

611
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**ANÁLISIS DE LA PRUEBA EN CONTRARIO EN
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE LUIS OLVERA VEGA

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.

ANALISIS DE LA PRUEBA EN CONTRARIO

EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO PRIMERO.

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA PRUEBA.

1.- Concepto de Prueba en general.....	1
2.- La Prueba en Materia Laboral.....	8
3.- Etapas Procesales de la Prueba.....	11
4.- Objeto de la Prueba en el Derecho Procesal Laboral.....	24
5.- La Carga de la Prueba en Materia Laboral.....	30
6.- La Inversión de la carga de la Prueba en Materia Laboral.....	39

CAPITULO SEGUNDO.

EL DERECHO PROCESAL.

1.- Concepto de Derecho Procesal.....	42
2.- Los Procedimientos Laborales.....	48
2.1.- Concepto.....	51
3.- Principios específicos del Proceso Laboral.....	52
3.1.- Publicidad.....	53
3.2.- Gratuidad.....	54
3.3.- Inmediatez.....	55
3.4.- Oralidad.....	56

3.5.- Iniciativa o Instancia.....	57
3.6.- Suplencia de la Deficiencia de la Demanda.....	59
3.7.- Informalidad.....	61
3.8.- Economía Procesal.....	62

CAPITULO TERCERO.

ETAPA DE CONCILIACION EN EL PROCESO LABORAL ORDINARIO.

1.- La Notificación y Emplazamiento en el Proceso Laboral.....	64
1.1.- La Notificación.....	64
1.2.- El Emplazamiento.....	70
1.3.- Las Citaciones.....	72
1.4.- Las Notificaciones Personales.....	73
2.- El acreditamiento de la Personalidad en el Proceso Laboral.....	76
2.1.- De Personas Físicas.....	77
2.2.- De Personas Morales.....	78
3.- Etapa Conciliatoria.....	81

CAPITULO CUARTO.

ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

1.- El establecimiento de la Litis.....	85
1.1. Concepto de Litis.....	86
2.- Efectos de la Etapa de Demanda y Excepciones.....	87
3.- De las Excepciones y Defensas.....	91

4.- La Reconvención.....	98
5.- La Réplica.....	101

CAPITULO QUINTO.

ANALISIS DE LA PRUEBA EN CONTRARIO

EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- Generalidades.....	103
2.- La Preclusión.....	111
3.- Análisis al Artículo 879 párrafo tercero, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980..	117

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

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

Al realizar el estudio de la figura jurídica, de la Prueba en Contrario, se impone la necesidad de presentar un marco teórico conceptual, donde se establezcan las nociones elementales de las figuras jurídicas involucradas en el tema, como son: el concepto de prueba en general y en materia laboral, su objeto y carga dentro del proceso del trabajo.

Después de lo anterior, observaremos la insuficiencia de las normas procesales existentes para un buen desarrollo del proceso laboral, así como, los principios que se manifiestan en el procedimiento y que constituyen las características del proceso laboral.

Tal insuficiencia se presenta, a pesar del gran avance que se logró con la reforma procesal de 1980, avance que se apreció en lo referente a notificaciones y acreditamiento de personalidad de las partes en el proceso y en general del desarrollo de éste.

Y así, al realizar el estudio del procedimiento laboral, nos daremos cuenta, además de las fallas, el desuso de diversos artículos contemplados en nuestra ley laboral vigente, los cuales previo estudio deberán ser derogados o actualizados por nuestro H. Cuerpo Legislativo, de acuerdo a las condiciones exigidas por la sociedad, que somete sus conflictos a

la decisión jurisdiccional, de los órganos previamente establecidos por el Estado en nuestro País.

Por lo que, con el presente trabajo pretendemos demostrar dichas fallas y desusos de artículos contemplados en nuestra ley laboral en vigor, a fin de que en un momento determinado pudiera ser tomado como una voluntad más y solicitud de la derogación o actualización de dichos preceptos legales a nuestro cuerpo legislativo.

Y en ese orden de ideas, presentamos un primer capítulo intitulado "Consideraciones Generales sobre la Prueba"; en un segundo capítulo nos concretamos a "El Derecho Procesal"; tercero y cuarto al estudio del procedimiento de "Las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones del Proceso Laboral", y por último, en un quinto capítulo al "Análisis de la Prueba en Contrario, en la Ley Federal del Trabajo".

CAPITULO PRIMERO.

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA PRUEBA.

SUMARIO: 1.- Concepto de Prueba en general. 2.- La Prueba en Materia Laboral. 3.- Etapas Procesales de la Prueba. 4.- Objeto de la Prueba en el Derecho Procesal Laboral. 5.- La Carga de la Prueba en Materia Laboral. 6.- La Inversión de la Carga de la Prueba en Materia Laboral.

1.- Concepto de Prueba en general.

En esta ocasión para iniciar el tema a estudio, partiremos desde el concepto gramatical de la palabra PRUEBA, y no de una mera definición, ya que las acepciones que la palabra puede tener, nos servirían para precisar los conceptos ya dentro de la definición. Y así, en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, encontramos que la palabra PRUEBA, expresa: - "La acción o efecto de probar y también la razón, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa". El mismo diccionario señala, que la palabra prueba, tiene su origen en el vocablo probandum que significa, probar o hacer fe; lo que confirma que a través de la historia, prueba, ha seguido manteniendo la misma significación. (1)

(1) Miguel, BERMUDEZ CISNEROS. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, 2ª edición, Cardenas Editor y Distribuidor, México 1976. págs. 3 y 4.

Una vez que tenemos como base el concepto gramatical del término prueba, podemos continuar con su estudio desde el punto de vista jurídico que es nuestro objetivo y, específicamente en términos procesales.

Eduardo Pallares, nos dice que el sustantivo "prueba", se refiere al medio o instrumento de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o falsedad de una proposición, la existencia o inexistencia de algo, y con dicho instrumento se podrá probar un hecho o una afirmación en un proceso. Y señala además, que probar será producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto a la existencia o inexistencia de un hecho, o la verdad o falsedad de una proposición que nuestra mente lo persiva con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales. (2)

Por su parte, Porrás y López señala que la prueba, es la demostración legal de los hechos controvertidos en el proceso es decir, que la prueba es una demostración, una comprobación de la verdad con la característica de la legalidad, por que se desenvuelve dentro del proceso legalmente establecido. (3)

El procesalista Ramírez Fonseca, escribe: la prueba, es una experiencia, una operación, un ensayo dirigido a hacer patente la exactitud de una proposición.

En ciencia, probar es tanto la operación tendiente a hallar al

(2) SUPRA. Diccionario de Derecho Procesal Civil, 15ª ed., Editorial Porrúa, S. A., México 1983. págs. 657 y 658.

(3) Armando, PORRAS Y LOPEZ. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México 1971. pag. 250.

go incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto. (4)

La prueba, es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso. Por tanto, la aportación de pruebas, son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales para obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso de aquéllas descansa indudablemente sobre la base inconvencible de la prueba, ya que las alegaciones de las partes sin pruebas carecen de eficacia, o sea, que las pretensiones de las partes que no se prueban en el proceso son meras "sombras de derecho o de hechos". (5)

Como se puede observar, de acuerdo a las definiciones señaladas por los citados autores, la prueba es tratada por ellos, como un medio probatorio, como elemento que sirve de convicción para lograr la certeza de un hecho u acción promovida en el proceso ante un órgano jurisdiccional legalmente establecido. Y por lo tanto, es acertado lo escrito por el profesor De Pina, al señalar que la prueba se dirige al Juez, no al adversario, por la necesidad de colocarlo en situación de poder formular un fallo sobre la verdad o falsedad de los hechos alegados.

(4) Francisco, RAMIREZ FONSECA. La Prueba en el Procedimiento Laboral, Comentarios y Jurisprudencia. 5ª edición, Editorial Pac. México 1984. págs. 83 y 84.

(5) Alberto, TRUEBA URBINA. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, 6ª edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1982. pág. 371.

En las actividades probatorias participan el tribunal, las partes, el Ministerio Público en su caso, y los terceros llamados a declarar como testigos o a dictaminar como peritos.(6)

En sí podrían invocarse otras muchas definiciones, ya que el campo de la prueba es propicio para realizarse pero no viene -al caso; lo importante es tomar en cuenta el valor instrumental de la prueba misma que viene a ser el medio para lograr un fin, así como también crear en el juzgador la convicción sobre -lo alegado por las partes, que será su objeto; se observa también que prueba contiene un elemento adicional, que es algo externo a las partes, incluyendo el resultado de la confesional ya que se rinde en beneficio de la otra, y también ajeno al juzgador.(7)

De las anteriores definiciones se observa que los autores, primero se refieren a un concepto y existencia de la prueba como instrumento y enseguida a un procedimiento probatorio de las afirmaciones que las partes hacen en cada punto o hecho de las mismas.

Ahora bien, podemos conceptuar al término prueba, tanto en un plano gramatical como jurídico de la siguiente manera:

PRUEBA: Es el instrumento o diversos medios, por los cuales el hombre llega a descubrir la realidad objetiva y, por medio de ésta, se puede demostrar en un procedimiento, ante un órgano

(6) Rafael, DE PINA. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México 1952. págs. 169 y 170.

(7) Néstor, DE BUEN L. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México 1988. pág. 396.

jurisdiccional legalmente establecido, y por los medios que la ley establece, la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos por las partes.

Antes de enumerar la clasificación de las pruebas, el profesor Pallares, escribe sobre la prueba judicial y la prueba o información y señala:

La Prueba Judicial, es la que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales, ya se trate de Tribunales civiles, penales, de orden administrativo, Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc., y consiste en actividades jurisdiccionales promovidas por el Juez o por las partes que intervienen en el proceso, y que su objeto será producir un hecho o una cosa del cual infiera la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos.

Por lo que respecta a la Prueba o Información, se trata de elementos de convicción menos importantes que la prueba misma, pero suficientes para que el órgano jurisdiccional pueda actuar y resolver algo, como sucede en algunos casos de Jurisdicción Voluntaria.

Podemos clasificar las pruebas de la siguiente manera:

1.- **Directas o inmediatas.**- Son aquéllas que producen el conocimiento del hecho, que se trata de probar sin ningún intermediario, tal es el caso de la Inspección Judicial.

2.- **Indirectas o mediatas.**- Son contrarias a las anteriores.

Por ejemplo: la testimonial, etc.

3.- **Reales y Personales.**- Las primeras las aportan las cosas y las segundas las personas por medio de sus actividades, tales como la confesión.

4.- **Originales y Derivadas.**- Se refieren a los documentos, y serán unas u otras, según se trate del documento en que se haga constar el acto jurídico que hay que probar, o de las copias, testimonios o reproducciones del mismo.

5.- **Preconstituidas y por constituir.**- Las primeras, son aquellas que tienen existencia jurídica antes del litigio. por ejemplo: las actas del estado civil de las personas. Y las segundas, son las que se elaboraran durante el Juicio, verbigracia, dictámenes periciales, etc.

6.- **Nominadas e Inominadas.**- Las primeras, son las autorizadas por la Ley, y es la que determina su valor probatorio y la manera de producirlas, también se les denomina, pruebas legales y son las que enumera el Código. Y las segundas no estan reglamentadas y quedan bajo el prudente arbitrio del juzgador.

7.- **Históricas y Críticas.**- Carnelutti, señala que las Históricas reproducen de algún modo el hecho que se trata de probar. Por ejemplo: los documentos, fotografías. Las críticas, son las que se hacen llegar a un hecho mediante inducciones, tal es el caso de las presunciones.

8.- **Pertinentes e Impertinentes.**- Las primeras, son las que tienen a probar los hechos controvertidos y las impertinentes, como su nombre lo indica, no tienen ninguna relación con ellos.

9.- **Idóneas e Ineficaces.**- Las Idóneas producen certeza sobre la existencia o inexistencia del hecho controvertido y las segundas, dejan en duda esas cuestiones.

10.- **Útiles e Inútiles.**- Las primeras, conciernen a hechos controvertidos y las Inútiles, son aquéllas que prueban hechos que las partes admiten como verdaderos.

11.- **Concurrentes y Singulares.**- Las primeras, sólo tienen eficacia probatoria cuando están asociadas con otras pruebas, por ejemplo: las presunciones. Y las segundas, aun consideradas aisladamente producen certeza, por ejemplo, los documentos, la confesión Judicial.(8)

Otra clasificación, considerada muy importante, es la que indican nuestros ordenamientos legales, tales como la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, y el Código de Comercio.

El Código Federal de Procedimientos Civiles, las clasifica en su artículo 93, de la siguiente forma:

Artículo 93. La Ley reconoce como medios de prueba:

- I. La confesión;
- II. Los documentos públicos;
- III. Los documentos privados;
- IV. Los dictámenes periciales;
- V. El reconocimiento o inspección judicial;
- VI. Los testigos;

(8) Eduardo, PALLARES. Op. cit., pág. 659 y ss.

VII. Las fotografías, escritos y notas taquigráficas y, en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia, y

VIII. Las presunciones.

2.- La Prueba en Materia Laboral.

El profesor Trueba Urbina, escribe que la prueba laboral tiene una característica propia en cuanto a su función en el proceso, ya que las pruebas en la jurisdicción del trabajo no están sujetas a ninguna estructura técnica, ni conformación ritualista para producir eficacia, a más de que su valoración en conciencia, implica inobservancia de formulismos jurídicos, señala además, que la prueba laboral tiene un carácter social, ya que su contenido está ligado a su función, pues reviste cierta sencillez encaminada a justificar las acciones sustantivas de los trabajadores. Agrega, que la prueba laboral, se encuentra enmarcada dentro de un proceso social, el cual contiene sus reglas procesales de la Constitución Político Social, mismas que se encuentran en sus artículos 27 y 123, las cuales son totalmente diferentes a las que se señalan en los artículos 14, 16, 17 y 20 de nuestra Carta Magna, y los cuales indican reglas o principios estrictos, pues precisamente la parte final del artículo 14, es base y esencia de la jurisdicción común, la cual dispone, que en los juicios del orden civil, la sentencia defi-

nitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la Ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho; y por lo tanto, dentro del procedimiento deben observarse las disposiciones de la Ley, mismas que corresponden a un procedimiento estricto, sin tendencia social; de ahí, que la teoría general de las pruebas, a que se han referido Civilistas, Penalistas y Administrativistas, está al margen de la teoría de las pruebas que emergen del artículo 123 de la Constitución Federal, en su parte social e imposible de confundir con las pruebas de otros procesos, ya que por encima de la doctrina están los textos de nuestra Constitución. (9)

Por su parte el jurista, Hugo Pereira, señala que en el proceso del trabajo, el Juez tiene respecto al sistema probatorio mayores atribuciones y una posición más activa, que la Ley le asigna a los tribunales en el proceso civil... ésta mayor latitud en las atribuciones se evidencia, ya que puede apreciar en conciencia la prueba que se rinda, es decir, no está limitada su facultad de ponderación o evaluación por marcos impuestos de antemano por la Ley; y así en éste proceso, el tribunal de oficio, puede ordenar para mejor resolver, informes periciales o cualquier otra medida encaminada a verificar los hechos controvertidos lo que implica una nueva expresión de la posición dinámica del órgano jurisdiccional en el proceso laboral. (10)

(9) Alberto, TRUEBA URBINA. Op. cit. págs. 373 y 376.

(10) Hugo, PEREIRA ANABALON. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1961. págs. 109 y 110.

Al respecto, pensamos que efectivamente, a pesar de que la -Prueba Laboral se encuentra sujeta a los lineamientos de la prueba en general, como claramente se observa en sus definiciones y en forma más estricta en los medios de prueba; todas éstas pruebas en el proceso laboral podrán ser valoradas en forma más activa, por el Presidente de la Junta o auxiliar de éste, pudiéndose observar dicha valoración, en la facultad que la Ley le otorga de poder apreciar en conciencia la prueba que le sea suministrada, y no resolver acerca de ella, dentro de un marco de valoración previamente impuesto por la ley; por lo tanto, po demos decir que es acertado lo señalado por los ilustres profesores mencionados en líneas anteriores, al ubicar a la prueba laboral dentro de un contexto social.

El Derecho Procesal Vigente, en general reconoce como medios de prueba; la confesional, los documentos públicos y privados, los dictámenes de Peritos, la inspección judicial, la testimonial, la presuncional, la instrumental de actuaciones, las fotografías, escritos, notas taquigráficas y, en general todos los elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia, y demás medios que produzcan convicción en el ánimo del juez, acerca de hechos controvertidos y dudosos.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 776, señala que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Como podemos observar, éstos medios de prueba enmarcados en nuestra legislación laboral, coinciden con los medios de prueba tradicionales aceptados por nuestro derecho positivo, reglamentados en nuestros diferentes textos legales vigentes.

3.- Etapas Procesales de la Prueba.

