

V. Si el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la notificación, se niega a recibirla, ésta se hará por instructivo fijado en la puerta del local, adjuntando copia de la resolución.

VI. El actuario debe cerciorarse de que el local designado en autos es el correcto.

Del anterior artículo se desprende que tratándose de notificaciones personales, el actuario tiene la obligación de cerciorarse de que el domicilio señalado en autos y el nombre de la persona física o moral son los correctos, a fin de evitar posibles nulidades o tener que recurrir al juicio de amparo. Las notificaciones por estrados se llevan a cabo aunque las partes no tengan representantes y se realizan de la siguiente manera: se colocan listas en el local de la Junta, en las cuales se señalan los proveídos dictados por la autoridad a fin de que los interesados se enteren de lo actuado en el juicio, éste tipo de notificaciones deben contener la fecha, el nombre de las partes, número de expediente y el juicio de que se trata, además deben ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario de Acuerdos (Art. 746 L.F.T.). Cuando la notificación se hace por boletín o por estrados, los interesados deben estar pendientes de su publicación a efecto de que no se les pase alguna diligencia que podría ser determinante en el juicio. El boletín laboral, consiste en una lista que diariamente publica la autoridad, la cuál contiene las notificaciones que no son personales (Art. 746 L.F.T.), éste sistema del boletín es el más usado en la práctica forense, ya que facilita a las partes el conocimiento de los acuerdos dictados en los juicios, la notificación por estrados sólo es usada en casos muy necesarios. El término notificación se utiliza para dar a conocer a una persona una resolución o un acuerdo dictado por la au

toridad en juicio.

La citación consiste en el llamado que por orden judicial se hace a una persona para que concurra a juicio el día y hora que se señale para la práctica de una diligencia. La citación se hace al actor, al representante legal de la empresa para que ocurran a absolver posiciones y a los testigos a declarar.

El traslado es la comunicación que se da a alguno de -- los litigantes de lo que el otro pide o expone, con la finalidad de que el primero haga valer sus derechos, comprendiendo también la comunicación de los documentos exhibidos por la contraparte, - siempre con el mismo objeto.

El emplazamiento se utiliza para denominar a la primera notificación, llamando a juicio al demandado para establecer la - relación procesal (Art. 873 L.F.T.), y se refiere al plazo en que dicho proveído le confiere al demandado para comparecer ante la - autoridad para contestar la demanda y hacer valer sus excepciones y defensas.

Las notificaciones surten sus efectos de la siguiente - manera:

1. Las personales, surten sus efectos el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación (fracc. I Art. 747 L.F.T.).
2. Las notificaciones hechas por estrados y por boletín laboral, surten sus efectos al día siguiente de su publicación (Fracc. II Art. 747 L.F.T.).

Las notificaciones personales deben realizarse en horas hábiles y con 24 horas de anticipación por lo menos, ésta disposi

ción aunque parece simple acarrea serios problemas, pues la hora en que se llevan a cabo las notificaciones es muy importante. V.gr. cuando se trata del desahogo de alguna probanza y la notificación fué hecha, por decir algo, veinte horas antes de que tenga verificativo la audiencia correspondiente, la persona que tiene la carga de desahogar dicha prueba (testimonial, confesional, etc.), tiene la facultad de decidir si comparece o no a desahogarla sin que esto la afecte en lo más mínimo (si atendemos a lo que señala la ley) y la parte contraria no puede alegar que la Junta dicte la deserción de la prueba o la confesión ficta del absolvente y la autoridad está obligada a señalar nueva fecha para su desahogo, en virtud de que la notificación no fué hecha conforme a derecho (Art. - 748 L.F.T.), sin embargo, en la práctica suele suceder que la Junta lleve a cabo la diligencia causando graves perjuicios al oferente de la prueba dictando la deserción de la misma o a quien la va a desahogar al tenerlo por fictamente confeso, en tales casos la parte afectada tendrá que recurrir al juicio de garantías por una notificación extemporánea.

En cambio en las notificaciones por boletín o por estrados, es difícil o poco frecuente que éste tipo de situaciones se presenten, ya que éstas notificaciones son publicadas cinco días después de su fecha (Art. 750 L.F.T.), es por ésta razón que la hora en que se haga la notificación tiene poca importancia, en virtud de que la misma empieza a surtir sus efectos al concluir el día y es a partir de entonces que se empiezan a computar los días y las horas entre la notificación y la diligencia. Cuando la autoridad no señala término para realizar una diligencia, se considera que será de tres días hábiles (Art. 735 L.F.T.).

Ya quedó señalado que cuando las notificaciones se realicen en forma diversa a la establecida en la ley, produce la nulidad de todo lo actuado, no obstante lo anterior, si la persona interesada se manifiesta sabedora de una notificación mal hecha, ésta surte sus efectos como si se hubiera hecho conforme a derecho,

y en tal virtud no podrá alegar la violación de su garantía constitucional de audiencia consignada en el artículo 14 Constitucional.

Los edictos son otra forma de notificación, aunque en materia laboral éstos no son utilizados, y consiste en publicar en los diarios de mayor circulación del lugar por tres veces, durante 15 días, los acuerdos dictados por el tribunal a efecto de que la parte interesada, de la cuál se ignora su domicilio o su paradero, se entere de dichas actuaciones por ser de su interés, pues aunque no llegue a tener conocimiento del edicto se tendrá por fictamente notificado.

Hay ocasiones en que la autoridad se encuentra imposibilitada para realizar alguna diligencia porque las personas requeridas para llevarla a cabo se encuentran fuera de los límites de su jurisdicción, por lo que es necesario solicitar ayuda a la Junta competente, a autoridades nacionales de otra índole o a autoridades extranjeras, para poder llevar a cabo una determinada diligencia y esa solicitud de ayuda se hace mediante exhortos cuando es dentro del territorio nacional y mediante despachos o cartas rogatorias cuando va dirigido a autoridades extranjeras o agentes diplomáticos mexicanos establecidos en el extranjero. El maestro Néstor de Buen define al exhorto como "una petición hecha a un tribunal de igual jerarquía o a un organismo oficial, no necesariamente jurisdiccional, para que lleve a cabo, en interés de un proceso específico, una determinada diligencia".(45) Y al despacho lo define como "... el medio para pedir la intervención de una autoridad extranjera para que desahogue una diligencia que no puede practicar en la jurisdicción de la autoridad que conoce del juicio".(46)

(45) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 384.

(46) Idem.

Los exhortos pueden ir dirigidos a una autoridad jurisdiccional, a la autoridad más próxima al lugar donde deba realizarse la diligencia o a una autoridad no jurisdiccional, las cuales están obligadas a proveer el exhorto dentro de las 72 horas siguientes en que lo reciban y a diligenciarlo dentro de los tres días siguientes (Art. 758 L.F.T.). En la práctica, éstos términos no son muy respetados ya que éstos trámites son muy tardados, por lo que la ley faculta a los interesados a entregar los exhortos con sus anexos a la autoridad exhortada y una vez diligenciados a devolverlos a la autoridad exhortante bajo su más estricta responsabilidad (Art. 760 L.F.T.), lo anterior con la finalidad de que las diligencias sean lo más expeditas posibles. También existe la posibilidad de que la autoridad se excuse por alguno de los motivos señalados en el artículo 707 de la ley laboral y se declare incompetente para conocer del negocio, en tales casos la autoridad respectiva deberá manifestar mediante el procedimiento correspondiente si procede o no la excusa y en tal caso la incompetencia.

La tramitación y resolución de las excusas se realiza dentro del mismo expediente, en el cuál el Presidente de la Junta si se trata del Presidente de la Junta Especial o de la de Conciliación, del Auxiliar o del Representante de los trabajadores o de los patrones y el Secretario del Trabajo y Previsión Social si se trata del Presidente de la Junta Federal y el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando se trata del Presidente de la Junta Local, oirá y recibirá las pruebas de la autoridad que promueva la excusa resolviendo si ésta procede o no y así continuar con el proceso. Si la excusa se declara improcedente, la autoridad encargada podrá sancionar al que se excusó con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia será destituido del cargo (Art. 709 L.F.T.).

Otro de los actos procesales que puede realizar la auto

riedad, es dictar medidas de apremio como son: el arraigo y el secuestro provisional (Art. 857 L.F.T.), así como las llamadas correcciones disciplinarias con el objeto de obligar a las partes a que comparezcan oportunamente ante la autoridad y así asegurar el desarrollo del proceso.

Una vez que la autoridad ha radicado la demanda, ha notificado a las partes y emplazado a juicio al demandado, nos encontramos con la siguiente etapa que es la Conciliación.

III. LA CONCILIACION.

En materia laboral, la conciliación constituye una de las instituciones más importantes para concluir una controversia y de ésta manera mantener la armonía en todo tipo de relaciones obrero-patronales, es una de las fórmulas altamente recomendadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en razón de ser una de las fases del proceso, las partes están obligadas a pasar por ella buscando la posibilidad de terminar satisfactoriamente el conflicto de intereses planteado ante el órgano jurisdiccional, es por ello que la conciliación debe llevarse a cabo bajo la vigilancia de la autoridad que conoce del negocio.

El funcionario que conoce o interviene en ésta etapa, debe hacer ver a las partes la conveniencia que una conciliación implica para la solución de sus conflictos, en virtud de que a través de ella se resuelven sus diferencias lo más equitativamente posible, ahorrándoles un tiempo considerable al no tener que estar acudiendo constantemente a la Junta para llevar a cabo las respectivas audiencias y que de llevarse todo el juicio podría ocasionar graves lesiones a los intereses de las partes, pudiendo el actor arriesgarse a perder el juicio y ni siquiera obtener lo que el demandado le ofrecía en la conciliación y el demandado en el laudo podría ser condenado a pagar más de lo que el actor le pedía, por tal motivo, ésta figura no solo en el proceso laboral

sino en todas las ramas del Derecho Procesal, ha sido y es de una gran importancia, cuyo fin es la búsqueda y el logro del equilibrio en todo tipo de relaciones de la vida cotidiana.

1. CONCEPTO.

La mayoría de los juristas definen a la Conciliación como "Un procedimiento de avenio y presupuesto necesario para el contencioso". (47) De la anterior definición se desprende que para algunos la conciliación es un mero trámite sin importancia, ya que las partes lo único que esperan es llegar a la etapa contenciosa siendo únicamente un presupuesto o acto previo al arbitraje por lo que si se llega a un convenio, el resultado no puede considerarse como una sentencia, puesto que la conciliación no es un elemento constitutivo del arbitraje. No obstante que la conciliación no es parte del procedimiento contencioso, el resultado de ella (convenio) se eleva a la categoría de laudo resolviendo el asunto aunque sin llegar a determinar la procedencia o improcedencia de las acciones y excepciones intentadas, es decir, sin llegar a estudiar el fondo del asunto, teniéndolo como si se tratara de una sentencia definitiva.

Por nuestra parte consideramos que la conciliación es un acto realizado por las partes con o sin la intervención de la autoridad con el objeto de solucionar un conflicto de intereses, de tal manera que sus respectivas pretensiones queden plenamente satisfechas a fin de evitar un pleito futuro o terminar uno presente por mutuo acuerdo de las partes.

La conciliación debe llevarse a cabo en la primera etapa del proceso, es decir, es un acto pre-procesal (Art. 875 L.F.T)

(47) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 267.

sin embargo las partes pueden conciliarse en cualquier etapa del proceso (interprocesal), incluso en la ejecución del laudo (postprocesal).

Además de la Conciliación existen otras formas de autocomposición, la Doctrina ha denominado a éstas formas de solucionar el conflicto, formas extraordinarias o anormales de terminar el proceso.

2. CLASES DE AUTOCOMPOSICION.

La forma normal o natural de terminar un juicio es la sentencia, sin embargo, como ya se mencionó con antelación existen otras figuras jurídicas para concluir un conflicto y constituyen las llamadas formas autocompositivas, las cuales son:

- a) La renuncia o desistimiento;
- b) El reconocimiento o allanamiento;
- c) La transacción;
- d) El compromiso;
- e) La caducidad;
- f) La prescripción; y
- g) La preclusión.

Cabe hacer la aclaración de que la caducidad, la prescripción y la preclusión no son formas de autocomposición, éstas figuras ponen fin al proceso por la inactividad ya sea intencional o involuntaria de las partes, pero de cualquier manera constituyen una forma de concluir los juicios.

a) Renuncia o desistimiento, la Doctrina italiana le ha denominado renuncia y nuestro derecho procesal desistimiento; el desistimiento es el acto procesal por medio del cuál el actor renuncia o se desiste de la acción y prestaciones reclamadas en su escrito de demanda. Es importante señalar que el actor renuncia -

tanto a la acción procesal entendida como la facultad que tiene para poner en movimiento al órgano jurisdiccional, como a la pretensión procesal o derecho sustantivo, de tal manera que los derechos subjetivos a los que tenía derecho (prima de antigüedad, vacaciones, aguinaldo, etc.), se extinguen al haber hecho renuncia de ellos, quedando sin efecto las acciones y prestaciones reclamadas - sin poder ejercitarlas con posterioridad si así lo manifiesta el actor en el acta que para tal efecto se levante en la Junta, ya que de lo contrario puede iniciar nuevamente el pleito en otro proceso. La parte que se va a desistir, puede hacerlo sin que para ello tenga que dar aviso a la contraparte y en cualquier etapa del proceso, y sin que tal acto implique la obligación de pagar gastos y costas a la contraparte como sucede en materia civil, salvo que exista convenio previo entre las partes. Las partes no solo pueden desistirse de sus acciones o excepciones y defensas, también pueden desistirse de alguna prueba o diligencia por considerar que así conviene a sus intereses.

b) Reconocimiento o allanamiento, consiste en la actitud que toma el demandado, aceptando o reconociendo expresamente la acción ejercitada por el actor en su contra. En virtud de que el allanamiento es un acto de disposición de derechos, para que tenga plena validez, es necesario que éste se lleve a cabo por la persona interesada o representante legal plenamente autorizado para ello, así el desistimiento es el acto procesal propio del actor y el allanamiento lo es del demandado y ambos actos procesales constituyen una forma de concluir el proceso. El demandado puede allanarse en forma total o parcial, en la práctica es poco frecuente que el demandado reconozca todos los puntos de la demanda, sin embargo puede suceder que éste reconozca algunas de las pretensiones del actor y desconozca otras, V.gr. cuando el actor demanda indemnización constitucional por despido injustificado y accesoriamente demanda prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones, etc., el demandado al contestar la demanda niega el despido, o invoca una causa justificada para despedir, afirmando además que ha cubierto en for

ma total el pago de aguinaldo, pero acepta que le debe la prima de antigüedad, vacaciones, salarios devengados, etc., en éste caso el demandado está dispuesto a pagar al actor las prestaciones adeudadas pero niega el despido con objeto de quedar exento de pagar salarios caídos y se le absuelva de las prestaciones que alega le -- han sido cubiertas al actor en su totalidad, si tales hechos quedan probados en el proceso. Puede darse el caso de que el demandado también se allane parcialmente a los hechos, negando otros, así como también negar o aceptar el derecho, si la controversia queda reducida al derecho, al concluir la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la Junta dará término a las partes para que aleguen y dictar laudo (Art. -- 882 L.F.T.). El desistimiento también constituye un acto unilateral del demandado, para el cuál no se requiere que exista consentimiento del actor.

c) Transacción, es el acto procesal por virtud del cuál las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan un conflicto de intereses presente o evitan uno futuro, renunciando cada uno de ellos a determinados derechos y pretensiones. La transacción -- también denominada convenio, puede llevarse a cabo en la etapa conciliatoria, en cualquier etapa del proceso antes de cerrada la instrucción, incluso las partes pueden transigir en la etapa de ejecución, negociando la forma en que se va a pagar el laudo, pudiendo el actor aceptar que se le pague una cantidad menor a la señalada en el laudo y más aún pueden llegar a un convenio estando pendiente la resolución del Juicio de Amparo, éste tipo de situaciones se presenta con mucha frecuencia en la práctica, los demandados tienden a realizar éste tipo de convenios porque para ellos implica una rebaja considerable en relación a la cantidad real a que serían condenados si esperaran a que el conflicto fuera resuelto, manifestando en el convenio que han cubierto al actor diversas cantidades que sumadas a la cantidad que le entregan en ese momento dan el total de la condena; por su parte los trabajadores al ver que pasa -- el tiempo y el juicio no se resuelve, aceptan éstas transacciones por la necesidad económica en la que se encuentran, así como para

evitar la pérdida de tiempo que les ocasiona estar ocurriendo a las Juntas cuando les es requerido.

d) Compromiso, consiste en el acto jurídico por virtud del cuál las partes se comprometen a someter sus diferencias nombrando a una o varias personas públicas o privadas para que resuelvan el conflicto. En materia laboral, ésta figura es aplicable con frecuencia por lo que respecta a conflictos colectivos -- (art. 469 fracc. III L.F.T.). Por su parte Ross Gámez señala que el compromiso en sí no constituye una figura autocompositiva, -- siendo únicamente importante la resolución o laudo que dicte el árbitro o árbitros, es decir, la composición deriva de la sentencia o laudo y no del simple acuerdo de voluntades de las partes.

Por nuestra parte consideramos que el compromiso si -- constituye una forma de composición, puesto que al igual que las otras figuras pone fin al conflicto de intereses, y si lo relevante del compromiso (como señala Ross Gámez) es la resolución, podríamos decir que el resultado del convenio, del allanamiento y del desistimiento también implicaría lo único realmente trascendente, restándole importancia al procedimiento seguido por cada una de éstas figuras para llegar a la resolución, sentencia o laudo, por tal razón consideramos que el compromiso al igual que las otras figuras si constituye una forma de autocomposición del conflicto.

e) Caducidad, ésta no constituye una figura autocompositiva ya que las partes no terminan el proceso por mutuo acuerdo sino por su inactividad. La caducidad se da principalmente por la inactividad del actor, y obviamente ésta figura es acogida felizmente por los demandados quienes optan por no promover a fin de que la acción del actor caduque y no exista el peligro de ser condenados en la resolución. La caducidad consiste en la extinción del proceso al no haber promoción alguna de las partes durante de terminado tiempo. El objeto de ésta figura es evitar que los juicios se prolonguen y sigan vivos aún cuando las partes no activen

el proceso, al respecto en su Constitutio Properandum señaló lo siguiente " Urgente nos ha parecido evitar que los litigios se hagan casi inmortales y excedan de la vida de los hombres; por tanto estimamos que todos los litigios por los que los hombres litigan, no deben exceder de tres años después de la litis contestatio y a ningún juez puede concederse autorización para alargar los litigios". (48)

La caducidad es una figura importante y necesaria para evitar la acumulación de expedientes, además de que trae aparejada la pérdida de la acción. Esta figura no opera si las pruebas del actor han sido desahogadas en su totalidad, si la autoridad no ha acordado alguna promoción de las partes, o si está pendiente alguna diligencia, o falta la recepción de informes o copias solicitadas a alguna autoridad (Art. 773 L.F.T.).

Si el trabajador no ha promovido en tres meses, el Presidente de la Junta deberá prevenirlo para que promueva, apercibiéndolo que de no hacerlo operará la caducidad de su acción, y si a pesar de ello el actor no promueve la parte demandada puede solicitar que se tenga por desistido al actor para lo cuál la Junta citará a las partes a una audiencia en la que se les oirá y recibirá sus pruebas para determinar si opera o no el desistimiento (Arts. 772 y 773 segundo párrafo L.F.T.).

f) Prescripción, ésta figura consiste en la extinción -- del derecho sustantivo por el transcurso del tiempo, al no ejercitar la acción dentro del plazo que concede la ley. Pórras y López señala que la diferencia entre la caducidad y la prescripción consiste en que en la primera hay pérdida de la instancia, y en la segunda hay pérdida del derecho y ambas figuras tienen lugar cuando hay inactividad de las partes.

(48) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 529.

g) Según Eduardo Pallares la preclusión consiste en ""

La situación procesal que se produce cuando alguna de las partes - no haya ejercitado oportunamente y en la forma legal, alguna facultad o algún derecho procesal o cumplido alguna obligación de la -- misma naturaleza"" (49)

Un ejemplo claro de la preclusión es cuando el demandado por su rebeldía o por no haber acreditado su personalidad está impedido para contestar la demanda, precluyendo su derecho para hacerlo con posterioridad (Art. 879 L.F.T.), de la misma manera el demandado al contestar la demanda debe referirse a todos y cada uno de los hechos contenidos en la misma, pues "el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario", es decir, si el demandado no contesta la demanda en los términos establecidos por la ley, precluye su derecho para contestarlos con posterioridad. Para que la preclusión no opere es importante tomar en cuenta los términos que la ley fija para las actuaciones de las partes, ya que de no ejercitarlas oportunamente se tiene por perdido el derecho para hacerlo con posterioridad (Art. 738 L.F.T.), de la misma forma, cuando el demandado opone alguna excepción dilatoria como: incompetencia o falta de personalidad, forzosamente debe contestar la demanda y no esperar a que se resuelva primero el incidente, pues de lo contrario se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y precluye su derecho para contestarla con posterioridad.

Pórras y López señala que la preclusión tiene características de caducidad y de prescripción sin ser ni la una ni la otra, pero constituye una forma de terminación del proceso por inactividad de las partes, ya sea por no actuar conforme a lo establecido en la ley procesal, lo que implica pérdida de la instancia o bien por no actuar dentro de los términos establecidos en la ley, lo --

(49) Ibidem. p. 371.

que trae como consecuencia la pérdida del derecho sustantivo.

3. PROCEDIMIENTO DE LA CONCILIACION.

Una vez que la autoridad ha recibido y turnado la demanda a la Junta competente, y ésta ha señalado día y hora para la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, misma que deberá celebrarse dentro de los 15 -- días siguientes a la presentación de la demanda y se ha notificado y emplazado a juicio al demandado, las partes comparecerán a la -- Junta respectiva el día y hora señalados para que tenga verificativo la primera audiencia. El artículo 876 en su fracción I de la L. F.T. señala que las partes comparecerán a la etapa conciliatoria -- personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados con el objeto de que patrón y trabajador puedan llegar a un arreglo, ya -- que la intervención de los apoderados aleja a las partes de una posible conciliación, en virtud de que éstos generalmente quieren sacar el mayor provecho del asunto, sin embargo no hay que olvidar -- que la mayoría de las veces la intervención del apoderado del actor es importante porque dada la falta de preparación académica de los trabajadores, los patronos ofrecen cantidades mínimas a aquellos, por lo que es importante que el apoderado intervenga en la -- transacción del negocio. Estando presentes las partes, la Junta levantará el acta respectiva en donde por principio de cuentas comparecerán personalmente el actor y su representante o apoderado y el patrón si se trata de persona física o el representante legal si -- se trata de persona moral, o a ambos si se demanda a persona moral y a persona física, con su apoderado o abogado, de tal manera que estén presentes todos los demandados ya que si falta de notificar a alguno de ellos, la Junta debe señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, salvo que concurran a la Junta o el actor se desista de las acciones ejercitadas en contra del ausente. Una vez acreditada la personalidad de las partes y de sus apoderados y siendo reconocida por la Junta, ésta las exhortará a que lleguen a un arreglo; las partes por sí mismas van a

tratar de resolver sus diferencias y en su caso la Junta intervendrá en las pláticas para llegar a la conciliación (Art. 876 fracc. II).

Si las partes en ese momento no llegan a conciliarse, -- pueden solicitar a la Junta la suspensión de la audiencia, por una sola vez, con objeto de analizar las propuestas de ambas partes y ver la posibilidad de hacer convenio en la próxima audiencia (Art. 876 fracc. IV). Si las partes llegan a un arreglo o convenio lo harán saber a la Junta, la cuál levantará el acta respectiva haciendo constar los términos en que se celebró dicho convenio, solicitando ambas partes que la autoridad lo apruebe. Al respecto es importante que la Junta esté pendiente de las cláusulas del convenio con objeto de proteger los intereses de la clase trabajadora y evitar que se celebren en su perjuicio. Celebrado el convenio, éste se eleva a la categoría de laudo, obligando a las partes a estar y pasar por él como si se tratara de laudo debidamente ejecutoriado, éste constituye una de las formas más rápidas de concluir un conflicto. Para que un convenio tenga plena validez, y en virtud de tratarse de un acto personalísimo, es necesario que las partes ocurran personalmente puesto que si por ellos comparecen los apoderados, el convenio quedaría sujeto a la ratificación y si ésta no se hace se continuará con el proceso.

Si las partes no ocurren a la audiencia de conciliación o si de haberlo hecho no se concilian se les tendrá por inconformes con todo arreglo y se pasará a la etapa de Demanda y Excepciones. Cuando alguna de las partes no asiste a la audiencia de conciliación, rara vez la contraparte solicita nueva fecha, generalmente opta por continuarla, lo que va en perjuicio de quien no concurre a pesar de estar debidamente notificado.

Las autoridades encargadas de llevar a cabo la Conciliación son: Las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje del D.F., La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, incluso la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cuál cuenta con un grupo de conciliadores, así como los departamentos de trabajo de las Entidades Federativas.

IV. ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Concluida la etapa conciliatoria y en razón de que las partes no llegaron a ningún arreglo, el Presidente de la Junta -- con fundamento en el art. 878 fracc. I de la L.F.T., exhortará a las partes para que reconsideren su actitud, si apesar de ello -- continúan renuentes la Junta acordará que el expediente se pase a Demanda y Excepciones en la cuál el actor empezará a exponer su demanda. Antes de pasar al desarrollo de la audiencia de Demanda y Excepciones, es necesario analizar los elementos y requisitos -- integrantes de la demanda, contestación a la misma y los efectos que ambos actos jurídicos producen.

En reiteradas ocasiones hemos señalado que para dar lugar a la actividad jurisdiccional, es necesario ejercitar la acción y ésta tiene lugar a través de la demanda. Por su parte Porrás y López señala que la demanda "es el acto formal mediante el cuál el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional a fin de que la ley proteja el derecho invocado".(50)

Según Eduardo Pallares, la demanda está integrada por -- dos partes fundamentales:

1. La declaración de voluntad del actor con apoyo en una norma jurídica abstracta, es decir, la parte acto

(50) PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. "De acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo". tercera ed. Porrúa. México. 1975. p. 231.

ra plantea y pide lo que a su punto de vista le corresponde conforme a lo establecido en la ley; y

2. La petición al Órgano del Estado para que aplique la norma al caso concreto, es decir, que la autoridad resuelva el conflicto atendiendo a los intereses y peticiones que la parte actora invoca.

1. ELEMENTOS DE LA DEMANDA.

Los elementos y requisitos de la demanda se dividen en requisitos de fondo y de forma.

A. Requisitos de fondo:

- a) Nombre del actor o actores, los cuales ejercitan sus acciones y exponen sus pretensiones a través de la demanda, éste requisito es indispensable ya que la autoridad no puede actuar y resolver el conflicto sin tener a la persona que provocó la actividad jurisdiccional, además de que el demandado se entere quien lo está demandando ya que de lo contrario se le colocaría en estado de indefensión al no poder excepcionarse y preparar debidamente sus pruebas, por otra parte el nombre debe ser el correcto para evitar la negación de la relación laboral; aunque la mayoría de las veces la parte actora está constituida por los trabajadores, también lo pueden ser los patronos ya sea como persona física o moral cuando actúan individualmente, o bien lo pueden ser las organizaciones sindicales de ambas clases cuando se trata de conflictos de naturaleza colectiva.
- b) Nombre del demandado, al igual que lo anterior es indispensable que la autoridad sepa a quien va a noti-

ficar y emplazar a juicio, ya que de lo contrario sería imposible integrar la relación jurídica procesal, no obstante lo anterior, al actor se le exige con fundamento en el art. 712 de la ley laboral, de la obligación de conocer el nombre completo del patrón así como la calidad jurídica de éste, siendo requisito indispensable que señale el último domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar donde presta o prestó sus servicios y la actividad a la que se dedica el demandado.

c) Mención de la autoridad competente. En la demanda se debe señalar a que autoridad va dirigida, es decir, - quien va a conocer del asunto y si es federal o local. Este requisito es de suma importancia pues invariablemente hemos señalado que para poner en movimiento al órgano jurisdiccional es necesario la petición de parte interesada, y esa petición debe hacerse al órgano competente, la competencia resulta ser un requisito sine qua non para que "el órgano jurisdiccional pueda legitimar su intervención y poner en movimiento la maquinaria respectiva".(51)

d) Mención del objeto de la demanda; el objeto de la demanda está integrado por las acciones y pretensiones planteadas por el actor, éstas constituyen un requisito indispensable de la demanda ya que sin éstas el -- proceso carecería del sentido teleológico al que por su naturaleza está dirigido, es decir, no existiría - la controversia al no precisarse cuál es el objeto o motivo del conflicto que dió origen a la formulación

(51) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 296.

de la demanda y la autoridad estaría imposibilitada para aplicar la norma a un derecho no invocado.

No es necesario que las acciones sean expresadas con el nombre correcto, pues en el proceso laboral no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, siempre que se precise con claridad lo que se pretende (Art. 687 L.F.T.). Cuando el actor ejercita una acción, V.gr. la indemnización, debe señalar una por una las prestaciones a que tiene derecho ya que si no las menciona en la demanda, el o los demandados no estarían obligados a cubrir esos conceptos ni la Junta podría incluirlos en el laudo al no ser reclamados por el actor. Para concluir, si una demanda carece de objeto "acciones y pretensiones" la Junta no dará trámite a la demanda hasta que el actor una vez apercibido de la obscuridad de su demanda, la aclare o modifique para darle entrada, o en su caso, el actor puede reservarse sus acciones para hacerlas valer en la etapa de demanda y excepciones y de ésta forma obligar al demandado a asistir a la audiencia. Si el actor una vez apercibido de las irregularidades de su demanda no las subsana (Art. 783 segundo párrafo L.F.T.), el demandado puede oponer la excepción de inepto libelo o de obscuridad de la demanda y quedar absuelto de dichas obligaciones.

