

560
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA PRUEBA DE INSPECCION JUDICIAL Y LAS CARGAS PROCESALES



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

SERGIO MONTEON HERNANDEZ

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.

INDICE GENERAL

LA PRUEBA DE INSPECCION JUDICIAL Y LAS CARGAS PROCESALES

Pág

INTRODUCCION 1

CAPITULO I:

PROCESO Y PROCEDIMIENTO.....	1
I.- ANTECEDENTES HISTORICOS.....	2
II.- NOCION DE PROCESO.....	13
III.- GENERALIDADES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.....	15
IV.- FUENTES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.....	17
V.- EL PROCESO LABORAL.....	29

CAPITULO II:

FGGACION DE LA LITIS.....	41
I.- CONCEPTO DE LITIS Y QUIEN LA FGA.....	42
II.- PARTES QUE INTERVIENEN EN LA LITIS.....	45
III.- MOMENTO PROCESAL EN QUE QUEDA FGGADA LA LITIS.....	53
IV.- FORMAS DE PROBAR LA LITIS.....	71

CAPITULO III:

LAS CARGAS PROCESALES.....	97
I.- CONCEPTO DE LAS CARGAS PROCESALES.....	98
II.- PROCESO HISTORICO DE LA CARGA DE LA PRUEBA.....	99
III.- LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.....	102
IV.- INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.....	110
V.- LA PRUEBA EN CONTRARIO.....	112

CAPITULO IV:

LA PRUEBA DE INSPECCION JUDICIAL.....	117
I.- CONCEPTO DE RECONOCIMIENTO O INSPECCION JUDICIAL.....	118
II.- OBJETO DE LA PRUEBA DE INSPECCION.....	120
III.- OBJETOS O MATERIA EN QUE RECAE LA PRUEBA DE INSPECCION.....	123
IV.- FORMA EN QUE SE DESAHOGA LA PRUEBA DE INSPECCION Y REGLAS A SEGUIR.....	124
<u>CONCLUSIONES.....</u>	128
<u>BIBLIOGRAFIA.....</u>	131

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como finalidad didáctica de presentar un bosquejo general de Derecho Procesal del Trabajo, dado lo extenso que puede ser cada uno de los temas abordados. Se citarán en el presente trabajo de investigación algunos principios y términos ya tradicionales dentro de la Teoría General del Proceso.

Ahora bien la Prueba de Inspección Judicial y las Cargas Procesales, elegido como tema fundamental de estudio del presente trabajo, atiende a -- las siguientes inquietudes:

A partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, se dió el siguiente paso decisivo; arrumbar la carga de la prueba, substituyéndola por la obligación, cambio inspirado en la posibilidad probatoria, toda vez que -- al disponer el patrón de los medios de prueba, a él le corresponde la obligación de probar.

Es precisamente en el innovador artículo 784, donde se dió el antecedente significativo de que la Comisión Dictaminadora de la Cámara, substituyó la expresión original de la iniciativa, acerca de que la Junta "podrá requerir -- al patrón" por la de "requerirá al patrón", convirtiéndose su intervención de potestativa en obligatoria.

Des supuesto para su aplicación. Hay que hacer notar que el artículo lo contiene dos supuestos:

Al El primero se refiere a la exención por la Junta 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 de conservar en la empresa. En nuestro concepto, el trabajador deberá solicitar de la Junta -- que haga este requerimiento, mediante la prueba de inspección, y los documentos -- que está obligado a conservar y exhibir son los indicados en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, ya que si la Junta tuviese que hacer ese requerimien

de oficio además de que no podría precisar los documentos del caso, la omisión del mismo significaría una lesión de derechos que daría lugar a numerosos juicios de amparo.

B) En cuanto al segundo supuesto, como el patrón tiene la carga de la prueba, cuando exista controversia sobre los aspectos de la relación la boral enunciados en las catorce fracciones del citado artículo, por su propio in terés tendrá que exhibir directamente ante la Junta los documentos respectivos, sin que pueda acudir a la prueba de inspección ocular, salvo circunstancias especiales que le impidiesen sacar esos documentos de las oficinas de la empresa, a juicio de la Junta.

Así mismo, podemos decir que debería existir un precepto dentro de la Ley Federal del Trabajo, en el cual obligue a las juntas a indicar a las partes en contienda sobre que puntos versó la litis, o sea la fijación de la litis, lo anterior con la finalidad de que las partes sepan cuales serán los hechos de prueba y por ende de cargas procesales que les corresponda a cada una de ellas, por otro lado existe la interrogante sobre quien recaen las cargas procesales en las circunstancias que se presenten y que no se encuentren dentro de las catorce fracciones que enumera el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado con el presente trabajo, se plantea y se trata de -- darle solución a la interrogativa, de si tiene razón o no de encontrarse regulada dentro de la Ley Federal del Trabajo la prueba de inspección ocular, ya que en la práctica en la mayoría de las ocasiones al ofrecerse este medio de prueba vemos con desagrado que la mayoría de las Juntas no la aceptan y la desechan, en estas circunstancias al no aceptar dicha prueba las Juntas el patrón no exhibe los documentos que tiene obligación de exhibir en juicio y la Junta no se los re quiere, quedando en consecuencia el trabajador la mayoría de las veces sin probar gran parte o la totalidad de los hechos de su demanda.

Finalmente, deseamos aclarar nuestras ideas y conceptos están suje tos a críticas y por ende a ser controvertidos.

CAPITULO 1

PROCESO Y PROCEDIMIENTO

- I.- ANTECEDENTES HISTORICOS
- II.- NOCION DE PROCESO
- III.- GENERALIDADES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL
- IV.- FUENTES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL
- V.- EL PROCESO LABORAL

1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Hemos de sostener en primer lugar, que el procedimiento está constituido por una serie de actos tendientes a lograr el fin que se persigue en el proceso. Nos precisan los autores Castillo Larrañaga y Rafael de Pina: "Expresa la forma anterior del proceso, la manera como la Ley regula las actividades procesales, la forma, el rito a que éstas deben sujetarse". (1)

Se han clasificado los procedimientos judiciales en -- singulares y universales, los primeros se caracterizan porque en -- ellos, se ventilan acciones o derechos determinados y concretos y -- en cuanto a los segundos, es decir los universales, porque en estos se ventilan todos los derechos que contra de la universalidad de -- los bienes y derechos de una persona, tienen sus herederos ò acreedores.

Antecedentes Históricos. Durante toda la Época de la Colonia fuè el Derecho Procesal Español el que se aplicò en México y aun en la Época Independiente, nuestra legislación procesal civil està inspirada y preponderantemente tiene sus raíces en el Derecho Procesal Español que extendiò su influencia a los últimos còdigos -- procesales. (2)

Haremos una divisiòn en tres etapas que comprenden: -

- 1.- Los Tiempos Primitivos.
- 2.- Derecho Procesal de la Colonia.
- 3.- Derecho Procesal del México Independiente.

Los Tiempos Primitivos. En cualquier comunidad observamos que la administraciòn de justicia està en manos de un jefe o de un consejo de ancianos, o de un brujo y que la soluciòn de los -- litigios que se presentan tendràn características místicas o mágico-religiosas. Al evolucionar estas comunidades primitivas, van tole--

rando y reglamentando ciertas formas autocompositivas y es característico de muchas comunidades primitivas, el que, inclusive en delitos graves, como el homicidio, hubiese un amplio margen de negociación entre las partes afectadas. Así, si un miembro de una familia mataba a otro miembro de una familia diversa, el grupo social ofendido podía arreglarse con el ofensor a través de algún tipo de compensación como podía ser la entrega de animales o bienes o la prestación de ciertos servicios.

En estas comunidades primitivas, por otro lado, los procesos se caracterizan por su formalismo y teatralidad. Estos rasgos podrían consistir en gestos, actuaciones, determinadas palabras sacramentales, inclinaciones, etcétera, sin los cuales los actos procesales carecían de validez. Podemos decir que algunos de estos gestos y actitudes, son los antecedentes más remotos de las formas y de los formalismos procesales actuales; los rasgos distintivos sólo aparecen con la evolución de los grupos sociales, y de allí que se insista y se reitera la idea de que los procesos jurisdiccionales primitivos de todos los pueblos de la tierra tienen rasgos comunes, paralelos y similares.

El proceso primitivo de cualquier pueblo de la tierra es similar en sus rasgos fundamentales a los procesos primitivos de los demás pueblos. Así, el Proceso Primitivo Romano, el de la Etapa de las Acciones de la Ley, es también un proceso severo, cruel, con procedimientos rápidos, con ausencia de tecnicismos, con posibilidades limitadas de defensa, y con crueldad en las penas o soluciones. Por ello, dichas características no pueden ser señaladas como exclusivas del Proceso Azteca, según lo pretende Esquivel Obregón Toribio. (3)

La crueldad en las soluciones, no puede ser exclusiva de ningún pueblo primitivo, basta pensar en el caso de la figura de la acción "manus injectio" de los romanos, que no sólo permitía, como en muchos otros pueblos primitivos, el sometimiento fisi-

co del deudor por el acreedor, y la vejación de llevarlo a exhibir al mercado, sino también la posibilidad extrema de que si ese deudor no pagaba y los acreedores fueran múltiples, pudieran matarlo entre ellos y repartir sus restos mortales. Ahora se pretende por algunos historiadores señalar que ese tipo de acción jamás se aplicó por los romanos. Lo cierto es que las características de ese -- procedimiento así nos son dadas, y es dable pensar que todo pueblo primitivo tiene sacrificios humanos, pero parecen menos prosaicos y más altruistas los sacrificios de tipo religioso, que los brutos sacrificios humanos del pueblo romano primitivo por deudas de carácter meramente civil.

Toribio Esquivel Obregón, nos habla de la existencia entre los aztecas, de una genuina, aunque primitiva organización judicial. La máxima autoridad era el rey, quien sin embargo tenía al lado, en cierta situación de paralelismo, al funcionario genérico mujer, que era el Cihuacóatl, el que tenía funciones jurisdiccionales en grado de apelación o segunda instancia. Había tribunales como el Tlacatécatl; existía una casa o edificio especialmente diseñado como residencia de los tribunales, la oralidad en los procedimientos eran una característica fundamental; los jueces tenían --- obligación de asistir a los tribunales y éstos debían de funcionar desde la salida hasta la puesta del sol. (4)

Es indudable que las instituciones procesales y las técnicas o mecanismos procesales en sus desarrollos primitivos, -- también han tenido origen en las diversas culturas de la humanidad. No es posible atribuir la paternidad ni de lo procesal, ni mucho menos de lo jurídico en general, a pueblo alguno. Es indudable que un enfoque analítico sobre las conductas de los pueblos primitivos, es de mucho interés.

Así por ejemplo, sabemos que en Egipto se llegaron a desarrollar las pruebas periciales de tipo topográfico, por los frecuentes problemas que había sobre la delimitación territorial de los predios, después de las constantes crecientes del Río Nilo-

que hacían desaparecer las mojoneas que delimitaban las propiedades. Los agrimensores surgieron como peritos muy útiles para la de limitación de dichos predios, una vez destruidas o barnadas las mo joneas o señas de limitación. El Proceso Griego Ateniente, por -- otro lado, se caracterizó por su tinte democrático y de tendencia-publicista, al desarrollarse a la vista de todo el pueblo en la -- plaza pública denominada ágora en la cual, se desenvolvían todos -- los actos de gobierno y por lo mismo, también los actos procesales.

En nuestra opinión, consideramos que los análisis so bre los antecedentes procesales, podrían hacerse en relación con -- todas las culturas antiguas de la humanidad.

Derecho Procesal de la Colonia. Tenemos que la Legis lación Colonial, fue de la siguiente forma: las posesiones de Espa ña en América e Islas Adyacentes, Filipinas y otras en los mares -- de Oriente se rigeon por Leyes especiales y esas Leyes se reunie ron en un sólo cuerpo, formando la Recopilación de Leyes de los -- Reinos de las Indias, sancionada por cédula de 18 de mayo de 1680, y siendo Rey Carlos Segundo.

La Recopilación de Indias se compone de nueve libros divididos en títulos que se forman de Leyes numeradas para dar --- idea de su contenido, mencionaremos los rubros de los títulos pri meros de cada libro, pues con ello se tiene idea de lo que trata -- todo el libro.

En el libro primero: de la Santa Fé Católica; en el --segundo: de las Leyes, Cédulas y Ordenanzas Reales; en el tercero: del Dominio y de la Jurisdicción Real de las Indias; en el cuarto: de los Descubrimientos; en el quinto: de los Términos, Divisiones- y Agregación de las Gobernaciones y también de los Alcaldes Mayo res y Ordinarios y de los Alguaciles, de los Escribanos, de las -- Competencias, de los pleytos, Sentencias, de las Recusaciones, de las Apelaciones y Suplicaciones y Execuciones; en el sexto: de los

indios; en el séptimo: de los pesquisadores y jueces de comisión; en el octavo: de las contadurías de cuentas y sus ministros; en el noveno: de la real audiencia y casa de contratación que reside en Sevilla.

La preocupación de proteger a los indios por parte de la Corona de España, se desprende de los siguientes pasajes:

Que los Indios sean favorecidos y amparados por las Justicias Eclesiásticas y Seculares. Habiendo de tratar en ese libro la materia de indios, su libertad, aumento, y alivio, como se contiene en los títulos de que se ha formado: Es nuestra voluntad encargar a los Virreyes, Presidentes y Audiencias el cuidado de mirar por ellos, y dar las órdenes convenientes, para que sean amparados, favorecidos, y sobrellevados, por lo que deseamos, que se remedien los daños que padecen, y vivan sin molestia, ni vexación, quedando esto de una vez asentado, y teniendo muy presentes las Leyes de esta Recopilación, que les favorecen, amparan, y defienden de cualquier agravio, y que las guarden, y hagan guardar muy puntualmente, castigando con particular y rigurosa demostración a los transgresores, y rogamos y encargamos a los Prelados Eclesiásticos que por su parte lo procuren como verdaderos padres espirituales de esta nueva Cristiandad, y todos los conserven en sus privilegios, y prerrogativas, y tengan en su protección (Libro Sexto, Título Primero, Ley 71).

Que se conserve el Juzgado de los Indios en México, y donde estuviere fundado. Hase reconocido por muy conveniente, y necesario el Juzgado General de los Indios en México, para el buen gobierno, y breve despacho de sus negocios. y mandamos que se conserven, y sustente, con que si de lo que se recabe al año del medio real que cada Indio paga para salarios, y gastos de el sobrare alguna cantidad, se aplique al siguiente, y sobre menos en él, y tanto más resulte en beneficio de la Caja donde se recogiere, para los buenos efectos de sus Comunidades, y el Virrey elija por ase-

son para este Juzgado a un Oidor, o Alcalde de Crimen, el que le pareciere más apropiado y conveniente, con sólo cuatrocientos pesos de oro común de salario en cada año, que se han de pagar de lo que resultare del medio real, y donde estuviere fundado este Juzgado por ordenes nuestras, o costumbres legítima se guarde y continúe (Libro Sexto, Título Primero, Ley XXXV J).

Que los Indios puedan vender sus Haciendas con autoridad de justicia. Cuando los Indios vendieren sus bienes raíces y muebles, conforme a lo que se les permite, traiganse a pregón en almoneda pública, en presencia de la justicia, los raíces por término de treinta días, y los muebles por nueve días y lo que de otra forma se rematare sea de ningún valor y efecto; y si pareciera al juez por justa causa, abreviar el término en cuanto a los bienes muebles, lo podrá hacer. Y porque los bienes, que los Indios venden ordinariamente, son de poco precio, y si en todas las ventas hubiesen de preceder estas diligencias, sería causarles tantas costas, como importaría el principal: Ordenamos que esta Ley se guarde, y ejecute en lo que excediere de treinta pesos de oro común, y no en menor cantidad; porque en este caso bastará que el vendedor indio comparezca ante algún juez ordinario a pedir licencia para hacer la venta; y constándole por alguna averiguación que es suyo lo que quiere vender, y que no le es dañoso enajenarse de ello, le dé licencia, interponiendo su autoridad en la escritura, que el comprador otorgare, siendo mayor, y capaz para el efecto (Libro Sexto, Título Primero, Ley XXV J).

Los pleitos entre Indios, o con ellos, se han de seguir y substanciar sumariamente, según lo resuelto por la Ley 83, Título 15, libro 2 y determinar la verdad sabida, y si fuesen muy graves, o sobre cacicazgos, y se mandare por auto de la audiencia, que se formen procesos ordinarios, hágase así, poniendo el auto -- por cabeza del proceso, y guárdese en cuanto a los derechos, y su moderación en estos y en todos los demás lo que estuviere ordenado, excusando dilaciones, vexaciones y prisiones largas, de forma que-

sean despachados con mucha brevedad (Libro V, Título X, Ley X).

Antes de la Recopilación de Indias, se hizo en México el Cedulaario de Puga, por órdenes del Virrey Don Luis de Velasco, en que el Licenciado Vasco de Puga reunió las cédulas provisiones y capítulos de cartas concernientes a la buena gobernación y justicia, existentes en la Audiencia de México.

La Audiencia de México tenía facultades legislativas que ejercía mediante sus autos acordados, Esta facultad la siguió ejerciendo, aún después de la Independencia, la Suprema Corte hasta que se declararon ilegales los autos acordados por decretos de 22 de julio de 1833, en que se dijo: ningún tribunal de justicia puede dictar providencias generales y violar los Principios Constitucionales.

La Ordenanza de Intendentes de 1786. Los intendentes fueron funcionarios encargados de la recaudación y distribución de las rentas y de otros servicios, incluyendo el de policía. La institución se introdujo en la Nueva España por Carlos Tercero. Los intendentes ejercían jurisdicción en materia de justicia, policía, hacienda y guerra. El territorio de la Nueva España se dividió en doce intendencias o provincias, siendo México una de ellas. Los intendentes en materia judicial, actuaban como justicias mayores, correspondiendo esa jurisdicción en los pueblos de indios a los alcaldes ordinarios.

ORGANOS JURISDICCIONALES DE LA COLONIA. El gobierno de las indias fue siempre motivo de preocupación especial para la Corona de España y ya desde la Época de los Reyes Católicos intervino en asuntos coloniales judiciales, el Consejo de Castilla. En 1524 se creó el Consejo de Indias al que se dieron las mismas facultades y privilegios que al de Castilla: la misma facultad de hacer leyes previa consulta del Rey; la misma jurisdicción suprema en las Indias Orientales y Occidentales y sobre sus naturales, aun

que residiesen en Castilla, sujetando a él la Audiencia de la contratación de Sevilla y declarando expresamente inhibidos a todos los consejos y tribunales de España de tomar conocimiento en todo lo relativo a las Indias. El Consejo de Indias era, pues un cuerpo legislativo pero a la vez el Tribunal Superior donde terminaban -- los pleitos que por su cuantía eran susceptibles de ese recurso; -- finalmente tenían facultades consultivas del rey.

A manera que el Consejo ejercía su autoridad en todas las Indias, las Audiencias la tenían en sus distritos respectivos. En lo judicial era el Tribunal Supremo del que no había apelación, sino en casos determinados, al Consejo, para que sus magistrados administrasen justicia con independencia de intereses, amistades o parentesco en el lugar en que ejercían sus funciones, le estaba severamente prohibido dar o recibir dinero prestado, poseer tierras, recibir ddivas, etc; como ordenaba el libro dos, Título-16 de la Recopilación de Indias.

El número de sus integrantes variaba, según la extensión de los virreynatos para los asuntos administrativos o según -- lo requería la administración de justicia.

La de México según la Recopilación de Indias, se componía de un presidente que era el virrey y de ocho oidores que formaban salas para los negocios civiles y criminales; había además -- un fiscal en materia civil. Tenía jurisdicción "sobre las provincias llamadas propiamente Nueva España, con las de Yucatán y Tabasco, Nuevo León y Tamaulipas de las internas de Oriente en el mar -- del Norte y en el Sur desde donde acababan los términos de la Audiencia de Guatemala, hasta donde comenzaban las de Nueva Galicia" Esta residía en Guadalajara.