Al respecto, el profesor Días de León escribe: en sentido jurídico procesal, el vocablo ofrecimiento debe equipararse al de proposición, que se deriva del verbo proponer, el cual en -- encuentra su raíz del latín, propono, is, posvi, positum, ponere; que significa, poner adelante, a la vista, da a ver, exponer, ofrecer, enunciar. En realidad es lo que se hace, es decir, más que ofrecer pruebas, se proponen los medios para su admisión; sin embargo, la significación literal que tiene la voz proposición, concuerda con el sentido que tiene la voz ofrecimiento, que se le ha otorgado en derecho.

Como quiera que sea, por ofrecimiento probatorio se entiende la manifestación de voluntad que externan las partes a la Junta, en forma oral o escrita, por medio de la cual le solicitan sean tomadas en cuenta y, consecuentemente aprobados y desahogados los medios que se estimarán conducentes para probar sus pretensiones. (11)

Nuestra legislación laboral, enuncia dicha etapa de ofrecimiento de pruebas, en el artículo 873, que a la letra dice: "El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas... Y dicha audiencia, como se desprende del artículo 875, del mismo ordenamiento consta de 3 etapas, que son:

- a) De Conciliación.
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas...

Así mismo, el artículo 880, de la Ley Laboral, expresa que el desarrollo de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

(11) MARCO ANTONIO, Díaz de León. Las Pruebas en el Derecho - Procesal del Trabajo, Editorial Textos Universitarios, S. A. - México 1981. pág. 224.

podrá objetar las del demandado;

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se ha ya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes de tales hechos.

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

IV.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

De acuerdo al artículo 585 de Ley Federal del Trabajo, el proceso es Predominante Oral, y por tanto, el ofrecimiento de pruebas puede hacerse en forma oral, o en forma escrita. La primera forma no ofrece ningun problema, en cambio la segunda merece un comentario ya que cuando se realiza el ofrecimiento de pruebas, éste debe llevar la firma del oferente, y al respecto la Corte señala que para el ocurso de contestación, es aplicable evidentemente, al del ofrecimiento e indica:

"Es correcta la conclusión de la autoridad responsable en lo relativo a tener por contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, al no estar firmado el escrito respectivo, pues tal circunstancia equi--

vale a que no se haya producida la correspondiente contestación ya que no es admisible que a un escrito anónimo carente de autenticidad por falta de firma por el supuesto interesado se le otorgue eficacia jurídica".

Amparo Directo. 819/69. Israel Granados Ríos. 17 de septiembre de 1969. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Informe 1969. cuarta Sala; P. 58.

Como podemos observar, las pruebas que se ofrezcan deben referirse a los hechos controvertidos y además que no hayan sido confesados por las partes (art. 777 y 880 frac. I de la Ley Laboral).

Al respecto, el profesor Ramírez Fonseca, señala que por lo que toca a que las pruebas ofrecidas, no se refieran a hechos confesados, obedece a axioma que reza "A confesión de parte, relevo de prueba", ya que por el principio de economía procesal, resultaría inútil desahogar pruebas para acreditar hechos confesados. (12)

Mientras la Junta del conocimiento no declare, mediante acuerdo cerrado el período de ofrecimiento de pruebas, las partes están facultadas, durante el desarrollo de la audiencia respectiva, para ofrecer las pruebas que consideren pertinentes, y así, las nuevas pruebas deberán considerarse como oportunamente ofrecidas.

(12) Francisco, RAMIREZ FONSECA. Op. cit. págs. 113 y 116.

2.- La admisión de pruebas.

La admisión de pruebas, como segunda de las etapas procesales de la prueba, nos lleva a la conclusión de que al ofrecimiento de las pruebas hecho por las partes, debe como consecuencia lógica, seguir el que la Junta de Conciliación y Arbitraje decida sobre su admisión o desechamiento de tal ofrecimiento, disposición acertada, ya que de lo contrario, se estaría en una gran confusión, que provocaría consideraran que estarían autorizadas para incorporar a juicio todas las pruebas que desearan sin importar que fueran ilegales o inconducentes. De tal manera, la admisión de pruebas, es una especie de filtro procesal que admitirá para su desahogo, tan sólo a los medios de prueba pertinentes o legalmente propuestos.

A pesar de que por disposición de la Ley, ésta función compete a la Junta, resulta correcto de que las partes pueden intervenir en esta fase desempeñando una actividad de colaboración que le permita defender la admisión del medio probatorio o de impugnarlo. (13)

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 779 y 880 fracción IV, reglamenta ésta etapa señalando:

Artículo 779. La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrancentes expresando el motivo de ello.

(13) Marco Antonio, DIAZ DE LEON. Op. cit. págs. 234 y 235.

Artículo 880 fracción IV. Al concluir el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Nuestro ordenamiento, da la facultad a la Junta para resolver sobre la admisión de la prueba ofrecida y, por consecuencia también a ella compete, el desechar las que estime improcedentes o inútiles.

El profesor Díaz de León, indica que esta facultad que el Legislador le otorgó a la Junta, viene a ratificar el principio de jurisdicción como parte de la soberanía estatal, que se significa como función pública de administrar justicia, en éste caso laboral, que corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje dirigir y resolver el proceso, arbitrandolo con imperio y autoridad sobre las partes. La ley no contiene normas que autorizen a las partes, para intervenir en la etapa admisoria de la prueba, pero sí en la de ofrecimiento, en la cual las partes pueden cooperar ayudando a la Junta señalándole sus proposiciones, acerca de las pruebas que deba admitir o desechar con el fin de obtener un Laudo favorable, poniendo a la vez a la Junta en sobre aviso acerca de los inconvenientes que pudieran existir en la admisión de una prueba. (14)

Se ha dicho además, que las pruebas que se ofrezcan deben realizarse conforme a derecho, deben referirse a los hechos con

(14) Marco Antonio, DIAZ DE LEON. Op. cit. págs. 236 y 237.

trovertidos y que no se refieran a hechos ya confesados por las partes, a cuyo desahogo sea inútil, ya que la Junta las desechará.

Al respecto, la Corte ha establecido en una de sus ejecutorias:

"Si la prueba de inspección ofrecida no se ajusta a lo mandado en la fracción II, del artículo 760, ahora 827, que exige que las pruebas deben referirse a hechos contenidos en la demanda y su contestación -- que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen, puesto que los oferentes, al ofrecer dicha prueba, no precisan y detallan cuales son los documentos relacionados con la litis, en tales condiciones el desechamiento de la prueba que haga la Junta es correcto".

Amparo Directo 2107/72. Sindicato de Trabajadores de Sanitarios procesa y Coags. 29 de noviembre de 1972. 5 votos.

Ponente: Manuel Yáñez Rúa.

S.J.P. Séptima época, vol. 27, Quinta parte, P. 47 (cuarta sesión) (15)

En conclusión, podemos señalar que la etapa de admisión probatoria determina los medios probatorios, los cuales serán los puntos de referencia que van a sostener la estructura procesal, cuya emisión termina con una serie de impresiones, dando paso a una claridad respecto de las pruebas que se van a desahogar.

(15) Francisco, RAMIREZ FONSECA. Op. cit. pág. 130.

Por otra parte, y en virtud de que con posterioridad a la presentación de la demanda y en el trascurso del litigio, pueden surgir hechos ignorados o nuevos en relación con el proceso mismos que se deben probar, es por eso que la Ley Laboral en su artículo 776 y 881, establecen que concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas solamente se admitiran a las partes las pruebas que se refieran a hechos supervenientes o que tengan como fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos. Este tipo de pruebas tendran los mismos requisitos que para la admisión de pruebas que se ofrezcan normalmente en la audiencia, con la salvedad de que no se podrán referir a los hechos de la demanda o su contestación, ya que de lo contrario no serán supervenientes, pero de alguna forma deberán relacionarse con el asunto planteado en la demanda y su contestación.

Las pruebas que se refieran sobre hechos supervenientes, o las que tengan como fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos, se podrán ofrecer hasta antes de que se desahoguen las demás pruebas admitidas por la Junta, ya que realizado ésto, se deberá dar cumplimiento a lo que establece el artículo 884 fracción IV y 885, de nuestra legislación Laboral, que a la letra dicen:

Artículo 884, fracción IV. Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Artículo 885. Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no queden pruebas por desahogar, el auxiliar,

de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo...

Con lo anterior, se produce la imposibilidad de las partes para seguir participando en el Juicio.

3. Desahogo de Pruebas.

Respecto a ésta etapa, la Junta en el acuerdo en el que admita las pruebas que le fuerón ofrecidas por las partes, debe señalar el día y la hora para llevar a cabo la audiencia de desahogo de éstas, la cual se deberá celebrar dentro de los diez días hábiles siguientes, ordenando también la Junta, se giren los oficios que sean necesarios para recabar algún informe o copia de alguna autoridad o que deba presentar alguna persona ajena al asunto, cuando ésto se haya solicitado por el oferente, pudiendo realizar los apercibimientos procedentes y dictar las medidas necesarias a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que haya admitido.

Quando por la naturaleza de las pruebas admitidas, no sea posible desahogarlas en una sola audiencia, la Junta acordará el día y la hora en que deban desahogarse, sin importar el orden en que fuerón ofrecidas. En cuanto a ésto, la Corte señala: "Quando una Junta de Conciliación y Arbitraje señala día y hora para recibir varias pruebas, sin determinar orden alguno, puede recibirlas en el orden que en el momento determine, sin

que para ésto implique violación del artículo 816, (ahora 848) de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe la revocación de sus resoluciones."

Amparo Directo 4899/73. Romafil, S. A.

20 de febrero de 1974, Unanimidad de 4 votos.

Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Vease: Séptima época: Volumen 46, quinta parte, p. 42.

S.J.F. Séptima, vol. 62, quinta parte, P. 26. (cuarta sala) (16)

Así también, señala nuestra Ley Laboral, que para el desahogo de las pruebas por las partes y admitidas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, el período no deberá exceder de treinta días. En la práctica, casi nunca se respetan los plazos que se señalan en la Ley; sin embargo hay que tener en cuenta el gran número de expedientes que se ventilan, y por tal exceso de trabajo, hace imposible el cumplimiento de los plazos dispuestos en nuestra Ley

De acuerdo al artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, la audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas pa-

(16) Francisco, RAMIREZ FONSECA. Op. cit. pág. 132.

ra desahogarse en su fecha.

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley.

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

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

Por el momento, sólo nos concretamos, como se puede observar, al estudio de la etapa de desahogo de la prueba en general ya que para el desahogo de cada uno de los medios de prueba que nuestra legislación regula, como lo son: la Confesional, Testimonial, Documental, Pericial, etc., pueden ser sujetos a un estudio en particular, por tener sus particularidades cada una de ellas.

4. Valoración de la Prueba en el Proceso Laboral.

Esta operación, de valoración de la prueba, es una actividad intelectual y exclusiva de la Junta como órgano Jurisdiccio

nal, y que con base en sus conocimientos de derecho, Psicología, Lógica, y todo su acervo cultural, aprecia y saca las consecuencias legales de todos los medios probatorios que legalmente se hubieran incorporado al proceso, pudiendo analizarlos prueba por prueba y su relación con cada hecho o bien globalmente las pruebas y hechos alegados por las partes, para sacar los puntos de coincidencia o contradicción que existieran y formarse una convicción más apegada a la realidad, permitiéndole de esa forma dictar un fallo con justicia.

Debemos tomar en cuenta, que esa actividad no es parte integrante del procedimiento probatorio, sino que es, de la función decisoria del juzgador y según lo autoriza la Ley, otorga a lo probado las consecuencias y efectos que su entender y conciencia le dicten, en relación con los hechos condicionados por la prueba, para su aceptación en el fallo definitivo.

De tal manera, la valoración de la prueba, es una operación mental que realiza el juzgador con el objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que hubieren llevado al proceso una vez desahogados.

Respecto a ésta etapa, nuestra Ley Federal del Trabajo, indica en el artículo 841, que los laudos (función decisoria del juzgador), se dictarán a verdad sabida, de buena fe, guardando y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre su estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

También los Laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretenciones deducidas en el Juicio oportunamente, (artículo 842).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una de sus Jurisprudencias indica:

Jurisprudencia: 607. Si bien es cierto que las Juntas tienen plena soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también es verdad que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer pruebas que no existen en los autos, de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente, para dar por probado un hecho, violan el artículo 123 de la Constitución Federal.

Tomo XX Gonzalo Eusebio. pág. 912.

Tomo XXV Manzanilla Manuel A. pág. 1801.

Tomo XXVI FF. CC. Nac. de México. pág. 2036.

Tomo XXVIII Vélez Efrén. Pág. 39.

Tomo XXIX Reyes Bernardo. pág. 224

Jurisprudencia: 606. Si bien el artículo 550, ahora 841, de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estudio de alguna de las aportadas por las partes.

Tomo LXXV Martínez Gómez Ernesto. pág. 4754.

Tomo LXXXIX Hernández Miguel M. pág. 22.

Tomo LXXXIV Perlestein Fortunata. pág. 2857.

Tomo LXXXIV Administración de los FF. CC. Nac. de México, pág. 593,

Tomo XCIV Pérez Demetrio y Coag. 1938.

En cuanto al sistema adoptado, en el proceso laboral para la valoración de las pruebas, la Corte señala:

"Debemos entender que el sistema de apreciación de la prueba que se adoptó para el proceso laboral, es el de libre apreciación de la prueba, basado desde luego en que, por este camino, se facilita a la Junta de Conciliación y Arbitraje llegar a un conocimiento más real de la verdad material buscado en el proceso, lo cual se traducirá en laudos más justos".

Jurisprudencia: 126. (quinta época), página 124, sección primera, volumen 4^o Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. Se publicó con el título "Juntas de Conciliación y Arbitraje, Apreciación de las Pruebas por las" (17)

4.- Objeto de la Prueba en el Derecho Procesal Laboral.

En el Derecho Procesal Laboral, el tema, del Objeto de la Prueba, es sin duda el más importante, ya que alderredor de éste gira en su conjunto el procedimiento probatorio, pues todo lo relativo a los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo o a la valoración de las pruebas, encuentran su base en los hechos o afirmaciones que se tengan que demostrar.

En otro aspecto, en virtud de que el proceso surge de un litigio entre las partes, el cual tiende a ser resuelto, de tal manera que los hechos controvertidos no sólo constituyen el objeto (17) Marco Antonio, DIAZ DE LEON. Op. cit. págs. 606, 607 y 618.

de la prueba, sino que al mismo tiempo conforman el contenido del litigio y por lo tanto, la sustancia que anima al proceso.

En el Proceso Laboral, el objeto de la prueba, son los hechos afirmados por las partes, de ahí que se diga que sólo los hechos son objeto de prueba; sin embargo, no todos los hechos quedan sujetos a prueba, por la sencilla razón de que algunos no llegan a requerirla.

El Jurista Armienta Calderón, expresa, "es un principio de Derecho Procesal, que sólo los hechos deben ser objeto de la prueba". Respecto al Derecho, se admite únicamente cuando se trata de Derecho Extranjero, de Derecho Consuetudinario, y de la jurisprudencia. (18)

Por su parte, el profesor Díaz de León, señala que el principio general que anima al objeto de la prueba, es el que ésta recae sobre los hechos y no sobre el derecho, el cual admite algunas consideraciones o excepciones.

La primera, se refiere a que sólo los hechos relacionados con el debate procesal son objeto de prueba, ésta se deriva de que todo procedimiento debe ceñirse al conocimiento de los sucesos que en él se ventilan, de ahí, que no tengan cabida diligencias tendientes a demostrar hechos extraños a la relación procesal que se hubieren determinado en la demanda y su contestación.

La segunda excepción a dicho principio, es la que se refiere a los hechos admitidos o confesados. De tal manera que quedan fue

(18) Gonzalo, ARMIENTA CALDERON. El Proceso Tributario en el Derecho Mexicano, Ed. Textos Universitarios, México 1977. pág. 268

ra del debate procedimental, los hechos que se admitan o bien que sean confesados, y por lo mismo, fuera de la prueba. (19)

Como se observa, esta excepción expresada por el profesor Díaz de León, obedece al principio procedimental de economía procesal ya que en caso de ser aceptados, su desahogo provocaría detrimento en la economía del proceso laboral.

Ambas excepciones, nuestra Ley Federal del Trabajo, las contempla en su artículos 777 y 779, que a la letra dicen:

Artículo 777. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Artículo 779. La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Otra excepción al principio general, es la que se refiere a los hechos presumidos por la ley, al respecto Couture, nos explica que la presunción legal, es una proposición normativa acerca de la verdad de un hecho. Y si dicha presunción admite prueba en contrario se denominará relativa, sino será absoluta.