- f) Expresión de hechos y fundamentos de derecho, al igual que el anterior requisito, para que una demanda surta sus efectos y quede integrada la relación jurídica procesal, es indispensable hacer mención de los hechos manifestando como, cuando, porqué y para qué se ejercita la acción procesal, así como los puntos de derecho en que el actor funda sus pretensiones, ya que de no mencionarlos la autoridad al no tener los elementos o hechos en que el actor funda su demanda, se encontraría imposibilitada para valorar la situación y más aún para aplicar la norma y proteger el interés invocado. En relación al derecho, la ley

no obliga al actor a expresar los fundamentos de derecho, ya que la autoridad de oficio tiene la obligación de dar los fundamentos jurídicos cuando el actor no lo hace.

Cuando los hechos planteados en la demanda son confusos la autoridad de conformidad con los artículos 685 segundo párrafo, 873 segundo párrafo y 878 fracc. II, lo hará del conocimiento del interesado, para que éste subsane las deficiencias de la demanda. De la lectura de éstos artículos se desprende que si el actor en el término de tres días no realiza las aclaraciones correspondientes, no existe sanción alguna como podría ser la caducidad o la prescripción de la acción intentada o no dar trámite a la demanda ya que se le da la oportunidad de hacer dichas aclaraciones o modificaciones en la etapa de Demanda y Excepciones, lo que de manera evidente rompe con el principio de paridad procesal, colocando en desventaja a los demandados, puesto que en nuestra ley laboral este tipo de prerrogativas se encuentran vedadas para la clase patronal, y si no hacen valer correctamente sus excepciones y defensas en el momento procesal oportuno y refiriéndose a todos y cada uno de los hechos de la demanda, pierden su derecho para hacerlos valer con posterioridad (Art. 878 Fracc. IV L.P.T.).

En la práctica suele suceder que los abogados de los trabajadores hagan uso de este tipo de tácticas con la finalidad de confundir a los apoderados de los patrones, pues al momento de exponer la demanda hacen aclaraciones a los hechos, los modifican total o parcialmente e incluso amplían los hechos y las pretensiones, y los demandados por dar contestación a los nuevos hechos, se olvidan de contestar la demanda inicial e incluso si la contestan caen en contradicciones en ambas contestaciones, en éstos casos, la ley otorga a los demandados, previa solicitud que hagan de ello, un término prudente para contestar los nuevos hechos de la demanda, pero con la obligación de contestar en la audiencia de la demanda inicial, ya que de lo contrario las consecuencias en

el laudo serían nefastas para los demandados, nuevamente nos damos cuenta de la inequidad que existe en nuestra ley y de la constante violación a las garantías individuales a que están expuestos los demandados si no actúan con suma cautela, pues cuando el demandado reconviene al actor, éste puede contestar en ese momento la reconvencción o solicitar término (Art. 870 Fracc. VII).

Los requisitos de forma de la demanda consiste en separar las acciones y pretensiones de los hechos, y éstos del derecho dejar espacios entre renglón y renglón (generalmente de dos espacios), a efecto de facilitar la lectura, etc. La demanda debe ir a compañía de la Carta Poder en donde el actor otorga facultades a su apoderado o apoderados, también puede acompañar los documentos base de su acción (contrato colectivo, aviso de inscripción al seguro, aviso de modificación salarial, etc.) aunque éste tipo de documentos generalmente son presentados en la etapa probatoria a fin de no dar a conocer a la contraparte las pruebas con las que cuenta, en caso de que la parte actora esté constituida por un sindicato obrero, se debe acompañar el documento que acredite su personalidad, además de éstos documentos se debe acompañar la demanda con tantas copias como demandados haya para con ellas correr traslado de la misma y éstos puedan dar contestación a la misma. Es importante que la demanda vaya firmada por el actor o por su representante legal, de lo contrario no será admitida en tanto no sea subsanado éste defecto; de igual manera la Carta Poder debe llevar -- las firmas correspondientes para que surta sus efectos.

2. EFECTOS DE LA PRESENTACION DE LA DEMANDA.

El efecto más importante de la demanda, si ésta reúne -- los requisitos de fondo y de forma y está dirigida al órgano competente, es el inicio de la actividad jurisdiccional (litis pendentia), la autoridad procede a radicar la demanda señalando día y hora para la celebración de la audiencia de ley para posteriormente emplazar a juicio a la parte demandada. Otro de los efectos de su

presentación es la interrupción de la prescripción de las acciones de los trabajadores (Art. 521 L.F.T.).

3. CONTESTACION DE LA DEMANDA.

Según el maestro Pórras y López la contestación de la demanda es "... el ejercicio de la acción desde el punto de vista opuesto...".⁽⁵²⁾ Una definición más completa de la contestación de la demanda es la que nos da Miguel Bermudez Cisneros al señalar -- "La contestación de la demanda es el acto por el cuál el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor -- en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida".⁽⁵³⁾

Una vez contestada la demanda, la relación litigiosa se encuentra perfectamente enmarcada entre actor y demandado y la actividad del Órgano estatal. El demandado puede contestar la demanda de diversas formas:

a) Allanándose, el demandado puede aceptar total o parcialmente las acciones y prestaciones, los hechos y el derecho, pero en todos los casos debe referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda ya sea "afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios... El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario" (-- Art. 878 fracc. IV L.F.T.). En la práctica es poco frecuente y si muy difícil que los demandados se allanen totalmente a la demanda, suele suceder que acepten en parte los hechos de la misma pero en lo relativo a las acciones y prestaciones la mayoría de las veces

(52) PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 239.

(53) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 138.

se niega su procedencia.

b) Negando, otra opción es que el demandado niegue en su totalidad todas y cada una de las partes de la demanda, tal es el caso de la negación de la relación laboral, oponiendo la excepción de "sine actione agis" sin acción legal. En éste caso el demandado niega acción y derecho alguno del actor para pedir quedando a prueba la procedencia de las acciones y prestaciones ejercitadas.

c) Oponiendo excepciones dilatorias y perentorias, en el caso de las excepciones dilatorias el demandado las opone con el objeto de retardar el juicio, sin embargo ésto no lo exime de la obligación de contestar la demanda, pues de no hacerlo se tendrá -- por contestada la demanda en sentido afirmativo, en cambio con las excepciones perentorias el demandado trata de destruir la acción del actor alegando que carece de derecho alguno en virtud de que no ejercitó su acción oportunamente, tal es el caso de la prescripción. En la contestación el demandado puede hacer valer excepciones procesales o sustanciales, las primeras son aquellas por virtud de las cuales el demandado manifiesta que el actor no cumplió con los requisitos o presupuestos procesales como: falta de personalidad, incompetencia, inepto libelo, etc. (dilatorias) y las sustanciales son aquellas por virtud de las cuales el demandado trata de destruir de fondo las acciones y prestaciones reclamadas por el actor y son: la prescripción, plus petitio, sine actione agis, etc. (perentorias).

d) Rebeldía, otra situación que puede darse es que el demandado no comparezca a la audiencia respectiva no obstante estar debidamente notificado y emplazado a juicio, en éste caso se le -- tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, y si tampoco comparece a ofrecer a pruebas se le tiene por perdido su derecho para hacerlo.

e) Reconvinendo, el demandado al contestar la demanda --

puede ejercitar a su vez acciones y hacer valer nuevas pretensiones y hechos en contra del actor; en éste caso el actor con fundamento en el artículo 878 fracc. VII de la ley laboral contestará la reconvencción en ese momento o solicitará se le dé término para ello. El demandado puede formular su contestación en forma escrita u oral, ratificándola después de haberla expuesto en su totalidad. La contestación de la demanda debe contener los siguientes requisitos:

1. Nombre del actor y demandado (rubro), autoridad a la que se dirige, señalamiento de apoderados, domicilio para oír y recibir notificaciones y la leyenda que dice que "ocurre a dar contestación a la demanda ingtaurada en su contra por ..." y la negación o acceptación de las acciones y prestaciones reclamadas por el actor (proemio).
2. En ésta segunda parte, el demandado debe hacer alusión a todos y cada uno de los hechos relativos a la demanda ya sea negándolos o aceptándolos, pero en todos los casos debe referirse a todos ellos para que la parte actora los conozca y pueda preparar sus -- pruebas, con el riesgo además de que los no señalados se tengan por aceptados (Art. 878 fracc. IV).
3. En ésta parte el demandado además de fundar sus excepciones y defensas también puede negar el derecho que el actor hizo valer en su demanda.
4. Finalmente, el demandado hace una relación de sus pretensiones al tribunal.

La contestación de la demanda debe ir firmada por el interesado o su apoderado, si son varios los demandados debe presentarse a la Junta una contestación por cada uno de ellos en rela--

ción a los hechos que le son imputados. Los efectos de la presentación ante la Junta de la contestación de la demanda son: delimitar la posición del demandado (allanándose, negando relación laboral o aceptándola parcialmente), se establece la litis estando el conflicto perfectamente delimitado (litiscontestatio). Una vez integrada la relación procesal entre las partes y la autoridad y al no haber arreglo alguno en la etapa de conciliación se pasa al desarrollo de la Audiencia de Demanda y Excepciones.

4. DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

La secuela de la etapa de Demanda y Excepciones está contemplada en el artículo 878 de la L.F.T. Si las partes no llegaron a un arreglo en la etapa conciliatoria, el Presidente de la Junta los exhortará de nueva cuenta a que lleguen a un convenio, pero si éstas persisten en su actitud, dará el uso de la palabra al actor para que ratifique, aclare o modifique su demanda. Con la finalidad de obtener convenios ventajosos es muy frecuente que los abogados de los trabajadores hagan aclaraciones, ampliaciones o modificaciones totales a la demanda, situación que crea serios problemas para los demandados ya que éstos pueden solicitar a la Junta se les dé término para contestar los nuevos hechos, pero tienen que contestar la primera demanda y es posible que caigan en contradicciones entre la primera y la segunda contestación, por otra parte si contesta la demanda con sus aclaraciones y modificaciones en ese momento, se corre el riesgo de olvidar u omitir algún hecho el cuál se tendrá por admitido y no procederá la prueba en contrario, puesto que no existe controversia.

Una vez que el actor ha expuesto su demanda, el demandado procederá a dar contestación a la misma oponiendo las excepciones y defensas correspondientes y refiriéndose a todos y cada uno de los hechos de la demanda para evitar sanciones que los colocaría en peor situación que si no hubieran ocurrido a la audiencia; el demandado debe dar contestación en forma oral o por escrito, en éste último caso deberá entregar al actor copia simple de la misma

bir las primeras la intervención del apoderado hasta la etapa de ofrecimiento de pruebas, en cambio en las del Estado se permite -- que el apoderado ratifique o en su caso aclare o modifique la demanda aún cuando el actor no asista a la audiencia. Hay casos en los que el apoderado no puede actuar libremente requiriéndose forzosamente el consentimiento del poderdante, tal es el caso del desistimiento, el cuál surte sus efectos si el actor ante la autoridad y previa identificación manifiesta que se desiste de la demanda, ya que si el desistimiento es realizado por el apoderado, éste queda sujeto a ratificación del actor y si no lo ratifica el proceso queda vivo. Al respecto los Tribunales Colegiados sostienen que el desistimiento de la acción y de la demanda hecha por apoderado es indebido y carece de validez, siendo obligatorio que el poderdante lo ratifique para que surta todos sus efectos, aplicando por analogía lo establecido en el artículo 949 de la ley laboral el -- cuál señala que siempre que deba entregarse con motivo de la ejecución de un laudo una cantidad de dinero o un derecho, el Presidente de la Junta cuidará que se entregue personalmente al actor y no a su apoderado.

Criterio visible en amparo en revisión 142/76. Leonardo Benavidez A. 21 de Septiembre de 1976. Ponente: Enrique Mata Aguirre. Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito. Informe 1976. Tribunales Colegiados. p. 268.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia estima que el desistimiento hecho por apoderado no requiere ratificación del poderdante, puesto que el apoderado está actuando con base en las facultades conferidas en la Carta Poder, entre ellas la de desistirse de la demanda, por lo que es insensato que las Juntas sin fundamento alguno en la ley que las faculta, limiten la capacidad de acción del apoderado puesto que ellas mismas aceptaron y reconocieron la personalidad y facultades que el actor o poderdante le otorgó en el instrumento notarial o carta poder, además las Juntas no pueden ir en contra de sus acuerdos y en tal virtud todos los actos realizados por los apoderados tendrían que ser ratificados por

el poderdante, desnaturalizando de ésta manera los alcances y objetivos del mandato.

Amparo Directo 8/27/68. Fletes de México S.A. de C.V. 4 de Junio de 1969. 5 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz.
Cuarta Sala. Séptima Epoca, Vol. 6, Quinta Parte. p. 15.

Ross Gamez* por su parte está de acuerdo con el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia, y señala que la autoridad no tiene ningún fundamento para limitar a los apoderados su capacidad de actuación, y en virtud de que el actor le confirió facultades que la misma Junta aceptó, entonces tal aceptación carecería de sentido y la Junta iría en contra de sus propias resoluciones.

Por nuestra parte consideramos que tal razonamiento en cierta forma es fundado, puesto que se limitan los alcances del contrato de mandato, sin embargo hay que tomar en cuenta que una decisión de tal naturaleza como es un desistimiento, implica de una u otra forma la autorización expresa del actor, de lo contrario el apoderado que realizó el desistimiento podría tener serios problemas al ejercer el poderdante otro tipo de acciones en su contra por haber actuado sin su consentimiento, además debemos recordar que una de las obligaciones del mandatario es el de dar aviso, consultar y seguir las instrucciones del mandante, por otra parte se corre el riesgo de que el apoderado maneje el proceso de manera poco ética dejando totalmente desprotegido al actor que no sabe que manejos ha realizado su apoderado, por tales motivos consideramos que decisiones tan importantes como el desistimiento deben ser autorizados y confirmados expresamente por el actor, aunque esto no quiere decir que todas las actuaciones deban ser ratificadas por éste.

La incomparecencia del demandado, desde luego acarrea consecuencias diversas a aún más graves que la del actor, en virtud de que como se desprende del artículo 879 párrafo tercero "Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en

* ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 311 y 317.

sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda", siendo la prueba en contrario la única alternativa para desvirtuar los hechos que el actor señala en su demanda.

Expuesta la demanda por el actor y habiéndola contestado el demandado, ambas partes tienen derecho a replicar y contrarreplicar por una sola vez y de manera breve, asentándose en el acta sus respectivas alegaciones (Art. 878 fracc. VI L.F.T.). La réplica y la dúplica también denominada contrarréplica deben versar sobre las acciones y excepciones hechas valer por las partes sin variar los puntos de la demanda y contestación. Procesalistas como Pórras López y Néstor de Buen señalan que la réplica y la dúplica son figuras procesales que han dejado de funcionar, por lo que en el derecho civil se ha tratado de eliminarlas y por lo que respecta a la materia laboral, éstas no son tomadas en cuenta por la autoridad ya que ocasionan retrasos inútiles en el proceso pues "... si la demanda es muy amplia, también podrá serlo la contestación y necesariamente la réplica y la contrarréplica seguirán la misma suerte".(54)

Puede darse el caso de que el demandado a su vez contra demande o reconvenga al actor. La reconvencción debe hacerse valer en el mismo proceso debiendo plantearla después de la contestación de la demanda, el actor procederá a contestarla en ese momento o solicitar término, en tal caso la Junta suspenderá la audiencia señalando fecha dentro de los 5 días siguientes. En éste caso el actor pasa a ser demandado y el demandado se convierte en actor; a efecto de evitar confusiones, en la práctica se les ha denominado actor en lo principal y demandado en lo accesorio, así como deman-

(54) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 543.

dado en lo principal y actor en lo accesorio. En virtud de que con base en la reconvencción el actor se convierte en demandado y si además nos apegamos a lo establecido en la ley, si el actor no comparece a la audiencia de ley y es reconvenido, la reconvencción o -contrademanda debería tenerse por contestada la demanda en sentido afirmativo ya que el actor no se encuentra presente para solicitar a la autoridad se le conceda término para contestarla o hacerlo en ese momento, sin embargo en la práctica y afortunadamente para los trabajadores vemos que la Junta ampliando sus facultades suspende la audiencia fijando nueva fecha, con la finalidad de que el demandado en lo accesorio pueda dar contestación a la reconvencción y --preparar oportunamente sus pruebas.

Una vez concluida la etapa de Demanda y Excepciones, se pasará de inmediato al periodo de Ofrecimiento de Pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, la Junta declarará cerrada la instrucción. Respecto de la fracción VIII del artículo 878 de la ley laboral, ésta se encuentra en franca discordancia con lo establecido por el artículo 882 que señala "Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de Conciliación... se otorgará término a las partes para alegar y se dictará laudo", como vemos se trata de la misma disposición pero con efectos distintos.

V. ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Fijada la litis entre las partes, ambas deben demostrar la procedencia de sus acciones y excepciones así como sus respectivas pretensiones, para que la autoridad esté en aptitud de hacer una valoración de todo lo actuado y probado y así poder emitir su resolución. Esta etapa puede considerarse la más importante dentro del proceso, pues de la aptitud de las partes y de los medios con que cuentan para probar, depende en gran parte el éxito o fracaso del juicio.

CONCEPTO DE PRUEBA.

Para algunos autores "prueba" deriva del latín Prove que significa honradez, para otros deriva de Probandum, que significa patentizar, experimentar, hacer fé de alguna cosa. Por su parte -- Eduardo Pallares señala que prueba es "... establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma" (55)

Eduardo Couture señala que " Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de controlar las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio" (56) De cualquier forma el objeto de la prueba es demostrar al juzgador la veracidad de las acciones, excepciones y hechos que las partes hacen valer en juicio, para que dicte su resolución apegándose en lo más posible al derecho y a la verdad de las cosas; aunque como señalan algunos autores como Bentham*, la prueba tiende a engañar y confundir la mente del juzgador, es decir, el juicio depende en gran medida, como ya lo mencionamos, de la habilidad y medios con que se cuenta para probar.

1. CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS.

Los procesalistas clasifican a las pruebas de la siguiente manera:

- a) Directas o inmediatas, son aquellas que ponen los hechos en conocimiento del juzgador sin intermediarios, tal es el caso de la inspección y la confesional.
- b) Indirectas o mediatas, son aquellas por medio de las

(55) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 334.

(56) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 395.

* ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 335.

cuales, el juzgador llega a conocer la veracidad de los hechos a través de intermediarios, V.gr. testimonial y pericial.

- c) Reales y personales, son aquellas por medio de las cuales el juzgador tiene conocimiento de los hechos a través de las personas a cargo de las cuales está encomendado su desahogo, tal es el caso de la confesional, testimonial y pericial. En éste caso el sujeto es el medio de prueba, y éstas se convierten en reales cuando se trata de incapacidad permanente o parcial por riesgo de trabajo.
- d) Originales y derivadas, ésta clasificación alude simplemente a la calidad de los documentos, consistiendo la diferencia en que en los primeros se asentó de manera directa el acto que ahora se pretende probar, y en los segundos éstos son reproducciones o testimonios obtenidos de los primeros.
- e) Pruebas preconstituidas y por constituir, éste tipo de pruebas son aquellas que tienen existencia antes de que tenga lugar el conflicto, V.gr. documentales públicas y privadas, y las pruebas por constituir -- son aquellas cuya existencia se origina después de -- integrada la relación litigiosa y ante la autoridad, V.gr. confesional, testimonial, pericial.
- f) Pruebas plenas, semiplenas y por indicios. La prueba plena es aquella cuya simple presentación es suficiente para crear en la mente del juez la convicción de que es cierto o falso algún hecho o hechos, ya sea que esa calidad de indubitable provenga del provento del propio criterio del juzgador o bien que dicho carácter provenga de la ley, de tal manera que --

sea bastante para condenar o absolver. La prueba semi plena es aquella que por sí misma no crea certeza, si no que necesita de ciertos elementos adicionales que la complementen o la refuercen. La prueba por indicios es aquella que juega un papel de meras pistas, - que integradas lógicamente conducen al esclarecimiento de la verdad.

- g) Pruebas nominadas e innominadas, las primeras están contempladas en la ley de manera expresa (Art. 776 L. F.T.) y a las que la misma ley concede mayor o menor valor probatorio. Las innominadas son todos aquellos elementos susceptibles de producir convencimiento en el ánimo del juzgador, incluyendo además todas las pruebas contempladas en la ley y que a diferencia de las primeras, las innominadas están determinadas por un sistema jurídico que atribuye mayor poder discrecional al juzgador para valorar las pruebas desahogadas.
- h) Históricas y críticas, ésta clasificación es debida exclusivamente a Carnelutti, y consisten en que las primeras reproducen, porque en ellas consta el acaecimiento del hecho que se pretende probar, en tanto que las críticas constituyen solo indicios o pistas que mediante su inferencia pueden llevarnos al conocimiento de la verdad de los hechos.
- i) Pruebas pertinentes e impertinentes, las primeras son aquellas que tienen relación directa con los hechos que se pretenden probar, y las segundas son aquellas que no tienen relación alguna con la controversia y por lo tanto no son admisibles.
- j) Prueba idónea e ineficaz, la idónea es aquella que --

por su propia naturaleza produce certidumbre en la mente del juzgador, y la ineficaz es aquella que no produce tal certidumbre, es decir, existe ambigüedad en relación a la veracidad de los hechos.

- k) Pruebas útiles e inútiles, ésta clasificación está conformada por las características de las dos anteriores clasificaciones, ya que las útiles deben ser pertinentes e idóneas, en tanto que las inútiles pueden no ser pertinentes o carecer de valor probatorio trascendente.
- l) Pruebas concurrentes y singulares, las concurrentes son aquellas que producen certidumbre y son eficaces consideradas en conjunto con otras pruebas, y las singulares son aquellas que aún cuando se consideren aisladamente producen certeza acerca de los hechos.
- m) Pruebas morales e inmorales, las morales son aquellas que al desahogarse constituyen actos permitidos por la sociedad y sus instituciones sociales, y las inmorales son aquellas que configurarían actos reprobados por aquellas, siendo por esto mismo ilegales.

Para que las pruebas ofrecidas por las partes sean aceptadas por las Juntas, deben versar sobre los hechos controvertidos o negados, puesto que los hechos notorios, los admitidos, los ya probados, los que tienen a su favor una presunción legal iuris tantum y las normas jurídicas nacionales (Art. 86 C.P.C.) no están sujetos a prueba; de igual manera las pruebas deben ser admisibles, es decir, que no estén prohibidas por la ley como sería el caso de las inmorales o que transgredan las buenas costumbres.

2. DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Una vez planteada la litis, es decir, estando claros los puntos controvertidos, se pasará a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Esta etapa tiene dos momentos: el primero consiste en la recepción de las pruebas ofrecidas por las partes y el segundo es el de la calificación o admisión de las mismas, éste acto es exclusivo de la autoridad ya que es la única facultada para decidir que pruebas serán admitidas y cuales desechadas.

El artículo 880 de la ley de la materia señala:

"I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos", es obvio que si ofrece pruebas sobre hechos notorios o aceptados, éstas le serán desechadas por inútiles."Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado".

El orden que para ofrecer pruebas establece el mencionado artículo, no es obligatorio ya que puede darse el caso de que el actor llegue tarde a la audiencia y el demandado esté por concluir su ofrecimiento, no pudiendo alegar el demandado que el actor ha perdido su derecho para ofrecer pruebas por no haberlo hecho prioritariamente, en tal virtud, las partes pueden ofrecer sus pruebas en orden diverso al establecido en la ley, siempre y cuando sea dentro del periodo respectivo y la Junta no haya acordado el cierre de la instrucción, pues de lo contrario precluye su derecho para ofrecerlas.

En la ley de 1931, por mala interpretación de las partes y de la autoridad, si era exigido que las partes ofrecieran sus pruebas en el orden señalado, primero el actor y después el demandado (Art. 552 L.F.T. de 1931) y en dado caso que las partes las o

frecieran en diverso momento, se corría el riesgo de que la autoridad las desechara de plano. La ley de 1970 y las Reformas Procesales de 1980 a pesar de que también establecen el orden en que deberán ser ofrecidas las pruebas, no constriñe a las partes a ofrecerlas en éste orden, siempre y cuando lo hagan en la etapa correspondiente. Cuando las partes han ofrecido sus pruebas deben relacionarlas con los hechos controvertidos tanto de la demanda como de la contestación a la misma (Art. 777 L.F.T.) a efecto de evitar que éstas sean desechadas, aunque en la práctica algunas Juntas no aplican ésta medida tan drástica que perjudicaría a quien por su olvido o negligencia no mencionara tal circunstancia, sin embargo es pertinente señalar que al relacionar las pruebas con los hechos controvertidos, la autoridad estaría en mejor aptitud de valorar los hechos y las pruebas relacionadas con éstos.

Después de que las partes han ofrecido sus pruebas, ambas pueden objetarlas, es decir, van a tacharlas de falsas e improcedentes, objetándolas en cuanto al alcance y valor probatorio que se les pretende atribuir y por no estar ofrecidas conforme a derecho.

"II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas... en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda... a fin de preparar las pruebas correspondientes a tales hechos".

En éste caso, tratándose de hechos desconocidos, la Junta antes de suspender la audiencia debe valorar si efectivamente

se trata o no de un hecho desconocido, y en caso de serlo la audiencia se suspenderá únicamente por lo que respecta al hecho desconocido ya que por lo demás la audiencia se llevará a cabo normalmente.

El artículo 778 y 881 de la ley laboral establecen que las pruebas deben ofrecerse dentro de la audiencia respectiva, -- salvo que se trate de hechos supervenientes o aquellas cuyo fin sea el de probar las tachas hechas valer en contra de los testigos de la contraparte. El maestro Néstor de Buen señala que a pesar de que la ley acepta las pruebas sobre hechos desconocidos o supervenientes, suele haber confusión en relación a si tales pruebas deben admitirse únicamente sobre hechos desconocidos anteriores al surgimiento del conflicto y si tales pruebas son también admisibles en relación a hechos surgidos con posterioridad incluso a la etapa de Demanda y Excepciones.

Por nuestra parte consideramos que la autoridad debe aceptar tales pruebas en ambos casos, puesto que existe la necesidad de probar los hechos desconocidos que por cualquier motivo -- surjan en el proceso, y la autoridad con posterioridad decidirá si éstos influyen de alguna manera en su resolución o les niega valor probatorio. Las pruebas sobre hechos supervenientes, deben ofrecerse antes de que las demás queden desahogadas en su totalidad.

- "III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá sobre las pruebas que admita y las que deseché".

Por lo que se refiere a la fracción III del artículo -- 880 de la ley, algunos artículos ya han sido analizados y a efec-

to de no redundar en el asunto, pasaremos a analizar los restantes. Las partes al ofrecer sus pruebas deben acompañarlas con los elementos necesarios para su desahogo, es decir, si ofrecen documentos públicos o privados, deben exhibirlos al momento de su ofrecimiento solicitando se agreguen a los autos y si se trata de copias solicitarán que se cotejen con los originales, y la autoridad hará la certificación respectiva, si se trata de testimoniales, deben mencionar el número de testigos, sus nombres y domicilios y hacer la mención si los van a presentar personalmente o -- por actuario señalando la causa que les impide presentarlos personalmente, si se ofrece inspección debe señalarse sobre que documentos debe versar la misma, en que lugar debe practicarse, de -- que periodo a que periodo debe efectuarse, etc. Si no se manifiestan tales elementos intrínsecos y necesarios para su desahogo, la contraparte puede solicitar que tales probanzas sean desechadas -- por no estar ofrecidas conforme a derecho.

Una vez dictado el acuerdo sobre admisión de pruebas, -- ha precluido el derecho de las partes para ofrecer otras, salvo -- lo dispuesto en el artículo 881 que señala que solo se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o tacha de testigos, que por lógica y disposición legal, son posteriores al periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas. La Junta en el mismo acuerdo de admisión de pruebas deberá señalar día y hora para su desahogo o solo para algunas de ellas, girando los oficios necesarios para recabar informes, citando a las personas que deban desahogar dichas pruebas y en posteriores acuerdos señalar fecha para el desahogo de las pruebas faltantes (Art. 883 L.F.T.). Si la controversia quedó reducida a un punto de derecho, la Junta dará término a las partes para alegar y se pasará en expediente a laudo (Art. -- 882 L.F.T.).

VI. ETAPA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.

En virtud de que las pruebas no pueden desahogarse en u

na sola audiencia, la Junta deberá señalar diversas fechas para que sean desahogadas. La primera audiencia de desahogo deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes en que se hayan admitido, realizando tanto las partes como la autoridad todas las gestiones necesarias para su preparación (Art. 883 L.F.T.). La Junta procurará -- que se desahoguen primero las del actor y después las del demandado, es decir, las pruebas de las partes se desahogaran simultaneamente pero primero las del actor V. gr. en la audiencia de desahogo de -- confesionales, primero se llevará a cabo la confesión del actor y -- posteriormente la del demandado o demandados y así sucesivamente.

El procedimiento de desahogo de pruebas está señalado en el artículo 884 de la ley como sigue:

- I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente después las del demandado, o en su caso aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;
- II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para practicarla dentro de los diez días siguientes, - haciendo uso de los medios de apremio señalados en - ésta ley;
- III. Si solo faltare por desahogar copias o documentos -- que las partes, por medio de la Junta, hayan solicitado a alguna autoridad, y dichas autoridades son omisas, las partes solicitarán a la Junta se lo comunique al superior jerárquico para que les aplique la sanción correspondiente; y
- IV. Desahogadas las pruebas, las partes en la misma au--

diencia podrán formular sus alegatos.

VII. ALEGATOS.

Concluido el desahogo de pruebas, el expediente pasará a la etapa de alegatos, los cuales son "todas aquellas manifestaciones que hacen las partes, en relación con sus acciones, defensas - excepciones y pruebas, tratando de inducir al juzgador al convencimiento de una determinada situación jurídica". (57) Es decir, son las conclusiones que las partes formulan de todo lo actuado y probado en juicio.

El artículo 915 de la ley señala que los alegatos deberán ser presentados por las partes, por escrito y dentro de un término de 72 horas. Sin embargo en la práctica vemos que los alegatos pueden ser en forma oral o escrita y generalmente no se aplica el término señalado en el mencionado artículo, sino que éstos son formulados en la última audiencia de desahogo de pruebas como lo señala la fracción IV del artículo 884 de la ley laboral. Aunque también es muy común que las partes renuncien a formular alegatos ya que éstos no entrañan mayor importancia al emitir la autoridad su dictámen.