Varias fueron las cédulas y disposiciones que organizaron las Audiencias en la Nueva España y les atribuyeron competencia, debían fallar, en primer lugar, ajustándose a las leyes de --

Castilla, según lo dispuso Carlos Quinto, desde 1530. Los aboga--- dos que litigaban en la Audiencia se regían por lo dispuesto en el Título 24 del Libro 2 de la Recopilación de Indias y para ser admi--- tidos debían ser examinados por la propia Audiencia, previa pasan--- tia de cuatro años y después de haber recibido el bachillerato, to dos los escritos debían ser firmados por los abogados y los honora--- rios de éstos estaban fijados en aranceles aprobados por la propia Audiencia.

En primera instancia administraban justicia los al--- caldes ordinarios, que conocían de negocios de menor cuantía y --- eran nombrados anualmente; en las poblaciones principales, cono--- cían de asuntos civiles los alcaldes mayores o corregidores, que --- eran nombrados por el Rey, por un período de cuatro a cinco años.--- En la Ciudad de México había dos alcaldes que conocían de asuntos--- civiles.

El Juzgado de Indios conocía de pleitos civiles en--- tre los indios y entre éstos y los españoles. Hubo justicias privi--- legiadas y especiales. Cabe mencionar a los Tribunales Eclesiásti--- cos, al Consulado de México, que conocía de pleitos entre comer--- ciantes y sobre mercaderías (eran jueces en primera instancia el--- prior y los cónsules y en segunda instancia un oidor y dos adjun--- tos); al Real Tribunal de Minería, en asuntos mineros; y al Juzga--- do de bienes de difuntos, que conocía de las testamentarias e in--- testados cuando los dueños del caudal hereditario se encontraran --- en España, no teniendo jurisdicción sobre herencias de indios.

Algunas causas privilegiadas, como aquellas en que --- eran partes los huérfanos, las viudas, las corporaciones, etc., se tramitaban desde su primera instancia en las Audiencias o en el --- Consejo de Indias. Esas causas se llamaban causas de Corte.

De los antecedentes históricos en la Época de la Co--- lonia, se desprende con precisión la existencia de sus órganos pa---

ra administran justicia, y sus cuerpos legislativos que a diferencia de los pueblos primitivos, ya existe en esta época tecnicismo-jurídico propio de esa época, además es de hacer notar la organización que existía en aquel entonces ya que también se atribuían jurisdicción y competencia a determinados órganos administradores de justicia en determinadas materias.

Legislación Procesal del México Independiente. Como la Ley que expidió el gobierno mexicano el 23 de mayo de 1837 ordenó que se siguiera aplicando la Legislación en lo que no se opusiera a la nacional, los tratadistas de la época establecieron el siguiente orden con sujeción al cual debían regirse los tribunales:— 1.— Las Leyes de los gobiernos mexicanos; 2.— Las de las Cortes de Cadiz reunidas en 1811, disueltas en 1814, restablecidas en 1820, que expidieron Leyes que se consideraron vigentes en México hasta el 27 de septiembre de 1821, fecha de la consumación de la Independencia; 3.— La Novísima Recopilación; 4.— La Ordenanza de Intendentes; 5.— La Recopilación de Indias; 6.— El Fuero Real; 7.— El Fuero Juzgo; 8.— Las Siete Partidas.

La primera Ley procesal fué la expedida por el presidente Ignacio Comonfort el 4 de mayo de 1857, pues la de Anastasio Bustamante de 18 de marzo de 1840 y la de don Juan Alvarez de 22 de noviembre de 1855, carecieron de importancia, aunque esta última estableció el Tribunal Superior del Distrito.

El Código de Procedimientos Civiles de 15 de agosto de 1872 tuvo escasa vida pues fué abrogado por el de 15 de septiembre de 1880. Ambos ordenamientos estuvieron basados en forma preponderante en la Ley de Enjuiciamiento Civil Español de 1855. El 15 de mayo de 1854 se expidió el Código de Procedimientos Civiles que estuvo vigente en el Distrito Federal y Territorios hasta 1932 año en que entró a regir la legislación que comentamos en este trabajo. Hubo un proyecto de don Federico N. Solóasano, cuya exposición de motivos se publicó en marzo de 1931, que no llegó a ser --

Ley. Pero debido a importantes reformas publicadas en el Diario -- Oficial de la Federación de 31 de enero de 1964, de 21 de enero de 1967, de enero 17 y 28 de 1970, de 14 de marzo de 1973, de 31 de diciembre de 1974 y de 30 de diciembre de 1975, en la actualidad -- muchas disposiciones del Código de 1932 han sido derogadas otras -- substituidas y algunas modificadas, introduciendo también normas -- nuevas, con el propósito sano de agilizar los procedimientos y eli -- mi -- na -- r -- co -- rr -- u -- mp -- t -- e -- l -- a -- s -- . No siempre, sin embargo, se ha logrado este pro -- p -- o -- s -- i -- t -- o -- .

Debido a nuestro régimen constitucional, la Legisla -- ción Procesal Civil que se aplica en el Distrito Federal es distin -- ta a la que tiene aplicación en materia federal, regida actualmen -- te por el Código Federal de Procedimientos Civiles de 31 de diciem -- bre de 1942. Este derogó al de 26 de diciembre de 1908, que sub -- sti -- tuyó al primer federal que hubo, de 6 de octubre de 1897).

En materia mercantil que es concurrente, se aplica -- el libro quinto del Código de Comercio expedido el 15 de septiem -- bre de 1889, con excepción de lo relativo a la materia de quiebras que se rige por su Ley especial (de 31 de diciembre de 1942). Como la parte procesal del Código Mercantil es omisa en muchas materias se aplica en forma supletoria el Código de Procedimientos Civiles -- del Distrito Federal de 1932.

En 1948 se formuló un anteproyecto de Código de Pro -- cedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales que -- culminó en el proyecto de Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, en 1950. Este proyecto tampoco -- se convirtió en Ley para el Distrito Federal.

La legislación procesal de las diversas entidades de -- ri -- va -- t -- as carece de importancia en cuanto a originalidad, pues en -- su mayor parte se trata de copias de los Códigos del Distrito tan -- to de 1884 como de 1932, en forma absoluta o combinada.

11.- NOCIÓN DE PROCESO

Debemos señalar, en principio, que la palabra proceso viene del Derecho Canónico y se deriva de "procedere", término-equivalente a "avanzar". Igualmente debemos apuntar que el proceso es el conjunto de actos y fenómenos que íntimamente unidos, acaecen en el tiempo y en el espacio, y manteniendo entre sí ciertas relaciones, encontrándose vinculados en tal forma unos son dependientes de otros para obtener un fin.

En cuanto al vocablo Proceso debemos de hacer notar que no es exclusivo del campo Jurídico, ya que también es utilizado en otras ciencias, y como especies de Procesos podemos mencionar el Proceso químico, físico, psicológico, etc. Por lo que respecta a los Procesos Jurídicos, diversos tratadistas lo definen de la siguiente manera.

Francesco Carnelutti, dirá que "Llamamos Proceso a un conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos Jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más personas designadas (Jueces; Oficio Judicial)". 15)

José Becerra Bautista, considera que "La palabra Proceso equivale a dinamismo, actividad, etc, de ahí que puede hablarse de Procesos biológicos, físicos, químicos, etc. Al referir este vocablo a lo Judicial, Proceso significa la actitud Jurídica de las partes y del juez tendiente a la obtención de una resolución vinculativa". 16)

Rafael de Pina Vara, puntualiza que Proceso es el "Conjunto de actos regulados por la Ley y regularizados con la finalidad de alcanzar la aplicación Judicial del Derecho Objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto mediante una decisión del Juez competente". 17)

Eduardo J. Couture, afirma: "en su acepción común, - el vocablo *Proceso* significa, transcurso del tiempo, acción de ir hacia adelante, desenvolvimiento en si mismo, todo *Proceso* es una secuencia desde este punto de vista, el *Proceso Jurídico* es un cúmulo de actos, en su orden temporal, su dinámica, la forma de desenvolverse, de la misma manera que un *Proceso físico, químico, -- etc., todo Proceso Jurídico se desenvuelve, avanza hacia su fin y concluye". (18)*

Por su parte, nos dice Hugo Alsina "la palabra *Proceso* es de uso relativamente moderno, pues antes se usaba la de *litigio*, que tiene su origen en el *Derecho Romano* y que viene de "*indicarse*", para este autor, el término *Proceso* es más amplio, ya que para el, comprende todos los actos que realizan las partes y el -- *Juez*, cualquiera que haya sido la causa que origina dichos actos - en tanto que el *Juicio* supone controversia, es decir, una especie dentro del género". (19)

El maestro Eduardo Pallares expresa que "El *Proceso Jurídico* en general, puede definirse como una serie de actos vinculados entre si por el fin de que se quiera obtener mediante ellos y regulados con las normas jurídicas". Considera que la esencia -- del *Proceso Jurisdiccional* al que designa como el *Proceso Jurídico* por antonomasia, está en la actividad del órgano jurisdiccional -- creado por el estado encargado de administrar Justicia. (10)

José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, mencionan que: "El *Proceso* supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional". (11)

Podemos sostener que el *Proceso Jurídico*, es aquella serie de actos que encierran el desarrollo de la función jurisdiccional y que se encuentran entre ligados para un fin determinado, y así podemos hablar de *Procesos Legislativos, Administrativos Judiciales, Civiles, Penales, Mercantiles, Laborales, etc.*

111.- GENERALIDADES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

Existen varias características del Derecho Laboral - que le imprimen un toque principalmente en el Proceso Laboral, distintivo de las demás ramas del Derecho, y de conformidad con los tratadistas reconocidos en la materia Procesal Laboral dichas características son las siguientes:

- a).- Autonomía Científica.
- b).- Oralidad en la Forma.
- c).- Sencillez en las Formalidades.
- d).- Flexibilidad de la Ley, y
- e).- Laudos a Verdad Sabida y en Conciencia.

Analizando la primera de las características mencionadas y teniendo en cuenta, que siendo el Derecho Procesal una ciencia, y siendo el Derecho Procesal del Trabajo una rama de dicho tronco común goza también de autonomía científica por la naturaleza del Derecho Sustantivo que tutela. Y así opinan algunos autores, al igual que el Derecho Procesal Mercantil, está en función de los actos de comercio y comerciante y el Derecho Penal en función de los delitos y las penas, el Derecho Procesal Laboral con verdadera autonomía científica está en función del Derecho del Trabajo y de las relaciones obrero patronales, además debemos de tomar en cuenta que el Derecho Procesal del Trabajo, tiene principios peculiares los cuales hacen ver que el Derecho Procesal del Trabajo cuenta con autonomía científica propia.

La segunda de las características mencionadas está en función del procedimiento que predomina en la rama del Derecho y que es precisamente el de la Oralidad, esto es, que las partes a través de la palabra hablada hacen valer sus derechos ante las autoridades correspondientes, tanto para provocar la prestación de la actividad jurisdiccional, como para el desarrollo de la misma en la búsqueda de la impartición de la justicia.

La tercera de estas características o generalidades, la hacen derivar de principios derivados de imperativos legales, - en el sentido de que en los procesos de trabajo no se exige forma-determinada en las comparecencias, escritos, promociones, o alegaciones, según así expresamente lo consigna la Ley Federal del Trabajo de 1980 en su artículo 687.

La cuarta de estas características en opinión de los tratadistas sobre la materia, implica ni más ni menos que la aplicación de la equidad en la impartición del Derecho, o sea, tomar - en cuenta las particularidades específicas del caso concreto al aplicar la Ley, porque muy bien puede suceder que la Ley considerada abstractamente justa, resulte particularmente injusta en su aplicación, lo que desde luego debe de ser tomado en cuenta por el juzgador, circunstancia ésta que le imprime al Derecho Procesal la boral un toque propio y específico.

La última de las características o generalidades que se mencionan, está en función del sistema de valoración que predomina en el Derecho Procesal y que es precisamente el sistema libre de apreciación de pruebas cuando que, por imperativo legal las autoridades al impartir justicia, deberán dictar sus laudos a verdad sabida y en conciencia, sin necesidad de sujetarse a las reglas sobre estimación de las pruebas, principio éste que la Ley consagra en el artículo 841.

La Paridad Procesal también la podemos apuntar como otra generalidad o característica del Derecho Procesal Laboral, la cual es entendida como las mismas oportunidades de acciones o defensas para las partes en el proceso.

IV.- FUENTES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

Para abordar este tema que es de verdadera importancia dentro del Derecho Procesal Laboral es conveniente invocar a Stammler, citado por el procesalista Armando Porras y López en su obra *Derecho Procesal del Trabajo*, Stammler afirma: "El Derecho no tiene lagunas porque el espectro de un espacio sin Derecho no existe, las lagunas son exclusivamente de la Ley, ya sean fortuitas o premeditadas que toca al intérprete rellenar: descubriendo la norma oculta; no creándola, porque existe en estado latente. Los Principios derivados de la Ley constituyen la Ley misma, pero interpretada por los Tribunales al descubrir el pensamiento del legislador". (12)

Es precisamente, en la aplicación del Derecho donde se estabilizan las relaciones entre los hombres y es respecto de dicha aplicación que, con reiterada frecuencia nos encontramos con la falta de preceptos expresos aplicables al caso concreto, a lo que se ha denominado laguna de la Ley; y como dicha falta de Ley no es motivo suficiente para impedir que el Órgano Jurisdiccional resuelva el conflicto que se somete a su consideración, se tiene que recurrir a las Fuentes Supletorias para la integración de la norma.

Más importante resulta el tema relativo a las fuentes si tomamos en cuenta que el Derecho del Trabajo, es un Derecho que se encuentra en constante gestación y que se ha venido estructurando y transformando acorde al constante devenir de los pueblos por la propia evolución y transformación de nuestras instituciones sociales, que hace necesariamente que las disposiciones jurídicas se vayan amoldando a esa nueva forma de vida. En el Derecho del Trabajo, se acentúa con una mayor fuerza la transformación de las instituciones jurídicas, en función del aceleramiento que estamos presenciando en la modificación de nuestras instituciones sociales

La Nueva Ley Federal del Trabajo promulgada en 1970, ha adquirido un grado de madurez y adultez tal, que muchas de sus instituciones jurídicas han resultado insuficientes para la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y patrones, operándose como consecuencia lógica la transformación y sufriendo por -- consiguiente innumerables reformas. El acoplamiento de las instituciones jurídicas a las relaciones obrero patronales en el proceso del cambio social, no únicamente se hace a través del proceso legislativo mediante las reformas correspondientes, sino a través de los criterios interpretativos de las autoridades Federales de Amparo, que son las que en gran parte han venido estructurando el Derecho del trabajo hasta la actualidad.

Las fuentes en la materia tanto sustantiva como procesal del Derecho del Trabajo, son de gran importancia, porque muchas veces a través de las mismas se logra la nueva estructura del Derecho acorde a las necesidades que requiere y exige el momento -- presente.

Concepto de Fuente. -- La mayoría de los tratadistas -- unifican sus criterios, cuando afirman que la palabra fuente está -- empleada en el sentido metafórico, al aplicarse al Derecho, porque su denominación de acuerdo con los Diccionarios y Enciclopedias Jurídicas, desde cualquier punto de vista, evoca la idea de origen, -- nacimiento o principio. El término etimológicamente del latín fons fontis implica manantial de agua que brota de la tierra.

Eduardo Pallares la define como "todo aquello que da nacimiento al Derecho Objetivo o sea a las normas jurídicas". Por su parte Carnelutti, citado por el mismo procesalista, piensa que es Fuente de Derecho "todo acto producto de Derecho, sea que se -- trate de mandatos abstractos o concretos, de mandatos especiales y generales". 1131

El Doctor Baltazar Cabazos Flores sostiene: "que den

tro de la teoría jurídica por fuentes del Derecho se alude tanto a la voluntad creadora de normas jurídicas, como al acto concreto de creación normativa y al modo específico de manifestarse las normas mismas". (114)

La acepción multívoca de la palabra fuente dificulta su aplicación en el campo del Derecho, lo que hace complicada su correcta definición, al estar utilizando en sentido figurado, pues si atendiéramos a su concepción prístina, decir Fuente del Derecho sería tanto como decir origen o nacimiento del Derecho, confundién dose así la fuente con el Derecho mismo, en este aspecto afirmamos que estamos totalmente de acuerdo con Bonecase, cuando "sostiene existencia de las Fuentes del Derecho, porque la concurrencia de ellas son causas y en consecuencia contribuyen a las estructuras de la Ciencia del Derecho, lo que en realidad sucede, como en todo fenómeno causalmente dialéctico el efecto (en la especie el Derecho) tiene caracteres de la causa, sin que ello quiera decir que la causa (fuente) sea lo mismo que lo causado, el efecto (Derecho)". (115)

El término ha llegado a ser criticado por ilustres juristas, entre los que se encuentran Hans Kelsen en su obra "Teoría General del Derecho y del Estado", sosteniendo que el término fuente no debe ser aplicado, porque el lenguaje de la ciencia debe ser cierto, esto es, recto no figurado. Sea como fuere es innegable que las Fuentes del Derecho han venido a contribuir en gran intensidad al perfeccionamiento de nuestras instituciones jurídicas.

CLASIFICACION DE LAS FUENTES DEL DERECHO SUSTANTIVO Y PROCESAL DEL TRABAJO.

La clasificación tradicional de Fuentes del Derecho en fuentes reales y formales, es la que ha venido prevaleciendo -- hasta la actualidad, a pesar de que varios estudiosos del Derecho pretenden incluir otras clasificaciones pudiendo citar entre ellos

a García Maynez, quien además de las mencionadas incluye a las --- fuentes Históricas. (16)

Otros estudiosos como Carnelutti introducen variadas clasificaciones y así por su parte las subdividen en Generales y - Especiales, Explícitas e implícitas, Autónomas y Complementarias.- (17)

Por nuestra parte creemos que la clasificación dual-mencionada es la más correcta, porque como bien afirma Armando Ponnas López, las llamadas fuentes Históricas no son sino fuentes -- Formales en un momento histórico determinado de cualquier pueblo - de la tierra sea que las fuentes Formales del presente, en cierto-modo serán las fuentes Históricas del mañana. (18)

Para lograr entender el concepto de fuente Formal y de fuente Real, nada mejor que recurrir a Bonnacase cuando afirma: "si se quiere analizar una regla de Derecho es imprescindible distinguir entre la substancia de que está hecha y la forma que reviste para imponerse. Ahora bien son fuentes Reales de las reglas de Derecho, las que proporcionan la substancia de la norma, en tanto que las fuentes Formales dan a esta substancia la expresión apropiada" (19). Esto implica que la fuente Real es ni más ni menos -- que la ratio legis del precepto, el motivo y el porqué de cada Ley, mientras que las fuentes Formales son, como sostiene García Maynez, los procesos de manifestación de las normas jurídicas. Las fuentes Reales, son la vida misma de los pueblos, quienes con su sensibilidad jurídica aportan, con su conducta y su modo de actuar la estructura para vivir dentro de un orden social, dándole a dicha conducta la forma apropiada para imponerse a través de las leyes y de otras instituciones que son las que conocemos como fuentes Formales.

FUENTES FORMALES. ENUNCIACION Y CONCEPTO. Conforme a la doctrina las fuentes Formales del Derecho son : La Ley, La Cos-

tumbre, La Jurisprudencia, La Doctrina, La Equidad, Los Principios Generales del Derecho. Para algunos tratadistas la Equidad y Los Principios Generales del Derecho, constituyen Fuentes Reales del Derecho.

Dicha corriente, es de considerarse digna y de tomarse en cuenta; porque si se estudian con detenimiento las instituciones mencionadas se llegará a la conclusión que encierran en sí la substancia de la norma jurídica. De cualquier forma y sin dejar de reconocer validez a las tendencias señaladas, para los fines didácticos perseguidos, nosotros aceptamos sin pretensión polémica, la clasificación tradicional de Fuentes Formales del Derecho apuntadas en el inciso anterior, y que a continuación se estudian por separado y que son las siguientes.