La presunción, supone el concurso de tres circunstancias que son: un hecho conocido, un hecho desconocido y, una relación de causalidad; las dos ultimas quedan fuera del campo del objeto de la prueba, en lo que se refiere a la presunción legal, ya que,

(19) Marco Antonio, DIAZ DE LEON. Op. cit. págs. 79 y 80.

por regla general, un hecho conocido no necesita prueba, no es objeto de ella. (20)

Respecto a la prueba del derecho, y una vez que ya hablamos de la regla general -el objeto de la prueba, es el que recae sobre los hechos y no sobre el derecho- y en la cual existe una unión casi indisoluble entre ésta regla general de que el derecho no se prueba y, la norma, también general, que consagra la presunción de su conocimiento, ya que se dice que no tendría sentido la prueba del derecho, en un sistema en el cual se supone su conocimiento. (21)

Por su parte, Alcalá Zamora y Levene, hijo, escriben que en general, los preceptos jurídicos no son objeto de prueba, ya que en virtud de obligación funcional, el Juez debe conocer el Derecho (*iura novit curia*), el cual será nacional, vigente y legislado, y para el caso de que un Juez desconozca en concreto una norma jurídica invocada por las partes, el Estado dota a sus Tribunales una colección completa de textos legales, los cuales, al funcionario le bastará consultar para verificar la cita. (22)

Sin embargo, señala el profesor Díaz de León, como siempre el Derecho aplicable invocado por las partes, no presenta esas ca

(20) Eduardo J. COUTURE. Fundamentos de Derecho Procesal Civil, 3ª edición, Editorial Depalma. Buenos Aires 1966. pág. 226.

(21) Marco Antonio, DIAZ DE LEON. Op. cit. pág. 82

(22) Niceto, ALCALA ZAMORA Y CASTILLO y Ricardo, LEVENE. hijo. Derecho Procesal Penal, T. III. Editorial G. K. Buenos Aires 1945. pág. 25.

racterísticas, sino que aveces son preceptos de Derecho histórico, consuetudinario, extranjero o estatuario y, los cuales el Juzgador no esta obligado a conocer, entonces la parte que lo invoca tendrá la obligación de demostrar su existencia o el contenido del precepto incierto, o bien sólo la primera o acompañada de la segunda, y ante tal circunstancia la prueba de la norma jurídica se traduce en la prueba de un hecho; la de su existencia y realidad.

En tal situación, es de considerarse que el derecho si admite prueba y, por lo tanto, puede ser objeto de la misma.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, cabe la prueba del Derecho representado en la positividad de demás ordenamientos que se le adecuan de conformidad con su artículo 17, que señala:

"A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en sus tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

De tal manera, si procede la prueba del derecho, y frente al supuesto de que en el proceso laboral ante la Junta se llega-

ra a negar la existencia de alguno de sus artículos, se producirá la prueba exhibiendo la ley para demostrar su redacción. O bien en caso de duda referente a la exactitud de lo que se transcribe en las múltiples redacciones comerciales que se hacen de esa ley, para despejarla se requerirá presentar lo establecido en las escrituras originales, acudiendo a los archivos del Congreso de la Unión o del Ejecutivo Federal.

De igual forma, procede la prueba del Derecho que se contiene en los Contratos Colectivos de Trabajo, por considerarse un Derecho Laboral autónomo, que es creado por Sindicatos obreros y los patronos o Sindicatos empresariales, es comprensible que por lo común se tenga que estar produciendo prueba acerca de sus preceptos, es decir, del derecho que de ellos emana. Y como se desprende de lo establecido por los artículos 391, 393 y 394, de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo, convierte a ésta en un Código meramente supletorio del mismo, pues el auténtico Derecho Laboral que regirá será el que de él se desprenda cuando menos en lo que se refiere a jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones, monto de salario, etc., pudiéndose ampliar los conceptos a todas las demás estipulaciones que convengan a las partes, siempre y cuando no se concerten condiciones menos favorables para los trabajadores a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, Ley Federal del Trabajo, Costumbre laboral y Jurisprudencia; por lo tanto, hablar de la prueba del Contrato Colectivo de Trabajo o de sus disposiciones, es la prueba de que el Derecho en materia laboral, sí se prueba. Cuando se llegará

a poner en duda u objetar su autenticidad, existencia o inexistencia de un Contrato Colectivo o alguna de sus disposiciones, será menester producir prueba sobre su exactitud de su edición, consultando en los archivos de la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, los textos originales. Artículo 390 de la Ley Federal del trabajo.

La Costumbre, según dispone el artículo 17 de la Ley Laboral, ya citado, es fuente de Derecho Laboral y también admite prueba, por ejemplo, en salarios, turnos, descansos, vacaciones, etc. (23)

En conclusión, diremos que por objeto de prueba, se entiende que se puede probar todo aquello en general, sobre lo que puede recaer la acción de probar.

5.- La Carga de la Prueba en Materia Laboral.

El significado etimológico del concepto carga es, cosa que hace peso sobre otra; pero con el afán de convertir dicha apreciación en una terminología jurídica, haremos alusión a lo que señala el profesor Bermudez Cisneros, quien señala que mucho se ha discutido y se discute sobre la obligatoriedad que las mismas cargas imponen al sujeto, de ahí que unos digan que toda carga impone un deber, y otros afirmen que la carga es una obliga--

(23) Marco Antonio, DIAZ DE LEON. Op. cit. págs. 83 a 86.

ción jurídica a que se ven sujetas las partes en un Juicio. (24)

El maestro Pallares, señala y afirma que solamente por medio de sutiles razonamientos se puede distinguir la carga del ejercicio de los derechos que tienen las partes para realizar determinados actos y agrega que carga y ejercicio en el derecho, son la misma cosa. Si el actor quiere obtener justicia debe presentar su demanda, pero la presentación constituye el ejercicio de derecho de acción. Si quiere obtener una sentencia favorable ha de rendir pruebas idóneas, y en éste último, constituye el ejercicio del derecho de probar; por lo cual la teoría de la carga de la prueba produce que el titular de un derecho tiene la carga de su ejercicio. (25)

Por su parte, Couture, nos dice, que la carga de la prueba, es una facultad que la ley otorga al litigante en su beneficio; una conminación o compulsión a ejercer el derecho, configurándose al mismo tiempo como amenaza, como una situación embarazosa que grava el derecho del titular. Pero éste puede desembarazarse de la carga cumpliendo. (26)

Como podemos observar, las posiciones sostenidas por los juristas citados, no hablan de una obligatoriedad, sino más bien -

(24) Miguel, BERMUDEZ CISNEROS. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, 2ª edición, Editorial Cardenas, Editor y Distribuidor. México 1976. pág. 107.

(25) Eduardo, PALLARES. Op. cit. pág. 139.

(26) Eduardo J, COUTURE. Op. cit. págs. 211 y 212.

de una carga de las partes, al señalarlos que estarán en la necesidad de justificar sus aseveraciones, para obtener un resultado favorable.

Díaz de León, al realizar el estudio del tema que nos ocupa indica que la carga de la prueba, en los procesos inspirados en el sistema dispositivo, el que afirme tendrá que comprobarlo, pues en caso contrario, el órgano jurisdiccional ante la carencia o insuficiencia de pruebas desestimará la pretensión de aquella parte que no las hubiera rendido, así pudiera tener razón; de tal manera que la carga no será una obligación, puesto que nadie puede obligar a los litigantes para que presenten sus pruebas, convirtiéndose la carga, en un imperativo del propio interés de probar sus afirmaciones, a sabiendas de que sino lo hacen les puede sobrevenir alguna situación desventajosa que les conducirá inclusive hasta perder el Juicio. (27)

El catedrático, Ramírez Fonseca, además de aceptar que dentro de la doctrina procesal, el sistema dominante es el dispositivo, como lo dice el profesor Díaz de León, señala que también en el procedimiento laboral tiene cabida el sistema inquisitivo, en la idea de que el órgano de jurisdicción, con independencia de las partes, pueda mover el procedimiento, esto puede observarse en lo establecido en artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo al indicar que la Junta podrá ordenar la citación de las par-

(27) Marco Antonio, DIAZ DE LEON. Op. cit. págs. 90 y 91.

tes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o Peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad... (28)

La Ley Federal del Trabajo de 1970, determinaba en su artículo 763:

"Las partes están obligadas a aportar los elementos probatorios de que dispongan, que pueden contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad".

Podemos ver, que en dicha disposición no existe la obligación de probar por las partes, más bien, se trata de un poder del que disponen y, por lo mismo, ejercitable a su entera voluntad; por lo tanto, se trata de una carga y no de una obligación, de probar sobre las partes en el proceso laboral.

Esta situación fué corregida por las reformas procesales de 1980 y en donde no aparece ya la disposición de que las partes están obligadas a aportar pruebas, y con mejor técnica procesal, establece en su artículo 880 lo siguiente:

"La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se ---- desarrollará conforme a las normas siguientes: El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado".

(28) Francisco, RAMIREZ FONSECA. Op. cit. pág. 96.

En las citadas reformas procesales, también se estableció innovaciones en cuanto a la carga de la prueba, al eximir de ésta al trabajador en algunos casos, y sólo por lo que hace a la prueba documental, y gravar en otros al patrón.

Y al respecto, el artículo 784 dice:

"La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, - cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en las empresas, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la Jornada de Trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional, y de antigüedad;

- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

El profesor Davalos Morales, nos dice, que la carga de la prueba pertenece al patrón y no constituye un deber sino una posibilidad del demandado para probar, porque si fuese una obligación, lo apercibiría con multa o arresto.

La razón fundamental de esta situación, es la búsqueda del equilibrio entre las partes, de igualar a los desiguales. (29)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha encargado de esclarecer el sentido de la carga de la prueba, según se puede ver en las Jurisprudencias definidas, que a continuación reproducimos:

Abandono del Trabajo, carga de la prueba del. Corresponde exclusivamente a la parte patronal la carga de probar el abandono del trabajo.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª parte, 4ª sala, tesis 1, p. 1.

Despido del Trabajador, Carga de la Prueba. En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a este probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el pa-

(29) Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. DAVALOS MORALES, José. México 1985.

trón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª parte, 4ª Sala, Tesis 65. pp. 74 y 75.

Con la citada jurisprudencia, consideramos en base al artículo 21, en relación con el 24 y 25, de la Ley Federal del Trabajo, los cuales señalan:

Artículo 21. Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben constar por escrito...

Artículo 26. La falta de escrito... no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

(y por tanto, tocará al patrón la carga de la prueba).

Que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha interpretado injustamente la ley, en lo referente a la carga de la prueba, en perjuicio del trabajador.

Sin embargo en otras de sus jurisprudencias, al parecer

tratando de remediar ésto, nos dice:

Prueba, Carga de la. No es el trabajador a quien corresponde probar la existencia de la relación laboral sino que la carga probatoria es precisamente para el patrón cuando éste al contestar la demanda opone como excepción principal que nunca existió relación laboral con dicho trabajador, sino que con él hubo por su naturaleza y características de la prestación de servicios profesionales.

Ejecutoria: Informe 1978, 2ª parte, 4ª Sala, p. 36. A. D. 4800/78. Ramón Rivas Chavarín. 15 de febrero de 1978. 5 V.

Prueba, Carga de la. Si un patrón niega la existencia de relación laboral con un trabajador alegando que éste le prestó servicios en virtud de un contrato de servicios profesionales, tal negativa implícitamente contiene una afirmación y por ello, el patrón tiene la carga de probarla y si no lo hace debe considerarse que la relación fue de naturaleza laboral.

Ejecutoria: Informe 1978. 2ª parte, 4ª Sala, p. 36. A. D. 4600/77. Jorge Razo Alvarado. 6 de marzo de 1978. U. 4 V.

Despido del trabajador, Carga de la prueba. La tesis de jurisprudencia definida número 49 de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en foja 63, de la compilación 1917-1965 del Seminario Judicial de la Federación, tiene como caso de excepción el relativo a cuando la parte patronal niega la relación de trabajo pero acepta que entre ella y la actora existió otro tipo de relación diversa a la laboral, pues en tales casos la parte patronal tiene la obligación de justificar su excepción fundada en tal circunstancia.

Ejecutoria: Boletín núms. 23 y 24, nov. y dic. 1975, p. 83
T. C. 523/75. Guadalupe Almaraz de Pasillas. 17 de nov. de
1975. U. (30)

Y otras tesis más aplicables al caso concreto.

Por lo anterior, podemos concluir, que la carga de la prueba se encuentra sujeta a las siguientes consideraciones:

- a) La carga de la prueba en los juicios laborales, es una regla de juicio para el tribunal y una pauta para la actividad de las partes en conflicto.
- b) Forma parte integrante de la teoría general de la prueba.
- c) En la Legislación Mexicana del Trabajo, se acepta la aplicación de la carga de la prueba.
- d) La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha aportado valiosas tesis que se convierten en rectoras para las Juntas de

(30) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, 57ª Edición Actualizada, Editorial Porrúa, S. A., México 1988. págs. 722, 739, 772 y 773.

Conciliación y Arbitraje del país.

- e) La carga de la prueba no es regla sustitutiva en los procesos laborales, sino regla auxiliar y de uso obligado en varios casos jurídicos.
- f) La carga de la prueba en el proceso laboral está dotada de la característica de cambio, que la hace carga móvil dentro del Juicio. (31)

6.- La Inversión de la Carga de la Prueba en Materia Laboral.

De acuerdo a lo escrito en el tema anterior, en el Proceso Laboral, se resquebraja el principio jurídico consagrado por el Derecho Procesal Civil, relativo a que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones.

El maestro Trueba Urbina, al respecto nos dice, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha suplido deficiencias legales creando tesis Sociales de inversión de la carga de la prueba, que son aceptadas sin reservas en el proceso del Trabajo, cuando éstas tratan de favorecer al obrero frente al Industrial. La inversión de la carga de la prueba, en el proceso del trabajo cumple una función tutelar del trabajador, que constituye por otra parte, la finalidad de toda la legislación Social, la que

(31) Miguel, BERMUDEZ CISNEROS. Op. cit. pág. 128.

sin perjuicio de garantizar los derechos de los factores activos de la producción en el proceso, mira con especial atención cuando se refiere al elemento obrero y a su protección.

La inversión de la carga de la prueba, en el proceso del trabajo se ha definido a través de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su labor creativa del Derecho Procesal Laboral, aunque en ocasiones con sentido contrarrevolucionario e institucional, especialmente en las relativas del ofrecimiento del trabajo; por ejemplo:

DESPIDO DE UN TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRON NIEGA EL DESPIDO Y OFRECE EL TRABAJO. La aceptación o el repudio del ofrecimiento por parte del trabajador, en circunstancias como la apuntada, originan un cambio en los puntos de debate planteados por el actor, que traen consigo cambios en la carga de la prueba, ya que si el trabajador actor acepta el ofrecimiento lisa y llanamente sin reserva alguna, se extinguen ipso facto las acciones de reinstación y su consecuencia, la de pago de salarios caídos, o bien queda latente sólo esta última, restringida al período comprendido entre la fecha del despido y la de reposición, si el trabajador acepta regresar a su trabajo pero sigue insistiendo en que fué despedido; en cambio, si el trabajador rechaza de plano su reinstalación y persiste en su afirmación de haber sido despedido injustificadamente, ambas acciones seguirán sub judice, condicionadas a que el trabajador actor pruebe su despido, ya que al quedar en duda su aseveración de haber sido despedido, con la negativa del demandado y con el ofrecimiento del trabajo, la carga de la prueba debe recaer incues--

tionablemente sobre el que afirma y no sobre el que niega. (Cfr. Boletín de Información Judicial, Nº 162, México, febrero de 1961 pág. 89). (32)

A la citada tesis, el profesor Trueba Urbina, la crítica como absurda, en abierta pugna con los principios más elementales del proceso laboral y de la fracción XXII, apartado A, del artículo 123 Constitucional, cuando se refiere a la acción de indemnización; además con modalidades anti-obreristas, en relación con la inversión de la carga de la prueba, cuando el trabajador repudia el ofrecimiento de la reinstalación, que sería la reinvención de la carga probatoria a cargo del trabajador.

Rafael de Pina, nos dice, que la inversión de la carga de la prueba, puede definirse como la alteración de su orden natural, en virtud de la cual se atribuye en ciertos casos señalados previamente, a quien, conforme al mismo, no estaría sujeto a ella. (33)

Podemos decir, que la inversión de la carga de la prueba, consiste en atribuirla al litigante que, según los principios legales relativos a dicha carga, no debería tenerla, pero se le atribuye porque la parte contraria tiene a su favor una presunción.

(32) Alberto, TRUEBA URBINA. Op. cit. págs. 377 a 383.

(33) SUPRA. Op. cit. pág. 90.

CAPITULO SEGUNDO.

EL DERECHO PROCESAL.

SUMARIO: 1.- Concepto de Derecho Procesal. 2.- Los Procedimientos Laborales. 2.1.- Concepto. 3.- Principios específicos del Proceso Laboral. 3.1.- Publicidad. 3.2.- Gratuidad. 3.3.- Inmediatez. 3.4.- Oralidad. 3.5.- Iniciativa o Instancia. 3.6.- Suplencia de la Deficiencia de la Demanda. 3.7.- Informalidad. 3.8.- Economía Procesal.

1.- Concepto de Derecho Procesal.

En la antigüedad, los pueblos primitivos defendían cada uno por la fuerza lo que consideraban su propio derecho, y se hacían justicia por su propia mano, pero ya en los pueblos civilizados la justicia es confiada a los órganos del Estado; y en nuestro país, son precisados de manera clara los órganos de referencia y sus funciones de cada uno de ellos.