VIII. LAUDO O DICTAMEN.

Una vez concluido el desahogo de pruebas, formulado los alegatos por las partes y habiendo certificado el Secretario que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y pasará el expediente a dictámen, para que éste se formule dentro de los 10 días siguientes (Art. 885 L.F.T.).

Ya vimos al inicio del presente capítulo que la forma -

(57) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 412.

normal de terminar un proceso es la sentencia o laudo. El término laudo deriva de la raíz etimológica laudere, laus, laudis que en su acepción clásica significa alabar; posteriormente se le dio la significación de "fallar como árbitro", en materia laboral los términos laudo y sentencia se consideran como sinónimos aunque en esencia son distintos.

Según el procesalista italiano Hugo Rocco la sentencia "" es el acto por el cual el Estado a través del órgano jurisdiccional destinado a tal fin, al aplicar la norma al caso concreto, declara que la tutela jurídica es concedida a un interés determinado "" (58)

En virtud de que el laudo produce los mismos efectos, - tiene las mismas características y finalidades que la sentencia, es que éste también puede considerarse como el acto por virtud -- del cual, el órgano jurisdiccional respectivo (Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos administrativos que desempeñan funciones propias del poder judicial), aplica la norma al caso concreto a fin de dar solución al conflicto de intereses planteado por las partes. La diferencia entre laudo y sentencia estriba en que el - laudo es un término propio de la materia laboral, sin embargo en materia civil existe la posibilidad de que las partes sometan sus diferencias a un árbitro designado por ellos y éste emita su resolución o laudo, el cual puede o no ser acatado por las partes pudiendo cualquiera de ellas solicitar a una autoridad jurisdiccional que el laudo sea homologado para que surta sus efectos de sentencia definitiva y sea exigible. En materia laboral el laudo no tiene esta característica ya que al igual que la sentencia se considera como definitivo al resolver el fondo del asunto, y si alguna de las partes no está de acuerdo con dicha resolución, la única opción que tiene es recurrir al Juicio de Amparo.

(58) PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 350.

1. NATURALEZA JURIDICA DEL LAUDO.

El laudo, por constituir una manifestación de voluntad encaminada a solucionar un conflicto de intereses, aplicando para tal efecto la norma jurídica, es considerada como un acto jurídico. Al efecto Alfredo Rocco señala "el elemento esencial y característico de la sentencia es el juicio lógico... es un acto de la mente del juez". (59)

2. CLASIFICACION DEL LAUDO.

Las sentencias o laudos son clasificados de la siguiente forma:

Atendiendo al fin que persiguen se clasifican en:

- a) Sentencias constitutivas, son aquellas que crean, modifican o extinguen derechos de las partes, aunque su carácter predominante es la de un derecho, es decir, la creación de una nueva relación jurídica entre las partes, tal es el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica en donde la autoridad está facultada para crear nuevas normas o condiciones de trabajo declaradas en la sentencia colectiva.
- b) Sentencias de condena, son aquellas que por declaración del juez, el demandado se encuentra constreñido a cumplir con una obligación de hacer, de dar o de abstenerse de algo en relación con el actor, y para el caso de que el demandado no cumpla su obligación dentro de determinado plazo, el actor puede so-

(59) *Ibidem.* p. 356.

licitar la ejecución forzosa del laudo o sentencia.

- c) Sentencias preservativas, son aquellas que se dictan con el objeto de garantizar una posible condena futura. V.gr. cuando el juez declara el embargo preventivo de los bienes del demandado o el arraigo de una persona con el objeto de asegurar el desarrollo normal del proceso así como sus resultados (Art. 857 L.F.T.).
- d) Sentencias declarativas, son aquellas por virtud de las cuales el juzgador se limita a declarar la existencia o inexistencia del derecho reclamado por el autor de la acción. V.gr. cuando el juez declara que los que concurren como beneficiarios del trabajador muerto por accidente o riesgo de trabajo tienen o no derecho a la indemnización constitucional y demás prestaciones, o cuando la Junta declara la inexistencia de la huelga.
- e) Sentencias desestimatorias o absolutorias, son aquellas por virtud de las cuales y a juicio del juez el demandado queda absuelto de las acciones y prestaciones reclamadas por el actor, en virtud de que éste no probó los hechos constitutivos de su acción o habiéndolos probado el demandado demostró hechos contrarios que extinguen o impiden la procedencia de la acción (prescripción, inepto libelo, etc.).

En razón del impulso procesal se clasifican en:

- a) Sentencias interlocutorias, son aquellas que resuelven algún incidente surgido dentro del proceso, Ross Gamez señala que también puede denominarseles Sentencias procesales porque resuelven solo cuestiones de

procedimiento, sin que lleguen a resolver el fondo - del conflicto sino una traba que impide que el proceso siga su curso normal.

- b) Sentencias definitivas, son aquellas que resuelven - en el fondo y ponen fin al conflicto de intereses. - Estas pueden a su vez ser totales o parciales. Son - totales cuando resuelven todos los puntos litigiosos y parciales los que resuelven solo alguno de ellos.

3. PROCEDIMIENTO DEL LAUDO.

Antes de que el Auxiliar pase el expediente a dictamen, debe asegurarse de que no queda prueba alguna pendiente de desahogar, hecho lo anterior declarará cerrada la instrucción y pasará el proceso a la siguiente etapa que es el proyecto de laudo el -- cuál, como lo señala el artículo 885 de la ley, debe contener:

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

La ley señala que el Auxiliar es quien debe formular el proyecto de laudo, sin embargo en la práctica quienes lo formulan

son dictaminadores desconocidos para las partes que en ningún momento estuvieron en contacto con ellas, teniendo que analizar y valorar las pruebas atendiendo a un criterio técnico y legal sin aplicar los principios de inmediatez y del laudo en conciencia y a verdad sabida, formulando las consideraciones basándose en lo estrictamente actuado por las partes. Formulado el dictamen el auxiliar debe entregar una copia a cada uno de los miembros de la Junta, los cuales dentro de los 5 días hábiles siguientes de haberlo recibido solicitarán, si es necesario, que se practiquen -- las diligencias que no se llevaron a cabo por causas no imputables a las partes o cualquier otra diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad (Art. 886 L.F.T.), éstas diligencias deben comprender únicamente las pruebas rendidas por las partes en su momento y que éstas no hayan quedado claras o que no se hayan desahogado en su totalidad, sin que tal circunstancia implique la apertura de nuevas pruebas, puesto que ya no es el momento para rendirlas.

Si hay diligencias pendientes por desahogar la Junta señalará día y hora citando a las partes para su desahogo. Una vez desahogada las diligencias dentro de los 10 días siguientes, el Presidente citará a los miembros de la Junta a una audiencia en la que se discutirá y votará el proyecto (Art. 887 L.F.T.), en la audiencia se dará lectura a la resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes, el Presidente pondrá a discusión el negocio, terminada la discusión los miembros emitirán su voto y el Presidente dará el resultado (Art. 888 L.F.T.). Si el proyecto de resolución es aprobado en su totalidad, se eleva a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. Si el proyecto es modificado o adicionado, el Secretario procederá a redactar un laudo de acuerdo con lo aprobado y tomando en cuenta las sugerencias y diferencias de opinión de los miembros de la Junta haciéndolo constar en el acta respectiva, a ésta actividad se le denomina engrose. Una vez integrado el laudo con todos los puntos de vista resultado de la discusión y vota-

ción, el Secretario recogerá las firmas de los integrantes de la Junta, hecho lo anterior pasa el expediente al Actuario para que notifique a las partes el laudo (Art. 890 L.F.T.).

4. REQUISITOS QUE DEBE CONTENER EL LAUDO.

- a) Lugar y fecha donde se pronuncia el laudo, Junta que lo dicta, nombre del actor y demandado y número de expediente.
- b) Una síntesis de la demanda y de la contestación en forma clara y concisa, peticiones de las partes y hechos controvertidos, ennumeración de las pruebas y un extracto de los alegatos (RESULTANDO).
- c) Las apreciaciones y razonamientos jurídicos que formula la Junta sobre lo actuado en especial a la carga de la prueba y quien de las partes ha probado, apoyando y fundando sus razonamientos en la equidad, la ley, la jurisprudencia o doctrina del porque considera procedentes o improcedentes las acciones y excepciones y defensas hechas valer por las partes. -- (CONSIDERANDO).
- d) Puntos resolutivos que consiste en las conclusiones derivadas del razonamiento, determinando de esta manera la absolución o condena del demandado.

Notificado el laudo, si las partes consideran que hay incongruencia entre en considerando y los resolutivos podrán solicitar a la Junta aclarar el laudo, debiendo resolver dentro del término de tres días sin variar el sentido de la resolución (Art. 847 L.F.T.), la aclaración no es un recurso y su tramitación no interrumpe el término para impugnarlo en Amparo.

Los laudos deben ser claros, es decir, la redacción literaria que de los mismos se haga debe ser sencilla para que las partes y en especial el trabajador lo entienda, evitando frases técnicas. También deben ser precisos, es decir, que atienda el problema en sí sin extralimitarse en juicios subjetivos y valorando adecuadamente las pruebas. De igual forma deben ser congruentes, es decir, que se resuelva atendiendo a lo pedido por las partes sin condenar a más de lo pedido (Art. 842 L.F.T.).

5. EFECTOS DEL LAUDO.

Los efectos del laudo o sentencia son tres:

- a) La cosa juzgada;
- b) La acción judicial; y
- c) Las costas judiciales.

La cosa juzgada significa que esa sentencia o laudo es definitiva e irrecusable si el demandado no hizo valer oportunamente el recurso respectivo. En virtud de que en materia laboral no existen recursos y el laudo no es susceptible de homologación, la única alternativa para quien no está conforme con la resolución es el Juicio de Amparo. Notificado el laudo el demandado goza de un término de 72 horas para dar cumplimiento en forma voluntaria al laudo.

La acción judicial, ésta consiste en que cuando el demandado no cumple con lo ordenado en el laudo, el actor procederá a promover auto de ejecución para obligarlo a cumplir su condena, para que la ejecución sea forzosa es necesario que haya petición de parte, pues si el actor que es el interesado no promueve operará la prescripción del laudo.

Por lo que se refiere al tercer efecto, en materia laboral no operan las costas judiciales, debiendo cubrir las partes -

sus respectivos gastos, ésto es en virtud de que el trabajador al carecer de recursos económicos sufriría un grave perjuicio si además de perder el juicio se le condena a pagar al demandado los gastos que el proceso le ocasionara.

IX. EJECUCION DEL LAUDO.

La ejecución es uno de los efectos jurídicos del laudo. Si después de pronunciado éste el demandado dentro del término concedido por la ley no hace uso del recurso de amparo, surtirán sus efectos de cosa juzgada y la autoridad debe proveer a instancia de parte la ejecución del laudo o sentencia, siendo éste la última etapa o periodo del proceso laboral y fin teleológico del mismo. -- Procesalistas como Chiovenda y Méndez Pidal, señalan que la ejecución no necesariamente debe ser coactiva, ya que el obligado puede cumplir voluntariamente la condena por el simple requerimiento de la autoridad, entonces no hay ejecución procesal, en cambio cuando se hace efectiva la condena en forma coactiva estamos frente a la ejecución forzosa, ya que ésta se realiza aún en contra de la voluntad del demandado haciendo uso de otros medios (fuerza pública) para lograr dicha finalidad. Pallares señala que la ejecución en su acepción más amplia consiste en " hacer efectivo un mandato jurídico, sea el contenido en la ley, en la sentencia definitiva o en alguna otra resolución judicial o mandato concreto". (60)

Una vez publicado el laudo empiezan a correr los términos para su ejecución, dentro de los cuales las partes promoverán lo que a su derecho convenga (el actor promueve auto de ejecución y el demandado Juicio de Amparo). La ley también establece una distinción entre el cumplimiento forzoso y el voluntario. El artículo 945 de la ley laboral señala "Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes en que surta efectos su notificación" con-

(60) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. ob. cit. p. 258.

viniendo las partes las modalidades de su cumplimiento, el artículo mencionado se refiere al cumplimiento voluntario. El artículo - 947 señala que si el patrón se niega a someterse al laudo, la Junta da por terminada la relación de trabajo, condenará al demandado a indemnizar al actor con tres meses de salarios, fijará su responsabilidad de conformidad con el artículo 50 fracciones I y II, y lo condenará al pago de salarios vencidos desde la fecha en que se dejaron de percibir hasta que se cumplimente el laudo, el pago de la prima de antigüedad y demás prestaciones procedentes, en éste caso estamos en presencia de la ejecución forzosa.

Si el actor es quien se niega a aceptar el laudo, la Junta da por terminada la relación de trabajo y la acción para ejecutar el laudo prescribe (Arts. 948 y 519 fracc. III L.F.T.). La ejecución forzosa consta de tres etapas las cuales son:

1. Requerimiento de pago;
2. Embargo; y
3. Remate.

Una vez que el actor promueve solicitando se dicte auto de ejecución, el Presidente de la Junta proveera lo solicitado por el actor requiriendo el pago o en su caso se procederá al embargo. Dictado el acuerdo, el Actuario asociado del actor y de su apoderado se trasladarán a la empresa o establecimiento donde se prestó el servicio y cuyo domicilio consta en autos, la diligencia se - - practicaré esté o no el interesado o su representante legal, en cuyo caso la diligencia se entenderá con la persona que se encuentre presente requiriéndole el actuario que efectúe el pago, si no lo hace entonces procederá a embargar señalando bienes hasta por la cantidad señalada como condena en el laudo y sin que exceda de dicha cantidad. Cuando se trata de embargo sobre dinero o créditos - realizables en el acto, el actuario los pondrá a disposición del Presidente de la Junta; si se trata de bienes muebles se pondrá en depósito de la persona que para tal efecto haya designado el actor

los cuales quedarán bajo su custodia siendo responsable de ellos durante todo el tiempo que permanezcan en su poder (Art. 960 L.F.T.). Si ninguna persona se encuentra presente para realizar la diligencia, el actuario procederá a embargar fijando copia autorizada de lo practicado en la puerta de entrada de la empresa o establecimiento. De todo lo actuado y manifestado por las partes, el actuario procederá a asentarlos en el acta respectiva, concluida la diligencia todos los que intervinieron procederán a firmar el acta, quedándose el actuario con el original para integrarla al expediente y dando una copia a las partes.

La ley otorga amplias facultades al actuario ejecutor tanto en lo relativo al requerimiento de pago como en el embargo a fin de proteger los intereses en juego. Si el demandado en la diligencia de requerimiento de pago se niega a cumplir e incluso impide el embargo, el actuario hará constar ésta circunstancia en el acta para que el Presidente de la Junta en la subsecuente diligencia autorice a que se rompan las cerraduras del local haciendo uso de la fuerza pública a fin de dar cumplimiento al laudo. Una vez iniciada la diligencia de requerimiento de pago o embargo, el actuario no podrá suspenderla, debiendo resolver las cuestiones que se originen durante la diligencia, excepto cuando se trata de la ampliación del laudo ya sea porque los bienes embargados no cubran la condena o en caso de la tercería excluyente de dominio, el Presidente decretará la ampliación sin necesidad de dar conocimiento de tal circunstancia al demandado (Art. 965 L.F.T.).

Concluido el embargo, la Junta procederá a rematar los bienes embargados para cubrir al actor el importe de la cantidad fijada en el laudo. El demandado puede salvar sus bienes antes del remate de los mismos, pagando de inmediato el importe de la condena y de los gastos de ejecución para que se destrabe la ejecución. Para que los bienes sean susceptibles de remate, es necesario que previamente sean valuados por el Perito valuador que el Presidente de la Junta designe para tal efecto. Cuando se trata -

de bienes muebles, el avalúo lo realizará la persona que designe el Presidente ejecutor sirviendo de base para el remate, el monto del avalúo (Art. 968 L.F.T.). Si se embargan empresas o establecimientos, el avalúo lo realizará un Perito que el Presidente de la Junta solicitará a Nacional Financiera S.A., o a alguna institución oficial, sirviendo de base para el remate el monto del avalúo; tratándose de bienes inmuebles, el acuerdo de remate se fijará en los tableros de la Junta y se publicará por una sola vez en la Tesorería de cada Entidad Federativa y en los periódicos de mayor circulación del lugar donde se encuentren los bienes, convocando postores y citando personalmente a los acreedores del inmueble a fin de que hagan valer sus derechos.

La persona que concurra como postor debe presentar por escrito su postura la cuál comprenderá las dos terceras partes -- del avalúo, exhibiendo en un billete de depósito de Nacional Financiera el importe del 10% de su puja.

El remate se efectuará de conformidad con el artículo - 971 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente forma:

- I. El día y hora señalados, se llevará a cabo en el local de la Junta correspondiente;
- II. Será llevado a cabo por el Presidente de la Junta - quien lo declarará abierto;
- III. El Presidente concederá un término de espera que no podrá ser mayor de media hora para recibir posturas;
- IV. El Presidente calificará las posturas y concederá - un minuto entre puja y puja;
- V. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad -

de cumplir el requisito señalado en el artículo 974;
y

VI. El Presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor".

La diligencia de remate al igual que la de embargo no se suspenderá, resolviendo el Presidente de la Junta las cuestiones que se susciten. En caso de no haber postores el actor se adjudicará los bienes por el precio de su postura o puede solicitar la celebración de nuevas almonedas con deducción de un 20% en cada uno de ellos (Art. 973 L.F.T.). Una vez exhibido el importe total del precio de la adjudicación y de que el Presidente declare fincado el remate, cubrirá de inmediato al actor y demás acreedores las cantidades correspondientes, si hay remanente lo devolverá al demandado. Tratándose de bienes inmuebles el anterior propietario entregará al Presidente toda la documentación relacionada con el inmueble, si se lo adjudica el trabajador deberá ser libre de todo gravámen, impuestos y derechos fiscales. Las escrituras deberán ser firmadas por el anterior propietario dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el Notario Público correspondiente, si no lo hace, el Presidente de la Junta lo hará en su rebeldía, firmada la escritura se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

El Presidente de la Junta es el único funcionario facultado para proveer la ejecución del laudo (Art. 940 L.F.T.), de no ser así el demandado puede recurrir al Juicio de Amparo anulando todos los actos realizados así como los efectos motivo de la ejecución. El Presidente de la Junta a efecto de dar celeridad al procedimiento de ejecución y por la cantidad de trabajo existente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, delega facultades a los Presidentes de cada una de las Juntas Especiales y al Actuario ejecutor, de esta manera el Presidente de la Junta y los de las Juntas especiales así como los actuarios ejecutores son las únicas personas autorizadas para llevar a cabo la ejecución.

C A P I T U L O T E R C E R O

LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.

I. CONCEPTO Y ETIMOLOGIA DE PRUEBA.

La prueba, después de la acción y la excepción constituye una de las partes más importantes no solo del proceso laboral, sino de cualquier materia en donde exista conflicto, ya que por medio de ésta se llega al esclarecimiento de la verdad reconstruyendo los hechos pasados motivo del conflicto, y de la habilidad que las partes tengan para crear en la mente del juzgador que lo alega do y demostrado por nosotros es la verdad depende en gran medida, si no es que en todo, el éxito o fracaso del proceso.

La prueba en su acepción general según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española significa "Acción y efecto de probar... razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende demostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa" (61)

El término prueba deriva del latín "probe" que significa honradamente y de "probandum" que significa probar, patentizar o - hacer fé de una cosa. Por su parte Eduardo Pallares señala que probar es "... producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto a la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición,... lograr que - nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos - ven las cosas materiales" (62)

(61) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la prueba en el Derecho del Trabajo. segunda ed. Cárdenas. México. 1976. p. 3.

(62) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 334.

Suelen confundirse los términos probar y demostrar, los cuales son usados como sinónimos, señalándose que el término "probar" se utiliza para determinar hechos correspondientes a ciencias experimentales y el término "demostrar" es utilizado en las ciencias deductivas o filosóficas. No obstante la diferencia, ambos términos tienen un objetivo común, que es el de determinar la verdad o falsedad, la existencia o inexistencia de determinados hechos o actos.

Trasladándonos al campo del Derecho, la prueba en su acepción jurídica siguiendo a Laurent es el medio por virtud del cual "las partes tratan de demostrar la verdad de los hechos controvertidos en el proceso". (63) Al igual que el proceso del trabajo, la prueba también se rige por ciertos principios los cuales son:

- a) Principio de inmediatez, consiste en que el juzgador necesariamente debe estar presente al momento de desahogarse todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, con el objeto de que las mismas se lleven a cabo legalmente y evitar que se susciten conflictos entre los interesados, además de que participa activamente en el desarrollo de las mismas, teniendo contacto directo con las partes, testigos, demás personas y con el proceso mismo.
- b) Principio de igual oportunidad probatoria, éste principio consiste en que las partes deben tener las mismas oportunidades tanto para ofrecer sus pruebas como para su recepción y desahogo, siempre y cuando tales circunstancias se ejerzan dentro del momento procesal oportuno, pues de lo contrario precluye su derecho para hacerlo.

(63) Ibidem. p. 335.

- c) Principio de concentración de la prueba, consiste en que la autoridad debe procurar que las pruebas de las partes se desahoguen simultáneamente en una misma audiencia, para que al momento de valorarlas se facilite la confrontación de las mismas, evitando así una posible dispersión así como inequidad en las oportunidades para preparar los medios de prueba y con ello una apreciación confusa de ellas. V.gr. si se desahoga para X fecha la confesional del actor, en esa misma fecha debe desahogarse la del demandado o demandados y así sucesivamente a fin de dar unidad al proceso.
- d) Principio de contradicción de la prueba, consiste en que las partes deben conocer las pruebas que ofrece - su contraria para objetarlas y poder ofrecer contra-prueba y viceversa, de tal manera que el juzgador al valorarlas tenga en cuenta dichas circunstancias.

II. NATURALEZA JURIDICA DE LA PRUEBA.

Para determinar la naturaleza jurídica de la prueba es necesario desentrañar sus elementos constitutivos, los cuales son;

- a) El objeto de la prueba, consiste fundamentalmente en probar los hechos, pero no todos ya que la ley solo - admite prueba sobre aquellos hechos que sean alegados y controvertidos por las partes, que no se tengan por legalmente verdaderos y que la prueba de dichos hechos sea lícita, es decir, que no esté prohibido por la ley.
- b) El fin de la prueba, Porrás y López señala que éste "... es el de hacer que el juez, mediante el procedimiento lógico de razonamiento, encuentre la verdad".

(64)

(64) PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 253.

Una vez que las partes han aportado y desahogado sus pruebas, el juez estará en aptitud de emitir su resolución al conflicto mediante la valoración tanto legal como de libre apreciación de dichas pruebas.

- c) Los medios probatorios, éstos como lo menciona Ross - Gamez son aquellos " de los que se vale el juzgador - para obtener los elementos necesarios con el fin de - encontrar la verdad de los hechos en el proceso". (65)

Nuestro Derecho Laboral contempla dos sistemas de medios probatorios que son: el enumerativo limitativo dentro del cuál están comprendidas la Confesional, Documental, Testimonial, Pericial, Inspección, Presuncional, Instrumental de actuaciones, las Fotografías y todos aquellos medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho (Art. 776 L.F.T.), los anteriores medios de - prueba son los que generalmente ofrecen las partes para esclarecer los hechos, sin embargo, el mismo artículo entraña la posibilidad de que las partes hagan uso de otros medios para complementar las enumeradas en el citado artículo. De lo anterior se desprende que en materia laboral no existe limitación alguna para las partes en relación a la aportación de pruebas, ya que dicho artículo las faculta para allegarse de todos los medios de prueba y mostrárselos al juzgador a fin de convencerlo de los hechos que cada uno de ellos alega, siempre y cuando no estén prohibidos por la ley o que vayan en contra de la moral social y sus institucionales.

III. LA CARGA DE LA PRUEBA.

La carga de la prueba en sí misma implica la idea de - quien debe probar. Al respecto Pórras y López, en su obra Derecho Procesal del Trabajo comenta la evolución que ésta figura ha tenido

(65) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 346.

do durante la historia y señala que en la época antigua predominaban los principios de que "el que afirma está obligado a probar", y como el actor al ejercer su acción afirmaba la existencia de determinados hechos, por tal motivo estaba obligado a probar; el segundo principio consistía en que el demandado al excepcionarse se convertía en actor y estaba de igual forma obligado a probar los hechos afirmados en su contestación; otro principio es el que señala que "el que niega un hecho no está obligado a probar ya que una negación no puede ser probada.

Durante la Edad Media éstos principios se siguieron aplicando aunque con más dureza debido al estado inquisitorial que predominaba en la época. A mediados del siglo XIX éstos principios tuvieron un cambio rotundo; basándose en los principios de igualdad, libertad y fraternidad predominantes en la Revolución Democrática Burguesa de Francia, los procesalistas modernos empezaron a considerar que ambas partes tienen interés en rendir pruebas para demostrar sus respectivos hechos y que ésta obligación de probar debía distribuirse entre las partes ya que ambas tienen interés, una en probar la existencia de un hecho y la otra en probar la inexistencia del mismo. De ésta manera el actor al ejercer la acción ya no es el único obligado a probar puesto que el interés es bilateral, de igual forma quien niega un hecho no está exento de probar, siempre que de la negación de tal hecho se desprenda una afirmación ya que en éste caso si existiría la obligación de probar, es a lo que la Doctrina moderna llama " la inversión de la carga de la prueba". Para tener una idea más clara de esto daremos un ejemplo, si un trabajador acude a la Junta a demandar el despido injustificado y en la audiencia de ley el patrón niega en todas sus partes la demanda, es decir, niega la relación de trabajo, revierte la carga de la prueba al trabajador para que éste demuestre que efectivamente fue su trabajador, y a pesar de que el patrón no tiene nada que probar ante la rotunda negativa a la demanda, por su propia seguridad y por tener interés de no salir condenado en el laudo, debe ofrecer pruebas pertinentes para destruir de plano la acción ejerci

tada en su contra, en cambio, si el patrón ante la demanda de despido injustificado que alega el trabajador niega el despido pero acepta que hubo relación de trabajo, revierte la carga de la prueba al trabajador para que pruebe el despido pero también está obligado a probar el abandono de trabajo por parte del trabajador, es decir, la negativa del patrón implica una afirmación respecto del hecho alegado, por lo que ambas partes tienen interés en probar sus respectivas versiones de los hechos.

Entonces la carga de la prueba no constituye una obligación jurídica para las partes, sino un interés de probar. Rafael de Pina señala "La carga de la prueba se concreta en la necesidad de observar una determinada diligencia en el proceso, para evitar una resolución desfavorable. Constituye una facultad de las partes que ejercitan en su propio interés, y no un deber". (66)

En virtud de que la carga de la prueba es de interés bilateral la Suprema Corte de Justicia, señala que debe probar quien esté en mejor posibilidad de hacerlo, de ésta manera la prueba es una obligación y un derecho de las partes y además un deber de orden público. La diferencia entre carga y obligación, dice Pórras y López estriba en los efectos que cada una de ellas producen; hay obligación cuando la inactividad da lugar a una sanción jurídica (ejecución o pena), en cambio si esa inactividad se da en relación a un determinado acto, sólo se pierden determinados efectos útiles - del acto mismo, en éste caso se trata de la carga.

En nuestra opinión consideramos que tales diferencias -- son poco importantes, puesto que quien está obligado a probar y -- tiene la carga de la prueba al no hacerlo en su momento, pierde el derecho para hacerlo con posterioridad y consecuentemente tiene -- perdido el juicio y en virtud de que la suerte del proceso importa

(66) DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 192.

a ambas partes, éstas tienen el derecho, el interés y la obligación de probar los hechos alegados para la solución del conflicto; de igual manera debe probar quien esté en mejor aptitud de hacerlo ya - que el que cuenta con mejores medios de prueba está en mayor posibilidad de ganar el juicio.

En materia laboral y con fundamento en el artículo 784 de la ley, el actor queda eximido de la carga de la prueba, quedando a cargo del patrón dicha carga, esto en razón de que el patrón está - en mayor posibilidad de allegar al juez los medios de prueba (documentos) para llegar al conocimiento de la verdad. El artículo 784 - señala en que casos el patrón debe probar y son:

- I. Fecha de ingreso;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causas de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo;
- VI. Constancia por escrito del aviso de despido, su fecha y causas del mismo;
- VII. Contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de los días de desacanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de vacaciones;
- XI. Pago de primas dominical, vacaciones y antigüedad;
- XII. Monto y pago de salarios;
- XIII. Pago de participación de utilidades; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

En relación al anterior artículo Ross Gámez considera que nuevamente se está violando el principio de paridad procesal al librar al actor de la obligación de probar y hacer recaer en la clase patronal dicha circunstancia, en nuestro concepto no compartimos la opinión del autor, ya que el fin del proceso es conocer la verdad y

resolver el conflicto y para llegar a dicha finalidad debe probar quien esté en mejores posibilidades de hacerlo y como el patrón o empresa son quienes cuentan con tal documentación, son ellos quienes deben aportarlos (Art. 804 L.F.T.), pero no debemos olvidar -- que el trabajador no queda exento en su totalidad de la carga de -- probar puesto que puede ofrecer otras pruebas como son la testimonial, la confesional, la inspección, etc. y así confirmar la veracidad de su demanda. Por otra parte y como se ha señalado en varias ocasiones el interés de probar es bilateral porque a ambas -- partes les interesa el resultado del laudo; en tal virtud antes de hablar de carga para una de las partes, debemos hablar de una distribución de la carga de probar que corresponde a actor y demandado respectivamente.

IV. MEDIOS DE PRUEBA.

Ya vimos con anterioridad que nuestro proceso laboral en materia de pruebas adopta el sistema enumerativo ejemplificativo. El artículo 776 de la ley señala "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba... "; es decir, que además de los medios tradicionales de prueba acepta todos aquellos que puedan ayudar al esclarecimiento de la verdad, siempre que no vayan contra el derecho, la moral y las buenas costumbres, los medios probatorios más conocidos y los que comunmente ofrecen las partes en el proceso -- son los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental: pública y privada;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional; e
- VII. Instrumental de actuaciones.