LEY.- Los historiadores del Derecho y los procesalistas reconocen que la acepción jurídica más correcta, es la que señala que la Ley es toda norma de conducta creada por el poder público e impuesta obligatoriamente a los particulares. En el campo del Derecho Procesal se le ha definido como: "Ley Procesal del Trabajo es aquella que reglamenta los órganos jurisdiccionales, fija los presupuestos procesales precisa los requisitos de las partes y regula el proceso". La anterior definición nos da una idea de lo eminentemente científico de la materia del Derecho Procesal, al estar encaminada en forma directa e inmediata, de la regulación de la conducta de las autoridades en la impartición de la justicia, así como de los gobernados que la reciben, y quienes para ello tienen que sujetar sus actos a las leyes que establecen los derechos-obligaciones, cargas y deberes para la prestación de la actividad jurisdiccional.

Tal fuente del Derecho, ha sido reconocida por la Doctrina como la fuente formal por excelencia, que se encuentra por encima de todas las demás fuentes ya que inclusive, es a falta de precepto expreso consignado en la Ley cuando entran en función

Las demás fuentes formales, y en contra de la Ley no pueden aplicarse, porque su misión no es destructiva, sino por el contrario -supletoria y eminentemente integratoria. Sin embargo, es conveniente destacar, que en la materia laboral dada su contextura proteccionista, la Ley en función de los derechos que tutela pierde su categoría gerárquica pues por su propia naturaleza son garantías mínimas que normalmente son superadas por otras fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.

Existe una serie de clasificaciones respecto al de las leyes, sin embargo, para el fin que perseguimos, nos referimos someramente, a la clasificación que tiene mayor importancia en relación íntima con el Derecho Procesal del Trabajo.

Leyes de Derecho Público y de Derecho Privado. Partiendo de esta división las leyes se dividen en leyes de Derecho Público y leyes de Derecho Privado. Se dice que la Ley es de orden Público, cuando interesa a toda la sociedad, o mejor dicho cuando el interés y objeto de la Ley es el interés y objeto de toda la so ciedad en cambio la Ley es de orden Privado cuando sólo le interesa a ciertos individuos en particular.

Las leyes también se dividen en: Imperativas, Prohibitivas, Permisivas, Supletorias e Interpretativas, es menester --precisar que una de las características de la Ley es la de ser imperativa es decir, toda Ley es imperativa in genere y la presente división se refiere a la función específica encomendada en que se encuentran las leyes en este apartado.

Las leyes imperativas son todas aquellas que con imperio ordenan alguna cosa. La mayoría de las fracciones del artículo 123 Constitucional son de carácter imperativo.

Las leyes prohibitivas son aquellas que ordenan que-

no se efectúe algo. (artículo 123 Constitucional, Fracción VI).

Las leyes permisivas son aquellas que no ordenan ni la ejecución, ni la abstención de un hecho sino que lo permiten -- únicamente, pero para lo que a uno es permisón, para otro es mandato de no poner obstáculo al hecho permitido. (artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo).

Las leyes supletorias son las que sirven para suplir las lagunas de la Ley. Al respecto cabe decir que el artículo 17 - de la Ley Federal del Trabajo es la más clara manifestación del -- Principio de Supletoriedad, tanto en el Derecho Sustantivo como en el Adjetivo del Trabajo.

Leyes interpretativas son las que sirven para aclarar o precisar un concepto Jurídico. (artículos 715, 716 de la Ley Federal del Trabajo).

En nuestro sistema de Derecho Mexicano tenemos como fuentes en lo que hace a la Ley a nuestra Constitución General de la República en su artículo 123, 73 fracción X, la Ley Federal del Trabajo y los Tratados Internacionales que hayan sido aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución General de la República.

COSTUMBRE; Conforme al Diccionario de la Real Academia significa "'repetición de actos de la misma naturaleza'". Práctica que por el uso adquiere fuerza de precepto y lo que se hace -- más comúnmente.

La costumbre en el terreno práctico de las relaciones obrero patronales, es cotidianamente aplicada lo que ha refrendado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entendiéndose de -- aquellas prestaciones que repetida y constantemente se hayan entregado a los trabajadores y que no estén previstas en la Ley o en --

Los contratos.

Para algunos autores existen diferentes clases de -- costumbres a saber: *Confirmatoria de la Ley, Derogatoria de la Ley Supletoria, Interpretativa, General y Local.* La primera es la que ratifica los preceptos de la Ley o los robustece con la práctica de la misma; *Supletoria*, la que llena los vacíos de la Ley, e *interpretativa* la que decifra o explica. Las generales y locales no las definen por considerara obvias sus concepciones.

En nuestro sistema de Derecho Mexicano no existe la costumbre derogativa de la Ley, ya que constitucionalmente la Ley sólo podrá ser abrogada o derogada por otra Ley posterior que así lo declare expresamente, o que contenga disposiciones total o parcialmente incompatibles con la Ley anterior, además de que nuestro sistema de derecho adopta el principio romanista de Ulpiano, de -- que contra la observancia de la Ley no puede alegarse desuso, costumbre o práctica en contrario.

Lo cierto es que la costumbre es la fuente que se re conoce como supletoria de la Ley e integratoria de la Ley e integratoria de Derecho.

JURISPRUDENCIA: Es en nuestra opinión la fuente más importante del Derecho y específicamente del Derecho Procesal Labo ral, es la que con mayor intensidad ha venido a contribuir a la -- formación del Derecho laboral, tanto adjetivo como sustantivo, su importancia llega a grado tal, que en su aplicación rompe con el -- principio de Orden gerárquico que establece el sistema de Derecho-Positivo vigente, ya que a pesar de estar consignada en casi último lugar, se aplica por encima de las demás fuentes, aún en contra de la misma Ley por ser precisamente obligatorio su acavamiento.

Al igual que la costumbre según Eduardo Pallares, a la jurisprudencia se le ha clasificado como confirmatoria de la --

Ley, supletoria de la Ley, interpretativa y derogativa de la norma jurídica. Mediante la primera sigue diciendo, las sentencias ratifican lo preceptuado por la Ley. Las supletorias colman los vacíos de la Ley, creando una norma que acompleta a la Ley. La interpretativa explica el sentido del precepto legal y pone de manifiesto el pensamiento del legislador. La derogativa modifica o abroga los -- preceptos legales. (20)

En relación a dicha clasificación, podemos sostener que las tres primeras si existen en nuestro sistema de Derecho Mexicano no así la cuarta por estar en pugna con el artículo 14 Constitucional y en contra de la propia naturaleza del Juicio de Amparo, toda vez que como lo hemos manifestado la Ley sólo puede ser -- abrogada o derogada por otra posterior de igual categoría, que así lo declare expresamente, o que contenga disposiciones total o parcialmente incompatibles con la Ley anterior. Pero además, porque -- aún en el supuesto de que pronunciase Jurisprudencia en contra del precepto expreso de la Ley, por virtud del principio de relatividad de la sentencia de amparo, únicamente se beneficia el gobernado cuyo caso concreto está cuestionado y solicita la protección de la Justicia Federal subsistiendo en consecuencia el precepto de la Ley para todos los demás supuestos con carácter general y obligatorio.

LA DOCTRINA: Todos los procesalistas se unifican en el sentido de que la doctrina en nuestra época no es fuente formal del Derecho, pero que sin embargo ella ha sido, es y será inspiración y fuerza motriz en el espíritu de los legisladores, de ministros y de jueces, a la doctrina no se le menciona en el artículo -- 17 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente como una fuente formal del Derecho, lo que nos haría pensar que no se le puede considerar cuando menos en nuestro sistema de Derecho Mexicano vigente -- como una fuente formal. Sin embargo, existen otros preceptos de -- nuestra Ley Federal del Trabajo, que nos hacen cambiar de opinión -- y por lo cual sostenemos que independientemente de la fundamenta--

ción histórica y sociológica, existe fundamentación jurídica para considerar a la doctrina por excelencia como una fuente formal del Derecho. El precepto en cuestión en el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo vigente y en el que por imperativo legal se le impone la obligación a la autoridad para que en el laudo se mencionen las razones legales o de equidad y las doctrinas jurídicas que le sirven de fundamento (fracción sexta artículo 840), independientemente de que la doctrina sea o no una fuente formal del Derecho en nuestro sistema de Derecho Mexicano es innegable que también ha contribuido enormemente al enriquecimiento de nuestras instituciones jurídicas y que si bien es cierto su falta de sistematización y uniformidad hace difícil su aplicación obligatoria, tal como fue considerada en roma, para la decisión de los conflictos, y también lo es que nuestra Suprema Corte de Justicia en sus decisiones consistentemente se está apoyando en la doctrina para sostener, fijar o cambiar criterios a los cuales se tiene que ir amoldando la sociedad.

LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO: En opinión de los tratadistas han venido a contribuir enormemente al perfeccionamiento de nuestras instituciones jurídicas, pero que su multivocación y diferencia de conceptos, hacen en la práctica difícil su aplicación para la solución de los conflictos, la escuela histórica ha definido a los Principios Generales del Derecho como aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico en el tiempo y en el espacio y que igualmente han servido para orientar al Derecho mismo y han sido fuentes de inspiración para los legisladores al crear el acto legislativo, sea como fuere, la verdad es que es incontrovertible, que tanto por su fundamentación histórica sociológica, como jurídica, los Principios Generales del Derecho seguirán siendo fuentes formales del Derecho; Máxime cuando nuestro legislador en la Ley Federal del Trabajo los incluye expresamente en su artículo 17.

LA EQUIDAD: Es otra de las fuentes de Derecho que --

contempla nuestro sistema de Derecho vigente, a la equidad se le puede considerar tanto como el principio universal del Derecho, como fuente del mismo, teniendo en consecuencia una función dual, -- por que a la vez que suple las deficiencias de la Ley, cumple con la función de interpretarla cuando ésta es oscura. De cualquier manera y sea cual fuese el criterio correcto aplicable para determinar la naturaleza de la fuente que comentamos, es evidente que ya considerando a la equidad como justicia natural, o como cualquier otra denominación, lo cierto es que nuestro legislador la consigna expresamente en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo como una fuente formal del Derecho cuya funcionalidad está en relación directa e inmediata de la impartición de la justicia obrero - patronal.

FUENTES ESPECIALES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL: El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo podría ser considerado como la piedra angular de las fuentes del Derecho Laboral. Al decir de Trueba Urbina y Mario de la Cueva, el legislador se olvidó de las fuentes formales especiales del Derecho Laboral para contemplar limitada y erróneamente las fuentes formales del Derecho Civil, esto es, que resume el viejo texto del artículo 16 de la Ley de 1931 con la especificación de nuevas fuentes del Derecho del Trabajo Sustantivo y Procesal y que ello choqua con la realidad, toda vez que dichas fuentes son más comunes al Derecho en general, no obstante de que existen fuentes formales especiales y privativas del Derecho Laboral, con exclusión de cualquier otro Derecho, de las cuales se olvidó nuestro legislador. Tales fuentes son: El Contrato Colectivo del Trabajo, el Contrato Ley y las Sentencias Colectivas.

Las fuentes en el punto anterior son muy importantes en materia laboral, ya que se han llegado a considerar por algunos tratadistas que las mismas están por encima inclusive de la propia Constitución y su Ley reglamentaria, porque la Ley y la Constitución atendiendo a la naturaleza propia del Derecho del Trabajo con signa garantías mínimas para los trabajadores, que normalmente son superadas a través de las mencionadas fuentes formales especiales, la denominación de Contrato Colectivo y Contrato Ley la estableció

el legislador de 1970 en sus artículos 386 y 404 y de que la sentencia colectiva normalmente es constitutiva, integratoria de Derecho, ya que no se limita a decir el Derecho entre las partes, sino que comúnmente va más allá para integrar el Derecho en la empresa y en la relación obrero patronal.

LA CLASIFICACION DEL ARTICULO 17 DE LA LEY FEDERAL -- DEL TRABAJO.- El artículo en cuestión hereda directamente del artículo 16 de la Ley de 1931 el orden de prelación en la aplicación de las normas laborales que podríamos expresar de la siguiente manera: 'A falta de disposición en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo sexto, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes (Analogía), en caso de no poder resolver el problema mediante la integración analógica se recurrirá, a los Principios Generales que derivan de la Constitución, de la Ley, de sus Reglamentos o de los Tratados Internacionales, Principios Generales del Derecho los Principios Generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 Constitucional, la Jurisprudencia, la Costumbre así como a la Equidad'.

Si en la Ley actual se hace alusión en primer término a la Constitución y a los tratados, ello es así, porque conforme a la Ley que es la fuente formal por excelencia, nuestra Constitución es la carta fundamental que se encuentra por encima de las demás le yes lo que obviamente implica un merecido y justo reconocimiento el consignarlo como la fuente de superior jerarquía.

V.- EL PROCESO LABORAL

El Derecho Procesal del Trabajo nació como una necesidad evidentemente desde el momento en que aparecía el Derecho Sustantivo del Trabajo ante el fracaso del Derecho Civil, que en ocasiones resultaba insuficiente y en otras contradictorio, no obstante su sabia tradición, para encontrar una justa y pronta solución a los delicados problemas obrero patronales, cuya esencia y naturaleza es profundamente humana y fundamentalmente dinámica. se tuvo que estructurar un Derecho que llevara a cabo la realización de los principios tutelados por la materia sustantiva, imprimiendo características distintivas propias, con la finalidad de que la actividad-jurisdiccional del estado estuviese encausada a una impartición real y efectiva de la justicia, además cabe hacer mención que es una rama jurídica con verdadera autonomía científica.

Cabe hacer mención de como definen al Derecho Procesal del Trabajo algunos tratadistas.

Armando Porras y López afirma, el Derecho Procesal del Trabajo, "Es aquella rama del Derecho que conoce de la actividad Jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico". (21)

Francisco Ross Gámez lo define como "La rama del Derecho que conoce de la actividad Jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasiones o a consecuencia de las relaciones obrero patronales". (22)

El Maestro Alberto Trueba Urbina, define al Derecho Procesal "Como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero patronales, inter-obreras o inter-patronales". (23)

La definición de "Derecho Procesal del Trabajo", propuesta por Francisco Ross Gámez, nos da una idea de que la ciencia que se comenta, está en relación directa e inmediata de la actividad que le corresponde al Estado, para el mantenimiento del orden jurídico existente dentro de un sistema de Derecho y por lo mismo - resultaría muy aventurado suponer en la aplicación correcta de las leyes, para disminuir las controversias o eliminar las incertidumbres que se oponen a la realización del Derecho si el Estado se apartara de las normas que le permitan intervenir imparcialmente con sus gobernados. Por ello no hay concordancia con la crítica que el Maestro Trueba Urbina hace a la nueva Ley Federal del Trabajo, en relación con la paridad procesal que se estableció como base y fundamento del Derecho Procesal Laboral Positivo, entendiendo a dicha paridad, como una igualdad de las partes en el proceso con las mismas - oportunidades de acciones y defensas; porque la verdad es que el Estado en su misión de impartir el Derecho, procesalmente hablando, - no puede establecer limitaciones en aras de un proteccionismo hacia un determinado sector, porque sería tanto como velar o disfrazar la verdad material, que es la que debe de predominar en los conflictos obrero patronales. Pretender la existencia de una disparidad procesal, sería tanto como suponer que el Estado se apartase de su misión juzgadora, quebrantando el principio tradicional de justicia - de dar a cada quien lo suyo si precisamente una característica distintiva y fundamental del Derecho Procesal Laboral, lo es el de que los laudos se pronuncien a conciencia y verdad sabida, con la disparidad procesal el Estado mismo crearía una serie de presunciones y ficciones de carácter legal, que nada tendría que ver con la verdad material dentro del conflicto.

NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO: al Derecho Procesal del Trabajo lo ubicamos dentro del campo del Derecho - Público, toda vez que sus normas siempre serán de interés colectivo por el interés que en todo momento tendrá la sociedad en la impartición de la justicia; aunado al valor potencial que le imprime la matéria suspensiva, cuanto por el hecho de que efectivamente aparece-

la intervenci3n del Estado mediante la aplicaci3n del *Jus Imperium*, - lo que le da, a las normas de Derecho Procesal permanentemente el ca- r3cter de orden p3blico.

PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

Los principios del Derecho Procesal del Trabajo, son - considerados como m3ximas o verdades universales de Derecho, cuya fi- nalidad es la de orientar y dirigir a la Ley positiva. Han nacido de- los pueblos, a trav3s de su devenir hist3rico, orientando al Derecho y al legislador.

La materia laboral se rige por principios especiales y particulares regulados en la Ley Federal del Trabajo en su art3culo- 685 y que a la letra dice:

Art3culo 685.- El proceso del derecho del trabajo ser3 p3blico, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciar3 a instancia de parte. Las Juntas tendr3n la obligaci3n de tomar las me- didas necesarias para lograr la mayor econom3a, concentraci3n y sen- cillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en -- cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con- esta Ley derivan de la acci3n intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanar3 esta. Lo anterior sin perjuicio de que --- cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los t3rminos pre- vistos en el art3culo 873 de esta Ley.

De este precepto legal transcrito se desprende la exis- tencia de nuevos principios b3sicos del Derecho Procesal Laboral los cuales son los siguiente:

PRINCIPIO DISPOSITIVO O INSTANCIA DE PARTE: para provo

car la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y del poder jurisdiccional en general, es necesario que los particulares promuevan, ejerciten sus acciones y defiendan sus derechos.

Cabe recordar el principio romano "MEMO JUDEX SINE AC TORE" que quiere decir "no hay juez sin parte".

Las partes como la define la propia Ley Laboral son - las personas físicas o morales que acreditan su interés jurídico en el proceso, ejerciten acciones u opongan excepciones, artículo 689.

PRINCIPIO DE SENCILLEZ Y FLEXIBILIDAD: Consisten en - la ausencia de formalismos en el procedimiento; pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios, sin requerirse señalar las disposiciones legales que los fundamenten (artículos 687 y 878- fracciones segunda y tercera de la Ley Federal del Trabajo). Este principio se equipara al de informalidad, en virtud del cual el trabajador no está obligado a conocer el nombre del patrón y bastará con precisar en su demanda el lugar donde prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón (artículo 712).

Este principio se refleja también en la facultad discrecional de las Juntas para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas del artículo 693. Así mismo, en el poder que otorga el trabajador para ser representado en juicio, que se entenderá conferido para reclamar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se señalen expresamente (artículo- 696).

PRINCIPIO DE CONCENTRACION: Es el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el Proceso Laboral, se resuelven en unidad de actos, este principio tiende a acelerar el proceso, al eliminar los trámites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis, con la finalidad de --

que en la memoria del juzgador no desaparezca la impresión de las actuaciones que se vayan realizando, de tal modo que el lado refleja fielmente el resultado del debate en el menor tiempo posible. Es bueno afirmar que, cuanto mejor se cumpla este principio, mayor es la oportunidad que tendrá el juzgador para apreciar los elementos tanidos al proceso, consiste de forma más explícita, en reunir en el menor número de audiencias y etapas procesales posibles la totalidad de la tramitación procesal. Este principio tiene su fundamento principalmente en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo encontrándolo también en los artículos 761, 763, 848 en relación con el 686, todos ellos de la Ley Laboral vigente.

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD: Este principio es comentado desde dos puntos de vista, el primer punto de vista es respecto de las partes y el segundo con relación a terceros. El primer supuesto implica el derecho que tienen las partes a presenciar todas las actuaciones, diligencias, audiencias, y garantizar con esto que el Procedimiento Laboral se desenvuelva en forma honesta, se encuentra limitado el periodo de instrucción, no así el periodo decisivo en el que la autoridad se puede reservar el secreto de su actuación.

El otro supuesto es la facultad que tiene cualquier persona para presenciar las audiencias que se desarrollan ante las autoridades del trabajo, al prevenirse expresamente por la Ley artículo 7201 que las audiencias serán públicas. No obstante ello la autoridad con facultad legal puede ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

PRINCIPIO DE GRATUIDAD: Las actuaciones laborales son gratuitas, principio que está consagrado en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, al decir que todos los actos y actuaciones que se relacionen con todas las normas de trabajo y su aplicación no causarán impuesto alguno. El artículo 824 señala que la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo

solicite por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios. La inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes inmuebles, embargados por los trabajadores en los términos indicados por el artículo 962 de la Ley Federal del Trabajo también será gratuita. Este principio encuentra su fundamento legal en el artículo 685 de la Ley Laboral, y además en el artículo 17 Constitucional.