El profesor Becerra Bautista, señala: el poder Legislativo, es el creador de las leyes, estableciendo el "deber ser", que es la conducta obligatoria jurídicamente; en tanto, el poder Ejecutivo, las promulga y vela por su cumplimiento en el orden administrativo, y el poder Judicial, aplica las normas abstractas a los casos controvertidos, es decir, actúa la norma creada por el legislador, dándole efectos jurídicos al reafirmar el Juez, el

mandato legislativo en el caso concreto controvertido. (34)

De tal manera, como lo señala el artículo 17 Constitucional queda estrictamente prohibido que las personas se hagan justicia por su propia mano, ejercer violencia para reclamar su derecho; sino que deberán someter su controversia a los tribunales previamente establecidos para administrar justicia en los plazos y términos que fija la ley.

La denominación del Derecho Procesal, en sentido legal y doctrinal; comprende al Derecho Procesal Civil, Derecho Procesal Penal, Derecho Procesal Administrativo, Derecho Procesal Fiscal, al Derecho Procesal del Trabajo, etc. (35)

Pero en el presente tema, nos referiremos al Derecho Procesal en general, como una ciencia autónoma.

El Catedrático Pallares, define al Derecho Procesal, como el conjunto de verdades, principios, y doctrinas cuyo objeto es el proceso jurisdiccional y las instituciones jurídicas relacionadas directamente con él. Y por proceso jurisdiccional, se entiende lo que comunmente se les llama, Juicios del orden Civil, Penal, Administrativo, Laboral, etc., y como toda ciencia, la del Derecho Procesal, es un conjunto de verdades debidamente ordenadas y sistematizadas. (36)

(34) José, BECERRA BAUTISTA. Introducción al Estudio del Derecho Procesal Civil, 3ª edición, Cardenas, Editor y Distribuidor, México 1977. pág. 20.

(35) Rafael, DE PINA. Op. cit. pág. 7.

(36) Eduardo, PALLARES. Derecho Procesal Civil, 10ª ed. Editorial Porrúa, S. A., México 1983. pág. 96.

Por su parte el procesalista Gómez Lara, dice que la jurisdicción, es una función soberana del Estado realizada a través de una serie de actos que están proyectadas o encaminadas a la solución de un litigio o controversia mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo. En el proceso jurisdiccional, se conjugan diversos actos, como los del Estado, que son ejercicio de jurisdicción; los de las partes interesadas, que son la actividad tanto del actor como del demandado, y actos de terceros que son de auxilio del juzgador, o a las partes y que convergen para llegar a un fin lógico y normal del proceso, que es la sentencia, es decir, que el proceso jurisdiccional, es un conjunto complejo de actos del Estado, de las partes y, de los terceros ajenos a la relación substancial. (37)

Los términos proceso, procedimiento y juicio, se han utilizado como sinónimos, tal sinonimia entre otras expresiones no existe como veremos enseguida.

El vocablo proceso, tiene un concepto genérico; pero jurídicamente significa: Conjunto de actividades necesarias al desenvolvimiento de la función jurisdiccional. En otras palabras, el proceso supone una serie de actos de voluntad de las partes, (contingentemente del tercero) y del Juez, desarrollados dentro de marcos jurídicos, con objeto de obtener la sentencia que pone

(37) Cipriano, GOMEZ LARA. Teoría General del Proceso, 2ª ed. Textos Universitarios, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1981. pág. 121.

fin al conflicto de intereses.

Esta idea de proceso revela claramente su composición de actos jurídicos, derivados de la acción procesal, que persigue un mismo fin, y que es la efectividad del derecho. Y a los actos que preceden hacia ese fin, se les denomina "procedimiento", por tanto, se puede definir el proceso, como un procedimiento reglamentado jurídicamente. (38)

El profesor Arellano García, nos dice, en el proceso se contemplan las diversas etapas en abstracto; y en el procedimiento, la acción o modo de obrar, es decir, marca una serie de acaecidos en la realidad como consecuencia del desenvolvimiento del proceso en la actuación concreta. (39)

Al respecto, Pallares, indica que por proceso, debe entenderse como un todo y si se quiere, una institución; el cual esta formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda, y terminan cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite.

Y el procedimiento, es el modo como va desenvolviendose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo que puede ser sumaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias, como período de prueba o sin él, y así sucesivamente. (40)

(38) Alberto, TRUEBA URBINA. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México 1965. pág. 243.

(39) Carlos, ARELLANO GARCIA. Teoría General del Proceso, Editorial Porrúa, S. A., México 1984. pág. 9

(40) Eduardo, PALLARES. Op. cit. pág. 602.

En cuanto al término **Juicio**, este deriva del latín **judicium** que a su vez, viene del verbo **judicare**, compuesto de **jus**, derecho y **decire-dare**, que significa **dar, declarar o aplicar el derecho en concreto**. E indica el profesor, Trueba Urbina, el Juicio es una especie del género proceso, un elemento de éste, que se integra por una serie de actuaciones practicadas de oficio o a petición de parte, para que el juzgador dirima una contienda jurídica, declarando o determinando el derecho en concreto. Y agrega, el litigio, también es un elemento del proceso, que genera la controversia propiamente dicha. (41)

Pallares, entiende a la palabra **litigio**, como el conflicto de intereses con trascendencia jurídica, que se manifiesta por la pretensión de uno de los interesados, y por la resistencia de de otro a hacer lo que de él se exige mediante la pretensión. Por tal razón, señala que para que haya litigio, es necesario que haya conflicto de intereses entre dos o más personas; que el conflicto sea de carácter jurídico, es decir, que se refiera a a derechos y obligaciones que los interesados hagan valer; que se manifieste por pretensiones opuestas de cada uno de ellos.(42)

El Derecho Procesal, es una disciplina técnico-jurídica con tonalidades eminentemente científicas; en otras palabras, ciencia autónoma que tutela concretamente los intereses de las perso

(41) Alberto, TRUEBA URBINA. Op. cit. pág. 245.

(42) Eduardo, PALLARES. Op. Cit. págs. 22 y 24.

nas protegidas en abstracto por el derecho material, por lo que éste y aquel se complementan para la conservación del orden jurídico. Y ese gran complejo de principios, doctrinas y teorías de Derecho Procesal, desarrolladas originalmente en el proceso civil que era el terreno más propicio, se han esparcido en otras zonas o territorios procesales. (43)

De tal manera, podemos entender por los tres términos lo siguiente:

Por **proceso**, como lo señala Pallares, debe entenderse como un todo, como el conjunto de actos jurídicos, de las partes y terceros, poniendo en marcha la función jurisdiccional, y por ese medio dirimir sus conflictos.

Por **procedimiento**, el modo como va desenvolviéndose el proceso, es decir, el conjunto de normas que rigen el desarrollo del proceso; y

Por **Juicio**, el dar, aplicar o declarar el derecho en concreto por el juzgador al caso controvertido, en otras palabras, el conjunto de actuaciones practicadas de oficio o a petición de parte, para que el juzgador resuelva un conflicto jurídico determinado.

(43) Alberto, TRUEBA URBINA. Op. cit. pág. 49.

2.- Los Procedimientos Laborales.

Así como el procedimiento Mercantil, tiene como destinatarios a los comerciantes, el procedimiento Laboral, es exclusivo de trabajadores y patrones.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, establece, a través de disposiciones desordenadas, los procedimientos a seguir para la substanciación y decisión de los conflictos obrero-patronales, interobreros o interpatronales, ya que si bien es cierto, dicha Ley consagra capítulos sobre formas procesales bajo el título ca torce, que a la letra dice: "Derecho Procesal del Trabajo", también es evidente que en el propio ordenamiento laboral, existen en otros títulos y capítulos preceptos esporádicos que contienen reglas de procedimiento, tanto jurisdiccionales como administrativos, constituyendo todas esas disposiciones jurídicas de procedimiento vistas en su conjunto, al Derecho Procedimental mexicano del Trabajo.

Trueba Urbina, al respecto dice, que el Derecho Procedimental del Trabajo, se constituye concretamente por el conjunto de normas jurídicas formales -instrumentales-, conforme a las cuales se ejercen los actos procesales encaminadas a la conservación del orden jurídico y económico en los procesos del trabajo. (44)

(44) Alberto, TRUEBA URBINA. Op. cit. 354.

Los Procedimientos Laborales, de acuerdo con la Ley Laboral se caracterizan ante los Civiles, por ser más rápidos, sencillos, de fácil comprensión y con sentido protector hacia el obrero; aunque en la realidad en ocasiones debemos reconocer que la lentitud de estos procedimientos, es originada como ya señalamos, no por la ordenación legal, sino por el empleo de artimañas que los abogados de los patrones realizan y que los presidentes de las Juntas tienen el deber de impedir; pero sin embargo, en ocasiones las solapan en acuerdo con los representantes del patrón; considerando que esa situación y otras se presentan por la desigualdad que presentan en su vida el litigante pobre y el económicamente fuerte que es el patrón.

El mismo jurista, nos indica, que las Leyes del Trabajo, tienen que fincarse en la necesidad de responder a los anhelos de la justicia social; por esto, las legislaciones han creado normas especiales para la sustanciación y resolución de las controversias del trabajo, con el fin de que estas se tramiten y se decidan dentro de la mayor celeridad y llaneza, y así obtener la restauración del equilibrio que debe existir en los individuos ante la ley, mediante un sistema jurídico de compensaciones, reparaciones y privilegios en favor de los económicamente débiles, debiéndose completar con la actividad jurisdiccional de los tribunales del trabajo.

Por la naturaleza misma de los procedimientos laborales, exigen más iniciativa procesal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para suplir deficiencias técnicas de los trabajadores, como

uno de tantos medios con que se pueden compensar las desigualdades económicas de los factores de producción. Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, no obstante sus deficiencias técnicas, en sus normas relativas al procedimiento ofrece ventaja en cuanto a que se establece una única instancia jurisdiccional en el proceso jurisdiccional, ya que en caso contrario, los procesos resultarían más prolongados; y además establece la improcedencia de recursos contra las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que toca a la gratuidad de la justicia, es beneficio general en todas las jurisdicciones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 17 Constitucional, sin embargo a pesar de todo lo anterior, los procedimientos laborales en la actualidad son lentos y costosos. Así mismo indica, que los procedimientos laborales, en general pueden clasificarse de la manera siguiente:

- a) Procedimientos de conocimiento o declaración.
- b) Procedimientos de ejecución forzosa.

Y respecto a estos, señala que el procedimiento de conocimiento o declaración, lo constituyen las formas procesales que sirven al Tribunal para investigar y establecer la relación entre la norma jurídica y el caso concreto en la sentencia; y para asegurar la efectividad de ésta se necesitan normas de ejecución o procedimientos de aseguramiento, con el fin de hacer posible la satisfacción del interés tutelado jurisdiccionalmente. (45)

(45) IBIDEM. págs. 357 y sigs.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, los procedimientos laborales, son de 2 clases:

a) Ordinarios.

b) Especiales.

Los Ordinarios, tendrán por objeto satisfacer la necesidad jurídica de que una de las partes cumpla con cierta disposición de la Ley, o con determinada obligación contractual que se ha impuesto.

Los Especiales, son los que se aplican a cuestiones laborales que por su naturaleza requieren una tramitación más rápida que los demás conflictos, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo.

2.1.- Concepto.

Los procedimientos laborales o Derecho Procedimental del Trabajo, es definido por el maestro Trueba Urbina como: "El conjunto de normas jurídicas formales -instrumentales-, conforme a las cuales se ejercen los actos procesales encaminados a la conservación del orden jurídico y económico en los procesos del Trabajo. (46)

Compartimos con la idea del maestro Porras y López, quien hace incapié, en la necesidad de la expedición de una Ley que re
(46) Alberto, TRUEBA URBINA. Op. cit. pág. 355.

glamente el procedimiento laboral, ya que este, en la Ley Federal del Trabajo, adolece de fallas recurriéndose en estos casos a leyes supletorias, como el Código Federal de Procedimientos Civiles, desnaturalizándose el procedimiento laboral.

3.- Principios Específicos del Proceso Laboral.

De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, el Proceso Laboral se caracteriza por una serie de principios procesales que se manifiestan en el procedimiento, mismos que son acogidos como derechos o prerrogativas que la Ley otorga a las partes que en él intervienen, y mismos que constituyen las características esenciales del Derecho Procesal del Trabajo.

Esos principios procesales, dicha Ley, los conjuga en sus diversos artículos, pero en el 685, los concentra y de una forma concreta dice:

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

Quando la demanda del trabajador sea incompleta,

en cuanto a que no comprenda todas las pretensiones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Por la finalidad que perseguimos en el presente tema, consideramos de suma importancia hacer el estudio por separado, de dichos principios del proceso laboral.

3.1.- Principio de Publicidad.

El principio de publicidad, ha penetrado en el proceso del trabajo y significa como lo previene el artículo 720 de la Ley, que dicho proceso será público, es decir, que las partes tienen el derecho a presenciar todas las audiencias o diligencias, e incluso cualquier persona que no esté vinculada a la relación jurídica procesal.

Al respecto, los profesores Italo Morales y Tena Suck, señalan que la publicidad, es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta y al establecerlo en nuestra ley, el legislador ha querido que las partes y el público influyan con su presencia para que las Juntas obren con la mayor equi

dad y legalidad posible. (47)

En la práctica, la única audiencia que no es pública es la de resolución, y por razones de conveniencia general, pues en atención a los innumerables negocios que tienen que resolver las Juntas diariamente en locales inadecuados distraería la atención de los miembros del tribunal. O bien, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres, la Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada. (art. 720 de la Ley Federal del Trabajo).

3.2.- Principio de Gratuidad.

Los procesos en el Derecho Laboral, están exentos del pago de costas judiciales, con lo que queda satisfecho lo establecido en el párrafo segundo del artículo 17 Constitucional, y el cual a la letra dice:

"Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por los tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen -- las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.

Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia -

(47) Rafael, TENA SUCK y Hugo, ITALO MORALES S. Derecho - Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, S. A., México 1986. pág. 23.

prohibidas las costas judiciales".

Además, en el artículo 685, antes citado, se establece que el proceso del Derecho del Trabajo, será gratuito, y por lo tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad Jurisdiccional.

3.3.- Principio de Inmediatez.

El principio de Inmediatez, consiste esencialmente, en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes, durante todo el procedimiento, por ejemplo, cuando ofrezcan sus pruebas, realicen sus alegatos; y dichos miembros, podrán hacer libremente las preguntas que juzguen convenientes a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares, para así obrar con mayor justicia, en atención de que el Derecho Procesal del Trabajo, es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego.

De tal manera, que el principio de inmediatez, obliga a los miembros de las Juntas a seguir el desenvolvimiento de los procesos de cerca, para tener contacto directo con las actuaciones del Juicio, de modo que el laudo que se dicte sea en base a una verdad real y no formal. (art. 685 y 885, de la Ley Federal del Trabajo).

3.4.- Principio de Oralidad.

El catedrático, Trueba Urbina, nos dice que la doctrina y la historia nos muestra, en relación con la forma de la actividad procesal dos tipos de proceso:

- a) El escrito.
- b) Oral.

Sin embargo, todo proceso moderno es mixto, y agrega acertadamente, calificandose de oral o escrito, conforme a la importancia que en el mismo se dé a la oralidad o a la escritura.

El Proceso del Trabajo, el más moderno de los procesos, es oral y escrito, pero predomina en él, la oralidad sobre la escritura, por lo que debe calificarse de oral. (48)

Oralidad en el proceso laboral, significa simplemente, que las actividades del mismo, se desarrollan preponderantemente en forma verbal.

El principio de oralidad, en el proceso laboral, está consagrado en el artículo 685, antes citado y el cual establece que el proceso laboral, es predominantemente oral, y lo cual se confirma en diversos artículos de la Ley Laboral, por ejemplo, en los artículos 713, 876, 878, en los cuales se indica que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física

(48) Alberto, TRUEBA URBINA. Op. cit. pág. 257.

de las partes, o de sus representantes o apoderados, a fin de llegar a un arreglo conciliatorio, o en caso contrario, para que el demandado formule su contestación a la demanda en forma oral o escrita.

3.5.- Principio de Iniciativa o Instancia.

Este principio consiste, en que el procedimiento debe iniciarse a instancia de parte y no de oficio, es decir, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden manifestarse si las partes, los interesados, no actúan, ya que para que el Poder Jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan ejercitando sus acciones.

Al respecto, Alberto Trueba Urbina, señala que el proceso del trabajo esta influido por el principio dispositivo, que impone a las partes el deber de estimular la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos o económicos tutelados por el Derecho del trabajo, es decir, que en el proceso laboral rige el principio dispositivo. (49)

Como podemos observar, dicho principio que nosotros llamamos de Iniciativa o Instancia, el profesor Trueba Urbina, lo llama

(49) IBIDEM. pág. 258.

ma principio dispositivo, el cual es opuesto al inquisitivo, en donde la oficiosidad funciona como norma en el proceso.