Visto lo anterior pasaremos a analizar cada una de ellas

señalando las reglas tanto para su ofrecimiento como para su desahogo.

1. CONFESIONAL.

El artículo 786 de la ley señala "Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal".

La Confesión según afirma Pallares "es el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican". (67) Tal reconocimiento puede derivar del silencio o de la inasistencia del absolvente a la audiencia respectiva, en este caso se trata del reconocimiento tácito, o cuando el absolvente expresamente confiesa algunos o todos los hechos controvertidos es el caso del reconocimiento expreso y en virtud de que la confesión debe versar sobre hechos propios, la misma perjudica a quien la absuelve.

En el pasado la prueba confesional era considerada como la "probatío probantísima" o reina de las pruebas, en la actualidad ésta prueba ha ido en decadencia sufriendo menoscabo en cuanto a su credibilidad si a la misma se le aprecia en relación con las demás probanzas. Este menoscabo en gran parte se debe al mal uso que de ésta figura han hecho los litigantes valiéndose de sus engañosas habilidades y cuya intención es provocar que el absolvente, (generalmente tratándose de trabajadores) incurra en errores al inducirlo a contestar lo que a sus intereses conviene, no sin olvidar que los trabajadores quedan en desventaja cuando quien absuel

(67) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 366.

ve posiciones por la parte demandada es el abogado en calidad de representante legal de la empresa o persona moral y quien difícilmente incurriría en errores o contradicciones, dada la amplia experiencia que poseen en la materia.

Debido a que uno de los requisitos de la prueba confesional es que debe versar sobre hechos propios y en virtud de tratarse de un acto de carácter personalísimo que perjudica única y exclusivamente al supuesto actor de esos hechos, es que el confesante deberá responder por sí mismo y sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna (Art. 790 L.F.T.). Otro de los elementos de la misma es que la declaración del confesante beneficia a la parte contraria, esto significa que la persona que va a formular posiciones a su vez formula una confesión a afirmación, tendiente a inducir al absolvente a contestar en sentido afirmativo y de ser así le perjudicaría dicha confesión beneficiando al articulante. Un tercer elemento de la confesional es que ésta debe efectuarse dentro del proceso para que tenga plena validez y surta todos sus efectos al momento de su valoración, es trascendental -- que la confesional de las partes se desarrolle dentro del proceso y en el momento procesal que para tal efecto haya fijado la Junta, pues si no se ofrece, admite y desahoga en su respectiva etapa, ésta se considera extemporánea y por ende carece de validez alguna, por otra parte si la confesión es obtenida extrajudicialmente estaríamos en presencia de otra figura como sería un indicio y no una confesión.

Pese a que la mayoría de los juristas coinciden en la poca honorabilidad y credibilidad de dicha prueba, en la práctica -- nos damos cuenta de que las partes al ofrecer sus pruebas invariablemente acuden a ella, haciendo gala de todas sus habilidades y artimañas a efecto de tener ganado en gran parte el juicio, además de que la autoridad al emitir su resolución muestran una clara inclinación hacia la misma, otorgándole cierta supremacía sobre las demás pruebas, tan es así que la Suprema Corte de Justicia de la

Nación, los Tribunales Colegiados y las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplican el principio general "a confesión de parte relevo de prueba", lo que significa que si alguna de las partes aceptó los hechos controvertidos, ya no es necesario tomar en cuenta los otros medios de prueba porque la confesión de parte sustituye o releva a las demás.

La confesión puede provocarse de dos maneras:

1. Por posiciones, que son las preguntas que se formulan ambas partes tendientes a obtener afirmaciones o negaciones sobre la existencia de determinados hechos o - actos; y
2. Las articulaciones, y consiste en que las partes se - formulan las preguntas pero sin inducirse a afirmar o negar, sino que se les pregunta si tienen noticia o - no de determinado hecho y contesten libremente, las - articulaciones pueden ser formuladas tanto por los litigantes como por la autoridad.

Nuestra ley contempla ambas formas al señalar el artículo 781 "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes...". Es importante que quien va a formular posiciones, lo haga solamente sobre los hechos controvertidos, ya que de lo contrario se pondría en riesgo dicha prueba al formular posiciones sobre hechos ya aceptados al contestar la demanda y haber contradicción entre la posición y el hecho previamente aceptado restándole eficacia a la prueba.

Las partes al ofrecer la confesional podrán solicitar se cite a sus contrarios a absolver posiciones personalmente, tanto - de las partes interesadas (actor y demandado) como de posibles involucrados en el conflicto (directores, administradores, etc.) - -

cuando los hechos motivo del conflicto les son propios; de lo anterior se desprende que existen dos clases de confesiones: la de parte y la de hechos propios. La primera será desahogada por el trabajador y el patrón si se trata de persona física o el representante legal si se trata de persona moral, y la segunda por las personas mencionadas en el artículo 11 de la ley, y a cargo de los sindicatos cuando en la demanda o contestación se les atribuyen hechos -- propios estarán obligados a ocurrir ante la Junta a desahogar las posiciones que les formule la contraparte.

Tratándose de personas físicas, sea actor o demandado, - no se admite su desahogo por representante, deben desahogarla personalmente y sin asistencia de ningún tipo, en cambio cuando se -- trata de la confesional de persona moral, ésta se desahogará por - conducto de su representante legal. Los absolventes pueden ser citados personalmente o por conducto de su apoderado, apercibiéndolos que de no comparecer se les tendrá por fictamente confesos de las posiciones que su contraria les formule. Respecto de la confesión ficta, los autores coinciden en que ésta no es una verdadera confesión sino una sanción al rebelde quien a pesar de estar debidamente notificado y apercibido se niega a cumplir dicha obligación, al respecto debemos considerar que una confesión de tal naturaleza en ningún momento coloca en desventaja al rebelde puesto -- que es sabedor de la sanción a que será acreedor por su incumplimiento; en la ley de 1970 en su artículo 766 fracción IV inciso d) se contempla la prueba en contrario en caso de confesión ficta, si tuación no contemplada en las Reformas Procesales de 1980, doctrinariamente, como ya se mencionó con antelación, la confesión ficta no reúne los requisitos de la confesión expresa, por tal motivo no se le considera como una verdadera prueba, pero es de resaltar que en la práctica quien por su rebeldía se hace acreedor a dicha sanción puede obtener resultados adversos a sus intereses al pronun--ciarse el laudo.

Como resultado de la facultad conferida a los trabajado-

res en el artículo 787 de la ley, los litigantes han utilizado la práctica viciosa de citar a altos funcionarios de las empresas a - absolver posiciones sobre hechos que desconocen y que no están obligados a conocer, esto en virtud de que en la demanda se involucra a todos los miembros del Consejo de Administración y demás funcionarios importantes de la empresa para obligarlos a comparecer a la audiencia de ley, y de esta manera crear presión a los demandados y casi obligarlos a celebrar transacciones muy convenientes para el apoderado del trabajador, independientemente de que el motivo que dio origen a la demanda sea o no justificado. Por otra parte las confesiones para hechos propios constantemente presentan -- problemas para su desahogo, situación que podemos ver claramente en lo establecido por la ley en su artículo 793 el cual señala que cuando se cite a una persona para absolver posiciones y ésta ya no presta sus servicios para la empresa demandada, el actor debe proporcionar su domicilio para que se le notifique y si no lo conoce lo hará saber a la Junta antes de la fecha que se haya señalado para su desahogo para que la Junta solicite a los demandados proporcionen el último domicilio que tengan registrado de dicha persona; para el caso de que el absolvente se encuentre notificado se le percibirá que de no presentarse ante la autoridad a absolver posiciones en la fecha que para tal efecto se haya señalado se le hará presentar por la policía. En primer término hay que hacer notar -- que esta confesión para hechos propios queda desvirtuada al señalar dicho artículo "Si la persona citada no concurre..., la Junta lo hará presentar por la policía", la consecuencia común sería la confesión ficta del absolvente, sin embargo en este caso la audiencia se difiere y se le cita nuevamente pero con auxilio de la policía, ante tal situación, más bien nos encontramos en presencia de una testimonial al reunir los requisitos y efectos de dicha probanza, este tipo de circunstancias son las que retardan más el proceso hasta llegar al grado de fastidiar al actor y opte por desistir se de esa prueba, colocándolo en desventaja si en realidad los hechos imputados a dicha persona efectivamente fueron realizados por él.

Al respecto hay una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia que señala que es improcedente la confesión de un empleado que desempeñaba actos de Dirección y Administración, si al ofrecerse dicha prueba éste ya no laboraba para la empresa, por lo que no debe declarársele fictamente confeso y se le tendrá como testimonial. Una de las formas de evitar que tenga lugar la confesión ficta es la presentación del certificado médico que señala el artículo 785 de la ley "Si alguna persona no puede acudir, por enfermedad u otro motivo justificado... para absolver posiciones o contestar un interrogatorio, previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente... bajo protesta de decir verdad la Junta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente...".

La prueba confesional se desahoga a base de posiciones o preguntas las cuales llevan implícita una afirmación, ya sea de un hecho o de un acto y quien las absuelve debe contestar en primer término afirmando o negando según sea el caso, y posteriormente puede hacer las aclaraciones que considere pertinentes. En la práctica las posiciones van acompañadas de la leyenda previa que reza "diga usted si es cierto como lo es", que el absolvente, si se trata de una confesión para hechos propios o "... que su representación" si se trata de una persona moral, es pertinente que quien absuelve posiciones se concrete a declarar un si o un no, y si quiere ampliar su declaración debe seguir las instrucciones de su abogado ya que si abunda en explicaciones complementarias podría lesionar sus intereses.

El desahogo de la referida prueba se lleva a cabo en términos de los establecido por el artículo 790 de la ley:

1. Las partes pueden formular sus posiciones en forma oral o por escrito, presentado al inicio de la audiencia. Cuando las partes presentan sus posiciones por escrito, las Juntas deben calificarlas de legales an

tes de su desahogo admitiendo algunas y desechando - las que no se formulen conforme a la ley, es decir, que sean incidiosas, inútiles y que no cumplan con - los requicitos de una posición, una gran ventaja de presentar las posiciones por escrito es la celeridad que tal circunstancia da a la audiencia, ya que cabe la posibilidad de que si el absolvente llega unos mi nutos tarde se le tendrá por fictamente confeso de - todas o algunas de las posiciones, dependiendo del - momento de su llegada, por otra parte si son desecha das algunas de las posiciones, el articulante podrá formular otras verbalmente. Si las posiciones se for mulan verbalmente en ese momento se califican e inme diatamente se desahogan pasando a la siguiente posi ción, aunque dada la variedad de criterios de algu- nas Juntas, se exige que primero se formulen todas - las posiciones, después se califican y en seguida se desahogan.

2. Las posiciones podrán formularse libremente, sin embargo existen restricciones a dicha libertad al seña lar "siempre y cuando sea en relación a los hechos - controvertidos, no deberán ser incidiosas e inútiles" Anteriormente señalamos que la confesión debe versar sobre hechos controvertidos para evitar contradiccio nes y restarle eficacia a dicha prueba, una posición es incidiosa cuando tiende a ofuscar la inteligencia del absolvente para obtener una confesión contraria a la verdad y es inútil cuando se formula en base a hechos ya aceptados que no están en contradicción -- con otra prueba o hecho feahaciente que conste en au tos o sobre los que no existe controversia. Las posi ciones no deben contener más de un hecho el cuál deberá ser propio de quien la desahoga.

3. El absolvente debe declarar "bajo protesta de decir verdad"; cuando el Auxiliar de la Junta exhorta al absolvente a declarar bajo tal formulismo (carente de eficacia), lo apercibe de las penas en que incurren -- los falsos declarantes, en la práctica nos damos cuenta que tanto la protesta como los apercibimientos carecen de total validez y eficacia puesto que los confesantes, testigos y demás personas van previamente preparados y declaran hechos que no les constan e incluso son declaraciones sobre hechos inventados por los apoderados de las partes para lograr en determinado momento el éxito del proceso.
4. Las posiciones que se formulen verbalmente se harán constar íntegramente en el acta respectiva, si son -- por escrito se agregarán a los autos, el escrito debe ir firmado por el articulante y el absolvente.
5. Cuando las posiciones sean desechadas por no formularse conforme a lo señalado por la ley, la Junta manifestará los fundamentos y motivos base de tal resolución.
6. El absolvente contestará las preguntas afirmando o negando y si desea puede hacer aclaraciones, si se niega a responder o sus preguntas son evasivas se le tendrá por confeso si persiste en su actitud.

Concluido el desahogo de la confesional, las partes comparecientes deben firmar el acta respectiva para que la prueba tenga plena validez.

Si el absolvente se encuentra fuera del lugar de residencia de la Junta, ésta mandará exhorto a la Junta o autoridad más cercana al lugar donde se encuentre acompañándolo con el sobre ce-

rrado y sellado que contenga el pliego de posiciones previamente - calificado y la Junta exhortante guardará en secreto una copia del mismo. La Junta exhortada recibirá la confesional en términos de - lo solicitado y lo enviará en su oportunidad a la Junta exhortante (art. 792 L.F.T.).

2. DOCUMENTALES.

El Diccionario de la Real Academia de la lengua española define al documento como ""El diploma, carta, relación u otro es-- crito que ilustra acerca de algún hecho, principalmente de los hig tóricos"" o como ""Cualquier otra cosa que sirve para ilustrar o - comprobar algo"". (68) Para Chiovenda es ""... toda representación material, destinada e idónea para reproducir una cierta manifi-- stación del pensamiento como una voz grabada eternamente"". (69)

Las anteriores definiciones se complementan con lo esta-- blecido por el artículo 776 fracción VIII de la ley cuando dice -- "son admisibles en el proceso todos los medios de prueba..." inclu yendo "Fotografías y en general todos aquellos medios aportados -- por los descubrimientos de la ciencia", es decir, deben considerar se como documentos no sólo el papel escrito, sino también las foto graffas, películas, discos fonográficos, etc., y en general todos aquellos medios a través de los cuales se llegue al conocimiento - de la verdad, siempre que tales medios sean admitidos por el dere-- cho, la moral y las buenas costumbres, aunque para tal efecto y si la Junta lo considera oportuno ordenará que la audiencia sea a - - puerta cerrada para el desahogo de pruebas de éste tipo (Art. 720 L.F.T.).

Por su parte Pallares afirma que todas aquellas cosas --

(68) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit.

p. 441.

(69) Idem.

que no contengan nada escrito no pueden considerarse como documentos, fundando su opinión en la idea de que el hombre se comunica a través de conceptos generales (escritura) y en tal virtud las fotografías, películas y demás medios no pueden ser considerados como documentos ya que para él un documento es "toda cosa que tiene algo escrito con sentido intelegible". (70)

Etimológicamente la palabra documento proviene del latín "documentum" el cual implica un medio de enseñanza, todo aquello - que nos enseña algo, entonces dentro de éste concepto cabrían todos los medios de prueba habidos y por haber. En sentido restringido, según los diccionarios documento es "el testimonio humano consignado gráficamente en un instrumento material e idóneo que crea, modifica o extingue una relación jurídica". (71)

No obstante que los doctrinarios coinciden en que el documento sólo lo puede ser un instrumento escrito, existen otros medios u objetos que sin ser un papel escrito contienen y demuestran un testimonio humano con mucha mayor veracidad que el documento -- mismo y en razón de que tales objetos (fotografías, disquetes, -- cintas de audio y video, etc.) para su desahogo deben ser presentados materialmente a la autoridad en el momento de su ofrecimiento, es que se les ubica dentro de la prueba documental.

Atendiendo a la diversidad de criterios y a las disposiciones que en materia de documentos señala la ley laboral, los documentos se clasifican de la siguiente manera:

Tomando en cuenta su valor intrínseco se clasifican en: originales y copias, y ésta última a su vez en copia simple y copia fotostática. Atendiendo al idioma en que están escritos se cla

(70) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. ob. cit. p. 287.

(71) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 403.

sifican en castellano o extranjero, en razón a su naturaleza se clasifican en un escrito o en un objeto. Sin embargo, de todas las clasificaciones la más importante es la referente a los documentos públicos y los privados.

Los documentos públicos son aquellos expedidos por un funcionario público investido de fé pública y en ejercicio de sus funciones, éstos admiten prueba en contrario, ya que los mismos pueden ser objetados en cuanto a su autenticidad, excepto los documentos expedidos por la Federación, los Estados, el Distrito Federal o los Municipios, los cuales harán fé en el juicio sin necesidad de legalización, es decir, a éste tipo de documentos se les reconoce validez probatoria iure et de iure, en tanto que los documentos suscritos por una autoridad pero cuyo contenido fue elaborado o manifestado por un particular son iuris tantum, ya que de lo único que hacen fé es de que tales manifestaciones fueron recogidas por la autoridad quien sólo las asentó sin prejuzgar sobre la autenticidad o falsedad de los mismos, lo único que hace prueba plena son las manifestaciones hechas por la autoridad en ejercicio de sus funciones.

Sobre el particular existe concordancia entre lo establecido por el artículo 812 de la Ley Federal del Trabajo y la Jurisprudencia establecida por la Suprema Corte de Justicia. El mencionado artículo prescribe que cuando los documentos públicos contengan manifestaciones de particulares hechas ante una autoridad sólo prueba que tales manifestaciones fueron realizadas ante ella pues solo se formaliza el acto, pero ésto no prueba la falsedad o verdad del mismo, en tanto que la Jurisprudencia señala lo siguiente:

DOCUMENTOS NOTARIALES, VALOR DE LOS.- Las declaraciones emitidas ante notario y que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fé pública que tienen los notarios no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral, -

como es la recepción de cualquier declaración, ya que jurídicamente las pruebas deben recibirse de acuerdo con su naturaleza por la misma autoridad que conoce la controversia, con citación de las partes, para que éstas estén en condiciones de formular las objeciones que estimen necesarias, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recibirse las pruebas se dé cumplimiento a las reglas del procedimiento. (72)

Jurisprudencia No. 89 establecida entre los años 1947 a 1980. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. pp. 81-82.

Contrario sensu, los documentos privados son aquellos suscritos y elaborados por particulares o por funcionarios públicos que al realizarlos no lo hacen en ejercicio de sus atribuciones o dentro de su esfera competencial, es decir, dichos documentos son exclusivos de actos realizados entre particulares.

Para que los documentos tanto públicos como privados tengan plena validez, es necesario que haya coincidencia entre el documento y el contenido del mismo, ya que puede suceder que el documento sea auténtico en cuanto a su suscripción y falsas las manifestaciones contenidas en él.

Según Porras y López los documentos tanto públicos como privados deben contener los siguientes requisitos:

a) Mención de la persona o personas que lo suscriben; -

(72) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 445.

- b) Fecha y lugar en que se suscribe;
- c) Disposiciones legales en que se apoya el acto, dependiendo de la naturaleza del documento, siguiendo las formalidades establecidas en la ley, los usos y la -- costumbre; y
- d) Firmas de los que suscriben el documento.

Para que un documento privado se perfeccione, es necesario que las partes soliciten la ratificación del contenido y firma a cargo de quien lo suscribió o emitió, ya que de lo contrario carecería de validez por la simple objeción que de él haga la contra parte. Al respecto la Suprema Corte ha establecido que cuando se - objeta un documento privado en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, y el ratificante desconoce el contenido pero acepta la firma, se entiende que reconoce todo el documento corriendo a su - cargo desvirtuar la autenticidad del contenido.

Cuando un documento deba ser ratificado por un tercero, dicha prueba se equipara a la testimonial aplicándose en consecuencia las reglas establecidas para ésta, y cuando el documento deba ser ratificado por alguna de las partes ésta se equipara a la confesional siguiendo las reglas de la misma. El artículo 797 señala "Los originales de los documentos privados se presentarán por la - parte oferente que los tenga en su poder...", es decir, cuando se ofrecen documentos originales (públicos o privados) y éstos son objetados deben permanecer agregados a los autos hasta su perfeccio- namiento, que consiste en el reconocimiento y ratificación de contenido y firma a cargo de su autor o suscriptor.

Cuando se ofrecen documentos en copia simple o fotostática, es necesario además de ratificarlas su cotejo con los origina- les y así tengan plena validez, para tal efecto la parte oferente al momento de ofrecerlos debe manifestar en donde se encuentran -- los originales, si se encuentran en poder de un tercero ajeno al - juicio éstos están obligados a exhibirlos (Art. 799 L.F.T.), si el

tercero es una autoridad la Junta le solicitará exhiba el original de acuerdo con lo establecido por el artículo 803 de la citada ley.

La compulsua y el cotejo son actos tendientes a comparar los originales con las copias y el reconocimiento solo es eficaz - en relación al texto y no en cuanto a la autenticidad de contenido y firma puesto que ésta valoración únicamente corresponde al perito. Puede suceder que un documento sea auténtico en cuanto a su -- suscripción, pero falsas las manifestaciones vertidas en él por el declarante, o puede suceder que la suscripción, la firma o huella digital así como el contenido sean válidos pero que el contenido - haya sido alterado de alguna forma, en éste caso la parte objetante con la finalidad de desvirtuar dicha prueba y hacerla ineficaz debe ofrecer como contraprueba la pericial caligráfica y grafoscópica para que un experto en la materia valore y señale si el documento, el texto y las firmas son auténticos, falsificados o alterados.

En la práctica suele suceder que los patrones impongan a los trabajadores la condición de firmar su renuncia o papeles en blanco para ingresar a trabajar, incluso cuando los despiden los obligan a suscribirlos de su puño y letra, para que en caso de que - demanden éstos presenten como pruebas la renuncia y finiquito firmados por el propio trabajador oponiendo como excepción la negación del derecho para pedir lo que según ellos no les corresponde, en dichas circunstancias y ante la imposibilidad de probar que la renuncia fué obtenida por la fuerza, los trabajadores se ven en la necesidad de llegar a convenios desfavorables para ellos ya que de continuar el proceso y aún ofreciendo la pericial se correría el riesgo de perder el juicio y ni siquiera obtener lo que en la Conciliación los demandados le ofrecían.

Siempre que se objete un documento en cuanto a la autenticidad del contenido del texto, suscripción o firmas, el objetante debe invocar los fundamentos de su objeción y ofrecer prueba en

contrario, ya que de no hacerlo dichos documentos harán prueba plena. Ya vimos con anterioridad que la carga de la prueba es para el patrón eximiendo al trabajador de la obligación de probar cuando la autoridad considere que por otros medios se pueden probar los hechos en que el trabajador fundó su acción y pretensiones.

El artículo 804 de la ley laboral señala que documentos está obligado el patrón a llevar y conservar dentro del centro de trabajo y exhibir en caso de conflicto los cuales son:

- I. Contrato individual de trabajo, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal o recibos de pago de salarios;
- III. Control de asistencia;
- IV. Comprobación de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere ésta ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

Los patrones deben conservar dichos documentos durante la relación y por lo menos un año después de concluida la misma, ya que de no presentarlos en el momento que la autoridad lo requiera se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos afirmados por el actor, no siendo obligatorio para el trabajador la presentación de dichos documentos pues con fundamento en el artículo 804 la carga de la prueba la tiene el patrón. Ahora bien, si al momento de contestar la demanda, el demandado niega la relación de trabajo es entonces cuando el actor tiene la obligación de probar que la relación de trabajo existió, no obstante lo anterior, la carga de la prueba no solo está a cargo del trabajador sino que se distribuye

ye entre ambas partes ya que el patrón también tiene interés en demostrar que quien lo demanda ni siquiera aparece en los documentos con los que se controla al personal y para tal efecto debe ofrecer la documentación en forma material o mediante una inspección que - se practicará en la empresa o en la Junta competente por conducto del Actuario.

Cuando las partes tienen interés en obtener copias o testimonios que obran en oficinas públicas, la Junta les solicitará - le sean expedidas a efecto de llevar a cabo la diligencia respectiva. Las copias tienen cierto valor relativo y por lo tanto deben ser perfeccionadas para darles credibilidad y hagan prueba fehaciente, el artículo 810 de la ley laboral señala "Las copias hacen presumir la existencia de los originales,... pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron siempre y cuando así se haya ofrecido".

Si alguna de las partes ofrece como prueba un documento proveniente del extranjero, para que éste tenga plena validez debe ser previamente legalizado por las autoridades diplomáticas o consulares para que hagan fé en la República (Art. 808 L.F.T.). Si el documento viene redactado en idioma o lengua diversa al castellano para que éste sea válido se requiere acompañarlo de su traducción, la cuál deberá ser efectuada por el perito que para tal efecto señale la Junta (Art. 809 L.F.T.).

3. TESTIMONIAL.

Otro de los medios tradicionales de prueba de que pueden valerse las partes para demostrar la verdad de sus afirmaciones es la prueba testimonial. Según Eduardo Pallares testigo es "Toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo". (73)

(73) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. ob. cit. p. 765.

Caravantes por su parte señala que testigo viene del término "testando" que significa declarar o explicar. Para el maestro Porras y López testigo es " la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidas en la relación procesal". (74)

De las anteriores definiciones se desprende que testigo puede serlo únicamente una persona extraña al conflicto ya que de tener algún interés, estaríamos en presencia de una confesional. - Los doctrinarios señalan que se debe establecer la diferencia entre testigo y testimonial, la cuál estriba en que testigo es la persona extraña al juicio que declara sobre los hechos que le constan porque los presenci6, porque los escuch6 o porque tuvo noticia de ellos, de ahí que los testigos tengan diversas clasificaciones mismas que anotaremos con posterioridad y; la testimonial es el instrumento o medio de prueba que consiste en la declaración de una persona que no es parte en el proceso y manifiesta ante la autoridad competente, sobre lo que sabe respecto de un hecho.

La prueba testimonial ha cobrado gran importancia desde la época antigua debido a que era la prueba por excelencia; algunos tratadistas señalan que la testimonial era la única prueba - existente en el Derecho Antiguo, la cuál se encontraba regulada de talladamente en las Partidas de Alfonso el Sabio, en éstas partidas se establecían los casos de incapacidad para ser testigo, las excusas para no declarar, la validez de ciertos testimonios, etc. En el transcurso del tiempo ésta prueba ha seguido algunas pautas de regulación clásica, sin embargo, al igual que la confesional, - la testimonial ha ido en decadencia en virtud de que la mayoría de las veces los testigos son falsos cuyas declaraciones adquieren gran importancia dentro del juicio al estar sus respuestas debidamente preparadas por los abogados, ya sea que por la simple testi-

(74) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 387.

monial se acrediten los hechos manifestados por su oferente o que sirva de complemento para las demás probanzas.

También es frecuente que los testigos verdaderos caigan en contradicciones ante los interrogatorios hábiles y tendenciosos del abogado contrario, no obstante lo anterior, la prueba testimonial ha sido y es uno de los medios de prueba más importantes e in dispensables dentro del proceso, y la autoridad al valorarla debe tomar en cuenta las circunstancias especiales del caso, tomando en consideración únicamente las particularidades que rodean al testigo en relación a los hechos que constan en el expediente.

Los testigos han sido clasificados atendiendo a la calidad de su persona y de sus declaraciones o en razón a las relaciones que mantienen con las partes como sigue:

- a) Testigos idóneos, son aquellos que por la calidad y - condiciones de su persona y por tener conocimiento di recto de los hechos controvertidos merecen plena fé - de lo que declaran.
- b) Testigos abonados, son aquellos cuyas declaraciones - al ser apreciadas por la autoridad y no siendo suscep - tibles de tacha legal, se tienen por fidedignas a pe - sar de que este tipo de testigos no pueden ratificar su declaración por haber muerto o por hallarse ausen - te.
- c) Testigo auricular o de oídas, es aquel que declara so bre los hechos sin conocerlos o presenciarlos perso - nalmente, sino por haberlos escuchado de otras perso - nas.
- d) Testigo ocular o de vista, es aquel que conoce perso - nalmente los hechos motivo del conflicto y declara so

bre ellos ante la autoridad.

- e) Testigo instrumental, es aquel cuya declaración constituye un requisito indispensable para verificar y -- darle validez a un hecho o acto jurídico.

En el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo se establecen las reglas para el ofrecimiento de testigos de la siguiente forma:

- I. Las partes al ofrecer la testimonial solo podrán ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido. En la ley de 1970 artículo 767 se permitía - presentar cinco testigos por cada hecho controvertido.
- II. Se indicará el nombre de los testigos así como sus -- respectivos domicilios. En la ley de 1931 no se exigía tal requisito, pues en caso de que los testigos - propuestos no pudieran, por alguna causa, presentarse a declarar, las partes podían nombrar a otros de tal manera que no se colocara en estado de indefensión a las partes por la imposibilidad de presentar a un testigo ya propuesto. En cambio en la ley de 1970 y las Reformas Procesales de 1980, el legislador consideró indispensable que se señalara el nombre y domicilio - de los testigos para su debida identificación y citación. Por otra parte la Suprema Corte de Justicia en varias ejecutorias ha establecido que en el desahogo de testigos, debe examinarse única y exclusivamente a las personas señaladas como testigos y no a otras distintas sin que obste el argumento de que hubo equivocación de nombres, pues una vez cerrado el ofrecimiento de pruebas las partes no pueden substituir o cambiar el nombre de los testigos antes propuestos, ya - que de permitirse ésta situación se ocasionaría el abuso por parte de los litigantes al permitirse el de-

sahogo de una prueba testimonial distinta a la ya ofrecida. La misma fracción señala que cuando exista imposibilidad para las partes de presentar directamente a sus testigos pueden solicitar a la Junta se encargue de su citación invocando las causas o motivos de dicha imposibilidad, para lo cuál la Junta ordenará al Actuario cite a los testigos el día y hora que para su desahogo se haya señalado y comparezcan a rendir su declaración, apercibidos que de no hacerlo se les hará presentar con auxilio de la policía (Arts. 814 y 819 L.F.T.).

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente al momento de ofrecer la prueba, deberá exhibir sobre cerrado que contenga el interrogatorio respectivo, al tenor de cuál deberá ser examinado, de lo contrario la prueba se declarará desierta. - También está obligado el oferente de la prueba a poner a disposición de las demás partes copia del interrogatorio para que dentro del término de tres días formulen sus repreguntas también en sobre cerrado.