PRINCIPIO DE FORMALIDAD: Este principio se comenta -- desde dos puntos de vista, el primer punto es sobre la necesidad de que a pesar de ser un procedimiento en el que predomina la oralidad en la forma, se tiene necesariamente que utilizar el procedimiento escrito, para dejar constancia de lo actuado y segundo, en función de la supuesta ausencia de formalidades, que se hace desprender del contenido del artículo 687 de la Ley Laboral actual, y el primero -- de los supuestos encuentra su fundamento en el artículo 721 de la Ley de la materia.

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ: Este principio es distintivo del Proceso Laboral. Consiste esencialmente en la facultad y obligación del juzgador de estar en contacto personal con las partes en controversia y presenciar por sí mismo el desarrollo de todas las audiencias, para que de una manera personal, directa e inmediata se comparezca de todas y cada una de las contingencias propias del conflicto, desahogo de pruebas y demás hechos jurídicamente desarrollados en la secuela procesal. Este principio atañe la comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria, que es obligatoria conforme al artículo 876, de la Ley Federal del Trabajo, y tratándose de personas morales, deben comparecer mediante un representante acreditado con facultades suficientes para suscribir un arreglo conciliatorio a nombre de la empresa; y en las demás etapas, -- puede hacerlo por conducto de sus apoderados, de acuerdo con el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo. Este principio quedó plasmado en la Ley en su artículo 782 en cuanto a las Juntas, y se hace extensivo en cuanto a las partes en su artículo 781. Este principio guarda íntima relación con la característica del Derecho Procesal --

del trabajo de la oralidad en la forma, que entre otros de los aspectos encierra los principios de la puntualidad de las partes y la de su presencia material en todas y cada una de las audiencias. Como en los conflictos obrero patronales, prevalece la verdad material sobre la verdad formal, el principio de inmediatez resulta indispensable y necesario para que la propia autoridad con su presencia material, pueda apreciar más objetivamente los hechos en debate y pueda en consecuencia acercarse más a la verdad material que a la verdad formal.

PRINCIPIO INQUISITIVO: Si bien el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en su primer párrafo, indica que el proceso laboral "se inicia a instancia de parte", esto corresponde a la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares. Sin embargo esta facultad que corresponde de al principio dispositivo del proceso, opera en la actualidad únicamente para instaurar la demanda, y como facultad de las partes para promover las actuaciones que convengan a sus intereses; pero en los demás aspectos tiene un carácter inquisitivo, que se manifiesta en el impulso de oficio y en la participación de las Juntas en el desarrollo del proceso, y la amplia facultad para recabar pruebas, o sea la Ley faculta, en varios momentos procesales, para que sea el propio tribunal quien, sin que exista instancia de parte, dicte las medidas pertinentes a la prosecución del proceso. Como prueba señalamos algunas disposiciones que facultan al tribunal a dar un impulso procesal.

El párrafo segundo del artículo 699 establece: "en el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local, al admitir la demanda, ordenará que se saque copia fotostática de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados por esta Ley". De esta disposición se desprende en forma objetiva que el tri

bunal tiene facultades para enviar a sustanciación ante las Juntas Federales, las acciones que sobre capacitación y adiestramiento se presenten, sin necesidad de que el trabajador accione en alguna forma ante la autoridad competente, otros ejemplos lo son los artículos: 771 (cuidar que los juicios no queden inactivos); 772 (requerimiento que deberá hacerse al trabajador para continuar el trámite cuando sea necesaria su promoción, a fin de evitar la caducidad); - 782 (practicar las diligencias que juzguen convenientes). Podríamos citar otras disposiciones en las que se hace patente la facultad impulsoria del procedimiento de que goza el tribunal laboral, consideramos que el interés público exige que las normas que rigen las relaciones entre el capital y el trabajo tengan un legal y efectivo cumplimiento dentro del medio social, razón por la cual no deben quedar supeditadas a la mayor o menor diligencia de las partes y -- que por este motivo, el Proceso Laboral debe optar en lo posible -- por una impulsión procesal propia.

Nuestra Ley actual en los artículos 878 (fracción octava, 883 y 885, nos marca una clara manifestación del principio inquisitorio, cuando en forma imperativa se establece la obligación de la autoridad de que al concluir el periodo de demanda y excepciones se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas, y al establecer que la Junta en el mismo acuerdo que admita -- las pruebas señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo que deberá de efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y de que al concluir el desahogo de las mismas de -- oficio se cierra la instrucción para iniciarse la fase decisoria y sin que para ello en ninguno de los anteriores actos intervenga la petición de parte.

PRINCIPIO DE ECONOMIA: Se traduce en la eliminación de las audiencias incidentales, pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos artículos 763 y 765, en la simplificación del número de audiencias, aquí opera también el principio de concentración, ya que en el procedimiento ordinario se establece, según el -

artículo 873, una primera audiencia de tres etapas, Conciliación de manda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; continuándose la audiencia aunque no concurren ninguna de las partes, a diferencia de la Ley de 1970 en que se mandaba archivar el expediente. - en la segunda fase, el desahogo de las pruebas y en la tercera se pasa a la audiencia de la discusión y votación de proyecto del laudo formulado por el auxiliar.

PRINCIPIO DE CÉLERIDAD: Los anteriores principios conluyen en el de celeridad, que constituye una exigencia indispensable para la justicia laboral efectiva, la declaración del Derecho y sobre todo su ejecución, deben ser siempre realizados con prontitud porque en aquellas reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo este principio en otro de los caracteres más significativos del Proceso Laboral, no sólo porque éste estructurado en forma apropiada - para lograr esta celeridad, sino porque en cada uno de los casos -- planteados ante el tribunal, el juzgador debe buscar otras abreviaciones procesales, guardando los términos prefijados por la Ley y - ordenando de tal manera la secuela del juicio, que haga que la justicia impartida por los tribunales laborales sea rápida y expedita. Para buscar esta celeridad, en nuestra legislación se recurre a diversos medios: desde algunos de los anteriores principios fundamentales, hasta acciones secundarias siempre y cuando con ellas se logre dotar de mayor rapidez al juicio laboral.

Debemos señalar que en esta búsqueda de celeridad se han simplificado las formas procesales en materia laboral, despojándolas, en lo posible de formalismos pesados e inútiles, brinda la oportunidad de promoción y defensa, muchas veces sin el auxilio profesional, a cualquier patrón o trabajador que se pueda ver amenazado en lo más fundamental de sus derechos.

EL PRINCIPIO DE LOS LAUDOS EN CONCIENCIA Y A VERDAD - SABIDA: Este principio, que se traduce más bien en lo que ha dado -

en llamar apreciación de pruebas, en conciencia, está en función directa e inmediata del sistema libre de valoración que rige en materia laboral. Creemos difícil considerar como un principio rector -- del Proceso Laboral el que se comenta, porque más bién, es una característica distintiva que se le imprime al propio Derecho Procesal del Trabajo, donde se supone que lo que prevalece es la verdad material sobre la verdad formal.

- 1.- *Castillo Larrañaga, José y de Pina Vara Rafael*, "Instituciones de Derecho - Procesal Civil", Octava Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1979. Pág. 37.
- 2.- *De Pina Vara, Rafael*, "Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, anotado". Pág. 148.
- 3.- *Esquivel Obregón, Toribio*, "Apuntes para la Historia del Derecho en México", Ed. Polis, México 1937. T. 1, Pág. 391.
- 4.- *Ibidem*. P.P. 384 y 389.
- 5.- *Cannelutti, Francesco*, "Instituciones del Proceso Civil", Ed. E.J.C.A. Buenos Aires 1959. Vol. 1, P.P. 21-22.
- 6.- *Becerra Bautista, José*, "El Proceso Civil en México", Séptima Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1979. P.P. 47-48.
- 7.- *De Pina Vara, Rafael*, "Diccionario de Derecho", Décima Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1981. Pág. 392.
- 8.- *Couture, Eduardo J.*, "Fundamentos del Derecho Procesal Civil", Roque de Palma, Editor, Buenos Aires 1958. Pág. 121.
- 9.- *Alsina, Hugo*, "Tratado Técnico Práctico del Derecho Procesal Civil y Mercantil", Ed. EDIAR, Buenos Aires 1963. T. 1, Pág. 400.
- 10.- *Pallares, Eduardo*, "Diccionario de Derecho Procesal Civil", Décima Sexta Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1984. Pág. 640.
- 11.- *Castillo Larrañaga José y de Pina Vara Rafael*, Ob. Cit. Pág. 159.
- 12.- *Porrás López, Asmando*, "Derecho Procesal del Trabajo", Tercera Edición, - Textos Universitarios, S.A., México 1975. Pág. 50.
- 13.- *Pallares, Eduardo*, Ob. Cit. Pág. 379.

- 14.- Cavazos Flores, Baltazar, "35 Lecciones de Derecho Laboral", Quinta Edición, Ed. Trillas, S.A., México 1986. Pág. 41.
- 15.- Buncase, Citado por Armando Ponnas y López, Ob. Cit. Pág. 34.
- 16.- Garcia Moynez, Eduardo, "Introducción al Estudio del Derecho", Ed. Porrúa, S.A., México 1978. Pág. 51.
- 17.- Pallares, Eduardo, Ob. Cit. Pág. 379.
- 18.- Ponnas y López, Armando, Ob. Cit. Pág. 33.
- 19.- Buncase, Citado por Armando Ponnas y López, Ob. Cit. Pág. 35.
- 20.- Pallares, Eduardo, Ob. Cit. Pág. 521.
- 21.- Ponnas López, Armando, Ob. Cit. P.P. 17.
- 22.- Ros Gómez, Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo", Segunda Edición, - Cardenas Editor y Distribuidor, México 1986. Pág. 17.
- 23.- Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Editorial - Porrúa, S.A., México 1971. Pág. 74.

CAPÍTULO 11

FIJACION DE LA LITIS

- I.- CONCEPTO DE LITIS Y QUIEN LA FIJA
- II.- PARTES QUE INTERVIENEN EN LA LITIS
- III.- MOMENTO PROCESAL EN QUE QUEDA FIJADA LA LITIS
- IV.- FORMAS DE PROBAR LA LITIS

1.- CONCEPTO DE LITIS Y QUIEN LA FJGA

LITIS: Es sinónimo de litigio, en una de sus acepciones. Conflicto de intereses jurídicamente calificado entre dos o más personas, respecto de algún bien o conjunto de bienes; también significa las cuestiones de hecho y de Derecho que las partes someten al conocimiento y decisión del juez. (124)

Según Cipriano Gómez Larc litis no es sino la serie de puntos en donde hay contradicción entre el actor y el demandado, o sea, los puntos fundamentales de la contradicción del litigio. -- (125)

En otra de sus acepciones litis significa las cuestiones en que las partes difieren sometiéndolas a la decisión del juzgador, ya que siguiendo la certera definición de Cannelutti un juicio es el litigio dentro del proceso.

En Derecho Procesal se entiende por litis el objeto del pleito, las proposiciones de controversias de cada una de las partes, la expresión precisa de sus pretensiones, esto es, lo que se reclama en la demanda y se contradice en la contestación para la manifestación del conflicto. (126)

El Derecho Procesal distingue la litis en abierta y cerrada. Se entiende por litis abierta la facultad que la Ley concede a las partes para modificar la litis formada al iniciarse el juicio, de modo que puede modificarse con posterioridad y hasta el momento de la citación para oír sentencia. En la litis cerrada es -- cuando no puede ser modificada por las partes, después de que hayan fijado los hechos y el Derecho en los escritos respectivos o en la demanda y contestación, en la vía oral pudiendo las partes hacer -- uso de la réplica y contraréplica.

En el Proceso Laboral la litis es cerrada y no admite

modificaciones posteriores a la audiencia de Conciliación Demanda - Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. (artículo 87) de la Ley Federal del Trabajo), ni pueden alegarse excepciones supervenientes, de manera que la litis laboral se constituye con las pretensiones de las partes expuestas en dicha audiencia la cual se desarrollará conforme a lo establecido por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo. (27)

Consideramos a manera muy particular que la contestación obliga a los demandados a referirse a todos y cada uno de los hechos afirmados por los actores en sus demandas, expresando si son ciertos o no y en su caso manifestar como sucedieron los hechos, comunmente, de acuerdo con el criterio legal es en la etapa de demanda y excepciones que se celebra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en donde queda establecida la litis, significando la actuación procesal anterior el mero acto conciliatorio que las propias - Juntas deben patrocinari.

He de señalar, que la contestación a la demanda produce entre otros efectos, el de crear la relación jurídico procesal, - determinar la competencia del juzgador desde el punto de vista del demandado, así como el establecimiento de los puntos litigiosos y - como consecuencia la fijación de la litis contestatio o sea el establecimiento de los hechos que serán objeto de prueba, y por lo tanto de carga procesal, como se explicará más adelante.

Por otro lado hemos de señalar que la litis la perfilan las partes llámense actor o actores y demandado o demandados al acudir ante la autoridad de trabajo a dirimir una controversia de - seden laboral.

En ese entendido, el artículo 689 de la Ley Federal - del Trabajo, define a las partes en el Proceso del Trabajo como, -- las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones y de igual --

forma el artículo 690 de la Ley que se comenta incluyó a los terceros en materia laboral y que analizaremos más adelante, así como a las partes que intervienen dentro del Proceso Laboral y sus características de cada una de ellas.

11. - PARTES QUE INTERVIENEN EN LA LITIS

La denominación de las partes es variable. La Ley Federal del Trabajo por regla general, utiliza la expresión "partes" cuando se refiere a ambas partes en el Proceso Laboral y "actor" y "demandado" cuando alude a cada una de ellas. A quienes concurren al proceso en función de un interés distinto los denomina "terceros interesados".

La regla general sobre la capacidad para ser parte -- aparece consignada en el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo "son partes en el Proceso del Trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

La definición de parte en el Proceso del Trabajo se encuentra señalada en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en el artículo 689, mismo que ha quedado transcrito en el párrafo anterior (28)

Por su parte los maestros Rafael Tena Such y Hugo Italo Morales, nos dan su concepto de parte, diciendo que "en sentido-material, las partes en un proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, con lo cual se termina y se pone fin al proceso mismo". (29)

Parte es todo sujeto que ejercita la acción y opone excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la Ley este concepto comprende a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes en la relación procesal. (30)

Partiendo de las concepciones anteriores tendremos -- que aceptar que la capacidad de ser sujeto del proceso lleva implícita la del ser parte del mismo, y que ser parte de un proceso con-

lleva a la facultad de promover.

Si nos atenemos al texto de la Ley Federal del Trabajo, veremos que la facultad de promover se otorga tanto a personas físicas como a personas morales, y que en diferentes artículos de - la misma a que personas físicas se les reconoce capacidad jurídica, así como a que personas morales se les otorga legalmente este reconocimiento.

De las definiciones mencionadas, desprendemos que al sujeto que hace suya la iniciativa se le denomina actor, mientras - que el que se ve constreñido a soportar las consecuencias del juicio, se le llama demandado.

Por otra parte, como terceristas se consideran a aquellas personas que al estimar violados sus intereses jurídicos en un juicio entablado entre otros, comparecen en él para defenderlos.

Tradicionalmente al hablar de las partes que intervienen en un Proceso Laboral, nos encontramos con las figuras del trabajador y del patrón, o como se menciona en la práctica, actor y de mandado, olvidándonos de que pueden existir otras personas a las -- que les puede perjudicar algunas resoluciones que dicte la Junta la boral correspondiente. Nos referimos a los terceristas, a los que - deben considerarse como verdaderas partes dentro de un Procedimiento Laboral, al respecto el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice "las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio - por la Junta" este precepto se refiere al tercer interesado en juicio, el cual puede ser llamado de oficio por parte de la Junta o -- por cualquiera de las partes.

La Ley Federal del Trabajo, dedica un capítulo acerca de las tercerías, señalando que pueden ser excluyentes de dominio -

o de preferencia, estableciéndose esto en los artículos 976, 977, - 978 en los cuales se identifican y se indica en que consiste cada una de ellas, el trámite a seguir y la forma, y consideramos que al intervenir en el proceso laboral son partes, por tener facultad de ejercitar acciones u oponer excepciones.

CAPACIDAD PARA SER PARTE: En tratándose de materia la boral y en forma general, pueden ser partes los sujetos de derecho-laboral siempre y cuando tengan capacidad y personalidad para compa recer a juicio, "entendiendo por capacidad la aptitud legal para -- ejercitar por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los Tribunales obviamente las personas físicas como las morales pueden ser parte en el Proceso Laboral. Por ello, la capacidad procesal o para obrar en juicio, en nombre propio o en representación de otro puede definirse como la facultad de intervenir activamente en el proceso, es decir, sólo podrán comparecer en juicio - los que están en pleno goce de sus derechos civiles". (31)

Por otra parte y respecto a las personas físicas trabajadores podemos mencionar que en la celebración de un contra to in di vid u al de trabajo están en juego la capacidad de goce como la de ejercicio; al respecto la fracci ón ter ce ra, inciso "A" del artículo 123 Constitucional, prevé que está prohibida la utilización del tra ba jo de menores de catorce años, lo que implica que los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación de trabajo. (32)

Los artículos 1, 5 fracci ón pr ime ra y 22 de la Ley Fe de ra l del Trabajo, confirma la regla, al agregar que los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hubieran terminado su -- educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, salvo que la autoridad competente lo apruebe, en el caso que a su juicio exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Por ende la capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los dieciséis años y los trabajadores de esta edad podrán por-

si mismos, celebrar contratos individuales de trabajo, en ese orden de ideas si lo intentan antes de los dieciséis años, deben hacerlo por conducto de sus padres o tutores, el sindicato, la autoridad laboral o política, de acuerdo con el artículo 2) de la Ley de la materia, deben suplir su incapacidad.

No obstante lo anterior, en materia procesal del trabajo sucede -- una situación particular y contraria al Derecho Sustantivo al afirmar el artículo 691 lo siguiente:

"Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de dieciséis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante".

Por el carácter proteccionista de la Ley esta disposición debería aplicarse a todos los trabajadores, sin importar su edad o su clasificación, es decir que cualquier trabajador que comparezca a juicio sin apoderado tendrá derecho a que se le nombre uno de oficio.

En nuestra disciplina gozan de capacidad para ejercer las acciones procesales o derechos que nazcan del contrato de trabajo, de las relaciones de trabajo o de la Ley, las personas físicas y morales siguientes:

a).- Los mayores de edad que estén en pleno ejercicio de sus derechos civiles. (Trabajador, Patrón, Terceristas).

b).- Los menores de edad que tengan más de dieciséis años. (Artículo 2) de la Ley Federal del Trabajo).

c).- Los menores de edad, mayores de catorce y menores de dieciséis que hayan terminado su instrucción primaria y tengan las autorizaciones correspondientes. (Artículo 22 y 2) de la Ley de la materia).

También gozan de capacidad procesal las siguientes personas mora--

les:

a).- Los Sindicatos de Patrones y Obreros que ejerzan derechos colectivos o individuales de sus socios .

b).- Las Federaciones y Confederaciones.

b).- Las personas morales legalmente constituidas, através de sus representantes.

c).- Los Sindicatos Burocráticos y su Federación.

LOS TERCEROS: La esfera jurídica o económica de un tercero puede resultar afectada por el laudo que se dicte en un proceso; en este caso, los terceros pueden intervenir en el proceso en defensa de sus intereses, coadyuvando con alguna de las partes principales. La intervención de que se trata es, pues, accesoria o como se denomina en la doctrina adhesiva, toda vez que la actuación del tercero se limita a proporcionar ayuda a una de las partes; sin que tal intervención implique facultad para modificar la relación procesal, disponer de la demanda o de su objeto, desistirse de ésta o reconocer las prestaciones del actor. Dicha institución se consagra expresamente en el artículo 690 de la Ley de la materia, pues autoriza la entrada del tercero en el proceso por llamamiento del Tribunal del Trabajo o por su propia voluntad como interviniente adhesivo. Sin embargo en la *litis denunciatio* no siempre la intervención es adhesiva, pues en la mayoría de los casos el tercero no trata de ayudar a vencer a alguna de las partes, sino de conseguir algo para sí.