En la Ley Federal del Trabajo, se encuentran de manera concreta las acciones que podrán ejercitarse en forma individual o colectiva según sea el caso; y para ello determina en el artículo 872, lo siguiente:

Artículo 872. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

A pesar de lo anterior, el principio que se trata, no es absolutamente rígido, ya que en la misma ley se encuentran disposiciones que constituyen excepciones, por ejemplo, en el artículo 1072 señala, que la Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

3.6.- Principio de Suplencia de la Deficiencia de la Demanda.

En el artículo 685, segundo párrafo, de la Ley Laboral, se establece el principio de la Suplencia de la deficiencia de la demanda, y el cual a la letra dice:

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

Dicho artículo, presenta dos situaciones jurídicas distintas y son: Cuando la demanda del trabajador sea incompleta y cuando la misma sea oscura o vaga.

En la primera situación, de la demanda incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las pretensiones que de acuerdo con la Ley, derivan de la acción intentada por el trabajador, en este caso, la Junta en el momento de admitirla subsanará las omisiones precisando todas aquéllas pretensiones que por Ley le corresponden y que omitió demandar el trabajador.

La segunda situación, de acuerdo con el artículo citado, al

cual nos remite el 685, de que cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios sea vaga u obscura la Junta le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias y fijará un término de 3 días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

De lo anterior, se desprende que la deficiencia de la queja tiene dos acepciones que son: la falta de algo y la imperfección, y por ende suplir dicha deficiencia, es complementarla, remediar una carencia y perfeccionarla; sin que para ello signifique que las Juntas puedan alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada. (50)

El profesor Davalos Morales, indica que la substanciación de la deficiencia de la demanda se presenta en los siguientes momentos:

- 1.- La Junta debe suplir la demanda en el momento de admitirla.
(art, 685, párrafo segundo)
- 2.- Si se observan irregularidades en la demanda, o si el trabajador ejercita acciones contradictorias, la Junta al admitirla, "señalara" al trabajador los defectos y contradicciones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane en un plazo de 3 días. (art. 873, párrafo segundo)

(50) Rafael, TENA SUCK y Hugo, ITALO MORALES S. Op. cit. págs. 25 y 26.

- 3.- En la etapa de demanda y excepciones, si el trabajador no ha enmendado su demanda, se le prevendrá para que lo haga en ese momento; ya que no podrá hacerlo después. (art. 879 fracción II)
- 4.- Antes de que opere la caducidad por falta de promoción por parte del actor trabajador, la Junta, en los términos del artículo 772, ordenará que se le requiera para que promueva apercibiendolo de que si no lo hace operará la caducidad que se establece en el mismo artículo. (51)

3.7.- Principio de Informalidad.

El Derecho Procesal Laboral, se caracteriza por ser menos formalista, por su simplicidad y sencillez, ante el Derecho Procesal Común. Estas características permiten a los trabajadores la facilidad de acceso a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que como lo estipula el artículo 872 de la Ley Laboral, es suficiente señalar en el escrito inicial de demanda lo que se pide fundando dichas pretensiones en los hechos de dicho escrito, es decir, bastará la exposición de los hechos para que la Junta supla la deficiencia de la demanda y precise las prestaciones a que tiene derecho el trabajador. Lo que es más, no es necesario que se señalen los preceptos en que se funda la acción; los hechos

(51) Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. DAVALOS MORALES, José. México 1985.

son base de la demanda, no exigiéndose tampoco forma determinada en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones. (artículo 687 de la Ley federal de trabajo). Reiterandose de esa forma el principio de informalidad que rompe el formalismo en el proceso laboral.

Pero sin embargo, nuestros tribunales laborales, por la función jurisdiccional que ejercen, están obligados a respetar las formalidades esenciales del proceso, ya que en la Constitución Federal, en sus artículos 14 y 16, consagra garantías individuales que aseguran el respeto de los derechos de la esfera jurídica de las partes en el proceso, mediante la observancia de las formas esenciales del mismo, toda vez que en el proceso se deben respetar las garantías de legalidad y audiencia, y la autoridad competente deberá fundamentar y motivar sus resoluciones.

El jurista Trueba Urbina, dice que el formalismo en el proceso laboral, se deriva de la Constitución de la República, pero éste se encuentra en crisis. (52)

3.8.- Principio de Economía Procesal.

Este principio rige en el proceso laboral, ya que por la naturaleza misma de ésta rama del Derecho, los procesos laborales

(52) Alberto, TRUEBA URBINA. Op. cit. pág. 257.

deben ser muy breves en su tramitación. Este principio también es llamado por diversos juristas como principio de concentración.

Lo contrario a un proceso donde rige el principio de economía, es un proceso muy prolongado y debido a esa prolongación, los procesos terminan perdiéndose, como sucede en el Derecho Procesal Civil.

Este principio, en la Ley Federal del trabajo, se encuentra precisado fundamentalmente en los artículos siguientes:

- 1.- Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía del proceso. (artículo 685)
- 2.- Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, para efecto de regular el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones y las cuales no admiten ningún recurso. (artículo 686 y 848)
- 3.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley. (artículo 761)
- 4.- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora par la audiencia incidental en la que se resolverá. (artículo 763)

CAPITULO TERCERO.

ETAPA DE CONCILIACION EN EL PROCESO LABORAL ORDINARIO.

SUMARIO: 1.- La Notificación y Emplazamiento en el —
Proceso Laboral. 1.1.- La Notificación. 1.2.- El Em-
plazamiento. 1.3.- Las Citaciones. 1.4.- Las Notifi-
caciones Personales. 2.- El acreditamiento de la Per-
sonalidad en el Proceso Laboral. 2.1.- De Personas Fí-
sicas. 2.2.- De personas Morales. 3.- Etapa Concilia-
toria.

1.- La Notificación y Emplazamiento en el Proceso Laboral.

Aunque las palabras notificación, emplazamiento, así como también citación, suelen confundirse; según su significación estricta, aparecen entre ellas diferencias notables, veamos dichas diferencias analizando cada una de ellas.

1.1.- La Notificación.

La Notificación, es un género que comprende diversas especies, tales como el emplazamiento y la citación.

Así bien, la Notificación, es el medio legal por el cual se da a conocer a las partes o a un tercero el contenido de una resolución Judicial. (53)

El profesor Trueba Urbina, señala que por notificación, debe entenderse, como el acto material que tiene por objeto hacer saber algún proveído o resolución a determinada persona, para que le produzca consecuencias jurídicas; y su efecto en el proceso es enterar a las partes, de acuerdos o resoluciones de los tribunales, a fin de que puedan ocurrir en defensa de sus derechos. Y por lo tanto, la notificación será el acto procesal que tiende al cumplimiento de la garantía de audiencia y al mismo tiempo, un medio de impulso, para el desarrollo y efectividad del proceso. (54)

Por su parte los profesores, Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, nos indican que las notificaciones tienen por objeto hacer saber a las partes en el Juicio, las resoluciones o acuerdos de las Juntas y por lo tanto, son actos jurídicos sacramentales, pues la falta de cualquiera de las formalidades que la Ley exige invalida a la notificación, es decir, la validez jurídica de las actuaciones de la Junta dependerá de la estricta legalidad de las notificaciones. (55)

De tal manera, por notificación entendemos, como el medio jurídico por el cual las Juntas les dan a conocer a las partes, el contenido de una resolución pronunciada por ellas, para la práctica de diligencias.

(54) Alberto, TRUEBA URBINA. Op. cit. pág. 360.

(55) Supra. Op. cit. pág. 91.

Intimamente vinculado al tema de las notificaciones esta el del domicilio, y así en nuestra Ley Federal del Trabajo, se indica que las partes en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según sea el caso.

Así mismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la notificación a la persona o personas contra quienes promuevan cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio en el que se hubiere señalado, y faltando éste, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestarón los servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la Junta. (artículos 712 y 739)

Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento de la Ley, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el del centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

Del artículo 739, ya citado, se desprende que las notifica-

ciones pueden ser personales, por boletín o por estrados; los profesores Tena Suck e Italo Morales, de acuerdo a una clasificación técnica que realizan, nos indican además las notificaciones por edictos y por cédula; dicha clasificación es la siguiente:

- a) **Personales:** A través de estas, se busca que el interesado conozca directamente una resolución o acuerdo de la junta, precisamente en el domicilio señalado en autos para que en ese lugar se practique la diligencia correspondiente.
- b) **Por Estrados:** ~~En las~~ Juntas donde no hay boletín Judicial, las notificaciones se hacen mediante la transcripción del auto o de la resolución que se notifica, en una cédula que se fija en las puertas o local de las Juntas correspondientes.
- c) **Por Boletín Judicial:** Es un medio de comunicación (periódico) que se publica diariamente y que contiene la lista de los asuntos en los cuales se ha dictado alguna resolución.
- d) **Por Edictos:** Cuando un litigante o parte ignora el domicilio de su contrario, sería injusto por ese hecho imposibilitarlo a decir sus derechos ante los tribunales; lo mismo sucede cuando se trata de personas inciertas (usual en materia civil). Por ello el edicto es un medio de publicidad que permi-

te hacer saber al interesado la existencia de algún juicio que puede afectarle y obliga al Juez a ordenar se le notifique a costa del promovente en los periódicos de mayor circulación, con el fin de no dejarlo en estado de indefensión.

e) Por Cédula: Se utiliza para notificar a personas que no son parte en el Juicio, como son los Peritos y los testigos, el tribunal puede hacerlo personalmente o mediante cédula, es decir, transcribe el auto o resolución que se envía al interesado por conducto del actuario mismo que se le entregará personalmente, recogiendo la firma del mismo para constancia. (56)

Respecto a la cédula de notificación, esta deberá contener los siguientes requisitos por lo menos:

- I.- Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
- II.- El número de expediente;
- III.- El nombre de las partes;
- IV.- El nombre y domicilio de la persona o personas que deben ser notificadas; y
- V.- Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Respecto al tiempo en que las notificaciones deban realizarse el artículo 748, de la Ley Laboral, dispone que deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligen-

cia, salvo disposición en contrario de la Ley.

Y como consecuencia de un mandato, el artículo 749 de dicha Ley Laboral, dispone que las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes y autorizadas ante la Junta, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

Por lo que se refiere al momento, en que las notificaciones surtirán sus efectos, la Ley del Trabajo en su artículo 747 fracción I y II, dispone:

- I.- Si se trata de notificaciones personales, el día y la hora en que se practiquen, contandose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario de la Ley.
- II.- Las demás, es decir, las hechas por medio de boletín o por estrados, al día siguiente de su publicación.

Esto es de singular importancia, pues a partir de que una notificación surte sus efectos, se estará en aptitud para empezar a contar el término procesal para las partes.

Cuando una notificación no se practique legalmente, esta será nula. (art. 752)

Sin embargo, si una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese conforme a la Ley. (art. 764)

1.2.- El Emplazamiento.

El profesor Eduardo Pallares, nos dice, que emplazamiento significa: el acto de emplazar; esta palabra a su vez, quiere decir, "dar un plazo", citar a una persona, ordenar que comparezca ante el Juez o el tribunal, llamar a juicio al demandado. El mismo profesor cita a Cervantes, el cual señala:

"Por emplazamiento se entiende el llamamiento que hace a alguno que venga ante el Juzgador a hacer su derecho o cumplir su mandamiento; esto es, la citación que hace a una persona de orden judicial, poniendo en su conocimiento la promoción de una demanda, apelación u otro recurso, para que en el término que se señala comparezca la primera o se conforme con ella, y se oponga o adhiera a la segunda, o se presente a usar de su derecho (Ley 1, tít. 7; part. 3). Llámese emplazamiento por la designación del plazo dentro del cual debe comparecer la persona citada, porque esta designación es lo que constituye la esencia del acto" (57)

La institución del emplazamiento cumple con la garantía de audiencia establecida en nuestra Constitución Política, básicamente en los artículos 14 y 16.

La garantía de audiencia va de la mano con la garantía de lega-

(57) SUPRA. Op. cit. pág. 337.

lidad. El artículo 14 constitucional, que es el más importante en este aspecto, establece que nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante un juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento. Y para condenar a alguien en un juicio, hay que oírlo y vencerlo.

Nuestra Ley federal del trabajo, utiliza el vocablo "emplazamiento", en los términos que le dá Cervantes, y lo hace en el sentido de la primera notificación del juicio, cuando se llama a las partes para establecer la relación procesal; dándole a conocer al demandado los términos de la demanda, apercibiendolo si no concurre a la primera audiencia, con tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas. (artículo 873)

De lo anterior, entendemos por emplazamiento, el llamamiento por parte de la Junta a las partes, para que dentro del plazo señalado, comparezca a juicio ante el tribunal a usar de su derecho, bajo la pena de sufrir un perjuicio.

1.3.- Las Citaciones.

Los profesores Tena Suck e Italo Morales, definen a la cita ción, como el llamamiento de la autoridad jurisdiccional a perso na determinada para que se presente ante la Junta, cierto día y hora señalando en el proveído, para la práctica de alguna dili gencia. (58)

También la Ley Federal del Trabajo utiliza la expresión "citar", y lo hace específicamente con relación a la comunica ción que debe hacerse a las partes, o a sus representantes lega les y a quienes ejerciendo funciones de dirección o administra ción, tienen conocimiento de ciertos hechos, para el efecto de que concurran a absolver posiciones, como es el caso de la prue ba confesional y testimonial. (artículo 786, 787, y 813, relati vo a los testigos) En estas, la Ley faculta a las partes, para solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, citen a la con traparte, o a testigos cuando no puedan presentarlos.

A diferencia de la notificación y el emplazamiento, la cita ción se da, cuando la autoridad jurisdiccional, hace el llama- miento a una persona determinada, para que comparezca ante la Junta, un día y hora específicos para el desarrollo de una dili gencia, no otorgando plazo alguno, como en el caso del empla zamiento, ni comunicando resolución alguna, para lo cual se utili za la notificación.

1.4.- Las Notificaciones Personales.

Las notificaciones, pueden hacerse por estrados, por boletín laboral o en forma personal.

El profesor De Buen, nos dice, que existe una jerarquía entre las formas de notificación, y en ese sentido indica que la Ley considera que la notificación genérica es la que se hace por estrados o por boletín, es decir, son de menor trascendencia. En cambio, cuando se trata de resoluciones que por su naturaleza deben ser dados a conocer de manera indubitable, las notificaciones serán de manera personal.

Es obvio que en términos de la actividad de las Juntas, es mucho más sencillo llevar a cabo notificaciones por estrados o por boletín laboral que de manera personal. Por esa razón la Ley prefiere no dejar a criterio de las Juntas la forma de notificar y lista en el artículo 742, las que deban hacerse de manera personal. (59)

Artículo 742. Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- I.- El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- II.- El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de

Conciliación y arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;

- 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; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- 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 esta Ley; (obligación de los presidentes de las Juntas a prevenir de las consecuencias de inactividad procesal -caducidad-)
- XII.- En los casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Como es de observarse, efectivamente los actos jurídicos de mayor importancia, por fortuna se notifican personalmente; tales notificaciones deben realizarse en estricto apego a derecho, por la seguridad de las partes para ser oídas en juicio. (art. 14 y 16 Constitucionales)

Por otra parte, el artículo 743 de la Ley Federal del trabajo

jo, establece el procedimiento que debe llevarse a cabo, para la práctica de la primera notificación personal, y es el siguiente:

- I.- El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;
- II.- Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entienda la diligencia es representante legal de aquélla;
- III.- Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;
- IV.- Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;
- V.- Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y
- VI.- Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social donde labora o laboró (artículo 712) el actuario se cerciorará de que el local designado en autos

es aquel en que se prestan o se prestarón los servicios.

En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

Las ulteriores notificaciones personales se harán al intersado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta. En caso contrario, se efectuaran en el domicilio que hubiese señalado; y si no se hallare presente, sin dejar citatorio previo, se hará la notificación con la persona que lo reciba, dejando una copia de la resolución, autorizada por el Actuario; si la casa o local está cerrado se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo, debiendo el actuario asentar la razón respectiva en autos. (artículo 744 de la Ley Federal del Trabajo)

2.- El acreditamiento de la personalidad en el Proceso Laboral.

Es importante señalar primero lo que son las partes en un proceso, ya que estas serán las que comparecerán a Juicio, en forma personal o por conducto de representante u apoderado y, en un sentido material, diremos que son las personas físicas o morales que son suceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, en el ámbito laboral.

En nuestra materia pueden ser partes, un trabajador y cualquier patrón, toda vez que la regla genérica, es que toda persona es capaz procesalmente hablando; entendiéndose por capacidad la aptitud legal para ejercitar por nosotros mismos, o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los tribunales; por tanto, las personas físicas como las morales pueden ser partes en el proceso laboral.

Por ello, para obrar en juicio en nombre propio o en representación de otro, será necesario que se este en pleno goce de los de rechos civiles.

El artículo 692, de la Ley Laboral, establece una regla general, y es que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará de la siguiente manera:

2.1.- De Personas Físicas.