IV. Cuando el testigo sea un alto funcionario público podrá rendir su declaración por medio de oficio si la Junta así lo considera.

Si los testigos no son ofrecidos conforme a lo establecido por el artículo 813 de la ley, la prueba será desechada por no estar ofrecida conforme a derecho.

DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Es común, y la ley no lo prohíbe que los apoderados de las partes preparen previamente a sus respectivos testigos, haciendo conjuntamente ejercicios de memoria o de mentira respecto de lo que van a declarar ya sea sobre hechos ciertos, que en la mayoría -

de los casos no les constan por no haberlos presenciado personalmente, o simplemente declaran sobre hechos falsos o inventados -- por los apoderados. Sin embargo tales medidas se justifican en al guna forma cuando las partes buscan la manera de obtener un laudo satisfactorio a sus intereses, fundando sus defensas o medios de ataque en "mentiras".

A pesar de la poca confianza que la autoridad a posado en la prueba testimonial, ésta constituye un elemento fundamental y necesario en todo tipo de procesos que en ningún momento coloca en estado de indefensión a las partes puesto que gozan de las mis mas oportunidades de probar, además de que el juzgador al hacer - uso de la libre valoración de las pruebas, podrá percatarse de -- las mentiras y contradicciones en que incurrieron los testigos y determinar la certeza o falsedad de los mismos.

El artículo 815 de la citada ley señala la forma en que serán desahogadas las testimoniales:

- I. El oferente de la prueba presentará directamente a - sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813. Las partes al ofrecer ésta prueba tienen la carga de pre sentar directamente a sus testigos y en caso de - solicitar a la Junta los cite deberán invocar los mo tivos justificados que tienen para no hacerlo, en am bos casos se tiene la obligación de señalar el domi- cilio y nombre de los testigos, ya que ésto constitu ye un requisito sine qua non para la admisión de la prueba. En la práctica las Juntas solo aceptan citar a dos de los testigos propuestos y el restante queda a cargo de su oferente ya que ésta práctica represen ta para las Juntas pérdida de tiempo y recursos eco- nómicos, pues es común que las partes pudiendo pre- sentar directamente a sus testigos soliciten a la -- Junta se ocupe de ello, situación que muchas veces a

provechan los abogados de las partes para darse tiempo y preparar mejor a sus testigos, escudriñar el asunto y así decidir si les conviene o no la presentación de los testigos, se desisten de ellos o en su caso se declare la deserción.

II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes, si no pueden hacerlo se les concederá tres días para ello. El objetivo de la identificación del testigo es el de dar oportunidad a la contraparte de que conozca a los testigos y sus antecedentes para poder preparar la tacha correspondiente. Además la identificación de los testigos es indispensable en el desahogo de la prueba, y aunque la ley no señala nada al respecto, por criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se ha considerado que si un testigo no se identifica al momento de la audiencia o dentro del término señalado para tal efecto, se debe tener por desierta dicha testimonial a -- efecto de dar seguridad al procedimiento, encontrando su motivación y fundamento en la idoneidad del testigo.

III. Los testigos serán examinados por separado y en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de la ley. A efecto de dar una supuesta eficacia a ésta prueba, los testigos tienen prohibido comunicarse entre sí después de que alguno ha rendido su declaración, tampoco pueden comunicarse con los representantes de las partes, ni con la parte a la que coadyuvaron; ésto en virtud de que a todos ellos se les formulan las mismas preguntas en relación a los mismos hechos controvertidos, y lo que trata de evitarse es que los demás testigos co

nozcan las preguntas formuladas al primer declarante. El interrogatorio debe formularse oralmente, aunque no se impide que éste sea presentado por escrito, pero al momento de desahogarlo el oferente deberá dictar las preguntas oralmente, para que la mecanógrafa las asiente en el acta y el declarante pueda contestarlas. Tratándose de las fracciones III y IV del artículo 813 el interrogatorio forzosamente debe presentarse por escrito y en sobre cerrado.

IV. Cuando se va a tomar la declaración de cada uno de los testigos, la Junta les tomará la protesta de conducirse con la verdad y con los apercibimientos de ley. La autoridad ante la desconfianza que les produce ésta prueba, ha tratado de evitar las falsas declaraciones de los mismos intimidándolos de las penas a que se hacen acreedores si falsean los hechos, además se tomarán sus generales como son: nombre completo, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar donde trabajan a efecto de facilitar su rápida localización en caso de ser necesario.

V. Las partes formularán verbal y directamente las preguntas, las cuales para ser admitidas deben estar en relación con el asunto y que no se hayan formulado con anterioridad al mismo testigo o lleven implícita la respuesta. Esta fracción resulta contradictoria con lo dispuesto por el artículo 781 de la ley laboral, el cuál establece que las partes podrán formular los interrogatorios libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, en tanto que ésta fracción limita tal facultad. Por nuestra parte consideramos que daría mejores resultados si se siguiera la pauta señalada en el artículo 781, ya que a través de los libres interrogatorios el oferente y más aún la autoridad estarían en mejor aptitud de co-

nocer la idoneidad de los testigos y de ésta manera -- preparar adecuadamente la tacha y sus pruebas para -- destruir sus testimonios, y la autoridad tendrá mayor posibilidad de llegar a la verdad real del asunto y no a una verdad meramente formal. Lo que sí es importante es que las preguntas estén relacionadas con el conflicto siguiendo la máxima forense de lo que no existe en autos, no tiene vida jurídica.

- VI. Los testigos deben ser examinados en primer término -- por el oferente de la prueba, el cuál formulará las -- preguntas directas, y posteriormente la contraparte -- quien formulará las preguntas indirectas o repregun-- tas basándose en los hechos controvertidos o bien en las preguntas directas. Cabe la posibilidad de que la Junta interrogue a los testigos en cualquier momento, dentro de la audiencia de desahogo, siempre que lo es time necesario.
- VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en el acta respectiva, escribiéndose textualmente unas y o-- tras.
- VIII. A fin de dar validez a las respuestas de los testigos éstos deben manifestar la razón de su dicho, es decir, explicar porque saben y les consta lo que han declarado, con excepción de las respuestas que llevan implícita dicha explicación.
- IX. Concluido el interrogatorio, los testigos procederán a dar lectura a sus declaraciones para que en caso de error de tipo mecanográfico o en su declaración procedan a realizar las aclaraciones pertinentes, y una -- vez manifestada su conformidad con el contenido del -- acta, la persona que compareció como testigo firmará

al margen de su declaración y así se hará constar por el Secretario, si el declarante no sabe leer ni escribir el Secretario le leerá su declaración e imprimirá su huella digital, una vez que las declaraciones han sido ratificadas éstas no podrán ser modificadas en ninguna forma.

En virtud de que la prueba testimonial es indivisible, - deberá examinarse a los testigos conjuntamente y no se suspenderá si falta alguno de ellos, en tal caso deberá decretarse la deserción del mismo, ya que de examinarse primero a unos y posteriormente a otros se corre el riesgo de que los testigos se comuniquen y conozcan las preguntas hechas a los ya examinados, a pesar de esto el artículo 177 de la L.F.T. establece la posibilidad de que la audiencia se continúe al día siguiente, en caso de que no se pueda examinar a todos los testigos el mismo día.

Cuando alguno de los testigos no habla el castellano, su declaración será rendida por medio de un intérprete nombrado por la Junta, previa protesta de su cargo, y si el testigo lo pide, su declaración se hará constar en su idioma por él mismo o por su intérprete (Art. 816 L.F.T.). Concluidos los interrogatorios, las partes interesadas procederán a formular las objeciones o tachas a los testigos en forma oral, manifestando todas aquellas situaciones de las cuales se desprenda la falsedad con la que se hayan conducido en sus declaraciones, haciendo valer la existencia de relaciones íntimas, de amistad, interés o de parentesco con la parte a favor de quien declararon, debiendo en ese momento de ofrecer las pruebas pertinentes destinadas a destruir la idoneidad del testigo (Art. 818 L.F.T.).

A diferencia de otros procesos jurídicos, en donde la dependencia económica entre la parte oferente de la prueba y el testigo es motivo de tacha, en materia laboral la Suprema Corte de Justicia ha establecido en diversas jurisprudencias, que cuando el

patrón ofrezca como testigos a sus trabajadores, esto no constituye motivo de tacha ya que es precisamente esa relación de dependencia económica, la que permite que los testigos ofrecidos por el patrón tengan conocimiento directo de los hechos litigiosos por estar presentes en la vida cotidiana del centro de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 820 contempla la posibilidad de presentar un solo testigo, al cuál se le han impuesto determinadas exigencias que debe cumplir para otorgarle credibilidad, las cuales son:

1. Que haya sido el único que se percató de los hechos;
2. Que su declaración no esté en oposición con otras - pruebas; y
3. Que esté rodeado de circunstancias personales que garanticen su credibilidad.

La autoridad al valorar ésta prueba tiene plena libertad para darle o no la validez que juzgue conveniente, tomando en consideración la convicción que en su conciencia hayan creado las declaraciones de los testigos, existen ciertas restricciones de apreciación en lo relativo al testigo único ya que para su validez debe tomarse en consideración ciertas circunstancias, ya señaladas, para reconocerle veracidad. Cuando a juicio del juzgador las tachas hechas valer por las partes son procedentes, dichas declaraciones carecen de fé o crédito probatorio.

4. PERICIAL.

Es muy frecuente que en los procesos surjan situaciones que difícilmente las partes y aún la autoridad puedan apreciar debidamente, porque éstas les son ajenas o desconocidas, requiriéndose en tales casos de la opinión de expertos denominados Peritos. - Y para poder resolver esas cuestiones importantes, es común y necesario que se acuda a la prueba pericial, la cuál consiste en el --

díctamen que debe rendir un experto en determinada materia, la cuál puede versar sobre:

1. Un documento objetado por la contraparte, desconociendo la autenticidad de contenido y firma, en éste caso ambas partes deben ofrecer la prueba pericial caligráfica y grafoscópica.
2. Los libros y documentos en los que la empresa tiene registradas todas sus actividades contables. V.gr. para demostrar las cantidades exactas que perciben o percibían los trabajadores con motivo de la relación laboral, o bien el hecho de demostrar que un trabajador -- dispuso de cierta cantidad de dinero aprovechándose -- del puesto que tenía; para determinar éstas situaciones es necesario efectuar una auditoría a través de la pericial contable.
3. Sobre documentos presentados por alguna de las partes redactados en idioma extranjero, para conocer su contenido será necesario recurrir a un perito traductor, -- etc.

En fin, la prueba pericial puede versar sobre cualquier materia en la que se requiera de conocimientos o habilidades especiales para su justa apreciación, por lo tanto, ésta apreciación debe ser efectuada por el experto que conocemos con el nombre de perito. El perito según Guasp "Es la persona que sin ser parte, emite, con la finalidad de provocar convicción judicial en un determinado sentido, declaraciones sobre datos de índole procesal que habían adquirido ya en el momento de su captación". (75)

(75) DE BUEN L. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 468.

La pericial es la prueba más técnica de todas, ya que para adquirir validez en determinado momento, es requisito indispensable que sea llevada a cabo por un perito, es por esta razón que los doctrinarios se han planteado la interrogante de si se puede considerar al perito como un medio de prueba o como un auxiliar del juez y si éste puede equipararse a un simple testigo. En relación a éstas disyuntivas el maestro Néstor de Buen* y cuya opinión compartimos, señala que el perito es un auxiliar técnico del juez ya que las partes y la Junta misma pueden recurrir a éste en cualquier momento para llegar al conocimiento de la verdad, en consecuencia el único medio de prueba es el dictamen y no el perito en sí mismo.

Por otra parte se ha llegado a identificar al perito -- con un testigo, y a su dictamen pericial con una declaración testimonial, afirmando que el perito es un testigo postfactum, sin embargo dada la naturaleza y substancia de ambas pruebas éstas -- guardan características diferentes, las cuales son:

- a) El testigo declara sobre hechos pasados, el perito -- sobre hechos pasados con consecuencias presentes, sobre hechos presentes y aún supervenientes.
- b) Las declaraciones de los testigos se basan en el conocimiento de los hechos no por poseer conocimientos técnicos en alguna materia sino en base a la captación de sus sentidos y en la memoria, en cambio el -- perito basa su dictamen en la pericia que le da su -- formación técnica o profesional.
- c) La declaración del testigo se funda en hechos que ocurrieron en el pasado y fuera del proceso, en tanto que el dictamen pericial tiene lugar dentro del proceso ya sea sobre hechos presentes, pasados o futuros.

* Iden.

- d) El testigo no se considera auxiliar del juez puesto que sus declaraciones no deben versar sobre cuestiones de difícil apreciación para las partes y la autoridad, en cambio el perito sí es un auxiliar de la justicia por las razones ya mencionadas.
- e) Testigo puede serlo cualquier persona puesto que la capacidad para ser testigo es más amplia, en cambio el perito debe reunir determinados requisitos para ser calificado como tal.

El artículo 822 de la ley laboral señala "Los peritos - deben tener conocimientos en la ciencia, técnica o arte sobre el cuál deben versar su dictámen; si la profesión o el arte estuvieran legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley". En los casos de profesiones que requieran de autorización legal para ejercerla, es necesario que además de exhibir cédula profesional se acredite tener los conocimientos suficientes para fungir como perito, ya que no basta el simple título para considerar que quien se dice perito en la materia realmente cuenta con los conocimientos técnicos para rendir un buen dictamen que lleve al juzgador al conocimiento de la realidad; tal es el caso de los peritos contadores, financieros, económicos y todos aquellos regulados por la Ley General de Profesiones.

La Junta al valorar ésta prueba se dará cuenta si el perito realmente tiene los conocimientos suficientes para emitir su opinión ya que de lo contrario ese dictámen carecerá de valor probatorio.

Las partes al ofrecer ésta prueba deberán señalar sobre que materia va a versar, que objetos se deben examinar y los puntos que deben desahogarse, para lo cuál las partes formularán por escrito sus respectivos interrogatorios, mismos que deberán conte

ner preguntas cuyas respuestas coadyuven al juez a llegar al convencimiento de los hechos planteados, siendo posible que las partes con objeto de conocer la idoneidad del perito, incluyan preguntas personales al perito, V.gr. ¿Que diga el perito que métodos o técnicas utilizó para rendir su dictamen? ó ¿Cuales fueron los puntos o fundamentos que lo llevaron a rendir su dictamen en el sentido que lo hizo?.

En la práctica es muy común que el apoderado de la parte actora al ofrecer la prueba pericial, le solicite a la Junta - le designe perito a su representado, ya que el mismo carece de -- los medios económicos suficientes para la contratación de un perito particular; ésta práctica se justifica si consideramos que los trabajadores, pertenecientes a la clase más desprotegida de la sociedad y carentes de poder económico, se encuentran imposibilitados para pagar los honorarios del perito, por tal motivo la ley - faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a nombrarles perito. No obstante lo anterior, el artículo 824 de la multicitada ley contempla dos posibilidades más en que la Junta debe nombrar perito a los trabajadores: la primera se encuentra dentro de la - suplencia de la queja, es decir, si la parte actora ofreció como prueba la pericial y omitió designar perito, la Junta lo hará por él; y la segunda posibilidad consiste en que si el actor ya designó perito y éste no comparece a la audiencia a rendir su dictamen la Junta le nombrará otro.

La mayoría de las veces la prueba pericial, al igual -- que los demás medios de prueba, no es determinante en el éxito o pérdida del juicio, pues solo es complemento de las demás, pero - hay casos en que ésta llega a constituir una prueba importante e idónea para resolver el conflicto, tal es el caso de una renuncia por medio de la cuál el demandado alega que el trabajador jamás - fue despedido de su trabajo, sino que él por su propia voluntad - se separo del trabajo y de su puño y letra redactó y firmó dicha renuncia, y por su parte el actor manifiesta que la mencionada re

nuncia es falsa objetándola en cuanto a su autenticidad de contenido y firma y es a través de la pericial que se llega a saber si ésta es auténtica o no.

El artículo 825 de la ley laboral establece la forma en que la pericial será desahogada, de la siguiente forma:

- I. Llegado el momento de la audiencia, las partes presentarán personalmente a sus respectivos peritos, salvo que la Junta lo haya designado.

Abierta la audiencia, las partes al ir compareciendo, harán comparecer también a sus peritos, el cuál deberá identificarse ante la Junta, y en caso de que se trate de materia regulada por la Ley Reglamentaria del artículo 5° Constitucional, deberá exhibir cédula profesional que lo acredite como tal. Una vez que las partes y peritos han comparecido, la Junta dará el uso de la palabra a los peritos.

- II. Hecho lo anterior los peritos procederán a aceptar y protestar el leal desempeño de su cargo, pudiendo en ese momento rendir su dictamen o solicitar nueva fecha.
- III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, - salvo que cuando por algún motivo alguno o ambos peritos no hayan podido examinar los documentos, personas u objetos motivo del estudio, ya sea porque éstos obren en autos o estén en poder de alguna de las partes o de terceros, en cuyos casos se aplicarán las disposiciones de los artículos 782 y 783 de la ley, - apercibidos de que para el caso de no presentar los documentos u objetos base del peritaje, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se pretenden probar con dicha probanza (en caso de que obren -

en poder de alguna de las partes), si tales documentos obran en poder de terceros y no los exhiben, se les aplicarán las medidas de apremio señaladas en el artículo 731, (multa hasta de siete veces el salario mínimo, presentación por la policía, arresto hasta por 36 horas).

- IV. Tanto las partes como la autoridad podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes con el objeto de recabar mayores elementos al valorar la prueba.
- V. Si los dictámenes rendidos por los peritos son contrarios, la Junta procederá a señalar un perito tercero en discordia y cuyo dictamen será determinante al momento de elaborar el laudo, desechando los dictámenes rendidos por los peritos de las partes.

En la práctica suele suceder que las partes ante lo tardado que resulta el desahogo de ésta prueba, ya sea porque se señale audiencia tras audiencia sin que el perito de la parte actora comparezca a rendir su dictamen o por el nombramiento del perito tercero en discordia, optan por desistirse de ésta prueba a fin de que el expediente pase a dictamen y terminar así con ese asunto.

Las declaraciones vertidas por los peritos se harán constar en el acta respectiva, la cuál junto con los dictámenes serán agregados a los autos. Ya vimos que el objetivo de la prueba pericial es producir una perspectiva más auténtica de las cosas en la mente del juzgador para que éste llegue al conocimiento real de los hechos planteados por las partes, de tal manera que el peritaje constituye exclusivamente un medio orientador que viene en auxilio del juzgador, el cuál tiene la facultad de atribuirle el valor probatorio pertinente al considerarlo en conjunto con las otras pruebas, ya que si le reconociera plena credibilidad a dicha prueba, en

tonces sería el perito quien a través de su opinión resolvería el conflicto.

5. LA INSPECCION.

Independientemente de que los autores se cuestionen sobre la naturaleza jurídica de éste medio de prueba, e incluso lleguen a negar que se trata de una verdadera prueba, la inspección dentro del campo laboral ha cobrado una importancia significativa y se le reconoce como una verdadera prueba, puesto que el patrón tiene la posibilidad de ofrecerla si en el momento del ofrecimiento de pruebas no cuenta con todos los documentos necesarios para probar los hechos base de sus excepciones y defensas, y es a través de la inspección que puede ofrecer nuevos documentos que no ofreció dentro del apartado de la prueba documental. La inspección según Luis Muñoz ""consiste en el conocimiento directo que el juzgador adquiere de algunos hechos objeto del proceso mediante la observación propia y personal que realiza para convencerse de la verdad combatida por una de las partes"" (76)

La inspección en materia laboral, guarda cierta similitud con la inspección judicial regulada en el Código de Procedimientos Civiles, sin embargo entre ambas figuras existen marcadas diferencias. En primer término la inspección judicial debe efectuarla personalmente el juez de ahí el término "judicial" con la intervención del Secretario de Acuerdos, el Actuario y las partes, en cambio la inspección laboral es llevada a cabo por el Actuario adscrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente en compañía de las partes; la inspección judicial tiene como objeto de estudio lugares, con la posibilidad de sacar planos o fotografías o monumentos y en general cosas inamovibles que por su natura

(76) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 401.

leza no pueden ser llevadas ante la autoridad, como regla general la inspección laboral tiene como objeto de estudio documentos, aun que no está vedada la posibilidad de que la inspección laboral se practique en bienes inmuebles considerados como tales en atención a su naturaleza o a su destino, tal es el caso de las maquinarias, si así lo requiere el juicio en caso de accidente de trabajo, requiriéndose además la intervención del perito y de testigos; otra diferencia estriba en el hecho de que la inspección judicial admite la presencia de peritos y testigos V.gr. al practicar el deslinde de un terreno, en cambio en la inspección laboral ésta posibilidad es poco frecuente, pero no imposible ya que cuando existe la necesidad de verificar la autenticidad de algún documento, la Junta puede recurrir a los peritos, en consecuencia la prueba de inspección puede ir acompañada de la pericial o del reconocimiento de documentos u objetos.

El artículo 827 de la ley de la materia señala que la parte que ofrezca la inspección "... deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde deba practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deberán ser examinados" La parte oferente debe formular su interrogatorio tomando en consideración los puntos o hechos que desea acreditar y las preguntas - deberán formularse en sentido afirmativo.

Una vez admitida la prueba de inspección, la Junta señalará día y hora así como el lugar para su desahogo y con los apercibimientos de ley, en la práctica es muy común que las partes siguiendo el principio de economía procesal soliciten que la inspección se lleve a cabo en el Local de la Junta, con la finalidad de evitar retrasos y problemas en su desahogo al tener que trasladarse al domicilio de la empresa.

Siguiendo la regla establecida en el artículo 783, los terceros que tengan en su poder documentos indispensables para el esclarecimiento de la verdad, están obligados a proporcionarlos, -

ya que de no hacerlo se les aplicarán las medidas de apremio que en su caso procedan. Es importante aclarar que cuando la inspección es ofrecida por la parte demandada y no comparece o no exhibe los documentos u objetos en la fecha señalada para tal efecto, y en virtud de que es el demandado quien pretende probar determinados hechos, la Junta, previa solicitud del actor, decretará la deserción de la prueba; ahora bien si quien ofreció la inspección es el actor y al momento de ofrecerla manifiesta que los documentos u objetos obran en poder de la parte demandada, y llegado el momento ésta no los exhibe, el actor solicitará a la Junta que se tengan por presuntivamente ciertos los hechos que se pretenden probar, en razón de que la parte demandada no exhibió en su momento los documentos que le fueron requeridos para tal fin, por lo tanto la Junta así lo acordará.

El artículo 829 de la ley establece las reglas que deben seguirse para el desahogo de ésta prueba como sigue:

- I. La diligencia deberá practicarse por el actuario, el cuál se apegará a lo estrictamente ordenado por la Junta.

La ley de 1970 en su artículo 765 señalaba que la prueba de inspección o exámen de documentos sería desahogada exclusivamente por los miembros de la Junta (Presidente o Auxiliar y Representantes de los trabajadores y patrones), los cuales delegaban facultades a los Secretarios de Acuerdos. Actualmente podemos percatarnos de que éste medio de prueba ha ido bajando de categoría, pues ésta diligencia ha sido encomendada a los actuarios -- quienes al carecer de los suficientes conocimientos de derecho -- (Art. 626 fracc. II L.F.T.), se convierten en simples ejecutores de las instrucciones dadas por la Junta. Cuando en la diligencia surgen controversias entre las partes, los actuarios están incapaces para opinar y resolver, limitándose únicamente a asentar todo lo actuado y manifestado por las partes para que la Junta --

con posterioridad de solución a los conflictos surgidos durante el desahogo de la diligencia, es por ésta razón que muchos autores -- consideran que la inspección es una prueba poco importante y le -- restan credibilidad probatoria, lo que a nuestro parecer resulta - incorrecto, ya que lo realmente importante como prueba, para mayor información de la Junta es el resultado de la propia inspección -- que finalmente viene a constituir el medio de prueba y no la calidad personal del funcionario quien sólo constituye el medio para - que dicha prueba tenga lugar.

II. Una vez que las partes han comparecido, el actuario - solicitará que los documentos u objetos a examinar se le pongan a la vista y procederá a asentar en el acta la documentación exhibida, y si con éstos se van a a-creditar los puntos motivo de la inspección.

III. Si las partes o sus apoderados concurren a la audiencia, éstos irán examinando conjuntamente con el actuario los documentos u objetos de que se trate, concluido el exámen las partes podrán formular las objeciones u observaciones que consideren pertinentes e incluso ofrecer la prueba pericial con objeto de desvirtuar la autenticidad de algún documento, para lo cuál la Junta decidirá si acepta o no la prueba, señalando para el caso de su aceptación día y hora para su desahogo, ya que el actuario no está facultado para tomar esa decisión.

IV. El actuario levantará acta circunstanciada de todo lo actuado y las personas que hayan intervenido en la diligencia firmarán al margen del acta, la cuál se agregará a los autos.

6. PRESUNCIONAL.

En relación a éste medio de prueba autores como Devís - Echandía y Ross Gámez entre otros, consideran que la presuncional no llega a constituir una verdadera prueba, ya que aunque ésta no sea ofrecida por las partes, la autoridad al emitir el laudo está obligada a valorarla o hacer uso de ella puesto que la presuncional no es mas que el razonamiento lógico y humano de las pruebas.

El artículo 830 de la ley señala que la presuncional -- "es la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

Las presunciones se clasifican en legal y humana. Es legal cuando la ley expresamente la establece misma que es considerada como una prueba iure et de iure, es decir, no admite prueba en contrario, un ejemplo lo podemos encontrar en el artículo 474 de la ley laboral el cuál establece que debe entenderse o considerarse como accidente de trabajo, y para el caso de que se integren los elementos de dicha definición, se le debe considerar como tal y no admite prueba en contrario, sin embargo, existen casos en que las presunciones legales si admiten prueba en contrario. La presunción humana deriva del razonamiento lógico del juzgador considerando como cierto o falso un hecho y constituye una prueba iuris tantum, es decir, ésta siempre admite prueba en contrario.

El problema para deducir su naturaleza -dice Devís E - Echandía- radica en la confusión que la Doctrina hace de indicio y presunción, ya que la presunción humana se basa en un indicio y éste constituye la prueba sobre la cuál se establece la presunción, en conclusión el indicio constituye un el elemento material, humano, físico, psíquico que constituye en sí mismo la prueba, y la presunción sea legal o humana constituyen reglas jurídicas o de experiencia que el juzgador sigue para valorar las demás prue-

bas, por tales motivos tampoco se le puede considerar como un medio de prueba "es algo externo a las partes y al juzgador". (77)

Entonces la presuncional no llega a constituir ni una -- prueba ni un medio de prueba, sino una regla o un proceso intelectual el cuál tiene como base o punto de partida uno o varios indicios para presumir un hecho verdadero o falso no comprobado plenamente a través de los demás medios de prueba.

En relación a las presunciones humanas, para que éstas - tengan plena validez es necesario que se originen en un hecho conocido o probado y no puede derivar de otra presunción (Art. 831 L.F.T.). Ya señalamos con anterioridad que las presunciones humanas y legales admiten prueba en contrario (Art. 833 L.F.T.), también -- quedó señalado que existen presunciones legales que no admiten -- prueba en contrario (accidente de trabajo señalado en los arts. -- 474 y 476 L.F.T.), a pesar de ésto, hay algunas que sí la admiten, un ejemplo es la norma establecida en el art. 21 de la ley citada mismo que señala "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe" (presunción legal), no obstante de existir la presun- - ción legal, surge la duda de si efectivamente tuvo o no lugar la - relación laboral, entonces dicha presunción admite prueba en con- - trario. V.gr. cuando el trabajador demanda la indemnización consti- - tucional por despido injustificado y el patrón niega la relación - de trabajo, el trabajador se ve obligado a probar la existencia de tal hecho, es decir, tiene la carga de la prueba, y para el caso - de probar dicha relación, ésta se tendrá por cierta dando existen- - cia además a los indicios de los cuales se desprende en determina- - do momento que las condiciones de trabajo hechas valer también son ciertas (presunción humana) salvo prueba en contrario, hechos que acreditará con los medios de prueba común.

(77) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 483.

El artículo 834 señala "Las partes al ofrecer la prueba -presuncional indicarán en que consiste y lo que se acredite con ella". Generalmente los litigantes al no poder determinar con exactitud en que consiste la prueba o con que otras se va a relacionar y de cuales se van a derivar los indicios (puesto que eso viene a reducir al desahogarse todas las pruebas ofrecidas) indican que la ofrecen atendiendo a todo aquello que beneficie a sus intereses. En tal virtud y siguiendo el criterio de los autores resulta innecesario ofrecer ésta prueba puesto que aún no se han desahogado todas las demás probanzas y en consecuencia no existen indicios que puedan determinar por adelantado las presunciones, por otra parte se ofrece o no, el juez estará obligado a realizar la valoración lógica para llegar a una conclusión y emitir su resolución.

7. INSTRUMENTAL.

El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo establece - "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio".

La instrumental tampoco puede ser considerada como una -- prueba, y en razón de que la Junta se encuentra obligada, al dictar el laudo, a tomar en consideración lo actuado por las partes, tampoco es prescindible que éstas la ofrezcan para que el juez la tome en consideración. Sin embargo, en la práctica vemos que los litigantes la ofrecen invariable y conjuntamente con las demás. Indicando una sugerencia al juez que de nada vale puesto que él la valorará - de acuerdo a lo actuado y probado por ambas partes y en su resolución dará a cada quien lo que le corresponde sea o no en beneficio de sus respectivos intereses. En conclusión la instrumental no llega a configurar una prueba sino un simple acto procesal.

V. VALORACION DE LAS PRUEBAS.

Una vez desahogadas todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, la Junta declarará cerrada la instrucción y -

turnará el expediente al periodo de alegatos, en el cuál las partes formularán sus respectivas conclusiones en relación a lo probado haciendo alusión a todas aquellas situaciones que los beneficien con objeto de que la autoridad al emitir su resolución las tome en cuenta, formulando las partes sus alegatos o en su caso renunciando a ello, el expediente se turnará a dictamen.