En concreto, estas tercerías adhesivas o coadyuvantes, persiguen el colaborar con alguna de las partes, éstas de acuerdo con la Doctrina se caracterizan porque el tercero no ejercita una nueva acción en el juicio principal, sino únicamente se adhiere a la acción ya ejercitada, o a la excepción o defensa que el demandado ha hecho valer en el mencionado juicio. Por tales razones, el tercerista coadyuvante en ningún momento podrá variar la substancia del juicio, ni mucho menos substituirse en la deficiencia de las partes o suplirlas.

El artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, contempla a las terceras coadyuvantes, concurrentes o adhesivas.

En los artículos 976, 977 y 978 de la Ley Laboral, se contemplan - las terceras excluyentes de dominio o de preferencia, las primeras tienen por - objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; la segunda se caracteriza en obtener que se pague preferentemente - un crédito con el producto de los bienes embargados.

LA PERSONALIDAD

La personalidad vista como elemento fundamental y formal de la con troversia, se encuentra regulada por los artículos 692 al 696, 762 fracción ter- cera, 928 fracción cuarta de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece - que las partes podrán comparecer en juicio, de forma directa o por conducto de - apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a - las siguientes reglas:

1.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder. Firmada por el otorgante an - te dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta.

2.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona - moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.

3.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral - podrá acreditar su personalidad mediante el testimonio notarial o carta poder - otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder es - tá legalmente autorizado para ello.

4.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personali - dad 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. (artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo). (33).

En el primero de los casos enumerados por el artículo citado, obser vamos como la Ley otorga extrema facilidad a la representación de la persona física, simplemente atestiguada y firmada por dos personas. En cambio cuando se ac túa como apoderado de una persona moral, se requiere testimonio notarial y en o otros casos, como en el previsto en la fracción tercera, tendrán que comprobar que quén le otorgó el poder está legalmente autorizado para ello.

Situación especial es la mencionada por la fracción cuarta del artículo en cuestión, referente a la personalidad de los directivos sindicales, los cuales la acreditarán con un documento único, que será en todo caso la certificación extendida por la autoridad laboral que hubiese hecho el registro del sindicato, ya sea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Por ser la personalidad de orden público, corresponde a los tribunales examinar de oficio esta situación al principio del proceso, si está correcta u si es deficiente. Por esta razón, el legislador quiso proporcionar al tribunal que va a hacer la evaluación de esa personalidad, suficiente poder para su admisión o rechazo.

La llamada personalidad de los representantes u apoderados, es en realidad un problema de personería, esto es, la calidad procesal para actuar en juicio a nombre de una persona física o moral.

Se presta a confusión involucrar el concepto de personalidad por su propia naturaleza, con el de reconocimiento de la misma. Así Ignacio Burgúa Orihuela, la define diciendo que no es la facultad o aptitud de comparecer en juicio por sí mismo (capacidad), "Sino que entraña la cualidad reconocida por el juez a un sujeto para que actúe en un procedimiento eficazmente, originariamente o por modo derivado". Con ello, ofrece su connotación procesal, ya que se entiende por "tener personalidad" el estar reconocida en autos, pero esa calidad no reside propiamente en reunir los requisitos que la constituyen, sino en un factor externo a la misma como es su acreditamiento por decisión del juzga

don para actuar en juicio. (34)

Ahora bien la personalidad es un presupuesto jurídico para actuar en juicio, a diferencia de acreditar la titularidad del interés jurídico que es requisito de la legitimación.

La legitimación concierne a la idoneidad para el ejercicio de la acción, derivado no ya de los requisitos procesales inherentes a la persona, — sino de la posición que esta guarda ante el litigio, de tal manera que se considera improcedente su actuación cuando es notoria la inviabilidad de la pretensión, por ejemplo, una demanda de titularidad de un contrato colectivo de un sin dicato de la industria textil aplicable a una industria metalúrgica, carecería de legitimación porque su radio de acción no comprendería las actividades de esa empresa y estaría imposibilitado para proporcionarle los trabajadores que neces ita.

111.- MOMENTO PROCESAL EN QUE QUEDA FIJADA LA LITIS

Demanda: dentro de la variada gama de actos procesales, la demanda ocupa un lugar de señalada preferencia para su estudio, ya que en ella se ve la base de sustentación del proceso, además de que propicia múltiples y variadas -- consecuencias. Como una prueba de este interés que el tema reviste para la doctrina, citaremos algunas definiciones con objeto de que ayuden a precisar sus -- elementos y objetos.

Miguel Bermúdez Cisneros, la define como la primera petición en -- que el actor formula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración, reco- nocimiento o protección de un derecho. (135)

Un concepto clásico, fue el precisado por Vicente Caravantes en -- los siguientes términos: "La demanda o libelo no es otra cosa que el ejercicio de la acción". (136)

Posteriormente algunos clásicos, tratando de perfeccionar dicho -- concepto, manifestaron que la demanda era el escrito con el cual se iniciaba el ejercicio de la acción, completando la después como el acto jurídico mediante el cual se inicia el ejercicio de la acción, al reconocer que podía haber demandas verbales.

El procesalista contemporáneo Armando Pallas y López, conjugando -- las ideas expresadas tanto por los procesalistas tradicionales, como por los pro- cesalistas modernos, propone una definición que a nuestro criterio cubre satis-- factoriamente todos los aspectos Jurídicos Procesales del acto formal que comentamos y define a la demanda "Como el acto formal mediante el cual, el actor --- ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional, a fin -- de que la Ley proteja el Derecho invocado". (137)

A través de la demanda se ejercita la acción procesal dando princi- pio al proceso, la acción procesal por su parte, debe de estar fundada en la Ley constituyendo un requisito más de la demanda.

Al solicitar la intervención de la junta para la resolución de un conflicto, se ejerce la acción procesal. La esencia de la demanda es la resolución a un conflicto que hará la Junta de Conciliación y la de Conciliación y Arbitraje dando principio al procedimiento laboral.

Los requisitos que debe reunir la demanda son los siguientes:

Nombre y domicilio del actor: el actor es la persona o parte en el procedimiento laboral, que ejercita la acción por medio de la demanda; puede ser tanto el trabajador como el patrón, también los Sindicatos de obreros o patrones o los dependientes económicos del trabajador; aunque generalmente es el trabajador.

El actor puede ejercitar la acción en nombre propio, o bien, por conducto de apoderado acreditando tal calidad en este caso por medio de una carta poder, la cual se puede exhibir en el escrito inicial de demanda, firmada por dos testigos, sin necesidad de que sean ratificadas las firmas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; la facultad de ser representado en juicio, se encuentra reglamentada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 692; también puede ser representado el actor por medio de poder notarial.

El actor está obligado conforme al artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo a señalar domicilio en donde se le hagan las notificaciones de tipo personal al demandado, así mismo el actor debe de señalar en su primer escrito o comparecencia domicilio dentro de la residencia de la junta para oír y recibir notificaciones, lo anterior con fundamento en el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en caso de omisión, si las partes no señalan domicilio para los efectos de oír notificaciones, les surtirán estas por medio de boletín o en los estrados de la Junta correspondiente, lo anterior encuentra su fundamento en los artículos 745 y 746 de la Ley Federal del Trabajo.

Nombre y domicilio del demandado; es la persona en contra de quien se promueve la demanda, este requisito tiene una reglamentación específica dentro de la legislación laboral ya que no es obligación, cuando se trate de que el actor es un trabajador, conocer el nombre de su patrón, sólo deberá en caso de -

desconocerlo, precisar la ubicación de la empresa donde prestó sus servicios y la naturaleza de la negociación; del mismo modo deberá señalar el domicilio en donde se le deba notificar al demandado.

El objeto de la demanda y en que se traducen las acciones que se deducen; viene siendo el capítulo de las prestaciones de la demanda, es decir, lo que se demanda, pudiendo ser el pago de la Indemnización Constitucional, la Reinstalación, Pago de Aguinaldo, Horas Extras entre otras prestaciones.

Exposición de los hechos de la demanda; consiste en exponer en forma clara y precisa los hechos que dieron origen a la controversia y de los que derive el hecho material subjetivo que trata de hacer valer el actor.

Fundamentación en Derecho de las prestaciones; el actor deberá señalar el fundamento legal en que funde el Derecho material que hace valer a través de la acción respectiva; la mención de los preceptos legales es con el fin de que surja con claridad el Derecho Mexicano Subjetivo, que es el objeto del juicio y el cual resulta protegido por la acción respectiva, sin que sea esto requisito de procedibilidad de las acciones deducidas, en aplicación del principio de la uniformidad que rige al Derecho Procesal del Trabajo.

Puntos petitorios: En la demanda laboral, los puntos petitorios son la síntesis de las peticiones que se hacen al juez, en relación con la admisión de la demanda y con el trámite que debe seguirse para la consecución del juicio.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 687 señala que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exige forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Armando Porras y López, afirma que: "respecto de los documentos que se deben acompañar a la demanda, debemos decir lo siguiente; cuando el actor ejercite la acción laboral por violación al contrato individual o colectivo, debe acompañar dicho documento, cuando demanda la indemnización por enfermedad profesional, o la indemnización por accidente de trabajo, se deben acompañar a la -

demanda, los documentos que acrediten el hecho jurigénico certificados o constancias médicas, si se ejercita la acción de revisión total o parcial del contrato de trabajo, debe acompañarse el proyecto del contrato... de acuerdo con la naturaleza y clase de acción, deben de acompañarse también, los documentos que funden la personalidad del actor''. Lo cual es incorrecto puesto que eso sería cuestión de fondo y que concierne a las cargas procesales.

Efectos de la presentación de la demanda. En primer lugar, si se encuentra correctamente ordenada y dirigida a la autoridad competente, constriñe a la autoridad a que provea su radicación, iniciándose en consecuencia la instancia y relación procesal.

Otro efecto importante de la demanda, es el que fija o establece la competencia de la junta, porque es precisamente por lo que se pide o se demanda, por lo que la competencia o incompetencia en su caso debe fijarse, de ahí -- que, si el actor invoca la existencia de una relación de trabajo, aun cuando en el fondo resulte ser una relación de naturaleza distinta, es la autoridad de trabajo la que tiene que conocer de dicho conflicto, por ser el acto jurídico de demandar el que establece la fijación competencial.

El otro efecto de la demanda, es el de la interrupción de la prescripción, pues de acuerdo con nuestras leyes procesales, la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción.

Finalmente diremos, que para llevar a cabo el Procedimiento Laboral no se necesita la rigidez ritual que se emplea en el Procedimiento Civil o algún otro Procedimiento.

El actor al presentar la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, puede ejercitar diversas acciones, entre las cuales se encuentran las siguientes:

a).- Acciones de condena. Son aquellas que tienen por objeto obtener, en contra del demandado, una sentencia por virtud de la cual se le constriñe a cumplir una obligación de hacer^o de no hacer, o de entregar alguna cosa, ---

reinstalar a un trabajador etc, las acciones de condena por regla general, son - al mismo tiempo acciones declarativas porque mediante ellas se obtiene la declaración de la obligación cuyo cumplimiento se exige: Ejemplos: Separación Injustificada, fracción veintidos del artículo 123 Constitucional, Indemnización Constitucional o Reinstalación y Salarios Caídos

b).- Acción rescisoria. La rescisión es la forma anormal de terminar los contratos de trabajo es decir, esa terminación surge posteriormente a la existencia misma de los actos del contrato o como algunos autores afirman existe en potencia siempre presente "pacto comisorio tácito" si uno de los contratantes no cumple, el otro está en condiciones de no cumplir, y en consecuencia, el que cumple puede invocar la rescisión del contrato sin su responsabilidad, el patrón o el trabajador pueden rescindir en cualquier tiempo el contrato de trabajo o la relación de trabajo por causas justificadas, sin responsabilidad para el patrón o el trabajador según se trate. (artículos 46, 47, 48, 49, 51, 52, 185, 244 255, 264, 291, 303, 341, y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo).

c).- Acciones constitutivas o modificativas. Las acciones constitutivas se dirigen a modificar un estado jurídico existente. Ejemplo: firma y revisión total o parcial del contrato colectivo de trabajo, salarios o prestaciones de un contrato colectivo de trabajo o bien la firma del contrato individual de trabajo u otorgamiento del contrato.

d).- Acciones declarativas, estas tienden a obtener la eficacia de la sentencia firme, la declaración de la existencia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de un negocio jurídico y excepcionalmente sobre la existencia o inexistencia de un hecho jurídicamente relevante, que puede dar origen a una relación jurídica o aun derecho, es decir la sentencia elimina la incertidumbre para prevenir el daño, Ejemplo: Indemnización Para Beneficiarios por Muerte del Trabajador en Riesgo de trabajo; Titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo o bien la Rescisión de un Contrato de Trabajo también es una acción declaratoria.

e).- Acciones cautelares o preservativas. Son las que tienen, afirma Chiovenda, el poder jurídico de lograr una medida de seguridad en el Proceso.

Se consideran como tales la de arraigo personal, el embargo precautorio o provisional, el depósito judicial y algunos otros procedimientos generalmente rápidos y provisionales, dichas acciones tienen por objeto conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del Derecho sustancial.

f).- Acciones ejecutivas. Son las que tienden a obtener coactivamente lo que es debido de acuerdo con lo que indica el laudo condenatorio o su equivalente en dinero.

Los maestros Rafael Tena Such y Hugo Italo Morales, proporcionan una clasificación de las acciones desde el punto de vista material y de los intereses en juego, siendo las siguientes. (39)

a).- Acción de dar. Imponer al demandado la obligación de entregar una cosa u objeto al actor, Ejemplo indemnización.

b).- Acción de no hacer. Ordenar al demandado una abstención, o bien una conducta de no hacer, Ejemplo arraigo.

c).- Acción de hacer. Se da cuando el actor solicita que el demandado realice una actividad a su favor, Ejemplo reinstalación.

d).- Acciones individuales. Son las que intentan para proteger al trabajador.

e).- Acciones colectivas. Intentan proteger intereses profesionales de la acción profesional, como el emplazamiento a huelga por cualquiera de sus objetivos.

f).- Acciones contradictorias. Son aquellas en que el ejercicio de una de ellas invalida el de la otra, Ejemplo indemnización y reinstalación.

g).- Acciones reconventionales. Tienen su apoyo legal en la fracción séptima del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo y constituye una demanda al actor accionante.

En materia laboral las acciones más comunes son las siguientes:

- a).- Reinstalación (regreso al trabajo).*
- b).- Indemnización Constitucional (tres meses de salario).*
- c).- Cumplimiento de trabajo individual (en cuanto a condiciones --
convenidas).*
- d).- Pago de prestaciones devengadas (salarios, aguinaldos, vaca-
ciones, etc).*
- e).- Reconocimiento de antigüedad.*
- f).- Reconocimiento de derechos escalafonarios.*
- g).- Prorroga de contrato (cuando subsiste la fuente de trabajo).*
- h).- Indemnización por riesgos de trabajo.*
- i).- Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado (labores --
permanentes).*
- j).- Rescisión de las relaciones de trabajo (patrón y trabajador --
pueden ejercitar esta acción).*
- k).- Ejecución de laudos (para hacer efectivo el laudo dictado).*
- l).- Acciones de capacitación y adiestramiento (Junta Federal).*
- m).- Acciones colectivas. Son las ejecutadas por un Sindicato de --
trabajadores para la obtención de un derecho o cumplimiento, o revisión de un --
contrato colectivo de trabajo.*
- n).- La huelga, Etcetera.*

En materia laboral, por regla general, las acciones prescriben en un año, transcurrido ese término no podrán ser ejercitadas. Sin embargo la propia Ley de la materia nos señala algunos casos de excepción, tales como los contenidos en los artículos 516, 517, 518, 519, de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley establece que el Procedimiento Laboral se iniciará con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la demanda deberá formularse exclusivamente por escrito, --acompañando las copias de traslado para el o los demandados, en ese mismo escrito se pueden ofrecer las pruebas que juzguen pertinentes, pero no se tendrán por ofrecidas si no se ratifican en la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas; artículos 871, 872, 873 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 873 menciona que. 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 se señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, -- Demanda 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 de manda. 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, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta. -- en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará -- los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días.

Para el caso de que la demanda del trabajador sea incompleta en -- cuanto que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley se deri ven de la acción intentada, conforme a los hechos narrados por el trabajador, la

Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará y suplirá las deficiencias de ésta, siempre y cuando se trate de que el trabajador no haya demandado todas las prestaciones a que tiene derecho según los hechos de su demanda, tal y como lo consigna la parte final del artículo 685 de la Ley de la materia.

Notificación del demandado. De acuerdo con nuestro sistema de Derecho, existen muchas clases de notificaciones, pero en especial se le ha dado un tratamiento a las llamadas notificaciones personales; la notificación personal de mayor importancia que contemple la ciencia del Derecho Procesal, es el emplazamiento el cual significa desde el punto de vista jurídico; citar al demandado para que comparezca ante el tribunal. La citación en cambio es el llamamiento -- que se da de orden judicial, a una persona para que se presente a determinado día y hora ante el tribunal, bien para oír una providencia, para emitir una declaración, para presenciar un acto o diligencia judicial, entre otros casos. -- (40)

A pesar de que la citación y el emplazamiento, guardan cierta similitud, porque tanto el uno como el otro, tienen por objeto hacer saber a las partes una resolución judicial para que comparezca ante la autoridad, la verdad es que si guardan una diferencia substancial, supuesto que el emplazamiento siempre será unilateral, esto es, aquel acto mediante el cual se le hace saber a la persona que ha sido demandada el contenido de la demanda previniéndosele para que dentro de un plazo correspondiente la conteste, mientras que la citación puede ser bilateral, caso en el cual se llama a las partes para la práctica de una diligencia. (41)

Si bien es cierto que el emplazamiento es unilateral, las citaciones no siempre lo son en forma bilateral, pues en algunos casos que se dan dentro del Procedimiento Laboral dichas situaciones también se hacen en forma unilateral cuando se trata de citar a un perito, o un testigo o cualquier requerimiento para que comparezca la persona citada ante la autoridad.

El traslado, jurídicamente implica la comunicación o conocimiento que se da a alguno de los litigantes de lo pedido o expuesto por el otro, a fin de que el primero haga valer sus derechos, comprendiendo también la comunicación

de los documentos exhibidos por la contraparte, siempre con el mismo objeto. —
(42)

Una vez radicada la demanda por la Junta correspondiente, se ordenará el emplazamiento a juicio de la parte demandada, es por eso que "el emplazamiento es un acto formal en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor, el acuerdo que admite la demanda y el señalamiento del día y hora para la celebración de la primera audiencia.

Actualmente y de conformidad con el artículo 742 de la Ley de la materia son personales las notificaciones siguientes:

I.- El emplazamiento a juicio 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 a juicio

VIII.- El laudo;

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

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

XI.- En los casos a que se refiere el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo;

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

Las notificaciones personales mencionadas, a excepción del emplazamiento, se harán al interesado o persona autorizada para ello.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 743 nos dice que la primera notificación personal será de conformidad con las normas siguientes:

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 entiende la diligencia es representante legal de aquella;

III.- Si no está presente el interesado o su representante, se dejará citatorio para que lo espere el 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;

VI.- En el caso del artículo 712 de esta Ley el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron 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.

No es necesario que el trabajador sepa el nombre del patrón o la denominación o razón social donde laboró o labora, pues al presentar su demanda ante la Junta debe precisar cuando menos el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, tal y como lo previene el artículo 712 de la Ley Federal — del Trabajo.

El artículo 751 de la Ley Federal del Trabajo, expresa que la cédula de notificación deberá contener, por lo menos:

- I.- Lugar, día, y hora en que se practique la notificación;
- II.- En 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.