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 ra tificada ante la Junta. (artículo 692 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo)

2.2.- De Personas Morales.

a) Si el compareciente actúa como representante legal de una persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial que así lo acredite. (art. 692 fracción II)

b) Cuando el compareciente actúa como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien lo otorga está legalmente autorizado para ello. (art. 692 fracción III)

De lo anterior podemos deducir, que por regla general, si el otorgante es una persona física, la personalidad podrá acreditarse con carta poder firmada por dos testigos, no habiendo necesidad de ratificarla ante la Junta.

Cuando se trata de personas morales, la personalidad deberá ser acreditada con testimonio notarial, o con carta poder otorgada ante dos testigos, además con la comprobación de que quien da el poder está legalmente facultado para hacerlo.

El profesor Davalos Morales, acertadamente señala que esta norma (artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo) no es clara respecto a los representantes de personas morales, en virtud de que no establece la diferencia entre los conceptos de "representante" y "apoderado". E indica que a primera vista parece que

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

el término representante legal alude al director, al presidente del consejo de administración o a los gerentes y, que el término apoderado se refiere a la persona física nombrada por ellos. (60)

Por otra parte, 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. (art. 692 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo)

Las reglas mencionadas de acreditamiento de personalidad, tienen excepciones y una de estas se encuentra en el artículo 693, el cual indica que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, cuando con los documentos exhibidos lleguen al conocimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Independientemente de las formas contempladas rígidas y flexibles para acreditar la personalidad, la Ley en sus artículos 694 y 695, nos dice que los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del Trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma, pudiendo exhibir en cada uno de los juicios que comparezcan copia simple fotostática para su co-

tejo con la certificada por la autoridad, el cual será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

Cuando dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidos y con una representación común, salvo que los litigantes tengan intereses opuestos.

Si se trata de partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiendo de entre los propios interesados, y el cual tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial.

Para acreditar la personalidad ante las Juntas, conforme al criterio sustentado por éstas, es necesario:

- 1.- Si se trata de persona física, se hará mediante poder notarial o simple carta poder, firmada ante dos testigos.
- 2.- Si se trata de persona moral, se podrá acreditar mediante poder notarial o bien con una constancia expedida por la empresa que acredite al compareciente como funcionario administrativo de la empresa.

Cuando la personalidad se acredite mediante poder notarial éste deberá contener:

- 1.- La mención de que el poder que se otorga es a favor del representante legal o apoderado, según sea el caso.
- 2.- Que esa persona es funcionario que actúa dentro de la empresa, con facultades administrativas, conforme al artículo 11 de la Ley Federal del trabajo.
- 3.- Que en los conflictos laborales tiene facultades para comparecer en nombre y representación de la empresa ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, concretamente a la etapa de Conciliación.
- 4.- Que llegado el caso, puede celebrar convenios durante la etapa de conciliación. (61)

3.- Etapa Conciliatoria.

Para llegar al desarrollo de la etapa conciliatoria, resulta lógico indicar que será necesario haya sido presentada la demanda ante la unidad receptora u oficialía de partes de la Junta competente, la cual la turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta. Y dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que la reciba acordará el día y la

(61) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Circular 3-c, de fecha junio 13 de 1980.

hora de celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En dicho acuerdo se ordenará también se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho para ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

La falta de notificación de alguno de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia salvo que las partes concurren a la misma, o el actor se desista de su acción intentada en contra de los demandados que no hayan sido notificados. (art. 873 y 874, de la Ley Federal del Trabajo)

La audiencia a que nos hemos referido, según dispone el artículo 875, constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La etapa conciliatoria se llevará a cabo una vez que hayan

sido notificadas debidamente las partes y hayan acreditado su personalidad. En el artículo 876 de la Ley Laboral, se expresan con claridad los mecanismos que deberán observarse en el desarrollo de esta etapa, siendo los siguientes:

- 1.- Como una clara manifestación del propósito que persigue el legislador, la Ley exige la presencia personal de las partes ante la Junta sin abogados patronos, asesores o apoderados. (comparecencia personal) frac. I
- 2.- Las Juntas deben procurar los arreglos y exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio. (intento de conciliación) frac. II
- 3.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se indica en la fracción III, del artículo citado, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo. (acuerdo conciliatorio)
- 4.- A petición de ambas partes y por una sola vez, la Junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley. (suspensión de la etapa conciliatoria) frac. IV
- 5.- Si las partes no llegan a una conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones (inconformidad con un arreglo) frac. V

Como podemos ver la conciliación, es la parte del proceso laboral, que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el Constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos, y tardados en múltiples ocasiones de un juicio; por otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente lo necesario para subsistir. (62)

(62) Miguel, BERMUDEZ CISNEROS. Derecho Procesal del Trabajo, 2ª edición, Editorial Trillas, S. A. de C. V., México 1989. pág. 129.

CAPITULO CUARTO.

ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

SUMARIO: 1.- El establecimiento de la Litis. 1.1.- Concepto de Litis. 2.- Efectos de la Etapa de Demanda y Excepciones. 3.- De las Excepciones y Defensas. 4.- La Reconvencción. 5.- La Réplica.

1.- El establecimiento de la Litis.

En la etapa de demanda y excepciones queda configurada la litis, y concretamente cuando el demandado formula la contestación de la demanda presentada por el actor, ya que hasta entonces se fijan los puntos litigiosos que serán la materia del juicio hasta que se dicte laudo. (63)

De tal manera que en la etapa de demanda y excepciones, las partes expondrán todo lo que a su interés convenga y lo que en esta etapa no hayan hecho valer ya no podrán hacerlo posteriormente. Por esto es importante establecer aquí todos los hechos controvertidos, puesto que con base en ellos se ofrecerán y desahogarán las pruebas de las partes.

Y en caso de que las partes, no expongan todo lo que a su derecho convenga en dicha etapa, la ley laboral, dispone en su artículo 779.-

"La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada..."

1.1.- Concepto de Litis.

La Litis, nos dice el profesor Davalos Morales, es el conflicto de intereses respecto de los hechos expuestos en la demanda o respecto de la interpretación del derecho. (64)

Pallares, señala que litis, es un conflicto de intereses jurídicamente calificado entre dos o más personas, respecto de algun bien o conjunto de bienes. También, litis, son las cuestiones de hecho y de derecho que las partes someten al conocimiento y decisión del Juez. (65)

El procesalista Gómez Lara, manifiesta que litis, es la serie de puntos en donde hay contradicción entre el actor y el demandado, o sea, los puntos fundamentales de la contradicción del litigio. (66)

(64) Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. DAVALOS MORALES, José, México 1985.

(65) Eduardo, PALLARES. Op. cit. pág. 541

(66) Cipriano, GOMEZ LARA. Derecho Procesal Civil, Editorial Trillas, S. A. de C. V., México 1984. pág. 42.

Nosotros entendemos por *litis*, la precisión de los hechos que engendran las acciones y las excepciones de los contendientes y que serán los objetos de la prueba.

2.- Efectos de la Etapa de Demanda y Excepciones.

Para saber los efectos que se dan en la etapa de demanda y excepciones, será necesario primero, marcar con precisión los diferentes momentos que deberán observarse en el desarrollo de dicha etapa.

El artículo 878, de la Ley Federal del Trabajo, no los marca en cada una de sus fracciones; y son los siguientes:

- I. El Presidente de la Junta exhortará a las partes para que lleguen a un arreglo, en caso de que no lleguen a arreglo alguno, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. El actor expondrá su demanda, pudiendo ratificarla o modificarla, debiendo precisar los puntos petitorios. Y la Junta en ese momento, si es trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que se le hayan indicado, por el planteamiento de las adiciones a la demanda.

Respecto a este momento, los profesores Tena Suck e Italo Morales, acertadamente nos indican que se infiere la posibili-

dad de ejercitar nuevas acciones, modificar, aclarar el escrito por parte del trabajador, ya que la suplencia de la demanda no implica que no se puedan realizar las modificaciones que el trabajador estime pertinentes; y en este caso la audiencia deberá suspenderse, a efecto de que el demandado pueda probar su defensa, únicamente cuando se ejerciten nuevas acciones o se establezcan diferentes hechos a los inicialmente expuestos, a fin de no dejarlo en estado de indefensión. (67)

Como hemos dicho, consideramos que es correcto lo señalado aunque sería preferible cambiar la redacción, pero aún atendiendo al texto actual de la facción III, es evidente que las Juntas con fundamento en el artículo 873, de la Ley laboral, podrían suspender la audiencia para dar cumplimiento a su mandato y conceder al demandado los diez días a que alude dicho artículo; y además no violar la garantía de legalidad prevista en el artículo 16 Constitucional.

III. Posteriormente, el demandado contestará la demanda oralmente o por escrito, y en este caso entregará copia al actor, si no lo hace, la Junta la expidirá a costa del demandado.

IV. En su contestación el demandado opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El si-

lencio y las evasivas harán que se tenga por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entrafía la aceptación del derecho;

En la contestación de la demanda, el demandado podrá reconvenir al actor lo procedente.

V. No exime al demandado de la obligación de contestar la demanda, si oponiere la excepción de incompetencia, dado que si la Junta se declara competente se tendrá por confesada la demanda.

VI. Las partes pueden por una sola vez replicar y contrarreplicar asentándose si lo desean en el acta respectiva sus manifestaciones.

VII. Si el actor es reconvenido o contrademandado, puede contestar inmediatamente o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

La misma situación debe prevalecer al demandado si le amplían o modifican la demanda.

VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento y admisión de prugbas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se de-

clarará cerrada la instrucción.

Una vez visto el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, podremos saber los efectos que surgen de ésta; el profesor Porrás y López, indica los siguientes:

- 1.- Se establece la relación procesal;
- 2.- Se establece la competencia del juzgador, desde el punto de vista de quién sea el demandado.
- 3.- Se fijan los puntos litigiosos. (68)

En caso de no comparecer a esta etapa procesal, las consecuencias serán las siguientes:

- 4.- Si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por ratificado su escrito inicial de demanda, no obstante que hubiese concurrido únicamente su apoderado.
- 5.- Si el demandado no concurre la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. (que se 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; art. 879 de la Ley federal del Trabajo)
- 6.- La concurrencia de simple apoderado del demandado, sin la presencia de éste, como persona física o del representante legal de la parte demandada, si es persona moral, no impide la aplicación de la regla de la confesión de la demanda. (69)

(68) Armando, PORRAS Y LOPEZ. Op. cit. pág. 246.

(69) Nestor, DE BUEN L. Op. cit. pág. 544

3.- De las Excepciones y Defensas.

Dentro del rigor técnico, es obligado y difícil la distinción entre la excepción y la defensa, ya que los juristas no se han puesto de acuerdo en los criterios de distinción; sin embargo citaremos a algunos de estos, con el fin de diferenciar ambos términos ya que en la práctica suelen emplearse como sinónimos.

El mismo legislador que elaboró las reformas a la parte procedimental de la Ley Federal del Trabajo, en mayo de 1980, también utilizó dichos términos en forma indistinta, al redactar el artículo 878 en la fracción IV, dispuso:

"En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas"

Porras y López, establece una diferencia basándose en tres razones fundamentales, las cuales son:

- a) La **defensa**, es el género, en tanto, que la **excepción**, es la especie; de aquí que se diga que toda excepción es defensa, pero no toda defensa es excepción.
- b) La **excepción**, trata de destruir la acción o bien de diferir el ejercicio de la misma en tanto no se cumpla con ciertos presupuestos. La **defensa**, no siempre trata de destruir la acción o de detenerla, sino que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción, como cuando se trata de recusar al Juez.

c) En cuanto al procedimiento, la excepción, siempre se ejercita dentro de cierto tiempo fatal (plazo), según sea la naturaleza del juicio; en tanto que la defensa, se puede ejercitar dentro de cualquier tiempo (término) dentro del procedimiento hasta antes de citar para sentencia. (70)

Ross Gamez, indica que la defensa, entre otros de los objetivos primordiales, y ahí radica su importancia, es la de dirigirse a los elementos constitutivos o integratorios de la acción para demostrar que ésta no llegó a integrarse o constituirse, y la excepción, como antitético y correlativo de la acción, únicamente se dirige a esta cuando está integrada o constituida. (71)

La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o permanente a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere concretamente a destruir la acción por falta de presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta o en cuanto a la procedencia de la acción. La defensa, es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción. (72)

(70) Armando, PORRAS Y LOPEZ. Op. cit. pág. 145.

(71) Francisco, ROSS GAMEZ. Op. cit. pág. 203.

(72) Rafael, TENA SUCK Y HUGO, ITALO MORALES S. Op. cit. pág. 39

Al respecto Lauro Aguirre, nos dice, que las excepciones son oposiciones que no desconocen o niegan la existencia de la razón o de los hechos y derechos en los que el actor pretende fundamentar su demanda, sino que le contraponen nuevos o diferentes hechos y/o derechos, suficientes para excluir, desvirtuar o postergar, los efectos jurídicos pretendidos por el actor. Oposición que va más allá de la simple negación o desconocimiento de la razón o fundamento en que el demandante apoya su pretensión. Y distingue a la defensa de la excepción de la siguiente forma: la defensa, es la simple negación de la razón, hechos y/o derechos de la pretensión del actor; y la excepción, va más allá de esto, para contraponer otros nuevos o diferentes hechos y derechos, suficientes para excluir, exceptuar o anular, los efectos jurídicos que normalmente corresponderían a los hechos y derechos que el actor trae a juicio, pero sin tener en consideración otras circunstancias, como por quién son traídos a juicio; si pueden no ser tomados de oficio; por considerar que fluctúan de acuerdo con la mayor o menor política publicista del proceso. Es decir, carecen de solidez suficiente como para fundamentar una diferencia científica. (73)

Por nuestra parte, manifestamos que tanto la defensa como la excepción, son un contra-ataque a la pretensión y, en la primera, se afirma que no son ciertos los hechos en que se funda la pretensión y, en la segunda, se acepta que son ciertos esos hechos pero se invocan otros que las destruyen.

(73) Lauro, AGUIRRE GONZALEZ. Las actitudes del demandado en el proceso civil. Tesis profesional, México 1976. pág. 61, 64, 65.

Las excepciones son de dos clases, dilatorias y perentorias. Las primeras, tienen por objeto retardar, detener las acciones ejercitadas por las partes.

Las segundas, son aquellas que atacan directamente la acción, en cuanto a la esencia misma del derecho ejercitado con ellas, tales serían las excepciones de pago, compensación, subrogación, sustitución patronal, ausencia de relación de trabajo, prescripción, cumplimiento de la obligación, laudo firme, etc. (74)

Podemos decir, que las excepciones dilatorias, suspenden temporalmente los efectos de la acción. Y las perentorias, son las que tienden a destruir la acción.

La Ley Federal del trabajo, no contiene una relación o enumeración de las excepciones, ni de las perentorias, ni de de las dilatorias, sin embargo, las refiere de una u otra manera siendo las siguientes:

Las excepciones dilatorias, a que se refiere la Ley, son:

1.- Falta de personalidad.

Esta se tramita de forma de previo y especial pronunciamiento, y es una excepción oponible frente a cualquier clase de acción.

2.- Falta de personería.

La palabra personería, significa en uno de sus varios sentidos, personalidad, entendida esta como aptitud legal para

(74) Rafael, TENA SUCK y Hugo, ITALO MORALES S. Op. cit. pág. 40

intervenir en un negocio o para comparecer en un proceso o como representante legal.

Significa, la facultad de representación de una persona por otra.

La falta de personería, se manifiesta cuando ésta representación aparece viciada con alguna irregularidad, susceptible de hacerla ineficaz.

3.- Incompetencia.

Esta excepción se funda en el principio de derecho procesal, según el cual toda demanda debe presentarse ante Juez competente.

La incompetencia objetiva del Juez existe en cualquier caso en que un órgano jurisdiccional trate de conocer de alguna cuestión que no le esta reservada, de acuerdo con la legislación que señale sus atribuciones.

Las cuestiones de incompetencia en materia del trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria, es decir, debe oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones, ante la propia Junta de Conciliación y arbitraje, que conoce del caso. Procede a petición de parte o bien de oficio.

4.- Oscuridad o imprecisión de la demanda.

Esta excepción se deriva de lo dispuesto por los artículos siguientes, de la Ley Federal del Trabajo.

Por el artículo 687, que exige a las partes, que precisen los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos.

Por el artículo 685 y 873, que indican, que cuando la demanda

del trabajador o sus beneficiarios sea oscura o vaga, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad o que se estuvieren ejercitado acciones contradictorias u omisiones en que haya incurrido, lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de 3 días.

El artículo 878 fracción II, respecto a esta etapa, señala que el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se les hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que las haga en ese momento.

5.- Litispendencia.

La litispendencia, puede oponerse como excepción cuando un órgano jurisdiccional conoce ya del mismo negocio sobre el cual es demandada una determinada persona.