La autoridad para obtener un resultado satisfactorio al emitir el laudo, no sólo debe valorar las pruebas sino también interpretarlas ya que interpretar y valorar la prueba son dos operaciones que están íntimamente ligadas y que se complementan. El maestro Rafael de Pina señala que aunque a la interpretación de la prueba no se le ha dado la debida importancia, ésta es de gran significación y debe ser aplicada en todo campo del derecho y señala "La interpretación... no es una actividad intelectual encaminada únicamente a conocer el verdadero sentido de las normas jurídicas; es también una actividad intelectual dirigida a conocer la verdadera significación de los hechos y actos jurídicos, y su eficacia en el caso concreto..." (78) En tal virtud la interpretación consiste en establecer el significado de todos y cada uno de los hechos y actos recogidos en el juicio, y la valoración consiste en confrontar todos los hechos y actos realizados por las partes durante el juicio, los cuales son casi siempre contradictorios y establecer en que medida unos prevalecen sobre los otros, atendiendo además a la fuente de la que emanan.

1. SISTEMAS DE VALORACION DE LAS PRUEBAS.

Atendiendo al criterio sustentado por diversos autores, - la Doctrina reconoce tres sistemas de valoración de las pruebas los cuales son los siguientes:

(78) DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 199.

- a) El sistema de la prueba libre; es aquél que sigue el principio del Derecho Procesal Laboral "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fé guardada, y apreciando los hechos en conciencia" (Art. 841 L.F.T.) lo que significa que éste sistema concede al juez la facultad de apreciar las pruebas sin traba legal de ninguna índole sino basandose en la libertad de apreciación y máximas de experiencia que para su valoración se requiere.

En relación a éste artículo, la exposición de motivos de las Reformas Procesales de 1980 señala lo siguiente:

"La apreciación de la prueba "en conciencia" significa que al apreciarla no se haga con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de éste análisis que se ha formado en nuestro espíritu una --convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio"" (79)

- b) Sistema de la prueba legal o tasada; consiste en que el valor probatorio que se va a otorgar a todos y cada uno de los medios de prueba se encuentra expresamente regulada en la ley, y en tal caso el juez debe sujetarse a lo estrictamente señalado por ésta o la Jurisprudencia sea cual fuere su criterio personal. - En éste sistema el legislador proporciona al juez reglas fijas con carácter general y tiene que juzgar en atención a éstas sobre su admisión y fuerza probatoria.

(79) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. ob. cit. p. 103.

- c) Sistema mixto; es aquél que no obstante que la ley señala en que forma se van a valorar las pruebas, permite al juez cierta discrecionalidad para aplicar su criterio y valorarlas de acuerdo al convencimiento -- que éstas produzcan en su mente sin dejar de actuar -- conforme a lo establecido en la ley.

El sistema mixto, predominante en la actualidad, es el que inspira a la generalidad de los códigos procesales, es una combinación del sistema legal y del libre, el cuál tiende a resolver de acuerdo a la necesidad de justicia (sistema libre) así como a la certeza de los hechos (sistema legal).

A pesar de que el artículo 841 de la ley laboral señala que las Juntas de Conciliación y Arbitraje gozan de la facultad de dictar los laudos en conciencia, la realidad es que en nuestro derecho laboral el sistema predominante es el mixto. No obstante lo anterior, autores como Porras y López, Trueba Urbina y Jesús Castorena entre otros afirman que el sistema probatorio que utiliza nuestro derecho laboral es el de la libre apreciación de las pruebas, en donde el juzgador tiene plena libertad para valorarlas y emitir el laudo de acuerdo a la certeza que éstas hayan producido en su conciencia y sin sujetarse a las reglas establecidas en la ley.

Jesús Castorena afirma "no se sujetará la valoración de las pruebas a regla alguna..." (80) Por su parte Trueba Urbina señala "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fé guardada..." (81)

(80) CASTORENA, J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. ob. cit. p. 177.

(81) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 392.

Los mencionados autores se inclinan a la libre apreciación de las pruebas siguiendo el principio rector perteneciente al proceso laboral, en virtud de que el juzgador está facultado para emitir su laudo atendiendo a la equidad y a la verdad material, no siendo prescindibles los formulismos establecidos en la ley.

Por su parte el maestro Néstor de Buen* siguiendo a Cava^z Flores y a cuya opinión nos adherimos, señala que han aparecido limitaciones a esa supuesta libertad de valoración en razón de que la ley en diversos artículos, que a continuación mencionaremos como ejemplos, obliga al juez a someterse al criterio legal sobre valoración de las pruebas, siendo evidente que el sistema de la libre valoración de las pruebas no opera en su totalidad.

El artículo 789 señala que se tendrán por fictamente confeso al absolvente que no concurra a la audiencia respectiva el día y hora que para tal efecto se haya señalado, en éste caso como el absolvente no desahogó su confesional, el juez se debe sujetar a ésta regla, siendo imposible aplicar su criterio de valoración - al no poder analizar las posibles respuestas del absolvente, ya -- que el mismo no ocurrió a desahogarlas.

El artículo 792 establece "Se tendrá por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante".

El artículo 795 segundo párrafo prescribe "Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de -- los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fé en el juicio sin necesidad de legalización", en fin, ejemplos como éstos podemos encontrar muchos más en la ley, de lo que se desprende

* DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p.p. 398 y 399.

que existen casos en los que el juzgador al apreciar las pruebas y emitir su resolución está obligado a sujetarse a los criterios que sobre valoración de las pruebas establece la ley y no como lo señalan los seguidores de la libre apreciación de las pruebas. Por otra parte y para completar ésta opinión, el artículo 841 señala - "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los fundamentos legales en que se apoyen", es decir, se deben expresar las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, ya que de lo contrario se violarían las garantías individuales de los interesados, teniendo que recurrir al amparo a efecto de que la Junta dicte un nuevo laudo.

En conclusión, si tomamos en cuenta el contenido del artículo 841 nos daremos cuenta de que el sistema establecido en nuestra ley es el sistema mixto.

Algunos autores señalan como otro sistema de valoración a la Sana Crítica diferente del legal, del libre y del mixto. Ross Gámez* lo asimila al mixto y de Pina* al libre. La expresión Sana Crítica implica un exámen o juicio sincero y sin malicia, en algunas legislaciones Centro y Sudamericanas se alude a las reglas de la Sana Crítica en relación a la apreciación de los testigos y dictámenes pericial señalando que el juez debe ajustarse a la Sana Crítica para valorar el resultado de éstos medios de prueba. Sin embargo, el alcance y significación de ésta regla no se ha precisado ni en la Doctrina ni en la Jurisprudencia mexicana.

Señalamos que de Pina* identifica a ésta regla con la libre apreciación de las pruebas, pero no debe identificarse como un sistema probatorio autónomo sino como un elemento del cuál el juez

* ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p.p. 351 y 352.

* DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 204.

dispone para apreciar las pruebas cuando el legislador no lo sujeta a seguir las reglas del sistema legal. como se desprende del párrafo anterior, nuevamente nos encontramos frente al sistema mixto ya que el legislador al omitir alguna regla sobre valoración de las pruebas surge la posibilidad de que el juez aplique su criterio sin encontrarse constreñido a seguir las pautas legales. En tal virtud las reglas de la sana crítica pertenecen más bien al campo de la lógica que al derecho.

* DE FINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p. 205.

C U A R T O C A P I T U L O

LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

I. OBJETIVO.

La denominada "prueba en contrario" según lo afirma el maestro Rafael de Pina es "... la ofrecida por una de las partes - para desvirtuar la eficacia de la ofrecida por la parte adversaria para la demostración de cualquier hecho o acto afirmado por éste". (82)

Por nuestra parte consideramos que dicha figura no sólo sirve para destruir la eficacia de la prueba o pruebas ofrecidas - por la contraparte, sino que también entraña la posibilidad de desvirtuar los hechos alegados por el actor en su demanda, cuando no es posible hacerlo por el medio tradicional que es: la Audiencia - de Demanda y Excepciones.

Esta figura, aunque no expresamente, se encuentra contemplada en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, dicho artículo en su párrafo tercero establece "Si el demandado no concurre, (a la audiencia de demanda y excepciones) la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no -- era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son -- ciertos los hechos afirmados en la demanda".

La prueba en contrario surge cuando la parte demandada, no obstante estar notificada y emplazada a juicio en términos de ley, no comparece a la audiencia de demanda y excepciones y en con

(82) DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. México. 1980. p. 393.

secuencia se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, siendo ésta la ofrecida por la -- parte demandada con el objeto exclusivo de desvirtuar en forma total o parcial los hechos alegados por el actor en su escrito de demanda.

En virtud de que el demandado no opuso en su oportunidad las defensas y excepciones procedentes, debe comparecer a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas para tratar de destruir las acciones ejercitadas por el actor, a través de los medios tradicionales de prueba (Art. 776 L.F.T.) y manifestando que las ofrece en contrario, pues de no mencionar dicha frase la Junta desechará sus pruebas puesto que no se encuentran ofrecidas conforme a derecho, así mismo deben ir relacionadas con los hechos de la demanda, lo anterior lo confirmamos con la siguiente tesis:

PRUEBA, CONSIDERACION DE LAS.- Las pruebas rendidas en los juicios laborales solamente pueden ser tomadas en consideración en cuanto se relacionen con las acciones ejercitadas y las excepciones opuestas.

Amparo Directo 7665/57.- Consuelo Burgos Vda. de Motezuma.- 28 de Agosto de 1959.- 5 votos.- Ponente: - Arturo Martínez Adame.- 4ª Sala, Séptima Época, Vol. 125, 5ª Parte. p. 65.

En conclusión, la prueba en contrario constituye una oportunidad que se da al demandado para acreditar que los hechos -- que se han tenido por presuntivamente ciertos carecen de tal carácter y están muy distantes de la verdad considerada como legal, teniendo como objetivo principal destruir las aseveraciones vertidas por el actor en su escrito de demanda. En la ley no existe disposición alguna que obligue al demandado que ofrece la prueba en contrario, a manifestar el objeto de la misma, sin embargo, y para mayor seguridad es conveniente señalar qué se pretende acreditar con

dichas pruebas en contrario, evitando así el riesgo de que éstas - sean desechadas argumentando la Junta que son impertinentes por no estar relacionadas con los hechos de la demanda, de la misma forma no deben admitirse aquellas que tiendan a acreditar excepciones no opuestas en su oportunidad. En tal virtud, las pruebas que ofrezca el demandado deben limitarse a acreditar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda. V.gr. Para destruir parcialmente los hechos de la demanda en relación a que no existió el despido, los demandados pueden ofrecer como prueba en contrario documentos en los cuales conste que la persona, quien según el actor lo despidió en la fecha indicada ya no laboraba para ellos, o el día que alega se le despidió fue un día no laborable, o cualquier otra particularidad negativa que tienda a destruir los hechos de la demanda.

Una forma de enervar totalmente la acción del actor es - el caso en el que el demandado no comparece a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, ésta situación en lugar de perjudicarlo le beneficia y le evita pérdida de tiempo, pues si éste se presenta hasta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas presentando la renuncia y finiquito del trabajador, destruye de plano la acción ejercitada por éste quien aduce el despido injustificado en tal razón, si éstos documentos son auténticos en su contenido y firma, acreditará fehacientemente que el actor no fue despedido y se retiró voluntariamente de su trabajo, otorgándole de conformidad dichos documentos.

II. MARCO LEGISLATIVO DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.

Con antelación a la Ley Federal del trabajo de 1931, cuya competencia como su nombre lo indica es federal, existieron leyes locales en materia de trabajo, las cuales regulaban tanto el - aspecto objetivo como el subjetivo del Derecho del Trabajo. Entre éstas leyes encontramos algunas diferencias en cuanto al procedimiento a seguir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

1. LEYES LOCALES DE 1925.

En primer término haremos notar que en cada Estado existían dos tipos de Juntas de Conciliación y Arbitraje; la Junta Municipal, establecida en los Municipios del Estado, y la Junta Central ubicada en la capital de cada Estado. Cuando existía un conflicto entre trabajadores y patronos el negocio pasaba en primera instancia a la Junta Municipal, la cuál cumplía funciones de investigación y conciliación, para el caso de que la avenencia entre -- las partes no tuviera éxito o si el asunto afectaba a dos o más municipios, el expediente se remitía de oficio o a instancia de parte a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje para que tuviera lugar el período de arbitraje, en el cuál las partes eran nuevamente exhortadas a la conciliación y concluir así el asunto.

Si la avenencia entre las partes no era posible, se pasaba al procedimiento arbitral, y es aquí donde existen diferencias de procedimiento entre las diversas leyes estatales y muy especialmente por lo que se refiere a la prueba en contrario. A continuación haremos una breve semblanza del procedimiento establecido en cada una de éstas leyes locales y su particular regulación de la prueba en contrario.

En la mayoría de los Estados, una vez recibida la queja o demanda, verbal o por escrito, se citaba a las partes dentro de las 24 horas siguientes para designar a los miembros de la Junta y en caso de no comparecer, el Presidente de la misma los designaba. Una vez designados la Junta quedaba instalada iniciando el procedimiento el cuál constaba de dos o más períodos, entre los cuales estaba el de instrucción o investigación y el de conciliación.

En Estados como Querétaro, Colima y Michoacán el procedimiento ante la Junta Municipal constaba de tres períodos: investigación, conciliación y arbitraje.

El periodo de investigación constaba de dos sesiones o - audiencias, en las cuales las partes debían comparecer a expresar lo que a su derecho conviniera, en forma verbal o por escrito y -- produciendo las pruebas pertinentes, teniendo plena libertad para ello y sin sujetarse a formalismos procedimentales. Si alguna de - las partes no concurría a ninguna de éstas dos primeras sesiones, la Junta Municipal remitía el expediente a la Central para el arbi- traje. Si el faltista era el demandado, el asunto pasaba a la auto- ridad administrativa para que se le aplicara la pena correspondien- te que normalmente era de carácter pecuniario. Si ninguna de las - partes ocurría a las sesiones señaladas, la Junta Municipal se di- solvía y ninguna de las partes podía llevar el mismo asunto al co- nocimiento de una nueva Junta, equiparándose tal rebeldía a lo que hoy conocemos como desistimiento liso y llano de la acción, sin po- sibilidad de ejercitarla con posterioridad.

Concluidas las dos sesiones del periodo de investigación se citaba nuevamente a las partes con objeto de conciliarlas. En - éste periodo los miembros de la Junta Municipal intervenían propo- niendo a las partes soluciones conciliatorias conforme a la equi- dad y a la justicia. Para el caso de que las partes llegaran al ac-uerdo, éste se ejecutaba y el asunto se daba por concluido, en ca- so de incumplimiento, el Presidente de la Junta Municipal elevaba el asunto a la Central de Conciliación y Arbitraje para su resolu- ción por vía arbitral.

Si la conciliación no tenía éxito en la Junta Municipal o si el conflicto afectaba a dos o más municipios, el expediente - era remitido a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Es- tado para su tramitación arbitral. Una vez recibida la queja se da- ba un plazo, normalmente de 8 días al actor para que fundara su de- manda, durante esos 8 días el reclamante podía exponer por escrito todo lo que a su derecho conviniera y aportar las pruebas que con- siderara pertinentes. En el caso de que un conflicto fuera resuel- to por la vía arbitral, la Junta debía hacer la declaración y noti- ficación a las partes de que el asunto se resolvería por arbitraje

concediéndoles 5 días comunes para que expusieran verbalmente o por escrito lo que a su derecho conviniera, produciendo las pruebas convenientes para cada uno de ellos, una vez desahogadas las pruebas - el asunto pasaba a laudo. Como podemos darnos cuenta, en estas legislaciones no se encontraba regulada la prueba en contrario.

En Estados como Nayarit y Nuevo León el procedimiento arbitral ante la Junta Central constaba de 5 periodos:

- a) Investigación,
- b) Presentación de pruebas,
- c) Conciliación,
- d) Arbitraje, y
- e) Ejecución de laudo.

En Querétaro constaba de cuatro periodos:

- a) Comparecencia,
- b) Comprobación,
- c) Conciliación, y
- d) Arbitraje.

Prácticamente los tres primeros periodos de ambas clasificaciones se equiparaban al procedimiento seguido ante la Junta Municipal para allegarse de todos los medios y así las partes estar en posibilidades de fundar su acción o excepción según el caso.

En el periodo arbitral es donde podemos verificar si existía regulación de la prueba en contrario. En primer término pasaremos a señalar que Estados no regulaban siquiera la incomparecencia de las partes y en consecuencia tampoco estaba regulada la prueba - en contrario. Tales Estados son: Veracruz, Campeche, Tamaulipas, -- Chihuahua, Sinaloa, Nayarit, Nuevo León y Querétaro. En los Estados de Puebla y Chihuahua, cuando el demandado no comparecía a dar contestación a la demanda se le tenía como rebelde, condenándosele por lo tanto al pago de todo lo reclamado por el actor en su demanda, -

sin la posibilidad de ofrecer prueba en contrario puesto que no estaba contemplada en las legislaciones de dichos Estados.

Las legislaciones de los Estados de Yucatán, Durango, Tabasco, Aguascalientes y Guanajuato no regulaban el procedimiento - en periodos como los anteriores, es decir, cuando una queja se presentaba ante la Junta Municipal, en una sola etapa se recibían las manifestaciones y pruebas de las partes, exhortándolas en todo caso a la conciliación, si el actor no comparecía a ésta audiencia - perdía su derecho y se daba una constancia al demandado para su resguardo, si la conciliación no se lograba, los delegados se constituían en Junta de Arbitraje citándose a las partes a audiencia dentro de las 48 horas siguientes a la notificación, en ésta audiencia el demandado debía dar contestación a la demanda, pero si no comparecía se le tenía por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido negativo, si el actor pedía la apertura del periodo de pruebas, o el demandado en caso de estar presente, ésta se les concedía y cerrado el asunto pasaba a laudo.

En éstas legislaciones podemos darnos cuenta de la inequidad existente entre el trabajador y el patrón, pues al tenerse por contestada la demanda en sentido negativo por la incomparecencia del demandado, se dejaba en total estado de indefensión a la clase obrera, puesto que aunque ellos hicieran llegar sus quejas o demandas ante la autoridad, por el simple hecho de regular la negociación total de la demanda, el demandado tranquilamente hacía caso omiso a los citatorios y no tenía ningún problema al no comparecer puesto que no estaba obligado a probar las presuntas negaciones de los hechos de la demanda.

En la ley de Tabasco, una vez cerrado el periodo de demanda y excepciones existía la posibilidad, a criterio de las partes, de abrir el periodo probatorio, lo que nos hace pensar que en dicha legislación laboral se regulaba, aunque no expresamente, la prueba en contrario pero para uso exclusivo del actor ya que al te

nerse por contestada la demanda en sentido negativo (Art. 186 Ley laboral del Estado de Tabasco), si el actor lo solicitaba el asunto pasaba a prueba, es decir, ofrecía pruebas en contrario para -- desvirtuar la presunción de falsedad de los hechos contenidos en la demanda, en consecuencia y recordando la teoría de la distribución de la carga de la prueba entre las partes, el demandado, para evitar el riesgo de que el actor probara su acción podía, asimismo, ofrecer sus pruebas para desvirtuar las del actor.

Por otra parte, el Estado de Guanajuato sólo regulaba la incomparecencia del demandado a contestar la demanda y para el caso de que no lo hiciera se le tenía por contestada en sentido negativo sin la posibilidad de aportar pruebas, ya que como lo señala el artículo 29 de la ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato "Si una de las partes no concurre a la -- etapa de Conciliación, ni su representante, la Junta pronunciará -- su laudo sobre las reclamaciones que hubiere formulado la otra parte, teniendo como totalmente negadas estas por el otro interesado" y el artículo 30 señala que una vez establecida tal presunción, la Junta procederá a emitir el laudo correspondiente no contemplándose la posibilidad de que el actor pruebe la procedencia de su acción así como la veracidad de los hechos en que la funda, pues la ley es clara al determinar que una vez establecida la presunción, el asunto pasará a laudo, vedándose toda posibilidad de un periodo probatorio.

Por su parte, los Estados de Colima y Jalisco regulaban el procedimiento tanto en la Junta Municipal como en la Central en tres periodos respectivamente siendo los siguientes:

- a) Investigación,
- b) Conciliación, y
- c) Arbitraje.

En la primera etapa, el actor comparecía ante la Junta -

Municipal exponiendo verbalmente o por escrito lo que a su derecho conviniera, debiendo notificarse al demandado de la existencia de la queja, quedando así abierto el periodo de investigación; dentro de éste periodo las partes producían todas sus pruebas y alegaciones sin sujetarse a formulismos de procedimiento. Concluida la investigación se pasaba a la etapa conciliatoria en la cuál se exhortaba a las partes a un avenimiento proponiendo la Junta soluciones justas. Si la conciliación se lograba, dicho convenio se elevaba a la categoría de laudo surtiendo todos sus efectos, cumplimentado éste se daba por concluido el juicio. Si el avenimiento fracasaba se pasaba al arbitraje, lo cuál se notificaba a las partes, éstas podían comparecer por sí o por apoderado con simple carta poder -- sin importar la cuantía del negocio. Si del conflicto se desprendía que éste afectaba a dos o más municipios, el Presidente de la Junta Municipal remitía el expediente a la Junta Central, una vez que la Central recibía el expediente lo notificaba a las partes haciéndoles saber que tenían 8 días para rendir sus pruebas y alegar lo que a su derecho conviniera.

Si el demandado no comparecía a contestar la demanda o por cualquier medio manifestaba su negativa de someterse a decisiones de la Junta, se presumían como ciertos los hechos en que el actor fundaba su reclamación y se resolvía condenándolo a la rescisión del contrato, al pago de lo reclamado así como al pago de daños y perjuicios equivalente a tres meses de salarios. Como podemos ver, dichas leyes regulaban la incomparecencia del demandado a la etapa de demanda y excepciones teniéndose por presuntivamente ciertos los hechos de la demanda, sin embargo, no se encontraba regulada la prueba en contrario para destruir dicha presunción, existiendo únicamente las sanciones ya señaladas.

Las legislaciones de los Estados de Zacatecas y Coahuila también regulaban la incomparecencia del demandado a contestar la demanda teniéndose como ciertos los hechos de la misma cuya sanción era el pago de multas, tampoco se encontraba regulada la prueba

ba en contrario.

La ley del trabajo del Estado de Jalisco establecía como sanción ante la incomparecencia del demandado a la audiencia inicial:

1. La presunción de ser ciertos los hechos en que se fundaba la reclamación, si por cualquier otro medio no manifestaba su negativa de someterse a las decisiones de la Junta;
2. La rescisión del contrato de trabajo;
3. El pago total de la reclamación; y
4. El pago de daños y perjuicios equivalente a tres meses de salarios.

Si el actor no comparecía a la audiencia o no aceptaba someterse a la resolución pronunciada por la Junta, se le condenaba a la rescisión del trabajo.

Los Estados que regulaban la "prueba en contrario" eran: Hidalgo, Oaxaca y el Distrito Federal, los cuales analizaremos a continuación.

La Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional correspondiente al Estado de Hidalgo regulaba el procedimiento laboral de la siguiente forma: Si el día de la audiencia no comparecía el actor o iba mal representado, la Junta tenía por reproducida su demanda en conciliación y el demandado procedía a exponer su contestación. Para el caso de que el demandado no compareciera a contestar la demanda, a petición del actor se le citaba nuevamente dentro de las 24 horas siguientes. Si el demandado por segunda ocasión no comparecía, salvo que se tratara de causa grave, o resultaba mal representado, se tenía por contestada la demanda en sentido

afirmativo, salvo prueba en contrario (Art. 305 Ley del trabajo del Estado de Hidalgo).

Como podemos darnos cuenta en ésta ley ya se encontraba regulada la prueba en contrario en forma casi similar a las leyes de 1931, 1970 y las Reformas Procesales de 1980. De igual forma, el demandado al contestar la demanda debía hacerlo refiriéndose a todos y cada uno de los hechos de la misma, ya sea afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore siempre que no fueren propios y haciendo referencia a ellos según como crea que sucedieron, pudiendo, desde luego, adicionar nuevos hechos y se tendrán por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia.

La ley del trabajo del Estado de Oaxaca establecía en su artículo 199 que el día de la audiencia debían comparecer actor y demandado por sí o por apoderado, para que expresaran lo que a sus intereses conviniera. La Junta en dicha audiencia procuraría un avenimiento entre las partes, si ésto no era posible se citaba a las partes dentro de los tres días siguientes para que rindieran sus pruebas, hecho ésto el Presidente de la Junta emitía su resolución para que la parte lesionada pidiera que el asunto se turnara a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje. Una vez que el asunto estaba en conocimiento de la Junta Central se citaba a las partes notificándoles que tendrían lugar el período de arbitraje. En ésta audiencia se intentaba una nueva conciliación, recibiendo en dicha audiencia las pruebas de las partes, si el conflicto llegaba a solucionarse a través de la conciliación, el convenio producía los efectos de un laudo.

Si la conciliación no era posible, el actor debía formular su demanda y el demandado producir su contestación, si el demandado no se presentaba a ésta audiencia, se le citaba a petición del actor, por segunda ocasión, si no comparecía, salvo que se tratara de causa grave o si iba mal representado, se le consideraba rebelde y los efectos eran los siguientes:

Por lo que toca al patrón:

- a) Se tenía por concluido el contrato de trabajo.
- b) Indemnizar al actor o trabajador con tres meses de salarios.
- c) Se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.
- d) No se le admitía la interposición de excepción alguna.
- e) Si el cese del trabajador era en contra de su voluntad, debía pagar además de la indemnización constitucional, los salarios caídos desde la fecha del despido hasta la cumplimentación del laudo.

Concluida la audiencia inicial, la Junta citaba a las -- partes dentro de las 48 horas siguientes para que rindieran sus -- pruebas y alegatos. En ésta audiencia cada una de las partes podía rendir documentos, testigos, peritos y todos los elementos necesarios para acreditar sus acciones, defensas y excepciones respectivamente. Desahogadas todas las pruebas y oyendo a las partes, se -- pronunciaba la resolución dentro de las 24 horas siguientes. De to da ésta compilación de leyes laborales de 1925, la que regulaba en forma más detallada el proceso laboral, era la ley reglamentaria -- de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, dicho proceso se contemplaba en forma similar al proceso actual, -- el cuál era el siguiente:

Presentada una reclamación, el Presidente de la Junta -- convocaba a sus miembros y citaba a las partes a un avenimiento -- dentro de las 48 horas siguientes de presentada la reclamación. A dicha audiencia las partes podían ocurrir personalmente o por apoderado para expresar verbalmente lo que a sus intereses conviniera. Si el asunto se conciliaba se tenía por concluido el conflicto, en caso contrario la Junta Municipal citaba de nueva cuenta a las partes al tercer día para que rindieran sus pruebas, una vez rendidas, la Junta emitía su opinión como amigable componedor notificándolo a las partes para que manifestaran si aceptaban o no. Si el deman-

dado no comparecía a la audiencia de conciliación se le tenía por inconforme con todo arreglo y se recibía a prueba la reclamación, si el actor así lo solicitaba, señalándose día y hora para su recepción, rendidas las pruebas la Junta emitía su opinión.

Si la conciliación fracasaba, la Junta Municipal a instancia de parte remitía el expediente a la Junta Central, notificándole a las partes que el asunto pasaba al periodo de arbitraje y que tenían tres días comunes para producir su demanda, oponer - sus defensas y excepciones, rendir pruebas y alegar lo que a su - derecho conviniera.

Si el actor no se presentaba o resultaba mal representado se tenía por reproducida su demanda formulada en conciliación, y el demandado procedía a oponer sus defensas y excepciones.

Si al ser llamado el demandado a contestar la demanda, éste no se encontraba, a petición del actor se le citaba nuevamente para que compareciera dentro de las 24 horas siguientes. Si no comparecía, salvo que hubiera causa grave o si resultaba mal representado, se tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, para que la Junta fijara la responsabilidad que resultara del juicio (Art. 78 del Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el D.F.). Si ninguna de las partes comparecía se expediría una nueva cita a petición del actor, lo mismo sucedía si de autos aparecía que el demandado no fue notificado debidamente.

Si el día de la audiencia ambas partes se encontraban presentes, exponía el actor su demanda y el demandado su contestación "... debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos, expresando los que ignore siempre que no fueren propios, o refiriéndose a ellos como crea - que hayan tenido lugar, pudiendo adicionarse los que juzgue convenientes, se tendrán por admitidos todos los hechos sobre los que explícitamente el demandado no haya suscitado controversia, con-

tradiendolos o negandolos o refiriendolos en forma distinta" (Art. 80 Regl. J.C.A. en el D.F.).

Terminada la audiencia, si las partes lo pedían o la Junta lo estimaba necesario, se les citaba a una audiencia para que rindieran sus pruebas y alegaran sobre las mismas. Desahogadas éstas la -- Junta procedía a emitir su laudo después de oír a las partes en sus alegatos.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

A partir de éste año la materia laboral quedó regulada por una ley federal aplicable en todo el territorio mexicano dejando así al margen las diversas leyes locales que regían en los Estados de la República Mexicana.

El procedimiento laboral que contemplaba la ley de 1931 -- contenía variantes en relación a la ley actual en lo referente al desarrollo de la primera audiencia. En primer término tenemos que la -- primera audiencia del proceso estaba constituida por dos etapas: la de Conciliación y la de Demanda y Excepciones; por su parte la ley -- actual contemplaba tres etapas en una misma audiencia, que son la de Conciliación, Demanda y Excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

El artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía que el día de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones debían comparecer trabajador y patrón en forma personal o por medio de representante legal debidamente autorizado, teniendo lugar en primer término la audiencia conciliatoria, en ésta audiencia el -- actor empezaba exponiendo su demanda, manifestando sus peticiones y los fundamentos en que se basaba para ello, hecho lo anterior, el -- mandado procedía a dar su contestación pudiendo exhibir los justificantes en que fundaba sus excepciones. Después de contestar la demanda las partes podían replicar y contrarreplicar si así lo deseaban --

(Art. 512 L.F.T. 1931). Si por ellos mismos no conseguían conciliar se la Junta intervenía para proponerles soluciones y así terminar - el conflicto.