AUDIENCIA DE CONCILIACION

La institución de la conciliación es quizá la más importante que contempla nuestro Derecho Procesal Laboral. No exageramos al afirmar que la función conciliatoria, es la columna vertebral para preservar y conservar en armonía las relaciones obrero patronales. A pesar de ser una de las llamadas formas

normales de terminar los conflictos es y seguirá siendo, una de las figuras autocompositivas de litigio más deseada por las partes en pugna, y la más recomendable para solucionar los conflictos desde cualquier punto de vista en el orden Económico, Político y Social. (43)

En el Derecho del Trabajo, cuya principal característica en relación con los conflictos, es de ser un derecho profundamente humano, la conciliación se encuentra a un nivel de preeminencia en el aspecto procedimental, a grado tal que se eleva al rango de solemnidad pues no es posible seguir el trámite de cualquier conflicto, sin antes agotar la instancia conciliatoria. Tanto por la teoría como por la práctica, así como por su consignación jurídica en las leyes que nos rigen, la conciliación ha sido considerada como un verdadero presupuesto procesal necesario e indispensable, ya que sin intentarse, no puede integrarse ni por lo mismo desarrollarse válidamente la relación jurídica procesal.

No obstante de ser la conciliación una figura jurídica de tan vital importancia, un verdadero desaliento vemos como en la vida diaria del litigio ante las Juntas de Trabajo, esta figura autocompositiva del litigio ha sido relegada a un segundo término, convirtiéndose prácticamente al periodo conciliatorio, a un aspecto meramente formal en los conflictos individuales y sólo en el aspecto colectivo, es donde encontramos la actuación decidida de las autoridades para la solución de los conflictos, con apoyo en la conciliación.

Independientemente de todo, es innegable que la conciliación seguirá siendo la fórmula idónea para mantener el equilibrio entre los factores de la producción del capital y del trabajo.

A manera muy particular considero que la conciliación debería de tratarse en una sola audiencia, ya que de esta manera tanto las partes en conflicto y la Junta no se encontrarían presionadas en lo que al tiempo se refiere y se estaría en la posibilidad y con más calma pensar en un posible arreglo, pues pienso que así se evitarían muchos juicios y se le daría mayor celeridad a la solución de los conflictos laborales.

Por otro lado debería crearse la figura de un conciliador, con la-

única finalidad y función de tratar de conciliar a las partes, planteándoles diversas soluciones para terminar con la controversia, ya que en la mayoría de las veces las partes en conflicto se encuentran resentidas y con la ayuda de un conciliador, que en este caso resulte imparcial, se podría terminar en esta etapa conciliatoria todo un Procedimiento Laboral, que a la larga resultaría costoso tanto para el trabajador como para el patrón, esta figura de la conciliación dentro de los Juzgados de Arrendamiento Inmobiliario así como en los Juzgados Familiares y Civiles se lleva a través de un conciliador y se lleva en una sola audiencia, dicho conciliador sugiere a las partes diversas formas de terminar los conflictos y al contar con tiempo suficiente para dialogar con las partes se han resuelto muchos de los conflictos que se ventilan ante los juzgados mencionados.

Ya hemos visto de conformidad con el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, la autoridad una vez recibido el escrito de demanda señalará día y hora para la 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.

El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo vigente, textualmente establece: "La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma: --

1.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

11.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

111.- Si las partes llegaren a un acuerdo se deberá dar por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

1V.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá, y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando noti-

licadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de Demanda y Excepciones; y

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.

A la etapa de conciliación como se desprende del artículo 876 de la Ley de la materia, deben comparecer las partes personalmente, en el caso concreto del patrón si no acude en forma personal a dicha audiencia, no se permitirá la comparecencia de los representantes del mismo, a las demás etapas.

"Sin embargo, de lo anterior se desprende que si un representante legal de la empresa tiene facultades de administración, entonces si podrá comparecer a dicha audiencia, sin necesidad de que lo acompañe el patrón personalmente, ya que de conformidad con el artículo 11 de nuestra Ley Laboral, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores". (44)

Una vez integrada la relación Jurídico Procesal, después de la conciliación, la siguiente fase del Proceso Laboral es la de Demanda y Excepciones, la cual se desarrollará de conformidad con las normas a que se refiere el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, y que textualmente establece lo siguiente:

1.- El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

11.- 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 le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

De conformidad con esta fracción que se comenta, el actor puede — cambiar, modificar, alterar, ampliar tanto los hechos constitutivos de la acción como de las acciones, desistiendo de unas, cambiando o ejercitando otras, porque es en ese momento cuando se integra la *litis contestatio*, y es en ese acto — donde el actor plantea y expone su demanda.

111.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En ese último caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la de manda, afirmando los o negando los, y expresando los que ignore cuando no sean pro prios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suci ter contro versia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del Derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entrañan la aceptación del Derecho;

Las fracciones tercera y cuarta del artículo en cuestión, establecen la piedra angular de la contestación de la demanda, el demandado al igual — que el actor puede dejar de comparecer personalmente o por escrito, pero las con secu encias jurídicas del incumplimiento de tal obligación, son totalmente diferentes a las del actor, toda vez que de conformidad con el artículo 879 párrafo tercero, si el demandado no comparece, 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.

V.- La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara —

competente, se tendrá por confesa de la demanda. En todo caso se recomienda contestar la demanda en forma cautelari, cuando se oponga la excepción de incompetencia.

Ahora bien el demandado puede oponer excepciones dilatorias que -- contempla nuestro Derecho Laboral tales como la falta de personalidad, que se deriva del artículo 692 y del artículo 458 de la Ley Laboral, y la excepción de la incompetencia que se deriva del artículo 703 de la propia Ley, así como la de -- obscuridad y la de litispendencia, excepciones que se tramitarán como cuestiones de previo y especial pronunciamiento y con suspensión del procedimiento, el demandado también puede oponer excepciones perentorias, tales como: la falta de -- acción o negación del Derecho, la prescripción, la de pago, plus petitio, inepto libelo, etc, excepciones todas que atacan al fondo de la acción.

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrareplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren. Esto es con la finalidad de evitar la triplica o contratriplica en beneficio de la celeridad procesal, ya que no se trata de formular alegatos, sino de fijar claramente la -- litis contestatio;

VII.- Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes;

La institución de la reconversión o contrademanda, cuando establecen que si se opone reconversión se abrirá un periodo conciliatorio, y terminado podrá el reconvenido producir su contestación, o solicitar se señale nuevo día y hora para contestarla. La reconversión se tiene que ventilar necesariamente dentro del mismo proceso y se debe de formular obviamente en los términos de la demanda.

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

se declarará cerrada la instrucción.

Siguiendo con la forma en que el demandado puede dar contestación a la demanda, podemos decir que una de ellas es allanándose a la demanda, es decir, reconociendo los hechos y el derecho invocado por el actor, otra forma puede ser negando los hechos de la demanda y oponiendo las excepciones de falta de acción siempre y cuando se refiera a todos y cada uno de los hechos de la demanda, otra forma es si el demandado no desea contestar la demanda, convirtiéndose en rebelde de la misma.

Una vez que se contestó la demanda, en cualquiera de las formas -- que se han expuesto, se establecen los puntos litigiosos, sobre los que versará el juicio, o si el demandado se convierte en rebelde, en cualquiera de estos dos casos se da por cerrada la etapa de demanda y excepciones, se procederá inmediatamente a la fase de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Por último bastaría señalar, que la contestación a la demanda produce entre otros efectos, el de crear la relación Jurídico Procesal, determinar la competencia del juzgador desde el punto de vista del demandado, así como el establecimiento de los puntos litigiosos y como consecuencia la fijación de la *litis contestatio*, o sea el establecimiento de los hechos que serán objeto de prueba.

En cuanto a la *litis* que se fija en la etapa de demanda y excepciones corresponde a la Junta establecerla para poder determinar las cargas procesales a que se refiere el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo. Cabe hacer mención que en la práctica la autoridad laboral en la audiencia respectiva de demanda y excepciones no dicta auto alguno en el cual se determinen los hechos controvertidos o sea la fijación de la *litis* y que serán motivo de prueba. Así pues tenemos que la autoridad laboral es hasta el laudo cuando hace mención sobre los hechos en que versó la *litis* y que fueron objeto de prueba, sin determinar en su momento procesal oportuno la fijación de la *litis* y por ende las cargas procesales.

IV.- FORMAS DE PROBAR LA LITIS

En todas las ramas del Derecho Procesal en general, después del periodo de demanda y excepciones que es donde se establece la *litis contestatio*, - el siguiente paso del proceso es el periodo probatorio, salvo las excepciones de allanamiento de los hechos, en los que por no haber controversia en las consideraciones fácticas, resulta ocioso el sometimiento del conflicto a la prueba. En el Sistema de Derecho Mexicano y específicamente en la rama del Derecho Procesal Laboral, nuestras leyes vigentes señalan que al concluir la etapa de demanda y - excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas, - salvo lo dispuesto para el caso de allanamiento (artículo 375 fracción octava de la Ley Federal del Trabajo).

Es conveniente definir el concepto de prueba para lo cual se dan - los siguientes conceptos de varios autores los cuales a continuación se exponen:

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, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa. "Ahi mismo cita 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 el concepto de prueba ha seguido manteniendo en general la misma significación.

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, "Prueba es el medio más -- eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso". (145)

Para el maestro Marco Antonio Díaz de León, el concepto de prueba - "en su sentido estrictamente gramatical, la palabra expresa la acción y efecto de probar, también la razón, de argumento de demostrar y hacer patente la verdad o falsedad de alguna cosa". (146)

De acuerdo a las anteriores definiciones podemos decir que pruebas es el medio por el cual las partes aportan todos los elementos necesarios para -

demostrar la verdad o falsedad de un hecho o cosa.

Prueba judicial, en cambio es aquella que se desarrolla o tramita ante las autoridades judiciales durante un juicio, cualquiera que sea la materia con el fin de demostrar la verdad o falsedad de una cosa o hecho.

EL OBJETO DE LA PRUEBA: Es definido por el profesor Armando Porras López en los siguientes términos: "Los hechos constituyen el objeto de la prueba en cambio el Derecho en términos generales no es objeto de prueba. ¿porqué - los hechos son objeto de prueba, en tanto que no lo es el Derecho y especialmente la Ley positiva? porque los hechos constantemente cambian; los hechos nunca son los mismos, ya en actores o en los demandados, cambian, se transforman constantemente, por todo ello es necesario que tanto el actor como el demandado prueben, demuestren la existencia de los hechos que alegan, sobre los cuales se fundan las acciones y excepciones". (147)

Para el maestro Miguel Bermúdez Cisneros, el objeto de la prueba: "son los hechos controvertidos y dudosos y no el Derecho ya que este no está su jeto a prueba". (148)

Este autor manifiesta que las características que deben reunir los hechos a fin de poder ser objeto de prueba son:

- 1.- Que los hechos sean negados.
- 2.- Que no sean tenidos legalmente por verdaderos.
- 3.- Que no esté prohibida la prueba de los mismos.
- 4.- Que sean admisibles.
- 5.- Que los hechos sean alegados por las partes.

Armando Porras y López está totalmente de acuerdo con dichas características.

Para el maestro Francisco Ramírez Fonseca el objeto de la prueba: "está constituido por los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden es tar sujetos a prueba". (49)

De lo anterior considero que el objeto de la prueba y en especial la laboral, es probar los hechos controvertidos por las partes, situación que se da en el momento de plantearse la litis procesal.

Por otro lado en cuanto que el Derecho Laboral admite que el Derecho queda relevado de prueba, se demuestra con lo establecido por el artículo -- 878 fracción cuarta y octava de la Ley Federal del Trabajo.

El fin de la prueba.- ¿ Que se persigue con la prueba ? Simple y sencillamente el establecimiento de la verdad o como bien lo afirma Armando Porrás y López es hacer que el juez, mediante el procedimiento lógico de razonamiento y aplicando el método lógico de razonamiento y aplicando el método deductivo, encuentre la verdad. (50)

Una vez logrado esto, el juzgador está en posibilidades de aplicar la norma al caso concreto para la eliminación de la incertidumbre, amenaza o vio lación del Derecho.

CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS

Es importante conocer la clasificación que los estudiosos del Dere cho Procesal han hecho respecto de la prueba y así según Jeronias Bentham y Carnelutti, tenemos que pueden existir las siguientes clases:

a).- Directas o Inmediatas, son aquellas que producen el conoci--- miento del hecho que se trata de probar sin intermediarios de ninguna otra cosa--- sino de un modo inmediato. Tal como acontece con la vista de ojos que normalmen--- te se da en la prueba de inspección judicial.

b).- Indirectas o Mediatas, es en donde intervienen terceros a au--- xiliares de la administración de la justicia, donde le llegan al juzgador en for

ma indirecta, en tales pruebas podemos encontrar a los testigos, peritos, documentos, etc.

c).- Las Pruebas Reales y Personales, son las que suministran las cosas y las que suministran las personas respectivamente, por medio de sus actividades tales como la confesión, declaración de los testigos y los dictámenes periciales. El individuo puede ser considerado como objeto de la prueba y muy primordialmente en aquellos casos de incapacidades parciales, permanentes provenientes de riesgos profesionales y en estos casos la prueba se constituye en real.

d).- Las pruebas Originales y Derivadas según los procesalistas comentados, hacen referencia a los documentos, ya sea que se trate de documentos - o testimonios o reproducciones de ese documento.

e).- Las pruebas Preconstituidas, son aquellas que tienen existencia jurídica antes del litigio, probanzas estas que salvo muy contadas ocasiones tienen eficacia jurídica en el proceso, a menos que sean perfeccionadas ante la presencia judicial. Las pruebas por constituir son las que se elaboran durante - el juicio y ante la presencia de la autoridad, tales como la prueba pericial, la confesional o la testimonial.

f).- Prueba Plena es cuando se obliga al juzgador a tener por probado el hecho a que ella se refiere. La Semi-plena es aquella que por su sola naturaleza es insuficiente para probar el hecho. La prueba por Indicios, es aquella que no produce una certeza mínima hasta llegar a la simple conjetura. Algunos procesalistas consideran como equivalentes las palabras, presunciones, indicios, conjeturas, signos, etc.

g).- Las pruebas Nominadas son aquellas que se dan en los sistemas probatorios enumerativos, ejemplificativos o restrictivos y que están autorizados por la Ley que determina su valor probatorio y la manera de producirla; son a las que se les ha llamado pruebas legales o tazadas. Las pruebas Inominadas -- son a las que se les ha llamado pruebas libres y que no estén reglamentadas, que dando bajo el prudente arbitrio del juzgador.

h).- Las pruebas Históricas y Críticas, consisten, en que las primeras reproducen de algún modo el hecho que se trata de probar, mientras que las segundas con ellas sólo se llega al conocimiento de ese hecho mediante inducciones o inferencias. Son pruebas históricas para Carnelutti los testigos, los documentos, fotografías etc, y son críticas las presunciones y la prueba pericial.

i).- Prueba Pertinente, es aquella que tiende a probar lo hechos controvertidos, mientras que las Impertinentes no tienen ninguna relación con ellos.

j).- Prueba Idonea; es aquella que produce certeza sobre la existencia o inexistencia del hecho controvertido, mientras que la prueba Ineficaz, es la que deja los hechos en tela de duda.

k).- Las pruebas Útiles, son aquellas que a la vez que tienen relación con la litis contestatio, pueden producir convicción en el jugador, mientras que las pruebas Inútiles son aquellas que no pueden de ninguna manera tener eficacia dentro del proceso ya sea porque no se relacionan con los hechos controvertidos, o porque en última instancia su alcance probatorio sea totalmente irracendente para los hechos que se pretenden probar.

l).- Las pruebas Concurrentes, son aquellas que sólo pueden tener eficacia probatoria cuando están asociadas con otras probanzas, tal como acontece con la prueba presuncional y las pruebas Singulares, son aquellas que concede radas aisladamente producen certeza ante el jugador, tales como la confesión judicial, la inspección etc.

m).- Por último, la clasificación relativa a las pruebas Morales e Inmorales, están en función de la intención con la cual se realiza ya que son aquellas que pueden o no constituir hechos contrarios a la moral, o realizarse con tal finalidad y de su inmoralidad o moralidad se desprende su ilegalidad o legalidad respectivamente. (51)

Como se advierte de la anterior clasificación podemos sacar muchos supuestos que son aplicables a nuestras leyes vigentes y a nuestro sistema de De

recho, ya que inclusive en la rama del Derecho Procesal Laboral, las autoridades de trabajo respectivamente únicamente pueden desechar aquellas probanzas que resulten intrasferentes o inútiles al amparo del artículo 779 de ari que resulte interesante conocer la amplia clasificación que se hace de los medios probatorios. Tomando en cuenta todas y cada una de sus características intrínsecas y extrínsecas.

MEDIOS PROBATORIOS EN MATERIA LABORAL

Los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad.

En lo general podemos afirmar que hay dos sistemas en cuanto a la instrumentación: el primero restrictivo o limitativo que no admite más pruebas que las específicamente señaladas en la Ley; el segundo, el enunciativo que, en adición a los contenidos en la Ley acepta otros medios probatorios no previstos.

El Derecho Procesal del Trabajo corresponde al segundo de los metodos señalados.

Por una parte, admite como medios específicos de prueba los que — contempla el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial los siguientes":

- I.- Confesional;
- II.- Documental;
- III.- Testimonial;
- 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.

Desde otro punto de vista, admite otros medios probatorios no especificados. Tal cosa se desprende del contenido del primer párrafo del artículo que acabamos de comentar.

Existe cierta contradicción dentro de los sistemas adoptados, ya que por un lado, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo se puede considerar que el sistema puede ser mixto en virtud que como se desprende del contenido de los artículos 776, 782 y 783 de la Ley Federal del Trabajo.

Específicamente en el artículo 776 de la Ley de la materia se fundamenta el que el sistema laboral sea mixto, ya que además de precisar como lo es en el artículo anteriormente mencionado de la Ley en cuestión, y así mismo de limitar los medios de prueba expresamente, acepta otros medios de prueba.

OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

Este acto procesal, mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su acción, y el demandado a su vez ofrece sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas.

La Ley en su artículo 880 ofrece como regulación de dicho paso procesal una redacción bastante sencilla, que expresa que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

1.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos con--

troventidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objjetar las de su contraparte, y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

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

111.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas observando las disposiciones del Capítulo XXII de este título; y

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

Lo que faculta la Ley es que las partes podrán objetar las pruebas que su contraparte haya presentado. Esto con la finalidad de que lleguen al tribunal las pruebas más idóneas, es decir que si las pruebas adolecen de algún vicio y la contraparte del oferente lo conoce, lo haga notar al tribunal, a fin de que deseche esa prueba. Así mismo se le puede brindar a las partes otra oportunidad de ofrecer nuevas pruebas después de su primera intervención pero siempre y cuando estas nuevas pruebas estén relacionadas con las ofrecidas por la contraparte y con la condición de que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de puebas.

En caso de que quien desea ofrecer nuevas pruebas sea el actor, en tanto estas se relacionen con los hechos que le eran desconocidos hasta el momento en que el demandado contesta la demanda, la Ley lo protege a fin de que pueda preparar las pruebas correspondientes solicitando la suspensión de la audiencia por el término de diez días.

Concluida la etapa de ofrecimiento de pruebas la Junta no podrá admitir nuevas pruebas, salvo en el caso de hechos supervenientes o de tachas. Así

mismo, debemos tener presente que si las partes están de acuerdo con los hechos, la controversia, lógicamente, queda reducida a un punto de Derecho, y que si consideramos que el Derecho no es sujeto a prueba, entonces no habrá en realidad motivo por el que las partes queden sujetas a prueba alguna. Al concluir la audiencia que comentamos se otorgará en forma inmediata a las partes un término para alegar y se procederá a dictar el laudo correspondiente.