La excepción tiene como finalidad impedir que sobre una misma cuestión se produzcan dos sentencias; para obtener unidad en el proceso, congruencia en las resoluciones y economía en el proceso. El artículo 767 de la Ley Federal del Trabajo, al respecto indica, "si se declara procedente la acumulación el juicio o juicios más recientes, se acumularán al más antiguo".

También podrían considerarse como excepciones **perentorias** en materia laboral, las siguientes:

- a) La rescisión de la relación de trabajo, por causa justificada. Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo.
- b) La excepción de pago mediante el cumplimiento de una obligación de carácter pecunario.
- c) La prescripción o pérdida de la acción por no haberse ejercitado en tiempo.
- d) La excepción de cosa juzgada, en la que el problema planteado ya fué resuelto anteriormente en otro juicio, es decir, la existencia o identidad de partes, materia y causas en que se apoyen las dos demandas.
- e) La aplicación de la cláusula de exclusión, cuando los miembros del sindicato renuncien o sean expulsados y que ésta es té pactada en un contrato colectivo de trabajo.

Nuestra disciplina contempla las defensas llamadas *sine actione agis* (demanda sin acción o falta de acción), y la negativa de la existencia de la relación de trabajo, que no tienden a destruir la acción sino a obstaculizarla, aunque se opongan como excepciones. (75)

(75) IBIDEM. págs. 41 y ss.

4.- La Reconvención.

La fracción VII, del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo regula la reconvención e indica "si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes".

El clásico Vicente y Cervantes, citado por Porras y López, al respecto afirma:

"Entiendese por reconvención la petición a nueva demanda que dirige el demandado contra el actor ante el mismo Juez que le emplazó en oposición a la demanda del contrario". (76)

Por su parte Porras y López, nos dice que los principios que norman la reconvención son:

1.- La contrademanda puede ser eudem causa o cause dispari.

Las primeras, son aquellas que dimanen de la misma causa o título de que precede la demanda principal.

Las segundas, preceden de causas diversas que pueden ser de naturaleza del todo distinta a la que dio origen a la acción.

(76) Vicente y Cervantes, citado por Armando, PORRAS Y LOPEZ. Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Textos Universitarios, S. A., México 1977. pág. 244.

- 2.- El demandado sólo puede reconvenir si tiene capacidad procesal para actuar como actor.
- 3.- La doctrina y la ley, coinciden en afirmar que sólo una vez puede proceder la reconvección, ya que de permitirse lo contrario daría lugar a "la reconvección sobre la reconvección", y en consecuencia jamás terminarían los juicios.
- 4.- Los efectos procesales de la reconvección, son en el sentido de que la demanda como la contrademanda, deben ventilarse en el mismo proceso, y en términos de los trámites para la demanda, y lógicamente, el juez que conoce de la demanda conocerá así mismo de la contrademanda.
- 5.- La reconvección, se formula en los mismos términos que una demanda, ya que, en el fondo el demandado se convierte en actor en el juicio del trabajo. (77)

Por su parte el procesalista Gómez Lara, al respecto nos dice que la reconvección o contrademanda, es la oportunidad para el demandado de plantear una nueva pretensión suya en el proceso en contra del actor inicial.

Con la reconvección, el demandado adopta dos posiciones en el mismo proceso, la primera, como resistente u opositor a la pretensión inicial al actor encaminada en su contra; y, la segunda, de ataque en contra del actor inicial dirigiéndole en su contra una nueva pretensión. Con la misma, se está introduciendo una

(77) Armando, PORRAS Y LOPEZ. Op. cit. pág. 245.

nueva cuestión litigiosa en un proceso preexistente, y a través de ese proceso se van a resolver dos litigios distintos, dos conflictos de intereses diversos; el primero, será aquél que ha dado lugar la demanda inicial que ha planteado el actor en el proceso; y el segundo, el que ha dado lugar la demanda reconvenzional planteada por el demandado contra el actor inicial del proceso.

también nos indica, que la finalidad que se persigue con la reconvencción, es ahorrar actividad procesal, en la medida en que dos litigios distintos se resuelvan a lo largo, a través de un mismo cause procesal; y, evitar sentencias contradictorias en los asuntos que tengan entre sí conexidad.

Y en cuanto al tiempo, la reconvencción deberá proponerse al contestar la demanda y no podrá plantearse en ningún momento posterior. (78)

Podemos decir, que la reconvencción, es la demanda que el demandado endereza en contra del actor, precisamente al contestar la demanda, o bien, el ejercicio de acciones por parte del demandado, en contra de la parte actora, originadas por causas que pueden ser independientes de las alegadas por el actor.

(78) Cipriano, GOMEZ LARA. Op. cit. pág. 59, 60 y 61.

5.- La Réplica.

La fracción VI del artículo 878, de la Ley Federal del Trabajo, regula la figura de la réplica, y enuncia: "Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si los solicitaren".

De lo anterior, nos dice Pallares, que es en beneficio de la celeridad procesal, ya que no se trata de formular alegatos, sino de fijar claramente la *litis contestatio* (estado que guarda el proceso despues de que ha sido contestada la demanda hasta que se pronuncia sentencia definitiva), e indica que réplica, es el escrito del actor por medio del cual contesta el de contestación de la demanda presentada por el reo. (79)

Por su parte Ross Gamez, señala que la réplica y contrarreplica o dúplica, son alegaciones que las partes hacen con relación a sus acciones y excepciones debidamente planteadas en su demanda y contestación.

En la práctica de los tribunales del trabajo, los criterios de réplica y dúplica, sólo han servido en la mayoría de los casos para dilatar el proceso y embrollar el debate, con grave perjuicio para la justicia obrero patronal que debe ser rápida y expedita; ya que si la demanda es muy amplia, también podrá serlo la contestación y necesariamente la réplica y la contrarreplica se-

(79) Eduardo, PALLARES. Op. cit. págs. 549 y 706.

guirán la misma suerte. (80)

Por réplica entendemos, como las manifestaciones que el actor hace con relación a la contestación de la demanda.

Estas manifestaciones pueden ser contestadas por el demandando y entonces diremos que esta contrarreplicando.

(80) Francisco, ROSS GAMEZ. Op. cit. pág. 326.

CAPITULO QUINTO.

ANALISIS DE LA PRUEBA EN CONTRARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

SOMARIO: 1.- Generalidades. 2.- La Preclusión. 3.- Análisis al artículo 879 - párrafo tercero, de la Ley Federal del Trabajo, Reforma Procesal de 1980.

1.- Generalidades.

La prueba laboral tiene una arquitectura y función propias distintas de la prueba civil, sin embargo, abogados litigantes y funcionarios de las Juntas de Conciliación y arbitraje, en muchas ocasiones desvirtúan la prueba laboral y la hacen más rigurosa que la civil.

Sin embargo, su regulación en la Ley Federal del Trabajo, revela que se trata de un Instituto distinto, especialmente por lo que hace al sistema de apreciación de pruebas en conciencia, aunque los medios probatorios son los mismos.

Por lo tanto, la prueba en contrario, en el proceso laboral tiene una significación y características propias que se distinguen de cualquier institución del proceso civil.

El instituto de la prueba en contrario, fué tipificado en el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, con fecha 9 de marzo de 1926, en el artículo 78, que a la letra dice:

"Si el demandado no compareciere el día y hora que se le haya fijado en la segunda citación, exceptuando causa grave, a juicio de la Junta o resultare mal representado lo cual comprobará, ésta cuidadosamente, procederá de acuerdo con lo dispuesto en las fracciones - XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución General de la República, teniéndose en su caso por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario para el efecto de que la Junta fije la responsabilidad que le resultare del conflicto".

Al expedirse la Ley Federal del Trabajo, en 1931, ésta consagra la prueba en contrario en su artículo 517, en los términos siguientes:

"Si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. (81)

(81) Alberto TRUEBA URBINA. Op. cit. págs. 311 y ss.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, también contempla la figura jurídica de la prueba en contrario, y lo hace en su artículo 755, y que a la letra dice:

"El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior (que es la conciliación, demanda y excepciones), sólo podrá rendir 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".

El párrafo final del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, cuya vigencia se inicia con las reformas procesales hechas a dicha Ley en 1980, también consagra la figura jurídica en estudio y señala:

"Si el demandado no concurre, (al período 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".

Como podemos observar, éste numeral y el anteriormente citado son similares, en donde concretamente el demandado, en caso de que no comparezca a la audiencia de conciliación, demanda

y excepciones, sólo está facultado para rendir prueba y demostrar:

- a) Que el actor no era trabajador o patrón.
- b) Que no existió el despido.
- c) Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

A estos medios permitidos, es a lo que se le conoce con el nombre de "PRUEBAS EN CONTRARIO". (82)

Con relación al citado artículo, el maestro Trueba Urbina, hace el siguiente comentario:

"La teoría de la prueba en contrario la explicamos - como sanción impuesta al demandado por su contumacia constriñendolo a comprobar la inexistencia de la relación laboral o vínculo contractual, pero la norma procesal que se comenta no sólo reafirma el principio de igualdad procesal contrariando el espíritu y norma del artículo 123 Constitucional, sino que desvirtúa la prueba en contrario en el juicio laboral - con cierta tendencia bondadosa para el patrón (rompiendo el legislador su propia teoría de paridad procesal) al comprender dentro la prueba la comprobación de que no existió despido, lo que equivale a oponer la clásica excepción de sine actione agis, y no sería remoto para favorecer al patrón que la jurisprudencia

(82) Marco Antonio, DIAZ DE LEON. Op. cit. pág. 232.

solidarizandose con el legislador, admitiera el ofrecimiento del trabajo en la audiencia de pruebas, a fin de establecer la presunción jurídica de que no existió el despido; lo mismo ocurriría con la comprobación de que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Vamos de mal en peor. Le impone el principio de paridad procesal en perjuicio del obrero y el de desigualdad procesal en favor del patrón. Que quede constancia en esta nota de nuestro repudio al principio de paridad procesal en el juicio del trabajo; es no sólo contrarrevolucionario, sino brutal, establecer en una ley que son iguales el trabajador y el empresario en el proceso, cuando que son notoriamente desiguales en la vida. La bilateralidad de las partes sólo es admisible entre banqueros o industriales" (83)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dictó dos ejecutorias, en la que se perfila la doctrina de Trueba Urbina, una la del 24 de abril de 1942, de Julieta Rafols y otra del 17 de julio del mismo año, de Macario Mejía, ambas en el sentido de que la prueba en contrario tiene por objeto "comprobar la inexistencia de los hechos fundatorios de la acción ejercitada", creandose una situación firme a virtud de la preclusión que no puede ser desestimada por las Juntas.

(83) Alberto, TRUEBA URBINA. Derecho Procesal del Trabajo, tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México 1943. págs. 369 y ss.

Otra de las ejecutorias, que dictó la Corte, con el mismo sentido que le dió Trueba Urbina, a la prueba en contrario, es la siguiente:

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRUEBAS QUE DEBE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO". Las pruebas que puede rendir el demandado en el caso en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, no debe referirse a excepciones que no se hicieron valer, pues no sólo la sanción resultante de la falta de contestación sería nugatoria, sino se colocaría al actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aún para impugnar las rendidas por la contraria, creándose una situación antijurídica, precisamente en favor del contumaz y en perjuicio de quien no fué causante de ese procedimiento excepcional; pero si pueden rendirse las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió el vínculo contractual entre el actor y el demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, que no constituyan excepciones, por no ser hechos generadores de derechos distintos que controviertan los de la demanda". (84)

(84) Apéndice de la Jurisprudencia al Seminario Judicial de la Federación. México 1955. tesis 357, pág. 670.

Por otra parte, no se debe confundir o darle la misma interpretación a la confesión ficta del proceso civil, con la contestación afirmativa de la demanda por omisión de su contestación por parte del demandado, en el juicio laboral y para esto pensamos que es correcto lo expresado por el profesor Trueba Urbina en su teoría de la prueba en contrario, al indicar que ésta, es decir, la prueba en contrario en el proceso laboral, debe concretarse a comprobar que no existe contrato de trabajo, - entre el actor y el demandado, o sea, que demuestre el demandado, que el actor, no era trabajador o patrón; y no otras acciones que pueden derivar del mismo contrato de trabajo, tales como, las que nuestra misma Ley Federal del Trabajo, en su párrafo último del artículo 879 señala, y que son las que tienden a demostrar que no existió el despido, y que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Y si no se comprueba la inexistencia del Contrato de Trabajo, tiene que admitirse la procedencia no sólo de la acción principal, sino de cualquier otra acción o pretensión procesal que se hubiera ejercitado en la propia demanda en ejercicio de derechos provenientes del contrato de trabajo o relación laboral.

El jurista Ross Gamez, respecto a la prueba en contrario nos dice, que muchas veces a proposito el demandado se constituye en rebelde o contumaz para poder ganar un conflicto ante el estado de indefensión en que se coloca en un momento dado a la

persona contraria.

Concretamente en el caso de existir una renuncia por escrito del trabajador ante una demanda de despido, es preferible al amparo del artículo 879 párrafo tercero, no comparecer a la etapa de demanda y excepciones para no prevenir al actor con sus elementos de defensa, y tranquilamente en el momento de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, exhibir la documental de referencia para probar tanto la inexistencia del despido, como el de que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Ello por ser perfectamente factible por obra y gracia del legislador, encerrando en esencia particularidades estrictamente negativas de los hechos constitutivos de la acción de despido de referencia. (85)

Estamos de acuerdo con el profesor Ross Gamez, ya que adg más de sus consideraciones, en un caso concreto podría ser que el demandado patrón, ofreciera el trabajo al actor, con lo que demostraría que no existió el despido, situación que reafirma la Corte, en la Jurisprudencia que hemos citado en capítulos anteriores.

Empero, debemos reconocer que la Institución reglamentada difícilmente podrá llevarse a cabo en la práctica porque la

(85) LEY PROCESAL DEL TRABAJO. Francisco, ROSS GAMEZ, Cardenas Editor y Distribuidor, 2ª edición. México 1985. pág. 162.

prueba en contrario a que se hace alusión, solamente se dará en aquellos casos que previene el párrafo tercero del artículo 875 de las reformas, tomando en cuenta que la audiencia de ofrecimiento de pruebas es la misma que la audiencia de demanda y excepciones, lógico es suponer que tampoco comparecerá a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, por ser la misma situación jurídica. (86)

Pero independientemente de todo lo comentado dicho precepto se encuentra en la Ley vigente, sin que en la exposición de motivos se justifique su existencia.

2.- La Preclusión.

El profesor Arellano García, nos dice que la palabra **preclusión**, es un vocablo cuyo significado alude a la sanción que trae consigo el desaprovechamiento de los términos por la parte interesada. La regla es que si no se ejercita el derecho dentro del término legal que le ha sido fijado, se extingue ese derecho en su perjuicio; en otras palabras, es la institución jurídica en virtud de la cual, la parte dentro del proceso está imposibilitada para ejercer un derecho fuera del momento oportuno en que pudo haberlo hecho.

(86) Francisco, ROSS GAMEZ. Derecho Procesal del Trabajo, Cardenas Editor y Distribuidor, 2ª edición, México 1986. pág. 321 y 322.

Constituyen elementos del anterior concepto los que a continuación se examinan: (desde un punto de vista civil)

- a) Es una institución jurídica porque hay un conjunto de relaciones jurídicas unificadas con vista a una finalidad común. El objeto común en la preclusión, es cerrar a una de las partes la posibilidad de detener, regresar o entorpecer la secuela o marcha normal del proceso. El proceso tiene etapas bien definidas que deben cerrarse para que no se impida su normal avance. De esa manera, fijada la litis, no puede retornarse a la oposición de excepciones. Concluido el período de pruebas, ha de iniciarse el período de alegatos y no podrán ofrecerse de nueva cuenta pruebas que otra vez tendrían que desahogarse.
- b) La preclusión esta referida a las partes, a las que se les sanciona con la pérdida del derecho que en tiempo o en la oportunidad adecuada pudieron haber ejercitado. No está referida ni a los terceros en general, aunque debemos reconocer que en las tercerías también hay una oportunidad para oponerla pero, los terceros se convierten en partes dentro de la tercería.
- c) El aspecto vertebral de la preclusión está en el hecho de que produce el efecto de imposibilitar a la parte para ejercer un derecho. Al cerrarse la oportunidad de que se tuvo, se produce como consecuencia sancionadora que se pierde el derecho que pudo haberse ejercitado con la debida oportunidad. Se le cierra la posibilidad de ejercitar una facultad que pudo ha-

berse ejercitado con la debida oportunidad. Se le cierra la posibilidad de ejercitar una facultad que pudo haber hecho valer.

- d) La regulación jurídica que se establece en el ordenamiento aplicable fija la oportunidad adecuada en la que debe ejercerse el derecho y también es la norma jurídica legislada la que establece la sanción respectiva, consistente en la pérdida del derecho.
- e) En la preclusión se tuvo el derecho pero se extinguió por inactividad, o sea, por falta de ejercicio oportuno del mismo.