Si no llegaban a conciliarse la Junta declaraba cerrada - la etapa de conciliación, haciéndoles saber a las partes que el asunto pasaba al arbitraje debiendo preparar su demanda así como su respectiva contestación (Art. 513 L.F.T. 1931). Si el actor no comparecía a la audiencia de ley o resultaba mal representado se le tenía por inconforme con todo arreglo y por reproducido su escrito en vía de demanda, procediendo el demandado a formular su contestación (Art. 514 L.F.T. 1931).

En el artículo 515 de la citada ley existe una notable diferencia en relación a la actual, ya que si el demandado no comparecía a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se señalaba nueva fecha para que tuviera lugar la etapa de demanda y excepciones apercibiendo al demandado que en caso de no comparecer por - segunda ocasión se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo, situación no contemplada en la ley actual según lo establece el artículo 879 de las Reformas Procesales de 1980, puesto -- que una vez notificado el demandado conforme a derecho y transcurridos los 10 días posteriores a la notificación, si éste no comparece se le tiene por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, no dándole una segunda oportunidad para que conteste la demanda.

En lo relativo a la incomparecencia del actor a la primera audiencia, subsisten los mismos efectos de la ley de 1931 y las Reformas Procesales de 1980, ya que se tiene por reproducido su escrito inicial en vía de demanda.

Remitiéndonos a la ley de 1931, si a la segunda audiencia tampoco comparecía el demandado se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (Art. 517 L.F.T 1931).

Según señala Luis Muñoz cuando el demandado no se presentaba a la audiencia de demanda y excepciones, y en ella el actor ampliaba su reclamación, no procedía que se citara nuevamente a las partes, pues el demandado tenía ocasión, mediante la aportación de pruebas, de destruir los extremos ampliados por el actor.

En nuestra opinión, y dada la práctica y lo establecido por la misma ley de 1931, ésta situación podría ser contraproducente para el demandado, al no tener conocimiento de los nuevos hechos o modificaciones a la demanda inicial, y en consecuencia no contar con todos los elementos necesarios para desvirtuar tales hechos, dicha práctica se asemeja a la actual en donde el demandado no tiene una segunda oportunidad para contestar la demanda, tal como lo contemplaba la ley de 1931. Sin embargo, si el demandado no comparecía a la segunda cita y en consecuencia no oponía sus defensas y excepciones perdía su oportunidad de hacerlo, pues la preclusión de éste período procesal determinaba su clausura definitiva, siendo así su única alternativa la prueba en contrario.

En relación a esto la Suprema Corte de Justicia consideró que si no comparecía el actor, no debía conceptuarse abandonada la acción, sino que el procedimiento debía continuar, que no existía caducidad de la instancia, y que, por lo tanto, si el actor no comparecía se tendría por reproducida la demanda y si por el contrario no comparecía el demandado, se le tendría por contestados afirmativamente los hechos citados en la demanda.

Si ambas partes comparecían a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, el actor procedía a exponer su demanda y el demandado a contestarla oponiendo las excepciones y defensas pertinentes refiriéndose a todos y cada uno de ellos afirmando los o negándolos, expresando los que ignore siempre que no sean propios o refiriéndose a los hechos como crea que han tenido lugar y adicionando los que considere convenientes (Art. 518 L.F.T. 1931)

Cuando había reconvencción, ésta debía contestarse en la

misma forma que la demanda inicial, abriéndose para tal caso un período conciliatorio, en cuanto a éste precepto, podemos darnos - cuenta que existe discordancia con lo previsto por las reformas -- procesales de 1980, puesto que cuando hay reconvencción, el actor - puede contestarla en ese momento o bien solicitar término para hacerlo y sin que exista un período previo de conciliación, a menos - que las partes así lo decidan, pues la ley aunque no lo prescribe expresamente tampoco lo prohíbe.

Si las partes no estaban conformes con los hechos o es-- tándolo se hubieren alegados otros en contrario, la Junta pasaba - el asunto a prueba, también pasaba a éste periodo si las partes -- así lo pedían o si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo (Art. 521 L.F.T. 1931). Dicha ley al igual que la regulación actual no señala como deben ofrecerse las pruebas en contrario, únicamente señala que para el caso de incomparecencia - del demandado a la audiencia de demanda y excepciones, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en -- contrario. Las partes al ofrecer las pruebas debían referirse a -- los hechos controvertidos, una vez ofrecidas, la Junta, por mayo-- ría de votos decidía que pruebas se admitían y cuales se desecha-- ban. Concluida ésta etapa ya no se admitían más probanzas a menos que se refirieran a hechos supervenientes o aquellas que tuvieran como finalidad probar la tacha de testigos (Art. 522 L.F.T. 1931).

Después de desahogadas todas las pruebas ofrecidas por - las partes y habiendo oído sus alegatos, el asunto pasaba a laudo y su respectiva ejecución en caso de que éste resultara condenato-- rio.

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Al igual que la ley de 1931, una vez que la Junta de Con-- ciliación y Arbitraje conocía de una queja, el Pleno o la Junta Es-- pecial procedían a señalar día y hora para la celebración de la au-- diencia de conciliación, demanda y excepciones, dentro de los 10 -

días siguientes a la recepción de la demanda, apercibiendo al demandado que de no concurrir a dicha audiencia se tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

El artículo 754 de la ley de 1970 determina las consecuencias de la inasistencia de las partes a la audiencia, si no concurría el actor se le tenía por inconforme con todo arreglo y por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurría el demandado, se daba por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

En relación con ésta disposición, el mismo precepto determina el concepto y objetivo de la prueba en contrario, señalando que el demandado sólo podrá referirse a que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones se celebraba de la siguiente manera:

1. La Junta exhortaba a las partes a que se conciliaran. El Auxiliar y demás representantes podían hacer proposiciones para la solución del conflicto.
2. Si las partes se conciliaban se tenía por concluido el conflicto, y el convenio producía todos los efectos de un laudo.
3. Si no era posible un convenio se declaraba cerrado el periodo de conciliación y se abría el de demanda y excepciones.
4. El actor procedía a exponer su demanda, si ejercía nuevas o distintas acciones, la Junta señalaba nueva

fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y en ésta segunda audiencia el actor ya no podía ejercitar nuevas acciones.

5. Posteriormente, el demandado producía su contestación oponiendo las defensas y excepciones refiriéndose a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore, pudiendo adicionar nuevos hechos, si no hacía referencia a algunos de los hechos se le tenían por admitidos, y en virtud de no haber controversia no se le admitía prueba - en contrario.

La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas tenía lugar en diversas etapas, para lo cuál una vez concluida la de demanda y excepciones, se señalaba una nueva fecha para que la misma tuviera lugar, una vez admitidas y desahogadas todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes y habiendo formulado sus alegatos el expediente se turnaba a dictamen.

4. REFORMAS PROCESALES DE 1980.

El procedimiento laboral seguido por la Reforma Procesal de 1980 contempla algunas variantes en relación con las leyes anteriores, que si bien es cierto son de gran importancia, omitiremos - hacer el análisis de cada una de ellas ocupándonos únicamente de estudiar el tema central que nos ocupa que es "la prueba en contrario"

Esta figura, como ya se mencionó con anterioridad, se encuentra contemplada en el artículo 879 de la ley del trabajo actual el cuál señala "Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá - por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor - no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

La prueba en contrario más que una sanción para el demandado constituye una fórmula bondadosa para éste, rompiendo el principio de la paridad procesal, además de que ésta figura comprende la posibilidad de oponer las defensas y excepciones que no se hicieron valer en el momento procesal oportuno. V.gr. al manifestar el demandado que no existió el despido se está oponiendo la clásica excepción de *sine actione agis*.

De lo anterior se desprende que no obstante la incomparecencia del demandado a la etapa de Demanda y Excepciones la ley le da la oportunidad, mediante ésta figura jurídica, de oponer las defensas y excepciones que no hizo valer en su oportunidad. Lo mismo sucede cuando el patrón trata de demostrar que no son ciertos los hechos de la demanda, pues la única diferencia existente entre la etapa de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas para tratar de demostrar que no son ciertos los hechos de la demanda es, que en ésta última etapa a través de las pruebas de be desvirtuar lo alegado por el actor manifestando que tales pruebas las ofrece "en contrario"; así mismo debe señalarse paso a paso qué es lo que pretende acreditar con sus pruebas, pero a fin de cuentas podemos constatar que el legislador dio la oportunidad al demandado de ejercitar sus excepciones y defensas cuando su derecho para hacerlo ha precluido.

Por otra parte, el legislador ha admitido que en una etapa procesal diversa el demandado puede ofrecer la reinstalación al trabajador cuando tampoco es el momento procesal para hacerlo y todo esto con objeto de crear convicción ante la Junta de que no existió el despido y que está dispuesto a aceptarlo nuevamente en su trabajo y bajo las mismas condiciones. No obstante lo anterior, hay que tomar en consideración que ésta figura también constituye una defensa para el patrón cuando es demandado por supuestos trabajadores que han hecho del proceso laboral su *modus vivendi*.

Del análisis de éstas tres leyes podemos concluir que to

das ellas contemplan los mismos efectos para el caso de incomparecencia de las partes a la audiencia de ley, si el actor no comparecía a la etapa de conciliación, demanda y excepciones se le tiene por inconforme con todo arreglo y por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no comparecía a ésta etapa, se tiene por contestada la demanda en sentido -- afirmativo, cuya única opción era y sigue siendo "la prueba en contrario", para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, - que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Respecto de ésta disposición y trasladándonos al principio de paridad procesal, no podríamos considerar que el demandado ha quedado en estado de indefensión puesto que si de autos se desprende que ha sido notificado y emplazado a juicio conforme a derecho, y por su negligencia no concurre a la audiencia respectiva, - éste debe ser sancionado por su contumacia.

Haciendo una comparación entre el procedimiento seguido por las leyes anteriores y la Reforma Procesal de 1980, nos daremos cuenta que en las leyes anteriores, el demandado contaba con algunas ventajas, pues en la ley de 1931, si el demandado no comparecía a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se volvía a señalar nueva fecha, es decir, se le daba una nueva oportunidad, así mismo en ambas leyes el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas se llevaba a cabo en fechas diversas a la de demanda y excepciones, por lo que el demandado tenía la ventaja de conocer las actuaciones del actor y preparar debidamente las pruebas - que ofrecería en contrario. En cambio bajo la regulación actual se eximen éstas prerrogativas, ya que dicha audiencia inicial comprende de las etapas de conciliación, demanda y excepciones en una misma fecha, por lo que el demandado sólo podrá rendir las pruebas con las que cuente en ese momento sin la posibilidad de aportar mejores elementos de prueba en caso de que pudiera contar con ellos.

Claro está que si el patrón tiene en su poder la renun--

cia debidamente firmada por el trabajador bien puede evitarse la molestia de comparecer a las primeras dos etapas y en la etapa de - - ofrecimiento y admisión de pruebas ofrecer como prueba en contrario dicho documento, manifestando que no existió el despido y con lo -- cuál acreditará que éste no se efectuó puesto que renunció voluntariamente a su trabajo, en consecuencia el laudo será absolutorio para el demandado. Consideramos que éste es el único caso en que un - demandado, sin riesgo alguno podría dejar de comparecer a demanda y excepciones y hacer uso de la "prueba en contrario".

III. REQUISITOS DE PROCEDENCIA DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.

La prueba en contrario procede en cuatro hipótesis:

- a) Cuando la parte demandada no comparece a la audiencia de demanda y excepciones;
- b) Que habiendo asistido a dicha audiencia, el demandado esté mal representado;
- c) Cuando el demandado interpone en la audiencia respectiva el incidente de incompetencia; y
- d) Cuando ambas partes, una vez ofrecidas y objetadas sus pruebas respectivamente, ofrecen contraprueba o prueba en contrario para destruir alguna de las ya ofrecidas.

El párrafo tercero del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo señala que si el demandado no comparece a la audiencia de - demanda y excepciones se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, pudiendo acreditar en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas que el actor no era trabajador o patrón, que no - existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda a través de la denominada "prueba en contrario".

Por lo que respecta al actor y dando lectura al párrafo segundo del artículo mencionado con anterioridad, podremos darnos cuenta que su incomparecencia a la audiencia respectiva no trae -- consecuencias tan importantes como para el demandado, puesto que -- si aquél no asiste se tendrá por resproducido su escrito inicial -- en vía de demanda.

El segundo supuesto se refiere al hecho de que el demandado no esté representado conforme a lo establecido por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea porque no comparezca el representante legal de la empresa o que habiendo comparecido no presente el instrumento jurídico para acreditar su personalidad, o bien que no se presente alguno de los codemandados físicos, pues -- de la ley se desprende (Art. 874 L.F.T.) que la comparecencia física de todos los codemandados es necesaria para la celebración de -- la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y los mismos -- deben estar facultados para obligarse y comprometer a sus representantes, en caso de que se trate de persona moral, y para el caso de que dichos codemandados no comparezcan aún estando notificados en términos de ley, se les tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo respecto de los rebeldes.

En efecto, la falta de personalidad de quien se ostenta como representante legal o apoderado de una persona física o moral trae como consecuencia que no se le permita comparecer a la audiencia inicial, por lo tanto viene la pérdida del derecho para contestar la demanda.

El tercer supuesto se refiere a que se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo cuando el demandado oponga -- la excepción de incompetencia ante la Junta que está conociendo -- del asunto, pues dicho incidente no exime al demandado de la obligación de contestarla ya que si la Junta se declara competente, -- aquél habrá perdido su derecho para dar contestación a la demanda y en tal virtud se le tendrán por presuntivamente ciertos los hechos alegados por el actor tal como lo prescribe la fracción IV --

del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

El cuarto supuesto se refiere a que una vez ofrecidas las pruebas de las partes, ambas proceden a objetarlas y ofrecer contra prueba para destruir las de su contraria. En la práctica es muy común que si una de las partes ofrece documentos, la contraparte con objeto de destruir su eficacia y valor probatorio ofrecerá como contrapueba la Pericial Caligráfica y Grafoscópica para que el perito determine si el documento es auténtico tanto en su contenido como - en la firma del supuesto suscriptor.

IV. EFECTOS JURIDICOS DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.

Los efectos de la prueba en contrario son que se declaren nugatorios los hechos alegados por el actor, ya que su objetivo es tratar de acreditar la falsedad de los hechos de la demanda, así como la improcedencia de las acciones ejercitadas y en consecuencia - se absuelva al demandado de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el actor, lo anterior lo confirmamos con la siguiente tesis:

PRUEBAS DEL DEMANDADO NO COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES. EFECTOS.- Es indudable que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje se abstienen de analizar las pruebas en contrario rendidas por la parte que no tuvo la carga de probar no incurrir en violación de garantías, si la contraparte no logró probar el hecho a que lo obligó la debida distribución de las cargas probatorias. Sin embargo, la falta de examen de tales pruebas en contrario deviene inconstitucionalmente en la hipótesis de que las referidas Juntas estimen que la parte que soportó dichas cargas demostró con sus probanzas los hechos que se le obligó a

probar, ya que, precisamente la prueba en contrario tiende a demostrar la falsedad de tales hechos.

Amparo Directo 922/76. Antonio Caballero Ramírez. 26 de enero de 1977. Primer Tribunal Colegiado. - Ponente: José Martínez Delgado. Secretario: Rafael Saavedra Segura. Segunda sección. Tesis 18 p. 284.

Para que las pruebas rendidas en contrario produzcan los efectos deseados por su oferente, es necesario que las mismas tien dan a acreditar los supuestos establecidos en el artículo 879 de la ley laboral, es decir, "que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la de manda", y no aquellas tendientes a demostrar defensas y excepcio- nes que no se hicieron valer en su oportunidad, lo anterior lo con firmamos con las siguientes tesis jurisprudenciales:

PRUEBAS DEL DEMANDADO NO COMPARECIENTE A LA AU DIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES. Al no concurrir la demandada a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, se le debe tener por contestada la demanda en sentido afii mativo, salvo prueba en contrario, y en tales - condiciones, las pruebas ofrecidas por la deman dada sólo tenderán a acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, -- tal como lo dispone la ley de la materia; por - consiguiente, si las pruebas de la demandada, - se refieren a que el trabajador fue despedido - de su trabajo por faltar injustificadamente al mismo en más de tres ocasiones dentro del térmi no de treinta días, la Junta no tiene porque -- ocuparse de tales pruebas, ya que las mismas só lo tienen por objeto probar una excepción que

no fue opuesta.

Amparo Directo 4202/83. Secretaría de Turismo.
8 de agosto de 1984. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Séptima Epoca, Vols. 187-192
Quinta Parte. p. 48.

PRUEBAS DEL DEMANDADO NO COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES. Cuando la demanda formulada por despido se tiene por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, en virtud de la incomparecencia del demandado a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, puede ofrecer estas pruebas de conformidad con lo dispuesto por el artículo 755 (879) de la Ley Federal -- del Trabajo, para demostrar la inexactitud de tal despido, pero si en vez de dichas pruebas ofrece otras cuyo objeto es el de demostrar alguna causal rescisoria, tal ofrecimiento no -- puede surtir efecto alguno, puesto que además de quedar el actor en estado de indefensión, -- el demandado que no compareció a la audiencia de demanda y excepciones adquiriría una situación procesal privilegiada dado que sin haber opuesto excepciones respecto de la rescisión -- de la relación laboral, quedaría en posibilidad de ofrecer pruebas sobre una causal no invocada en el momento procesal oportuno.

Amparo Directo 6405/78. Trinidad Méndez López. 19 de Febrero de 1979. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Séptima Epoca. Vols. 121-126, Quinta Parte. p. 68.

Lo anterior ya se mencionó en párrafos anteriores, pues

el demandado adquiere una situación procesal privilegiada si la -- Junta admitiera aquellas pruebas tendientes a demostrar excepciones y defensas que no se hicieron valer en su oportunidad, rompiendo con el principio de paridad procesal entre las partes.

DEMANDA QUE SE TUVO POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO, PRUEBAS QUE PUEDEN RENDIRSE TRATAN DOSE DE.- Si se tuvo por contestada en sentido afirmativo la demanda laboral, dado que el patrón no compareció a contestarla y éste rinde pruebas para acreditar que los actores eran -- trabajadores eventuales, como esto constituye una excepción no opuesta, tales pruebas no deben tomarse en consideración, pues sólo puede rendir las que tuvieran por objeto acreditar -- que no existió vínculo contractual o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda.

Amparo Directo 7793/64. Felipe Fuentes Ruiz. 19 de Julio de 1965. 5 votos. Ponente: Guzmán Neyra Alfonso. Secretario: Lic. Cabrera. Sexta Epoca. Cuarta -- Sala. Vol. LXXVI. p. 16.

V. NATURALEZA JURIDICA DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.

Gramaticalmente "prueba" es evidenciar algo para tratar de enervar un hecho afirmado o alegado por la contraparte en un -- juicio. Por tanto, la naturaleza jurídica de la prueba en contrario es obviamente probar en contrario, ya sea total o parcialmente, que lo afirmado por el actor en su escrito de demanda es falso, que no existió el despido o que no era su trabajador.,

La parte demandada al ofrecer prueba en contrario podrá hacer uso de todos los medios de prueba permitidos por la ley (-- Art. 776 L.F.T.) debiendo especificar que es lo que pretende acre

ditar con cada una de ellas, y aunque la ley laboral no prescribe en precepto alguno dicha obligación, si es recomendable hacerlo para evitar que las mismas sean desestimadas por la Junta competente. Lo anterior lo confirmamos con la siguiente tesis:

PRUEBAS EN CONTRARIO QUE PUEDE RENDIR LA PARTE DEMANDADA CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA LABORAL EN SENTIDO AFIRMATIVO.- -
 Aún cuando las pruebas que pueda rendir la parte demandada en un juicio laboral en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo conforme al artículo 754 (879) de la L.F.T., no debe referirse a excepciones que no se hicieron valer en su oportunidad en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones de acuerdo con lo que establece la fracción V del artículo 754 (878-IV) de esa ley, en razón de que sería nugatoria la sanción que se impone al rebelde por su falta de contestación, el artículo 754 (879) del citado ordenamiento y a la vez el actor sería puesto en estado de indefensión para preparar sus pruebas y para impugnar las rendidas por la contraria, lo cual propiciaría el surgimiento de una situación antijurídica en favor del contumaz y en perjuicio de quien no fue el causante de ese procedimiento excepcional, sin embargo, con arreglo en el artículo 755 (879) de la Ley de la materia, la parte demandada si puede ofrecer pruebas en contrario para el solo efecto de demostrar que el actor no era su trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, en consecuencia, en los casos en que se tenga por contestada en sentido --

afirmativo una demanda laboral en la que se asegure que el trabajador fué despedido injustificadamente, la parte demandada puede rendir pruebas para fundar cualquiera de esas taxactivas - finalidades que la ley especifica, puesto que - propiamente no constituyen excepciones por no - ser hechos generadores de derechos distintos -- que controviertan los de la demanda. No puede - ser óbice tampoco, la consideración del quejoso de que al no expresar la parte demandada la intención u objetivo de sus pruebas ofrecidas, no debieron ser aceptadas, pues aparte de que la - sociedad mercantil demandada si manifestó que - sus pruebas las ofreció para el solo efecto de acreditar que el actor no era trabajador suyo, ningún precepto de la Ley Federal del Trabajo dice que si no se hace relación de las pruebas ofrecidas, en forma precisa, con los extremos - que indica el artículo 755 (879) de la propia - ley deban ser desechadas.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación --
II-1988. México 1917-1988. Quinta Parte. Cuarta Sa
1a.

No obstante que como se desprende de la tesis anteriormente citada, la ley de la materia no obliga en ningún precepto - de la misma a que el demandado haga una relación precisa de las - pruebas ofrecidas en contrario con los hechos de la demanda que - pretende desvirtuar, en la práctica ocurre que si no se determina el objeto de las mismas éstas le son desechadas por impertinentes, en éste sentido existe un criterio de gobierno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal que establece -- que debe precisarse el objeto de la prueba en contrario, dicho --

criterio establece lo siguiente:

PRUEBAS EN CONTRARIO, LA PARTE DEMANDADA AL HACER SU OFRECIMIENTO, DEBE CUIDAR DE PRECISAR EL OBJETO DE LA.- El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, señala en su párrafo tercero los diversos objetivos para los cuales el demandado a quien se le hubiere tenido por con testada la demanda en sentido afirmativo, puede proponer pruebas tendientes a destruir esa presunción juris tantum. Siendo tres las posibilidades: falta de relación laboral, existencia del despido o incertidumbre de los hechos afirmados en la demanda, toca al demandado ofe rente cuidar de precisar el objetivo en torno al que pretende se le reciban las pruebas en contrario. Sin esa precisión, que no es otra cosa que una estricta relación probatoria, la Junta, en opinión de la representación de Gobierno ha de desechar el ofrecimiento, pues de otra manera la contraria quedaría en estado de indefensión y el propio tribunal carecería de un punto de referencia para decretar la admisión y para regular el desahogo.

Criterio de Gobierno No. 8 de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. Publicado el 31 de Marzo de 1987 en el boletín laboral de dicha Junta.

VI. CRITERIOS SUSTENTADOS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO Y JUZGADOS DE DISTRITO.

Los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en rela-

ción con los juicios laborales en los que el demandado no comparece a contestar la demanda y por lo tanto la misma se tiene por contestada en sentido afirmativo, es siempre bajo la salvedad de la "prueba en contrario" de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

De los términos en que está concebido el artículo 879 de la mencionada ley, se desprende que la falta de contestación de la demanda implica la confesión de ésta, a menos que se rinda la prueba en contrario para desvirtuar dicha presunción. Esto es, que no obstante tener al demandado conforme con todas las manifestaciones vertidas por el actor en su escrito de demanda, aquél en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas puede enervar las pretensiones y hechos invocados por el demandante.

Al respecto, debemos tomar en consideración que en el sistema establecido en nuestra Ley Federal del Trabajo, el hecho de que el demandado no conteste la demanda, no origina la consecuencia de que la acción ejercitada se estime procedente ya que existe la posibilidad de que aún teniendo por ciertos los hechos en que se funda, la misma tenga que desestimarse por no estar apoyada en disposiciones legales o estipulaciones contractuales.

Con antelación señalamos que la prueba en contrario puede rendirse en cuatro casos, y en razón a ellos es como analizaremos los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Tribunales Colegiados de Circuito y los Juzgados de Distrito, los cuales son:

- A) Cuando el demandado no comparece a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones;
- B) Cuando el demandado resulta mal representado;
- C) Cuando el demandado al plantear el incidente de incompetencia no da contestación a la demanda; y

D) Cuando habiendo ofrecido respectivamente sus pruebas, éstas son objetadas y rinden contraprueba o prueba en contrario para destruir alguna de las ya ofrecidas.

A) En el primer caso, es importante recalcar que al no haber comparecido la parte demandada a la audiencia de Demanda y - Excepciones, éste solo podrá rendir prueba en contrario para desvirtuar los hechos afirmados por el actor en su demanda, acreditando con fundamento en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo que el actor no era su trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, debiendo desechar la Junta todas aquellas pruebas tendientes a demostrar excepciones y defensas que no se hicieron valer en su oportunidad, lo anterior lo confirmamos con la tesis siguiente:

PRUEBAS EN CONTRARIO.- Si en un juicio laboral se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo por no haber concurrido la demandada a la audiencia de demanda y excepciones, -- las únicas pruebas que pueden surtir efectos -- son aquellas que tiendan a demostrar la inexactitud de los hechos que presuntivamente se tuvieron por ciertos y que el actor hizo valer -- como constitutivos de la acción ejercitada, -- por lo que, si en vez de dichas pruebas se rinden otras cuyo objeto es demostrar las razones por las que se realizaron los mencionados hechos, es claro que tales pruebas no constituyen la prueba en contrario a que se refiere el artículo 517 (879) de la Ley Federal del Trabajo, sino la demostración de una defensa o excepción que no fue hecha valer en juicio.

Amparo Directo 6780/61. Agustín Paredes Nuñez. 26 de Abril de 1962. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo. Séptima Epoca. Tomo LVIII. p. 87.

Tesis en el mismo sentido:

Amparo Directo 4202/83. Secretaría de Turismo.
8 de Agosto de 1984. 5 votos. Ponente: Juan --
Moisés Calleja García. Séptima Epoca. Vols. --
187-192. Quinta Parte. p. 48.

Amparo Directo 6405/78. Trinidad Méndez López.
19 de Febrero de 1979. 5 votos. Ponente: Juan
Moisés Calleja García. Séptima Epoca. Vols. --
121-126. Quinta Parte. p. 68.

Amparo Directo 3669/81. Ferrocarriles Naciona-
les de México. 3 de Febrero de 1982. Unanimi--
dad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Apari--
cio. Séptima Epoca. Vols. 157-162. Quinta Par--
te. p. 43.

Amparo Directo 6589/62. María del Carmen Reyna.
26 de Agosto de 1963. Unanimidad de 4 votos. Po
nente: Adalberto Padilla. Sexta Epoca. Tomo - -
LXXIV. p. 15.

En múltiples ocasiones ha quedado señalado que el deman-
dado al rendir pruebas en contrario sólo podrá referirse a los su-
puestos señalados en el artículo 879 de la ley laboral, ésto es --
"Que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despi-
do o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda", en --
consecuencia, el demandado que no contesta no puede probar hechos
independientes de los afirmados en la demanda, con que se pretenda
dar por sentada una situación legal diferente, sino que sólo puede
probar hechos directa y necesariamente vinculados con los afirma-
dos por el actor para desvirtuarlos, es decir, si el actor afirma
haber celebrado contrato de trabajo con el demandado, éste puede -
exhibir ese contrato para acreditar que su naturaleza no es labo--

ral, pero no puede ofrecer como pruebas documentos ajenos a ese -- contrato para establecer una serie de hechos que en conjunto crearán una situación no planteada por el actor, trayendo a juicio la afirmación de nuevos hechos que correrresponderían a excepciones y defensas que no se hicieron valer en su oportunidad.

Amparo Directo 7299/80. Banco Capitalizador Comermex, S.A. 2 de Junio de 1983. Mayoría de tres votos. Disidentes: Guillermo Guzmán Orozco y Tarsicio Márquez Padilla. Tesis 69 Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975, Quinta Parte. Vols. 169-174. p. 125.

Precedente:

Amparo Directo 1039/72. Jorge Octavio Cantú Rosales. 14 de - Mayo de 1973. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Séptima Epoca. Cuarta Sala, Quinta Parte. Vol. 53. p. 33. Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia del Trabajo.

Por tanto, el demandado que no hubiese formulado su contestación y por ende se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, contra esa presunción de certeza puede ofrecer -- cualquiera de los medios de prueba autorizados por la ley (Art. -- 776 L.F.T.), entre los cuales se encuentra la confesión ficta del trabajador por no haber comparecido a absolver posiciones, siempre que ésta no se encuentre en contraposición con otra prueba o algún hecho fehaciente que conste en autos o en su caso, el documento -- consistente en la renuncia debidamente firmada por el actor, con la cuál el demandado acredite que no fue despedido sino que voluntariamente se retiró de su trabajo, o bien, con algún documento o testigos demostrar que la fecha que el actor señala fue despedido por determinada persona es falsa, ya sea porque se trata de un día no laborable o porque la persona que indica le despidió, en esa fecha ya no laboraba para la empresa; o en esa misma fecha se encontraba fuera de la Ciudad o cualquier otra circunstancia que demues

tre la falsedad de los hechos afirmados en la demanda. Las testimoniales que ofrezca en contrario el demandado no deben tenerse por ineficaces, siempre que las mismas tengan por finalidad probar en contrario los hechos que fundamentan la demanda, pues sólo resultan ineficaces cuando con sus declaraciones se pretende demostrar excepciones que no fueron opuestas. La autoridad está obligada a examinar las declaraciones de esos testigos para determinar si sus dichos tienden a demostrar hechos que contradigan simplemente a los aseverados por el actor en su demanda o si en efecto se contraen a demostrar excepciones y defensas que no fueron opuestas.