En caso contrario y por cierto el más común es que exista controversia a los hechos y por lo tanto aparecerá el ofrecimiento de pruebas de las partes, acontecimiento que, como ya se ha señalado, deberá concluir con una resolución de la Junta en la que se señalará día y hora para la audiencia de desahogo de las pruebas aceptadas por el tribunal juzgador, y mismo desahogo que deberá de llevarse a cabo dentro de los diez días siguientes. En este intermedio la autoridad recabará los informes que deba rendir alguna autoridad, y también se prevé que cuando a juicio de la Junta, se considera que el desahogo de las pruebas no sería factible de llevarse a cabo en una sola audiencia, pueden programarse dos en la fecha que la Junta señale. En este aspecto, considero que sólo debe acordarse tal programación en casos verdaderamente excepcionales, con el fin de observar la concentración procesal, por lo que es preferible centralizar el desahogo de las pruebas en una sola audiencia.

DESAHOJO DE LAS PRUEBAS

La audiencia de recepción de pruebas, la segunda dentro del proceso laboral, es la audiencia más característica del juicio, tal vez porque en su desarrollo las pruebas serán desahogadas, lo que permite conocer con más firmeza la versión de los hechos argumentados por el actor en su escrito de demanda, o los del demandado en su contestación.

Hecho el anterior señalamiento, pasamos a analizar las pruebas laborales, ya en la fase de recepción o de trámite, como se le llama en el Derecho Procesal Laboral de algunos países de América del Sur.

La audiencia de recepción se celebrará en la fecha y hora que previamente se haya señalado, en el acuerdo que la Junta dicte al concluirse la pr

mera audiencia. Esta fecha deberá ser determinada dentro de los siguientes diez días, según lo establece el artículo 883 de la Ley de la materia, que a la letra dice:

La Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que daba expedir alguna autoridad o exhibir persona alguna al juicio, y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia, se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no podrá exceder de treinta días.

Ac continuación detallaremos los puntos fundamentales en el desahogo de cada uno de los medios probatorios.

A1).- PRUEBA CONFESIONAL; la recepción de esta prueba resulta uno de los momentos de mayor trascendencia dentro del Juicio Laboral ya que en este acto, a través de sus afirmaciones o de sus negaciones a las posiciones que se le articulen, las partes manifiestan de forma determinante su posición respecto de los puntos controvertidos.

La recepción se iniciará con la comparecencia de las personas ofrecidas para tal efecto y que de acuerdo con el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, deberán acreditar la personalidad con que comparecen.

En el Proceso Laboral Mexicano para el ofrecimiento de la prueba confesional, las partes deberán de observar los siguientes requisitos. La prueba confesional se ofrecerá en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas conform

me a lo establecido por los artículos 873, 875, 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha prueba se referirá a los hechos controvertidos y contenidos en la demanda o en su contestación que no hayan sido confesados por las partes - tal y como lo prevén los artículos 777, 778 y 880 fracción primera de la Ley Federal del Trabajo.

Cada parte podrá solicitar se cite a su contraria para que concurre a absolver posiciones. En relación a este requisito el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo en su parte primera, se refiere a las partes como personas físicas pero aclara en su párrafo segundo donde nos menciona que "tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo.

La confesional para hechos propios la Ley si la contempla. Esta prueba tiene su origen en el momento en que el actor en su demanda dentro de los hechos señala directamente a la persona que lo despidió en forma injustificada - con las palabras textuales, por lo que la parte contraria en el momento de ofrecer las pruebas ofrece la confesional para hechos propios a cargo de la persona a la que se le imputan hechos propios y en especial el despido injustificado.

La confesional a cargo del demandado ya sea como persona física o moral, dicha prueba se ofrece con el fin de acreditar el actor específicamente - prestaciones que le adeuden tales como: horas extras, aguinaldo, prima vacacional, vacaciones, días laborados, etc. así mismo se puede ofrecer esta prueba con la finalidad de que en el momento de su desahogo se le formulen posiciones en relación a si dió o no órdenes del despido para acreditar sus acciones, para el desahogo de esta prueba a cargo de la empresa demandada y la del actor, estos siem pre serán notificados por conducto de sus apoderados por lo que en la práctica jamás se ha llevado a cabo la notificación personal para llevar a cabo el desahogo de esta prueba con la excepción de que si las partes no comparecen a la audiencia de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, la fecha en que se desahogará dicha prueba en este caso se le notificará al que deba de absolver posiciones en forma personal.

En la confesional para hechos propios es necesario se cite personalmente por conducto del C. Actuario, en el domicilio de la empresa demandada a la persona que tenga que desahogarla, para el caso de que dicha persona ya no la bore con la demandada así lo hará saber, y la misma está obligada a proporcionar el último domicilio particular de que haya sido enterada.

Se puede ofrecer la confesional mediante exhorto tal y como lo pre vee el artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo: "si la persona que deba ab- solver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentra la Jun- ta ésta librará exhorto acompañando en sobre cerrado y sellado, el pliego de po- siciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guarda- rá en el secreto de la Junta.

La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se los solicite la Junta exhortante".

Es conveniente que en el momento en que se ofrezca la confesional se haga mención del apercibimiento señalado por el artículo 788 de la Ley Fede- ral del Trabajo; "la Junta ordenará se cite a los absolvertes personalmente o por conducto de apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora se- ñalados se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen".

Artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo. "si la persona citada para absolver posiciones no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efecti- vo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarará con fesa de las posiciones que se hubieran articulado y calificado de legales".

ADMICION DE LA CONFESIONAL

Si la prueba confesional se ofrece de acuerdo a lo establecido por la Ley de la materia, la misma será admitida conforme a Derecho y por lo tanto se señalará día y hora para su desahogo, la admisión de dicha prueba se decreta- rá de conformidad con lo previsto en el artículo 883 de la Ley Federal del Traba- jo.

DESAHOGO DE LA CONFESIONAL

Para el desahogo de la confesional se observarán los siguiente requisitos, mismos que nos menciona el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones de la primera a la séptima.

Asi mismo existen otros requisitos aparte de los que contempla el artículo 790 de la Ley de la Materia, que deben de tomarse en cuenta para el desahogo de dicha prueba siendo estos los siguientes:

1.- La parte que se presente ante la Junta a absolver posiciones, deberá identificarse para el efecto de evitar que otra persona se presente en su lugar, o en su defecto deberá ser reconocida plenamente por la parte contraria - como la persona a quien por su nombre fue citada para absolver posiciones.

2.- En relación a la persona que se presente a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar ante la Junta que tiene facultades y poder bastante para ello.

3.- Las posiciones, deberán ser claras y concretas, las mismas no contendrán más de un hecho; asi mismo serán redactadas en forma afirmativa y deberán versar sobre los puntos controvertidos, que se refieran a la actuación personal del absolvente o de su representante.

4.- Cuando alguna posición se refiera a hechos que no sean personales del absolvente, podrá negarse a contestarla. No podrá hacerlo cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deben serle conocidos, aún cuando no sean propios.

5.- Las partes deben firmar las actas de las audiencias, pero cuando las posiciones se formulen por escrito, al concluir la diligencia tanto el articulante como el absolvente deberán firmarlo para su identificación.

B1.- PRUEBA DOCUMENTAL; Antes de abordar este tema, considero que la prueba documental es una de las pruebas más importantes, en virtud de que es-

ahí donde quedan fijos los hechos realizados y que se quieran expresar en el momento de su creación, lo cual evita modificaciones o retractaciones posteriores.

Por otro lado, Manuel Rivera Silva nos enseña que "Documento desde el punto de vista jurídico es el objeto material en el cual por escritura o gráficamente consta o se significa un hecho. Así pues no solamente será documento jurídico aquel objeto material el que con la escritura se alude a un hecho; - también lo será todo objeto en el que por figuras, o cualquier otra forma de impresión se consta un hecho". (52)

La palabra "Documental", en relación a este término el mismo se deriva de "documentum", y este a su vez, del verbo "docere", que significa enseñar, esto es, medio de enseñanza.

CLASIFICACION DE LA PRUEBA DOCUMENTAL

Para los efectos laborales, teniendo en cuenta lo que dispone la - Ley Federal del Trabajo, (artículos del 795 al 812), los documentos pueden clasificarse considerando diferentes criterios.

Atendiendo a su origen y a las funciones de quien lo expida, el documento puede ser público o privado.

Teniendo en cuenta su valor intrínseco, quiere decir, más allá de la convicción que pueda o no producir, los documentos pueden ser originales o copias. Estas últimas a su vez, pueden dividirse en testimonios, copias simples y copias fotostáticas.

Por el idioma en que aparezcan escritos, tratándose de documentos de esa índole, pueden ser en idioma castellano o en otro idioma.

DOCUMENTOS PUBLICOS

Son los que el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona "son documentos públicos aquellos cuya formulación está encaminada por -

la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expidan en — ejercicio de sus funciones''.

En el segundo párrafo del mismo artículo se indica que '' Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, — del Distrito Federal o de los Municipios, hacen fe en el juicio sin necesidad de legalización''.

Una relativa valuación de los documentos públicos se hace, sin embargo en el artículo 812 de la Ley de la materia, a cuyo tenor dice: ''cuando — los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento''.

DOCUMENTOS PRIVADOS

La definición legal de documento privado no puede ser más sencilla dice el artículo 796 que ''son documentos privados los que no reúnen las condi— ciones previstas por el artículo anterior''.

Considera el maestro Armando Porras y López que son tres los requisitos esenciales que deben reunir los documentos:

A).- Que los documentos tengan la suscripción es decir, la persona o personas que los suscriban, ya que un documento en el cual no aparece quien o quienes lo suscriben prácticamente es la nada para el Derecho tanto Sustantivo— como adjetivo.

B).- Los documentos deben tener la fecha de la suscripción, es decir, el día, hora y lugar en que fue creado dicho documento.

C).- Las finalidades de los documentos constituyen el tercer requisito, estos requisitos son o bien los señalados por la Ley Positiva, o bien por los usos y costumbres. (53)

El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que menciona el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicho precepto legal a favorecido al actor o trabajador, ya que es obligación del patrón acreditar los extremos que mencionan las fracciones de la primera a la quinta del artículo antes invocado.

Dicho precepto va más allá todavía al mencionar en la fracción — quinta la cual establece lo siguiente "Los demás que señalan las leyes", con lo cual se puede considerar que dentro de esta fracción podrán encuadrar por — ejemplo el pago de horas extras, de días festivos trabajados, etc.

Si el patrón no exhibe los documentos mencionados en el artículo — 804 de la Ley Federal del Trabajo, esto le traerá como consecuencia que se presu — man como ciertos los hechos del actor respecto de dichas prestaciones, lo cual — se fundamenta en el artículo 805 de la misma Ley.

Dentro de esta prueba documental, ya sea pública o privada, se — realizan diversos actos al ofrecerse y desahugarse la misma tales como:

Los documentos privados cuando se ofrecen pueden objetarse en cuan — to a su autenticidad, contenido y firma, tal y como lo menciona el artículo 797 — de la Ley Federal del trabajo. Si esto sucede, dichos documentos se dejarán en — autos hasta su perfeccionamiento; de lo cual en ese instante y ad-cautelam, la — persona que ofrezca dicha prueba ofrecerá así mismo la ratificación de contenido y firma de dicho documento, y si se negase el contenido y firma del mismo, se — ofrecerá así mismo ad-cautelam la pericial grafológica y grafoscópica acompañada con el interrogatorio que deberá absolver el perito y sobre el cual versará di — cha pericial. Si no es objetado dicho documento, la oferente podrá solicitar la — devolución del original, previa copia certificada que obre en autos si se ofrece como documental privada una copia simple fotostática, en caso de que se objete — por la contraparte, se podrá solicitar el cotejo o compulsión con el original, por lo que la parte oferente deberá precisar el lugar donde se encuentre el documen — to original; de lo anterior se desprende que si dicho documento se encuentra en — poder de un tercero éste estará obligado a exhibirlo tal y como lo manda el artí

culo 799 de la Ley Federal del Trabajo.

En relación a la admisión de dicha prueba documental ya sea pública o privada, la misma estará a lo establecido por el artículo 880, 881, de la Ley Federal del Trabajo, y en relación al desahogo de la misma se estará a lo establecido por los artículos 883, 884 fracción tercera de la Ley antes mencionada.

C1.- PRUEBA TESTIMONIAL; a continuación se danán algunos conceptos de prueba testimonial y que son los siguientes:

Definición de prueba testimonial. Dice Eduardo Pallares que testigo es "toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo". (154)

Castillo Larrañaga y Rafael de Pina Vara, dicen que "llamamos testigo a las personas que comunican al juez, el conocimiento que poseen acerca de determinado hecho (o hechos) cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso". (155)

Armando porras y López dice que: El testigo es la persona extraña al juicio, que declara acerca de los hechos o cosas controvertidas en la relación. (156)

La prueba testimonial, en la actualidad está desprestigiada por los abusos que de ella se hacen, la prueba testimonial en los juicios laborales precisa caer más que ninguna otra prueba del principio de inmediación, que requiere que los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje estén frente al testigo y escuchen de viva voz su versión respecto de los acontecimientos.

El oferente presentará, en la fecha y hora señaladas a sus testigos, los cuales serán desahogados en el mismo orden en que fueron ofrecidos. En presencia de los abogados de las partes contendientes y ante los miembros de la Junta, el testigo dará sus generales y manifestará bajo protesta conducirse con verdad, acto sacramental de los pocos que aún reconoce el Derecho Procesal del Trabajo.

El desahogo de la prueba testimonial supone el que se articulen al testigo una serie de preguntas en relación con los hechos controvertidos en el juicio. Se trata de un interrogatorio en que se goza de cierta libertad, pero — sin sacrificar los principios elementales que la teoría general de la prueba impone para el desahogo de una testimonial, y a las cuales hacemos referencia en — seguida: a).— las preguntas deben ser articuladas en forma concisa y clara, evitando preguntas incidiosas que traten de crear confusión en los testigos; b).— que las preguntas no sean sugestivas o sugerentes; esto es, que en la redacción de la pregunta no se sugiera la respuesta, como el caso equívoco en que la misma pregunta contiene la afirmación o la negación del hecho controvertido. Creemos — que ante tal situación la Junta bien puede rechazarlas.

Por último, resta mencionar que todo testimonio en juicio debe concluir con la llamada "razón de su dicho", que no es otra cosa que la justificación del conocimiento sobre los hechos que depuso. Esta parte del testimonio resulta de capital importancia, ya que su omisión puede traer como consunción la ineficacia de su declaración.

Bien puede suceder el caso de inasistencia de algún testigo, en — tal circunstancia, debe considerarse que la prueba es carga procesal, y quien la ofrece debe presentar a sus testigos, y ante tal caso de inasistencia, debe tenerse la testimonial como desierta; pero si el testigo ausente fue de los que — por algún motivo hubiera aceptado citarlo el tribunal, debe señalarse nueva fecha para su recepción, ordenando aplicarle las medidas de apremio que fija la — Ley. estas medidas procuran que los testigos se presenten, ya que tienen la obligación de comparecer como testigos de orden público.

Las tachas de testigos, son causas que invalidan o disminuyen el — valor de las declaraciones de los testigos. El artículo 818 de la Ley Federal — del Trabajo dice: "Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba, para su apreciación posterior por la — Junta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las — pruebas, en la audiencia de desahogo de pruebas, a que se refiere el artículo —

884 de la Ley''.

El artículo en cuestión otorga el derecho a las partes para que -- traten de desvirtuar o nulificar las declaraciones de los testigos de su contraparte; desgraciadamente, se ha abusado de este derecho, a tal grado que ya de -- forma casi obligada, al desahogar la prueba testimonial, la contraparte tacha al testigo, la mayoría de las veces sin fundamento para ello. Consideramos que esta práctica es contraria a la institución de la Prueba del Derecho Procesal del Trabajo, porque si la finalidad perseguida por el legislador es obtener un proceso rápido y sin muchos incidentes, no sucede así en el caso señalado, en que se -- obliga de manera casi natural en el proceso a indicar otra fecha después de desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes, en relación con las tachas, y que en la mayoría de las ocasiones no operan, porque las objeciones que hacen a los testigos o no son probadas o resultan sin fundamento en Derecho.

La tramitación de las tachas debe ser en forma incidental: el día y hora señalados. La parte que tacha a los testigos podrá ofrecer pruebas, única mente en lo que concierne a esto, brindándosele a continuación la misma oportunidad a la parte contraria por si algo quiere exponer al respecto. Finalmente, el tribunal resolverá sobre la procedencia o improcedencia de las tachas aducidas.

01.- LA PRUEBA PERICIAL; Amando Porraz y López, la define como -- ''La prueba en la cual son necesarios conocimientos en alguna ciencia o arte; -- afirmando que es de todas las pruebas, la más técnica''. (157)

Francisco Ross Gómez, señala que es aquella que tiene lugar cuando son necesarios conocimientos especiales en alguna ciencia o arte para poder resolver sobre la existencia o no existencia de los hechos litigiosos. (158)

De las definiciones vertidas por los procesalistas antes mencionados, he de señalar que estoy totalmente de acuerdo con ellos.

Debemos de tener presente que la peritación es una actividad proce

sal, en virtud de un encargo judicial, por personas distintas de las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos y científicos, mediante los cuales se suministran al tribunal argumentos o razones para la formación de su convencimiento, respecto de ciertos hechos cuya percepción o cuyo entendimiento escapa a las aptitudes del común de las personas.

Este medio probatorio tan comúnmente usado en los Procesos Laborales, debe a nuestro juicio, guardar los siguientes requisitos: Por principio debe ser un acto procesal, es decir, un acto generado por una orden del tribunal - laboral dentro de un juicio, indudablemente que por su carácter técnico y sus - consideraciones finales será un peritaje.

Un segundo presupuesto del peritaje, para que éste sea considerado como prueba, es el de su naturaleza de acto personalísimo, en el sentido de que la persona que haya sido designada por la Junta de Conciliación y Arbitraje para que lleve acabo tal dictamen, realmente lo realice, y no lo delegue a otro, lo - cual desnaturalizaría el sentido de la prueba.

Tercer requisito fundamental es el que, quien haya sido designado por el tribunal con el cargo de perito, debe ser un tercero ajeno a las partes - en juicio.

El último de estos requisitos pero no por ello menos importante, - es el que se refiere al objeto material del peritaje. Acerca de él y concretando una regla general, podemos afirmar que el peritaje siempre versará sobre hechos - no sobre puntos de Derecho.

Es interesante señalar aquí los deberes de los peritos, para que - éstos realicen un fiel cumplimiento de su encargo: primeramente, cuando ha recibido la designación por alguna de las partes, de acuerdo con el artículo 825 - fracción segunda de la Ley Federal del Trabajo, el perito debe posesionarse del cargo y prestar juramento. Posteriormente ha de avocarse a practicar personalmente las operaciones necesarias para elaborar su dictamen, bajo el control del tribunal ante el cual se está ventilando el juicio. Tiene además la obligación de - conceptuar con imparcialidad y buena fe los elementos de su dictamen, para ren-

dirlo en forma clara y precisa y aún más, aclararlo, si así lo requiere la Junta Laboral.

La Ley Federal del Trabajo señala que cada parte podrá ofrecer como prueba un perito y en caso necesario la Junta nombrará un tercero, a quien comúnmente se conoce como tercero en discordia.

El desahogo de la prueba pericial se encuentra regulado en el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: I.- Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia salvo en el caso previsto en el artículo anterior; II.- Los peritos protestarán desempeñar su cargo con apego a la Ley e inmediatamente rendirán su informe, a menos que por causa justificada - soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen; III.- La prueba se desahogará con el perito que concuerda salvo el caso de la fracción segunda del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito; IV.- Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; V.- En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

Respecto de este artículo estimamos necesario mencionar que, en la mayoría de los casos, no es posible desahogar la prueba pericial en la misma audiencia en que hayan sido recibidas las otras pruebas ofrecidas en juicio, salvo en casos de excepción en que el objeto de la prueba pericial sean los documentos que obran en el expediente.