En el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, el precepto más típico en materia preclusiva es el artículo 133. A su vez, en el artículo 288, del Código Federal de Procedimientos Civiles se contiene una disposición de contenido similar, que a la letra dice:

"Concluidos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido el derecho que dentro de ellos debió ejercitarse, sin necesidad de acuse de rebel^lo". (87)

Por su parte Pallares señala que preclusión, es la situación procesal que se produce cuando alguna de las partes no haya

(87) Carlos, ARELLANO GARCIA. Op. cit. págs. 447 y 448.

ejercitado oportunamente y en forma legal, alguna facultad o algún derecho procesal o cumplido alguna obligación de la misma naturaleza.

La preclusión, es una de las características del proceso moderno, porque mediante ella se obtiene:

- a) Que el proceso se desarrolle en un orden determinado, lo que sólo se consigue mediante ella, que las partes ejerciten sus facultades procesales cuando venga en gana, sin sujeción a principio temporal alguno.
- b) Que el proceso esté constituido por diversas secciones o períodos, dedicados cada uno de ellos al desenvolvimiento de determinadas actividades. Concluido cada período no es posible retroceder a otro anterior.
- c) Que las partes ejerciten en forma legal sus derechos y cargas procesales, es decir, no sólo dentro del término que para ello fije la ley, sino también con las debidas formalidades y requisitos. Por ejemplo, la ley no conciente que se presenten documentos fundatorios de la demanda después de que ésta ha sido presentada, salvo algunos casos de excepción. Si a una demanda incidental no se le acompañan las copias de ley, no es admitida, etc. (88)

El procedimiento practicado ante las Juntas de Conciliación

(88) Pallares, EDUARDO, Op, cit. pág. 610.

y Arbitraje, federales o locales, se encuentra regulado entre otros, por el principio procesal de preclusión; tal principio se finca en la circunstancia de que las variadas fases del proceso se deben producir de manera sucesiva a través de la clausura definitiva de cada una de ellas, estando prohibido normalmente a retroceder a etapas y momentos procesales ya finiquitados o extinguidos.

De esta manera, la fase postulatoria del proceso laboral se consuma con la producción de la demanda y su contestación, así como la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. (art. 873 de la Ley federal del Trabajo)

Cabe sin embargo, que el demandado no concurra a dicha audiencia, con lo cual, y de conformidad con el principio de preclusión señalado, la aludida fase postulatoria de todas maneras quedará consumada debiéndose seguir adelante con la secuencia procedimental señalada por la ley. En este último caso se producirán consecuencias para el demandado, como por ejemplo:

- a) No podrá ya contestar la demanda;
- b) Se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, ésto, claro está, salvo prueba en contrario;
- c) Obviamente no podrá oponer excepciones;
- d) Sólo podrá rendir pruebas en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despedido o que no son ciertos los hechos afirmados en la deman

da. (art. 879 de la Ley Federal del Trabajo)

Las citadas consecuencias determinadas expresamente por la Ley Federal del Trabajo, no hacen otra cosa que ratificar la operancia del principio de preclusión dentro de esta clase de procedimiento. En efecto, la carga procesal que conmina al demandado a comparecer ante la Junta contestando la demanda bajo amenaza de seguir adelante prescindiendo de él, le hace perder la posibilidad de poder participar en esta fase pero no en las subsiguientes como lo es la de prueba, siempre y cuando esto se haga guardando los requisitos y oportunidad que marca la ley. Establecido así, puede concluir en el sentido de que nuestra Ley Federal del Trabajo, en este aspecto se halla redactada con equidad, pues, es claro que si el demandado pierde la oportunidad de contestar la demanda, no por ello se le priva del derecho de participar en las subsecuentes etapas del proceso como lo es la de la prueba. (89)

De tal forma, podemos decir, que la preclusión, es la forma con que se procura el normal desarrollo del proceso, pues sanciona la inactividad de los sujetos involucrados en la relación con la pérdida o extinción de la facultad procesal que oni tierón producir en tiempo.

(89) Marco Antonio, DIAZ DE LEON. Op. cit. págs. 230 y 231.

3.- Análisis al Artículo 879 párrafo tercero, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980.

El artículo 879 párrafo tercero, de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra relacionado con los artículos 873, 876 fracción VI, y 878, los cuales señalan:

Artículo 873. El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando - se notifique a las partes con el APERCIBIMIENTO AL DEMANDADO de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, sino concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere e-

jercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

Fracción VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán PRESENTARSE PERSONALMENTE A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

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

I. El presidente de la Junta...

Y el artículo a estudio indica:

Artículo 879. La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurran las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

SI EL DEMANDADO NO CONURRE, LA DEMANDA SE TENDRA 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.

Como podemos observar, el legislador al emitir nuestro artículo a estudio en estricto sentido técnico-jurídico, en lugar de dar protección al actor (trabajador), se convierte bondadoso y le da oportunidad al demandado (patrón), de poder ofrecer pruebas, una vez que se considera con apoyo en los artículos citados que el derecho pudo haberse perdido, es decir, haber precluido, ya que como se aprecia en el artículo 878, el demandado al momento de ser notificado de la demanda presentada en su contra, es apercibido de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en SENTIDO AFIRMATIVO y por PERDIDO EL DERECHO PARA OFRECER PRUEBAS, si no concurre a la AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Por lo que consideramos que el profesor Trueba Urbina, acertadamente hace el comentario ya reproducido, acerca de la Prueba en contrario, y además como ya lo advertía, la jurisprudencia se solidariza con el legislador admitiendo el ofrecimiento del trabajo en la audiencia de pruebas, estableciendo la presunción jurídica de que no existió el despido, como puede apreciarse en la tesis jurisprudencial que a continuación reproducimos:

PRUEBAS EN CONTRARIO QUE PUEDE RENDIR LA PARTE DEMANDADA CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA LABORAL EN SENTIDO AFIRMATIVO. Aun cuando las pruebas que puede 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 Ley Federal del Trabajo, no deben referirse a excepciones que no se hicieron valer en su oportunidad en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de acuerdo con lo que tipifica la fracción V, del artículo 753 (878 fracción IV) de esa ley, en razón a que sería mugatoria la sanción que 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 fué el causante de ese procedimiento excepcional, sin embargo, con arreglo al artículo 755 (879 in fine) de la Ley de la materia, la parte demandada sí puede ofrecer y rendir pruebas en contrario para el sólo efecto de demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el des- 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 fue despedido injustificadamente, la parte demandada puede rendir pruebas para fundar cualquiera de esas taxativas 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 sus pruebas las ofrecía 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 in fine) de la propia ley, deben ser rechazadas.

Amparo director 271/80. Francisco Romellón Pérez. 23 de septiembre de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Vicente R. del Arenal Martínez. Secretario: Agustín Ramón Menéndez Rodríguez.

Informe 1980. Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Núm. 17, pág. 282. (90)

Sin embargo, tal parece que los encargados de emitir jurisprudencia tratando de remediar lo establecido por ellos, con apoyo en uno de los artículos con que se encuentra relacionado nuestro numeral a estudio emiten otra tesis jurisprudencial, la cual dice:

(90) LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. Ejecutorias y Jurisprudencia de los Tribunales de Amparo. 3ª edición. Francisco, RAMIREZ - FONSECA. Editorial PAC. Publicaciones Administrativas y Contables S. A., México 1982. págs. 453 y 454.

**AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, OBLIGACION DE
COMPARECER PERSONALMENTE LAS PARTES A LA MISMA.-**

Atendiendo a lo establecido por el artículo 876 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, en sus reformas de mayo de 1980, debe considerarse que cuando el demandado no comparece personalmente a la audiencia de Conciliación, no podrá comparecer a la de Demanda y Excepciones por medio de apoderado, sino que deberá hacerlo personalmente, sin que ello le impida ir acompañado de su apoderado, pues es este el espíritu y contenido del numeral que se trata; por tanto, cuando el demandado no se conduzca en estos términos, deberá tenerse por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Amparo en revisión 617/80.- Luis Reyes Rendón.- -
30 de enero de 1981.- Unanimidad de votos.- Ponente:
Gustavo García Romero.- Secretario: Julio Jesús Pon-
ce Garmíño. (91)

Por tal razón consideramos, en estricto sentido técnico-jurídico, que dicho artículo 879, en su párrafo tercero debe ser modificado e inclinándonos por la teoría de la prueba en contrario emitida por Trueba Urbina, quedaría de la siguiente forma:

(91) IBIDEM. pág. 295.

Artículo 879. La audiencia se llevará a cabo aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre la inexistencia de la relación laboral o vínculo contractual.

Esto último, para no dejar en estado de indefensión al demandado, de privarlo del derecho de ofrecer pruebas por tenerlo por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Además, cuando se este en presencia de un ofrecimiento de prueba en contrario, la Junta debe calificar la procedencia de las que se ofrezcan, para aceptarlas o rechazarlas en ese momento y no aceptarlas indiscriminadamente.

C O N C L U S I O N E S .

- 1.- La prueba en el Derecho Positivo Mexicano, es un instrumento que sirve al hombre para evidenciar la verdad o falsedad de un hecho, a través de un proceso seguido ante un órgano jurisdiccional legalmente establecido.
- 2.- Para producir eficacia la prueba laboral, no se sujeta a ninguna estructura técnica, pues su valoración en conciencia hecha por el juzgador, implica inobservancia de formalismos jurídicos.
- 3.- La prueba laboral, es de carácter social, por corresponder a un proceso social, el cual contiene sus reglas procesales de los artículos 27 y 123 Constitucionales, mismos que son totalmente diferentes a los artículos 14 y 16, propios de la jurisdicción común.
- 4.- El Contrato Colectivo de Trabajo, es un derecho laboral autónomo, creado por sindicatos obreros y patrones o sindicatos empresariales, convirtiéndose en un código supletorio de la Ley Federal del Trabajo.
- 5.- En Derecho Laboral, corresponde la carga de probar, a quien por razón natural tenga en su poder los elementos para hacerlo.
- 6.- Respecto a la carga probatoria, ésta se invertirá cuando la parte contraria tenga a su favor una presunción humana.

- 7.- Las reformas de mayo de 1980, a la Ley Federal del Trabajo, dieron un gran paso en cuestiones procesales, sin embargo, es necesario la creación de un Código de Procedimientos Laborales que unifique todas las normas procedimentales que contiene nuestra ley, corrigiendose sus fallas.
- 8.- El proceso laboral, se caracteriza por principios procesales, los cuales son acogidos por las partes que en él intervienen como derechos o prerrogativas que la ley les otorga, y los cuales constituyen las características esenciales del Derecho Procesal del Trabajo; siendo éstos: de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, iniciativa o instancia, suplencia de la deficiencia de la demanda, informalidad y economía procesal.
- 9.- La notificación, como género comprende el emplazamiento y la citación, las cuales deberán hacerse en estricto apego a derecho, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 14 y 16 Constitucionales. (garantía de audiencia y legalidad)
- 10.- Es obvio que en términos de la actividad de las Juntas, es más sencillo llevar a cabo notificaciones por estrados o por boletín laboral, que de manera personal, por tal razón la ley lista las resoluciones que deberán notificarse personalmente.
- 11.- Las partes en un proceso comparecerán a juicio personalmente o por conducto de apoderado, cuando lo hagan por medio de éste, si se trata de persona física, acreditara su personalidad con poder notarial o carta poder firmada ante dos

testigos, si se trata de persona moral, lo harán con poder notarial, que indique que tiene funciones administrativas en la empresa, que tiene facultades para comparecer en nombre y representación de ésta y que puede celebrar convenios.

- 12.- Los funcionarios de las Juntas, deben darle la importancia debida a la conciliación entre las partes, no dejando solas a éstas en un lugar retirado al momento de intentarla; dando cumplimiento al principio de inmediatez, además de insistir sobre ésta hasta antes de dictarse laudo.
- 13.- La etapa de demanda y excepciones, es sin duda la parte medular del proceso laboral, pues en esta se insiste a las partes que concilien intereses, y en caso negativo, el demandado deberá contestar la demanda pudiendo reconvenir al actor, estableciéndose la litis, la relación procesal y la competencia del juzgador; y a falta de comparecencia del actor provocara que se tenga por ratificado su escrito de demanda, y del demandado, que se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.
- 14.- La réplica y contrarreplica, son figuras jurídicas que la ley señala sin trascendencia alguna, que por su desuso en la práctica y por el principio de economía procesal que rige a nuestra materia es conveniente su derogación.
- 15.- Al amparo del artículo 879 párrafo tercero, el demandado puede no comparecer a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecer pruebas en la etapa siguiente (llamadas pruebas en

contrario, que son las que tienden a 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), ésto por obra y gracia del legislador, y no tenerlo por contestada la demanda en sentido afirmativo, a pesar de que ésto debería ser lo correcto por haber operado la preclusión.

16.- La prueba en contrario en el proceso laboral, debe concretarse a comprobar que no existió relación contractual entre el actor y el demandado, ésto cuando no comparezca éste último a la etapa de demanda y excepciones, a fin de no dejarlo en estado de indefensión por no poder ofrecer pruebas en la etapa respectiva y en estricto sentido técnico-Jurídico.

17.- La institución de la prueba en contrario, difícilmente podrá llevarse a cabo, ya que sólo se daría en caso de que el proceso laboral, se ventilara en diferentes audiencias, que sería la primera de conciliación, la segunda, de demanda y excepciones y la tercera de ofrecimiento y admisión de pruebas, pues en la práctica todas éstas se dan en una sólo audiencia, por lo que si el demandado no comparece a la primera, lógico será que no compareciera a las siguientes.

18.- El artículo 879, se encuentra en nuestra Ley Federal del Trabajo, sin que en su exposición de motivos se justifique su existencia.

19.- En el caso de la prueba en contrario, la Junta debe calificar la procedencia de las que se ofrezcan, para aceptarlas o rechazarlas en ese momento y no aceptarlas indiscriminadamente.

B I B L I O G R A F I A .

- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto y LEVENE, Ricardo, hijo. De-
recho Procesal Penal. Tomo III, Editorial G. K., Buenos
Aires, Argentina 1945.
- ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso, 2ª edi-
ción, Editorial Porrúa, S. A., México 1984.
- ARMIENTA CALDERON, Gonzalo. El Proceso Tributario en el Dere-
cho Mexicano, Editorial Textos Universitarios, S. A., Mé-
xico 1977.
- BECERRA BAUTISTA, José. Introducción al Estudio del Derecho
Procesal Civil, 3ª edición, Editorial Cardenas Editor y
Distribuidor, México 1977.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Dere-
cho del Trabajo, 2ª edición, Editorial Cardenas Editor y
Distribuidor, México 1976.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, 2ª
edición, Editorial Trillas, S. A. de C. V., México 1989.
- COUTURE, Eduardo J. Fundamentos de Derecho Procesal Civil,
3ª edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina
1966.
- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Edi-
torial Ediciones Botas, México 1952.
- DE BUEN, L. Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial
Porrúa, S. A., México 1988.

- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Textos Universitarios, S. A., México 1981.
- GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil, Editorial Trillas, S. A., México 1984.
- GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, 2ª edición Editorial Textos Universitarios, S. A., México 1981.
- PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil, 10ª edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1983.
- PEREIRA ANABALON, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile 1961.
- PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, 4ª edición, Editorial Textos Universitarios, S. A., México 1977.
- PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México 1971.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral, Comentarios y Jurisprudencia, 5ª edición, Editorial Pac, S. A., México 1984.
- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, 2ª edición, Editorial Cardenas Editor y Distribuidor, México 1986.
- TENA SUCK, Rafael y MORALES S. Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, S. A., México 1986.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo, Tomo

- II, Editorial Porrúa, S. A., México 1943.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, 6ª edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1982.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México 1965.

L E G I S L A C I O N .

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 84a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1982.
- CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 49a. Edición Actualizada, Editorial Porrúa, S. A., México 1988.
- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL, 34a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1988.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Comentada por TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, 6a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1970.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Ejecutorias y Jurisprudencia de los Tribunales de Amparo, 3a. Edición, FAMIREZ FONSECA, Francisco, Editorial Pac, Publicaciones Administrativas y Contables, S. A., México 1983.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Comentarios, Prontuario, Ju

risprudencia y Bibliografía, TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, 57ª Edición Actualizada, Editorial Porrúa, S. A., México 1988.

LEY PROCESAL DEL TRABAJO COMENTADA, Incongruencia de las Reformas Procesales del Trabajo de 1980. ROSS GAMEZ, Francisco, 2ª Edición, México 1985.

APENDICE DE LA JURISPRUDENCIA AL SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Ediciones Mayo, S. A., México 1955.

O T R A S F U E N T E S .

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Editorial Porrúa, S. A., México 1985.

DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL, PALLARES, Eduardo. 15ª edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1983.

DICCIONARIO PEQUEÑO LARAUSSE ILUSTRADO, Ramón García-Pelayo y Gross, Ediciones Larause, México 1986.

APUNTES DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Licenciado DAVALOS MORALES, José, México 1985.

CIRCULARES DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, Junio, 1980.

TESIS PROFESIONAL, Las Actitudes del Demandado en el Proceso Civil, AGUIRRE GONZALEZ, Lauro, México 1976.