No obstante la falta de comparecencia del demandado a la audiencia de Demanda y Excepciones, la ley, le ofrece la oportunidad, mediante la prueba en contrario, de ser oído en juicio tal como lo establece el artículo 14 constitucional, para tratar de destruir los hechos de la demanda y en un momento dado ser absuelto en el laudo respectivo.

En consecuencia, la "prueba en contrario" concede tan sólo una oportunidad al demandado para acreditar que los hechos que se han tenido por presuntivamente ciertos carecen de tales atributos y están muy al margen de la verdad que se ha considerado como legal, y que tales hechos no tuvieron lugar en la forma en que han quedado admitidos, por lo que el juzgador haciendo una valoración de las pruebas rendidas por el actor y las rendidas en contrario por el demandado, tendrá la oportunidad de apreciar los hechos como en realidad hayan ocurrido a efecto de resolver lo más apegado a derecho.

El hecho de tener por presuntivamente ciertos los hechos de la demanda constituye una presunción legal iuris tantum puesto que admite prueba en contrario por parte de quien la desconoce, es decir, quien contradice, que en éste caso es el demandado, debe rendir prueba en contrario, pues la finalidad de ésta figura no es otra que obligar o más bien dar la oportunidad al demandado de - -

acreditar la inexistencia de la relación laboral, la falsedad de los hechos de la demanda, o bien la inexistencia del despido, no comprendiendo la posibilidad de destruir otra acción de la demanda que no fue controvertida en su momento, ya que de lo contrario resultaría inútil el contenido del artículo 879 de la Ley Federal -- del Trabajo, colocando al demandado en una situación procesal privilegiada con respecto al actor al oponer excepciones ofreciendo pruebas sobre una causal no invocada en su momento.

Amparo Directo 6344/58. Lucila González Olguín. 19 de Febrero de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela. Sexta Epoca. Tomo XXXII. p. 20.

B) Otra de las causas que originan la confesión ficta de la demanda, es la mala representación de la parte demandada en el proceso laboral, pues aunque el supuesto representante legal de la persona moral o apoderado del demandado físico hayan comparecido a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, si éstos no acreditan su calidad en términos de lo establecido por el artículo 692 de la ley laboral, pierden su derecho para contestar la demanda, en consecuencia, tanto la falta de comparecencia del demandado a la audiencia de ley como su mala representación implican idénticos efectos; es decir, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, lo anterior lo confirmamos con la tesis siguiente:

CONFESION FICTA, PRUEBAS EN CONTRARIO.- Al disponer la Ley Federal del Trabajo en su artículo -- 517 (879), que si el demandado no comparece o resulta mal representado se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, no hizo sino establecer el derecho de los demandados para contrariar o desvirtuar el sentido afirmativo de la demanda, declarado por la Junta debido a su falta de comparecencia

o mala representación, o lo que es igual, trató de que no quedara sin defensa el demandado y pudiera comprobar la inexactitud de los hechos -- fundatorios de la acción ejercitada, pero cuando ésto no ocurre, deben tenerse por ciertos -- presuntivamente los hechos que sirvieron de base a la demanda, estableciéndose así una presunción iuris tantum, que no se destruye sino probando en contrario.

Amparo Directo 710/56. Servicio Lerdo. 12 de Agosto de 1957. Unanimitad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo. -- Sexta Epoca. Tomo II. p. 26.

En los juicios laborales ha existido controversia respecto de la representación de las personas morales, las cuales pueden actuar (adquirir derechos y obligaciones), únicamente a través de sus órganos de representación según lo establece el artículo 27 del Código Civil para el D.F., así como los artículos 10, 142, 146, y 149 de la Ley General de Sociedades Mercantiles. Dichos artículos establecen que la representación de las Sociedades Mercantiles corresponde a su administrador o administradores, quienes tienen facultades para realizar todas aquellas operaciones inherentes a su objeto. La Asamblea General de Accionistas y el Consejo de Administración o Administrador Unico son las únicas personas facultadas para representar legalmente a una persona moral; el administrador actuará como mandatario y puede ser socio o un tercero extraño, tal es el caso de lo establecido por la fracción III del artículo 692 de la ley de la materia, es decir, cuando el abogado actúa como representante legal de la persona moral, debidamente facultado en el instrumento notarial correspondiente.

De igual forma el administrador o administradores tienen facultades para nombrar Gerentes Generales o Especiales quienes a su vez adquieren amplias facultades dentro de sus respectivas atribuciones.

buciones para poder conferir poderes en nombre de la sociedad.

En éste orden de ideas y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, "Los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones - de Dirección y Administración" dentro de la empresa serán considerados representantes del patrón y lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

El artículo 692 establece la forma en que las partes deben acreditar su personalidad para poder intervenir en el proceso laboral:

- " 1. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificado ante la Junta;
2. Cuando el compareciente actúe como representante legal de una persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
3. Cuando el compareciente actúe como representante legal de una persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y
4. Los representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato".

El artículo 876 de la ley laboral señala que en la etapa de Conciliación deberán comparecer personalmente las partes, sin - abogados patronos, asesores o apoderados. Sin embargo, en la práctica nos damos cuenta que la intervención de los abogados es necesaria para evitar pérdida de tiempo y lograr que la conciliación - sea lo más objetiva posible. Si las partes no concurren a la Conciliación, deberán presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones, en cuya fase deberán ser asesorados por expertos en la materia, tal como lo prescribe el artículo 692 del mismo ordenamiento, el cual establece las normas generales para acreditar la personalidad, dicho artículo señala "... Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado", en consecuencia las personas físicas o morales -- pueden comparecer a la audiencia de Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas por conducto de apoderados o representantes legalmente autorizados, eximiéndolos de la obligación de -- comparecer personalmente, siendo aquí en donde surgen los conflictos, especialmente para las personas morales, ya que si las partes no acreditan su personalidad en la etapa de Demanda y Excepciones, en primer término el apoderado del actor no podrá intervenir para aclarar, hacer modificaciones o ejercitar nuevas acciones en la demanda original, y la Junta de oficio tendrá por ratificado el escrito inicial en vía de demanda; por lo que se refiere al demandado rebelde, el apoderado compareciente no podrá intervenir en demanda y excepciones, en consecuencia, la Junta tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, si no comparece personalmente el Gerente General, Gerente Administrativo, Administrador General o Administrador Unico, etc. acreditan-do su carácter por medio del instrumento notarial respectivo.

En las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto locales como federales, se ha convertido en práctica muy común demandar al Consejo de Administración con objeto de presionar a la parte demandada a celebrar convenios por encima de las condiciones reales que corresponden al trabajador, dada la imposibilidad física de los in

tegrantes del mismo Consejo de Administración de asistir a todos los juicios que se formulen en su contra, y para el caso de que no comparezcan o habiendo comparecido no acrediten fehacientemente su personalidad, se les tendrá por confesada la demanda. Al respecto la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia sostiene el siguiente criterio:

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, - COMPARENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA.- -- Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados - patronos, asesores o apoderados; ello, porque se -- trata de que actor y demandada, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que -- equiparan a éste acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de aveniencia, se les tendrá por -- inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto -- que ésta fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones, ésta comparencia ya no debe entenderse que necesariamente -- sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia propiamente el juicio laboral cobra aplicación el artículo -- 692 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que -- las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento,

consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurran al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Laboral del Primer -- Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 7 de agosto - de 1989. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Carlos Ronzon Sevilla. Tesis de Jurisprudencia No. 2. p. 24. Informe 1989.

Tesis Jurisprudencial en el mismo sentido: No. 1310, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Segunda Parte, p.p. 2127-2129. México. 1917-1988.

Atendiendo a lo dispuesto por el artículo 876 de la ley laboral en concordancia con el artículo 11 de la misma ley, aún cuando el representante legal de la empresa haya otorgado poder general para pleitos y cobranzas, confiriéndole al apoderado o -- mandatario facultades para comparecer a juicio como representante legal, tal personalidad no le faculta para intervenir en Conciliación, sin embargo, si tiene facultades para hacerlo en demanda y excepciones, siempre que cumpla con los requisitos establecidos por la fracción III del artículo 692, pues de lo contrario será -- aplicable la sanción prevista por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

C) Otro de los casos en que se puede tener por contestada la demanda en sentido afirmativo es cuando el demandado plantea el incidente de incompetencia y no da contestación a la demanda. Al respecto no existe criterio alguno establecido por los Tri bunales de Amparo, pues la ley es bien clara al establecer que la excepción de incompetencia no constituye un obstáculo para que el

demandado conteste la demanda en la misma audiencia en que plantea dicho incidente, ya que si la Junta se declara competente y no la contestó, ésta se tendrá por confesada (Art. 878 fracc. v L.F.T.).

D) Otro de los supuestos en que las partes pueden rendir prueba en contrario o contrapruebas, es cuando habiendo ofrecido - sus respectivas pruebas, éstas son objetadas y cada una de las partes ofrece otros medios de prueba para destruir alguna o algunas - de las ya presentadas, tal es el caso de la confesión ficta del -- trabajador, la cuál siendo una presunción iuris tantum, puede ser desvirtuada con otras pruebas si de lo actuado en juicio se demuestran lo contrario a los hechos fictamente confesados, es decir, la confesión ficta debe destruirse mediante prueba directa que demuestre precisamente lo contrario al hecho confesado, sin que sea válido pretender que esa confesión se desvirtúa mediante simples inferencias basadas en una supuesta falta de lógica en las afirmaciones de la contraparte; lo mismo sucede con los documentos ofrecidos por las partes, ya que existe la posibilidad de restarles validez a través de la pericial caligráfica y grafoscópica, si tales - documentos son objetados en cuanto a su autenticidad de contenido y firma.

Ahora bien, colocándonos en otra situación cuando el demandado habiendo comparecido a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones acreditó su personalidad conforme a lo establecido por el artículo 692, si no controvierte alguno o todos los hechos de la demanda, éstos se tienen por aceptados no admitiéndose prueba en contrario para desvirtuarlos, pues el artículo 878 fracción IV de la propia ley, establece que en la contestación el demandado opondrá sus defensas y excepciones, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos, expresando los que ignore siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que hayan tenido lugar, teniéndose por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscite expresamente controversia, sin admitírsele prueba en contrario.

La Suprema Corte de Justicia ha considerado que el artículo 878 fracc. IV de la ley laboral, no puede considerarse inconstitucional sólo por el hecho de establecer que "se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitara expresamente controversia, sin admitirsele prueba en contrario", pues tal disposición no viola la garantía de audiencia otorgada por el artículo 14 constitucional, ya que no priva a los demandados en el conflicto laboral de la oportunidad defensiva, sino que éste dispositivo debe entenderse como una sanción procesal para aquellos demandados que, encontrándose en aptitud de contradecir un punto de hecho expuesto por la parte actora en la demanda o dentro de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, no lo hace en la fase de contestación, momento que se considera como oportuno para contradecir cualquier manifestación de la parte actora, es decir, es una sanción de procedimiento contra quien, con su omisión en el ejercicio de los derechos procesales genera la preclusión de los mismos.

Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Amparo Directo 398/75. Molinera de Morelos, S.A. 12 de Enero de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Villegas Vázquez. Séptima Epoca. Vol. - 85. p. 43.

Tesis en el mismo sentido:

Amparo Directo 1600/79. Industrias Conasupo S.A. de C.V. 19 de Septiembre de 1979. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Epoca. Vols. 127-132. Quinta Parte. p. 21.

Precedentes:

Amparo Directo 4151/78. Raúl Calvo Uriza. 2 de Octubre de 1978. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Séptima Epoca. - Vols. 115-120. Quinta Parte. p. 33.

Véase: Séptima Epoca, Vol. 78. Quinta Parte. p. 15.

En efecto, si el demandado no obstante haber sido citado y emplazado a juicio en términos de ley no comparece a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, la Junta hará efectivo el apercibimiento contemplado en el artículo 879 de la ley la boral, es decir, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, pero si concurre a dicha audiencia y al producir su contestación no suscita expresamente controversia sobre algunos o todos los hechos de la demanda, entonces será aplicable la fracción IV del artículo 878 de la misma ley; y los hechos sobre los que no exista controversia se tendrán por admitidos y no podrá rendir prueba en contrario y para el indebido caso de que lo haga, tales pruebas serán desechadas puesto que solo los hechos controvertidos son materia de prueba.

Ahora bien, cuando el demandado no comparece a la etapa de Demanda y Excepciones y sobre los hechos que se tienen por presuntivamente ciertos no rinde prueba en contrario, el efecto será que los mismos se tengan por admitidos y por ende se le condenará al pago de tales conceptos.

Amparo Directo 7204/81. Ingenio la Joya S.A. 2 de Junio de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Precedente:

Séptima Epoca. Vols. 121-126. Quinta Parte. p. 21.

Séptima Epoca. Vols. 157-162. Quinta Parte. p. 43.

Si el demandado no obstante ser citado a juicio, no comparece a ninguna de las etapas procesales, el actor no está obligado a ofrecer pruebas para creditar los hechos invocados en su demanda, puesto que como lo mencionamos con anterioridad, sólo los hechos controvertidos son materia de prueba y como los hechos de la demanda se tuvieron por fictamente confesados y no se rindió --

prueba en contrario, la Junta tiene la obligación de condenar al -
demandado al pago de todas y cada una de las prestaciones reclama-
das por el actor, a menos, claro, que de autos se desprenda lo con-
trario; además sería incorrecto que la Junta absolviera a la deman-
dada porque el actor no ofreció ninguna prueba, pues es claro que
la carga probatoria de conformidad con el artículo 979 de la ley -
de la materia, corresponde al patrón para destruir los hechos que
se tuvieron por ciertos a causa de su rebeldía. Por otra parte si
no existe controversia tampoco hay la necesidad de ofrecer más - -
pruebas, interpretación a contrario sensu que se deriva de la frac-
ción I del artículo 880 de la misma ley, en consecuencia, puede --
ser suficiente que se tenga por contestada la demanda en sentido -
afirmativo para que proceda la condena, si no rinde el patrón prue-
ba en contrario y por tanto, el actor queda liberado de la carga -
de acreditar los hechos invocados en la reclamación.

Amparo Directo 1036/85. Armando Beltrán Rivera. 21 de Febrero de 1986. Ponente: Rafael Miravete. Unanimidad de votos. -
Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito.

Ahora bien, si por algún error la parte actora ofrece --
otras pruebas, no obstante la situación privilegiada en que se en-
cuentra por la contumacia del demandado, existe la posibilidad de
que la Junta absuelva al patrón de alguno o todos los conceptos --
que el actor reclamó, si de las probanzas del actor se demuestra -
que son improcedentes las acciones que hizo valer, tal como lo es-
tablece la siguiente tesis:

DEMANDA, FALTA DE CONTESTACION A LA. NO IMPLICA
NECESARIAMENTE LAUDO CONDENATORIO.- La circuns-
tancia de que el demandado no conteste la deman-
da en el periodo de arbitraje, y que tampoco --
ofrezca prueba alguna al celebrar la audiencia
respectiva ante la Junta de Conciliación y Arbi-
traje, sólo ocasiona que ésta autoridad le ten-

ga por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho a ofrecer pruebas; - pero no es obstáculo para que dicha Junta, tomando en cuenta lo actuado en el expediente laboral absuelva al demandado de la reclamación, si el propio demandante se encarga de probar la improcedencia de su reclamación.

Amparo Directo 11209/84. Luis Murguía Alarid. 28 de Octubre de 1985. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordoñez. Séptima Epoca. Vols. 199-204. p. 17.

Precedentes:

Amparo Directo 7166/73. Juan Manuel Sosa Millán. 6 de Julio de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Epoca. Vol. 55. Quinta Parte. p. 17.

Amparo Directo 7115/80. María Santos Castillo. 9 de Marzo de 1981. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Castillo. Séptima Epoca. Vols. 145-150. Quinta Parte. p. 25.

E) CRITERIOS SUSTENTADOS POR LOS JUZGADOS DE DISTRITO EN MATERIA DEL TRABAJO.

En virtud de las diversas interpretaciones que de los artículos 692, 876 y 878 de la Ley Federal del Trabajo han hecho las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como locales, los trabajadores han tenido que recurrir invariablemente al Amparo Indirecto para impugnar la resolución de la Junta que conoce del asunto, al reconocerle al demandado la personalidad con que se ha ostentado, siendo muy claro que en la etapa respectiva no acreditó su personalidad en términos de lo dispuesto por el artículo 692 de la ley laboral.

Tomando en consideración lo dispuesto por el artículo -- 692, la persona física que comparezca a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, debe presentar los documentos que -- acrediten el carácter con que se ostenta, en realidad el problema tiene su origen tratándose de la representación de las personas mo rales, pues aunque a dicha audiencia comparezca un miembro del con sejo de administración, si en el testimonio notarial no consta su calidad jurídica así como sus respectivas facultades, así sea el -- miembro más importante de la Sociedad, la Junta no tiene porque re conocerle tal carácter puesto que no lo está acreditando, y en caso de hacerlo dejaría en un plano inferior al actor cuya única defensa sería recurrir al Amparo Indirecto, lo anterior lo confirmamos con la tesis siguiente:

DEMANDA, ACUERDO QUE NIEGA TENER POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO. PROCEDENCIA - DEL AMPARO INDIRECTO.- Si se estima que el acuer do en que la Junta niega tener por contestada la demanda en sentido afirmativo causa agravio, debe impugnarse en su caso, en amparo indirecto an te un juez de Distrito, de conformidad con lo -- dispuesto por el artículo 114 fracc. IV de la -- Ley de Amparo, y no esperar a que se pronuncie - el laudo correspondiente para impugnarlo en Ampa ro Directo, pues el referido acto no es reparable en el laudo, si se toma en cuenta que las -- Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones,...

Amparo Directo 7053/85. Sindicato de Trabajadores de Pro ductos Alimenticios, Similares y Conexos del Estado de - Guerrero. 4 de Agosto de 1986. Unanimidad de 4 votos. -- Séptima Epoca. Vols. 211-216. Quinta Parte.

Precedente:

Amparo Directo 2231/73. Alfredo González Rodríguez. 20 de Septiembre de 1973, 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Epoca. Vol. 57. Quinta Parte. p. 19.

Algunos abogados patronales consideran que la Junta al no reconocerle personalidad al compareciente o supuesto representante legal de la persona moral demandada, está violando la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional, privándolos de su derecho de ser oídos y vencidos en juicio. Por nuestra parte, consideramos que el artículo 692 de la ley laboral en sus respectivas fracciones es muy clara, por lo que los demandados y más aún los abogados que los asesoran no pueden alegar demencia y retardar más el juicio recurriendo al amparo indirecto.

En éste sentido la mayoría de los Juzgados de Distrito es uniforme. El Segundo Juzgado de Distrito considera que quien comparezca a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y no acredite su personalidad, de ninguna manera debe considerársele como representante legal de la empresa demandada y en consecuencia se le debe tener por contestada en sentido afirmativo. El Primer Juzgado de Distrito sostiene que para acreditar que una persona ejerce funciones de Dirección y Administración en una empresa, el compareciente debe exhibir ante la Junta, el instrumento notarial en donde conste su nombramiento como Gerente, Director General o Administrador, de lo contrario no se le reconocerá tal carácter.

Nosotros consideramos que las confusiones en cuanto a la personalidad de las partes tiene su origen en los criterios seguidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues los Juzgados de Distrito emiten sus resoluciones atendiendo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, así como a los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Circuito.

C O N C L U S I O N E S

1. Toda ley protectora de los derechos del individuo, debe ser imparcial, siendo esta característica uno de los principios rectores de todo proceso, sin embargo, las normas que integran - nuestra Ley Federal del Trabajo son proteccionistas o tutelares de la clase obrera pues en la mayoría de sus disposiciones encontramos cierta parcialidad hacia una de las partes, tomando como base que la clase empresarial cuenta con todo tipo de privilegios, principalmente de tipo económico y por tal motivo surge la necesidad de proteger de alguna manera a los trabajadores. Pero el juzgador al emitir su resolución debe tomar en consideración las actuaciones de las partes, olvidándose un poco de la parcialidad con que el legislador se ha conducido al elaborar la Ley Federal del Trabajo.
2. En los procesos laborales, dada la diversidad de criterios sustentados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ha existido controversia respecto al acreditamiento de personalidad de las sociedades mercantiles. Al respecto no ha lugar a dicha confusión pues la ley ha determinado claramente quiénes se consideran representantes de las personas morales en materia laboral; el artículo 11 de la ley de la materia, señala quienes se considerarán representantes del patrón en las relaciones obrero-patronales, cumpliendo además con los requisitos que al efecto señala el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.
3. La representación legal de las personas morales corresponde originalmente al Consejo de Administración o al Administrador Único de la misma. En el proceso laboral el representante legal es aquél a quien originalmente se le han conferido todo tipo de facultades y éste a su vez puede delegar algunas o todas a un tercero, mediante poder para que actúe en nombre y representación de la persona moral fungiendo como apoderado de ésta.

4. Con fundamento en Tesis de Jurisprudencia sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en apoyo del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo resulta que las partes deben comparecer personalmente a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, esto es, sin abogados patronos, asesores o apoderados; sin embargo, tratándose de una persona moral resulta prescindible que las autoridades jurisdiccionales, admitan la intervención de éstos últimos.
5. El ejercicio de la acción es la única forma de poner en movimiento la maquinaria jurisdiccional a efecto de que se reestablezca un derecho subjetivo que ha sido violado o evitar un conflicto futuro, por lo tanto, quien considere que le ha sido transgredido un derecho debe ejercitar la acción mediante la presentación de la demanda ante la autoridad competente, para que ésta a su vez lo haga del conocimiento del demandado y conceder a ambas partes la oportunidad de acreditar sus acciones y excepciones respectivamente.
6. No obstante que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen un órgano de carácter administrativo, los procesos que se ventilan ante ellas son considerados como actos judiciales y sus resoluciones tienen idéntica fuerza que las sentencias dictadas por los tribunales judiciales; es decir, aunque formalmente son un órgano de carácter administrativo, sus actos son materialmente jurisdiccionales, y en razón de que en materia laboral no existen recursos ordinarios, sus resoluciones son recurribles en amparo ante los Tribunales Federales.
7. A pesar de que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 876 - fracción I establece que en la etapa conciliatoria deben comparecer trabajador y patrón personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados, lo cierto es que para que ésta se desarrolle satisfactoriamente, se requiere la intervención de técnicos en la materia, los cuales por su experiencia procurarán que la Conciliación sea lo más rápida y equitativa posible, a fin de

evitar discusiones inútiles entre las partes que retardarían -- más el proceso y que posiblemente a ningún arreglo llevarían.

8. La Conciliación puede ser un acto preprocesal, interprocesal o postprocesal, es decir, se puede dar en cualquier etapa del proceso, incluso después del laudo. El arbitraje tiene su origen - en la etapa de demanda y excepciones hasta el cierre de la instrucción, la cual concluye con los alegatos. Durante todas estas etapas predomina la actuación de las partes, dando celeridad al proceso. El laudo constituye un acto jurídico en el que sólo interviene el juicio lógico-jurídico del juez, tomando como base las actuaciones de las partes durante el desarrollo del proceso sin que éstas tengan intervención directa para determinar el fallo final.
9. Las partes para probar sus acciones y excepciones respectivamente, pueden valerse de los medios de prueba contemplados en la ley (artículo 776 L.F.T.), teniendo únicamente como objetivo -- los hechos controvertidos, pues resultaría ocioso y en ocasiones riesgoso ofrecer pruebas sobre hechos admitidos con anterioridad.
10. La figura jurídica de la prueba en contrario es el resultado de la pérdida de un derecho por la incomparecencia del demandado a la audiencia de demanda y excepciones, por estar mal representado, o en su caso por no contestar la demanda en el momento procesal oportuno a pesar de haber comparecido a la audiencia respectiva y estar representado conforme a lo establecido por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.
11. La prueba en contrario básicamente tiene dos objetivos que son: destruir los hechos que se han tenido por presentivamente ciertos en virtud de la incomparecencia del demandado a la etapa de Demanda y Excepciones, y disipar la eficacia o valor probatorio de otra prueba, mediante contraprueba o prueba directa.

12. El legislador al establecer la figura jurídica de la prueba en contrario dió estricto cumplimiento a la garantía de audiencia contemplada en el artículo 14 constitucional, la que debe cumplir toda autoridad dentro de un proceso a efecto de que se den las formalidades esenciales del procedimiento, por tal motivo la ley otorga una segunda oportunidad al demandado rebelde para que desvirtúe los hechos que se han tenido por presentivamente ciertos a través de la prueba en contrario, siempre y cuando comparezca a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.
13. Para que la prueba en contrario sea plenamente admitida por la autoridad, ésta debe versar única y exclusivamente sobre las hipótesis señaladas en el párrafo tercero del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, siendo éstas: 1) Que el actor no fue trabajador o patrón, 2) Que no existió el despido, ó 3) - Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda; y sin referirse a excepciones y defensas que no se hicieron valer en su oportunidad, pues de admitirse tal posibilidad se colocaría en un plano de inferioridad a los actores.
14. El principio que norma la teoría jurídica procesal es que sólo los hechos controvertidos son materia de prueba y los hechos admitidos quedan fuera de controversia y por tanto de prueba; en consecuencia, si el demandado es declarado rebelde por su incomparecencia a la audiencia de Demanda y Excepciones y se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, entonces sólo son objeto de prueba los hechos invocados por el actor en su demanda, pero ello no significa que el demandado quede relevado de su obligación de probar, pues el derecho le otorga la oportunidad de ofrecer prueba en contrario para tratar de acreditar que las afirmaciones hechas por su contradictor no son correctas.
15. Si el demandado no obstante haber comparecido a la etapa de De

manda y Excepciones se abstiene de dar contestación a la demanda, se le debe tener por admitidos los hechos de la misma por no haber suscitado controversia alguna respecto de ellos, pues como se desprende de la fracción IV del artículo 878 de la ley laboral, el silencio y las evasivas implican la aceptación de los hechos y por lo tanto no puede admitirse prueba en contrario, ya que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba.

16. Los criterios sostenidos por la Suprema Corte de Justicia atendiendo a lo dispuesto por los artículos 692, 876, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo son uniformes, pues de las Tesis citadas y que han formado Jurisprudencia nos damos cuenta que ésta emite sus resoluciones atendiendo a lo estrictamente prescrito por la ley de la materia. En realidad, las confusiones sobre la personalidad de las partes proviene de los diversos criterios seguidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Juzgados de Distrito y los Tribunales Colegiados, mismos que resuelven en uno y otro sentido dejándose llevar por lo establecido en las fracciones I y VI del artículo 876 de la ley laboral.
17. Al permitir el legislador en el artículo 879 de la ley laboral que el demandado ofrezca prueba en contrario para acreditar -- que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, de alguna manera está permitiendo a éste oponer defensas y excepciones -- que no hizo valer en su oportunidad, pues el objeto de las defensas y excepciones es, precisamente, destruir las acciones y hechos invocados por el actor en la demanda para ser absuelto de las prestaciones reclamadas por el demandante, y en la etapa de Demanda y Excepciones también se trata de acreditar los supuestos contemplados por el numeral citado; en tal virtud, -- la ley, en este caso, coloca al demandado en un plano privilegiado, pues aunque no comparezca a la etapa de Demanda y Excepciones a través de la prueba en contrario está ejercitando sus defensas y excepciones.

B I B L I O G R A F I A

1. BARRERA GRAP, Jorge. La representación voluntaria en el Derecho Privado. UNAM. México. 1967.
2. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Trillas. México. 1989.
3. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1983.
4. CASTORENA, J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. s.e. México. s.f.
5. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. - sexta edición. Esfinge. México. 1980.
6. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1988.
7. DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México. 1957.
8. GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. "Parte General. Personas. Familia". Porrúa. México. 1973.
9. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. UNAM. México. 1982.
10. MOSCO, Luigi. La representación voluntaria. (colección Nereo). s.e. España. 1967.
11. ORTIZ URQUIDI, Raúl. Derecho Civil. Porrúa. México. 1977.

12. PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder, Mandato y Prestación de Servicios Profesionales. segunda edición. Porrúa. México. 1986.
13. PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, de acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo. tercera edición. Porrúa. México. - 1975.
14. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Anticonstitucionalidades y contradicciones de las reformas a la Ley Federal del Trabajo. PAC. México. - s.f.
15. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo. PAC. México. 1980.
16. RAMOS, Eusebio. Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo. "acciones, excepciones, defensas y jurisprudencia". Cárdenas editor y distribuidor. México. 1982.
17. ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1986.
18. SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario. Práctica Laboral Forense. Cárdenas editor y distribuidor. - México. 1980.
19. TENA SUCK, Rafael y Morales Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1986.

20. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
"Teoría Integral". cuarta edición.
Porrúa. México. 1978.
21. ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel. Contratos Civiles. Porrúa.
México. 1981.

L E G I S L A C I O N

1. Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos. México. 1928.
2. Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales. Comentarios y Jurisprudencia por Juan Climent Beltrán.
3. Legislación sobre el Trabajo. Ley de 1931. Andrade. 1951.
4. Ley Federal del Trabajo comentada por Luis Muñoz. México. s.f.
5. Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemática por Baltasar Cavazos Flores. et. al. décimo octava edición. Trillas. México. 1985.
6. Ley Federal del Trabajo comentada y concordada por Alberto - - Trueba Urbina. et. al. trigésimacuarta edición. Porrúa. México. 1981.
7. Nuevo Código Civil anotado y concordado por Manuel Andrade. dé cimacuarta edición. Andrade. México. 1976.
8. Código de Comercio y Leyes Complementarias. Tetragésimacuarta edición. Porrúa. México. 1985.

OTRAS FUENTES

1. Enciclopedia Jurídica Omeba. T. XXII. V. 26. Editorial Bibliográfica Omeba. Argentina. 1964.
2. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. México. 1980.
3. Manual de acceso a la Jurisprudencia Laboral. (Servicios de in formación sobre asuntos laborales SIAL). Ediciones y Publicaciones laborales. 1976-1978.

4. JURISPRUDENCIA. Poder Judicial de la Federación. Tesis de ejecutorias 1917-1985. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. México. 1985.
5. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. quinta ed. Porrúa, México. 1983.