Generalmente, la Junta se ve obligada a fijar nueva fecha para el desahogo de la prueba pericial y en esta ocasión, con la presencia de los peritos propuestos por las partes, los representantes de cada una de ellas y los integrantes del tribunal, se dará inicio al desahogo de la prueba en la que los peritos formularán su dictamen, verbalmente o por escrito. A continuación, responderán a las preguntas aclaratorias que cualquiera de las partes o los integrantes de la Junta les articulen. además, conforme al artículo mencionado, en caso de existir discrepancia en los dictámenes de los peritos, con las facultades que le concede la Ley, la Junta nombrará un tercer perito que le auxilie en la resolución del problema, elaborando un dictamen en una nueva audiencia y con la así

tencia de las partes.

E).- PRUEBA PRESUNCIONAL; Dada la naturaleza de esta prueba, consi
dero que es la única que procesalmente debe desahogarse sin que parte alguna la
ofrezca, al menos en el Derecho Procesal del Trabajo. Las presunciones son las -
consecuencias que la Ley o el juez deduce de un hecho conocido, para averiguar -
la verdad de otro desconocido. La primera se llama legal y la segunda humana.

Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay-
presunción humana cuando de un hecho, debidamente probado, se deduce otro que es
consecuencia de aquél.

El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a
probar el hecho en que la funda. Las presunciones tanto legales como humanas, ad
miten prueba en contrario. Las partes al ofrecer estas pruebas indicarán en qué-
consiste y lo que se acredita con ellas. Dichas probanzas las regula la Ley Fede-
ral del Trabajo, en sus artículos del 830 al 834.

F).- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES; La nueva redacción de la Ley, en
su parte procesal, presenta una relación de los medios probatorios de que pueden
hacer uso las partes que se ven comprometidas en un juicio laboral, y en ellas -
se menciona a la instrumental de actuaciones. Posiblemente ello se deba a que en
la práctica tribunalicia, tradicionalmente se ha manejado como un medio probato-
rio por los litigantes, pero en el campo de la doctrina, este elemento, denomina-
do "Instrumental de Actuaciones" y que consiste en las constancias de autos, -
en el expediente mismo de la controversia, nos hace pensar que no nos encontra-
mos ante un real medio probatorio.

Pero si tenemos presente que la característica general y fundamen-
tal de las pruebas es que tengan un carácter de repetición histórica, cosa que en
ninguna forma presentan las constancias de autos, éstas, en todo caso, son una -
suma de aportes documentales presentados por las partes, o de constancias y acc-
tuaciones levantadas ante el propio tribunal, que integran un todo en el procedi-
miento y que bajo este concepto de un "todo", lógicamente deben ser estudiadas
por el tribunal al momento de dictar su resolución. Quisiera preguntar: si no se

ofreciera la prueba de instrumental de actuaciones por alguna de las partes, — ¿ estaría impedido el tribunal para analizar todas las constancias de autos ? — considero a todas luces que no y por lo mismo, ponemos en tela de discusión la calidad de medio probatorio de la prueba de instrumental de actuaciones.

A manera de mencionar solamente la prueba de INSPECCION OCULAR, diremos que es otro de los medios de prueba admitidos y regulados por la Ley Federal del Trabajo, y que será estudiada por separado, ya que es el tema fundamental de este trabajo de investigación.

- 24.- Pallares, Eduardo, *Ob. Cit.* Pág. 545.
- 25.- Gómez Lara, Cipriano, "Derecho Procesal Civil", Ed. Trillas, S.A., México 1984. Pág. 42.
- 26.- Trueba Urbina, Alberto, *Ob. Cit.* P.P. 500.
- 27.- *Idem.*
- 28.- Climent Beltrán, Juan B, "Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia", Segunda Edición, Ed. Esfinge, S.A., México 1984. Pág. 393.
- 29.- Tera Such, Rafael y Hugo, Italo Morales, "Derecho Procesal del Trabajo", - Segunda Edición, Ed. Trillas, S.A., México 1986. P.P. 43-44.
- 30.- Ponce y López, Armando, *Ob. Cit.* Pág. 203.
- 31.- Tera Such, Rafael y Hugo, Italo Morales, *Ob. Cit.* Pág. 43.
- 32.- *Ibidem.* Pág. 44.
- 33.- Climent Beltrán, Juan, *Ob. Cit.* Pág. 395.
- 34.- Burgda Orihuela, Ignacio, "El Juicio de Amparo", Novena Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1973. Pág. 330.
- 35.- Bermúdez Cimeros, Miguel, "Derecho Procesal del Trabajo", Segunda Edición, Ed. Trillas, S.A., México 1989. P.P. 127.
- 36.- Caravantes, Vicente, Citado por Armando, Ponce y López, *Ob. Cit.* Pág. 231.
- 37.- Ponce y López, Armando, *Ob. Cit.* Pág. 233.
- 38.- *Ibidem.* P.P. 235-236.

- 39.- Tena Such, Rafael y Hugo, Italo Morales, Ob. Cit. P.P. 35-36.
- 40.- Ross Gómez, Francisco, Ob. Cit. Pág. 250.
- 41.- *Idem.*
- 42.- *Idem.*
- 43.- *Ibidem.* Pág. 261.
- 44.- Cavazos Flores, Baltazar, Ob. Cit. Pág. 369.
- 45.- Trueba Urbina, Alberto, Ob. Cit. Pág. 371.
- 46.- Díaz de León, Marco Antonio, "Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo", Textos Universitarios, S.A., México 1980. Pág. 46.
- 47.- Porras y López, Armando, Ob. Cit. P.P. 251-252.
- 48.- Bermúdez Cisneros, Miguel, "La Carga de la Prueba en el Derecho Mexicano - del Trabajo", Segunda Edición, Cardenas Editor y Distribuidor, México 1986 Pág. 31.
- 49.- Ramírez Fonseca, Francisco, "La Prueba en el Procedimiento Laboral, Comentarios y Jurisprudencia", Sexta Edición, Ed. P.A.C.S.A., México 1985. Pág. 89.
- 50.- Porras y López, Armando, Ob. Cit. Pág. 253.
- 51.- Pallares, Eduardo, Ob. Cit. Págs. 663, 664, 665.
- 52.- Rivera Silva, Manuel, "El Procedimiento Penal", Tercera Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1983. Pág. 189.
- 53.- Porras y López, Armando, Ob. Cit. Pág. 279.

54.- Pallares, Eduardo, Ob. Cit. Pàg. 765.

55.- Castillo Larranaga, José y Rafael, de Pina Vara, Ob. Cit. Pàg. 274.

56.- Perras y López, Armando, Ob. Cit. Pàg. 285.

57.- *Ibidem.* Pàg. 281.

58.- Ross Gómez, Francisco, Ob. Cit. Pàg. 398.

CAPITULO 111

LAS CARGAS PROCESALES

- I.- CONCEPTO DE LA CARGA PROCESAL
- II.- PROCESO HISTORICO DE LA CARGA DE LA PRUEBA
- III.- LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL
- IV.- INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA
- V.- LA PRUEBA EN CONTRARIO

1.- CONCEPTO DE LA CARGA PROCESAL

El significado etimológico del concepto carga, es: Cosa que se hace sobre otra. Pero con el fin de convertir dichas apreciaciones en una terminología eminentemente jurídica iniciaremos con la cita de un profesor del Derecho.

Carnelutti define a la carga procesal "como el ejercicio de una facultad cuando dicho ejercicio parece necesario para el logro del propio interés". (59)

Al respecto Eduardo J Couture, dice: "la carga procesal puede definirse como una situación jurídica instituida en la Ley consistente en el requerimiento de una conducta de la realización facultativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia grave". (60)

Eduardo Pallares por su parte define a la carga procesal "como la condición que establece la Ley de ejecutar determinados actos procesales si se desea lograr ciertos efectos legales". (61)

"La palabra carga expresa, en el Derecho Procesal, la necesidad de desarrollar una determinada actividad, dentro del proceso, si se quiere obtener un resultado favorable, y supone el peligro de ser vencido, si no se obra con la diligencia necesaria, según las circunstancias". (62)

Por lo anterior considero al igual que el maestro Miguel Bermúdez-Cineros que la institución de la carga procesal se puede sintetizar de la siguiente manera: La Ley en determinados casos, atribuye al sujeto el poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, amonestado de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión. (63)

Habiendo señalado lo que es una carga procesal impone como necesidad la existencia de ciertas cargas durante un juicio: por ejemplo la carga de la demanda, carga de impulso procesal, carga de la prueba, etc.

11.- PROCESO HISTÓRICO DE LA CARGA DE LA PRUEBA

Esta institución ha presentado una evolución histórica, que los procesalistas dividen en las siguientes etapas:

A1.- Época antigua o tradicional, de acuerdo con los autores clásicos, se establecieron varios principios a saber: se sostenía que el que afirma está obligado a probar y por consiguiente el actor estaba obligado a probar los hechos en que fundaba su acción y el reo los concernientes a sus excepciones, siguiendo los principios romanistas: *Semper Necessitas Probandi In Cumbit Et Qui-Agit*, la necesidad de probar recae siempre sobre el actor. *Qui Except Probare - Debit Quo Exceptitur*, quien plantea una excepción, debe probar el hecho que opone el principio tradicionalmente de que: "la carga corresponde al actor", respecto de las acciones que ejercite, tiene fundamento lógico en el principio de que el que afirma debe probar, es decir, debe demostrar la verdad de los hechos - de su demanda.

Otro de los principios que imperaban en esa época se expresaba diciendo que quien afirma un hecho negativo nada tiene que probar, fundándose en dos máximas del Derecho Romano: "*Incumbit Probatio, Qui Decit, Non Negat*", (Paulo), la prueba incumbe a quien afirma, no a quien niega; *Negatis Probatio Nulla-Est* (Codex, 4, 19, 23) "Ninguna es la prueba del que niega", en otras palabras "El que niega el hecho no está obligado a presentar prueba alguna".

Estos principios al decir de los historiadores, ocasionaron en su aplicación práctica infinidad de injusticias que se hicieron patentes en la Edad Media; esencialmente en el Procedimiento Inquisitorio, en donde según se cuenta, fueron aplicados en la obscuridad de la clandestinidad, no en el debate público y contradictorio, sino en la penumbra y en secreto.

B1.- Las ideas modernas. Se ubican a partir del siglo XIX, por el triunfo de la revolución democrática burguesa de Francia y en donde todos estos principios fueron sufriendo modificaciones hasta llegar a estructurar un concepto más justo de la institución que se analiza y primordialmente, porque con el surgimiento de un nuevo sistema se le dio la espalda a todo Procedimiento Medie

val según lo comenta así Armando Porras y López. (64)

Momento a momento se fué advirtiendo que el problema de la carga de la prueba no podía resolverse en aras del principio de que el ejercicio de la acción corresponde a quien tiene interés en efectuarlo, porque las dos partes es tan interesadas en rendir pruebas, una respecto de la existencia y otra de la inexistencia de determinado hecho. De tal forma que, la afirmación de que era el actor quien debía probar se destruía, porque esa afirmación estaba en función de un interés unilateral, mientras que el rendir la prueba es en consecuencia un interés bilateral que afecta a las dos partes en conflicto, además no siempre el que hace valer un hecho negativo está exento de prueba, porque cuando apoya su pretensión en un hecho negativo, entonces si existe la carga de la prueba respecto de ello.

En otras palabras si de la negación se infiere implícitamente una afirmación, produce lo que técnica y jurídicamente se ha dado en llamar la inversión de la carga de la prueba. Respecto al último supuesto, tenemos un ejemplo claro del Proceso Inductivo de la Carga de la Prueba, entendiéndose de una acción de despido, pues en un principio la Suprema Corte de Justicia de la Nación apoyándose en las ideas tradicionales, sostuvo que cuando el trabajador afirmaba la existencia del despido y el patrón lo negaba, era el trabajador quien debería de probar tal circunstancia, por tratarse de un hecho positivo el afirmarlo, mientras que implicaba la negativa del despido en consecuencia de un hecho negativo al que no se encontraba obligado a acreditar. Con posterioridad la Corte, en ese mismo caso, cambió radicalmente su criterio; estableciendo que cuando el patrón se excepcionaba negando el despido, se producía la inversión de la carga de la prueba, porque el negar el despido implícitamente estaba alegando el abandono de trabajo, siendo este hecho por lo tanto un hecho positivo que estaba obligado a probar, este criterio de la Corte fue inspirado en las ideas modernas.

La Corte inspirada en las doctrinas modernas y de acuerdo con los Principios del Derecho Procesal, estableció una fórmula respecto de la carga de la prueba que es la que prevalecía hasta antes de las reformas procesales de 1980, sosteniendo que en la rama del Derecho Laboral, independientemente de la afirmación o negación que hagan las partes, debe de probar, quien esté en mejor

posibilidad de hacerlo, porque la prueba ya no puede ser considerada como una -- carga unilateral en su sentido antiguo, sino por el contrario en un interés bila teral, pero además considerada como una obligación, un derecho y un deber de orden público. El anterior criterio se infiere con claridad en muchas de las juris prudencias que la Suprema Corte de la Nación ha emitido al respecto, pero muy -- primordialmente de la jurisprudencia que se ha considerado como clásica, ejempli ficativa de dicho criterio y se refiere a la carga de la prueba entendiéndose de -- salarios, en los que a pesar de ser el patrón el que emite una negación respecto de los hechos, es el que debe y está obligado a probar, por encontrarse en mejores posibilidades de hacerlo.

Un aspecto de suma trascendencia es el de que el artículo 784 de -- la Ley Federal del Trabajo en sus catorce fracciones, deja sin aplicación varias jurisprudencias que tradicionalmente había venido sosteniendo la Suprema Corte -- de Justicia de la Nación, por lo que hace a horas extras, antigüedad, monto de -- salarios, condiciones de contrato, etc; pero además como es enumerativo ejempli ficativo cabría preguntarnos ¿ Que pasa con los supuestos que no contemplan las -- catorce fracciones del precepto en cuestión ? ¿ Quien debe de probar ? ¿ Subsiste en esos casos el principio moderno de carga probatoria de quien debe de probar quien está en mejor posibilidad de hacerlo ? Indudablemente que estas inte rrogantes seguirán en pie proporcionando el establecimiento de un sistema anárr quico de criterios de las autoridades de trabajo como federales de amparo.

En el siguiente punto a tratar veremos con mayores detalles quien -- tiene la carga de la prueba en determinados casos dentro del Juicio Laboral.

111.- LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

Este es uno de los aspectos importantes dentro de este capítulo, - ya que, lo que siempre ha preocupado a propios y extraños a través de la historia es saber en un momento dado quien debe probar en un conflicto. Doctrinariamente, el tema ha despertado las más encontradas opiniones y en la vida cotidiana de los negocios, es vital la mayoría de las veces; saber en quien radica la carga de la prueba para el éxito o fracaso en los conflictos obrero patronales.

Antes de pasar al estudio de esta figura jurídica, dentro del Proceso Laboral, daremos algunas definiciones a cerca de lo que significa carga probatoria que los Juristas han vertido al respecto.

Rafael de Pina Vara: "La carga de la prueba (*onus probandi*) representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas". (65)

El mismo autor en otra obra expresa: "CARGA DE LA PRUEBA. Necesidad que las partes tienen de probar en el proceso los actos o hechos en que fundan sus derechos para eludir el riesgo de una sentencia desfavorable, en el caso de que no lo hagan". (66)

A su vez Alberto Trueba Urbina señala que "En consecuencia, la carga de la prueba es la necesidad de justificar observaciones o hechos en el proceso por propio interés y no por deber". (67)

Resumiendo, de las anteriores premisas podemos concluir que carga probatoria es la necesidad que incumbe a cada parte en su caso, de aportar material probatorio en juicio, para demostrar los hechos constitutivos de sus respectivas acciones con miras a obtener una sentencia favorable, encontrándonos por un lado que en el Derecho Laboral no es así, ya que la mayoría de las veces en los conflictos obrero patronales le corresponde al patrón probar y en contadas ocasiones le corresponde al trabajador probar los hechos de su demanda.

En torno al concepto de la carga probatoria encontramos implicados los siguientes elementos que por separado explicaremos.

A).- Genero próximo; De acuerdo a su naturaleza, la carga probatoria viene siendo una necesidad, exigencia o imposición.

B).- Los sujetos de toda carga procesal y específicamente, la carga de la prueba, son las partes en el juicio, toda vez que son ellas quienes tienen un interés jurídico y nadie más que ellos resultarán beneficiados o perjudicados de manera inminente por desahogar o no en tiempo la carga probatoria.

C).- El objeto de la carga probatoria, consiste en aportar los elementos de convicción al juzgador, para acreditar los hechos constitutivos de las acciones ejercitadas o de las excepciones opuestas.

D).- En nuestra opinión la finalidad de la carga de la prueba radica por el principio en el interés jurídico ya que este tiene como supuesto fundamental la expectativa de obtener una resolución favorable en juicio y por ende - establecer la motivación y objetivo final para rendir pruebas.

Por otra parte el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo rompe con el principio tradicional que en puntos anteriores tocamos relativo a que el que afirma tiene la obligación de probar, toda vez que el mencionado precepto -- dispone expresamente que la Junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos -- los hechos alegados en la demanda por el trabajador.

El precepto en cuestión, establece que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre los catorce casos específicos a que se refiere el precepto mencionado y que son los siguientes:

Artículo 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al traba-

jador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos — los hechos alegados por el trabajador. Entodo 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.- Causas 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 primera y 53, fracción tercera 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.

Así pues, en determinados aspectos referentes al cumplimiento de las obligaciones patronales frente al trabajador es el patrón quien por lo regular dispone de los documentos para esclarecer la verdad en caso de controversia de los anteriores supuestos, debiendo conservar los documentos por determinados lapsos de tiempo por mandamiento de orden legal tal y como lo dispone el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir — en juicio los documentos que a continuación se precisan:

1.- Contratos individuales de trabajo que se celebran, cuando no existan contratos colectivos o contrato-ley aplicable;

11.- Lista de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro del trabajo; o recibos de pago de salarios;

111.- Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV.- Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y.

V.- Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción primera deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones segunda, tercera y cuarta durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción quinta, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Así mismo tenemos que existe la presunción de ser ciertos los hechos si el patrón no cumple con lo estipulado por el artículo 804 de la Ley de la materia, sanción que se prevee en el artículo 805 en los siguientes términos:

Artículo 805.- El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos salvo prueba en contrario.

Podemos concluir que las catorce fracciones que conforman el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, se reducen a cuatro aspectos fundamentales y que son: a).- Pagos; b).- Condiciones de trabajo; c).- Término de la relación laboral y causas de ello; d).- Asistencias y disfrute de vacaciones.

En otro orden de ideas, al artículo 805 de la Ley de la materia vino a establecer una presunción legal Juris Tantum, consistente en tener por cier

tos los hechos de la demanda, en relación con los documentos cuya conservación y exhibición en juicio es obligación del patrón, desde luego teniendo este el derecho de rendir pruebas en contrario para destruir la presunción.

Por otro lado y específicamente el Código de Procedimientos Civiles en sus artículos 281 y 282 establece disposiciones concretas sobre la carga de la prueba y que de manera tajante señala:

Artículo 281.- El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones.

Artículo 282.- El que niega sólo será obligado a probar:

I.- Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho.

II.- Cuando se desconozca la presunción legal que tenga en su favor el coligante.

III.- Cuando se desconozca la capacidad.

IV.- Cuando la negativa fuere elemento constitutivo de la acción.

Ahora bien en materia laboral la carga de la prueba se encuentra regulada como ya lo hemos dicho por el artículo 784 de la Ley de la materia.

El artículo 784 fue reformado por la comisión dictaminadora de la Cámara de Diputados, agregando los términos "eximirá" en lugar de "podrá eximir" y "requerirá" por el de "podrá requerir"; esto es que de un precepto eminentemente potestativo se tradujo en uno imperativo para la autoridad, situación ésta totalmente infortunada, al convertir la institución que se comenta necesariamente conflictiva.

La imperatividad de la norma, coloca irremediablemente a la autoridad, en la figura jurídica de juez y parte. Se substituye en el trabajador para eximirlo de la carga probatoria, y conservar el patrimonio exclusivo de conside-

nar, cuando a su juicio se pueda llegar al conocimiento de los hechos por otros medios probatorios.

Por nuestra parte creemos que dentro de lo justificable, por lo menos, debe de prevalecer la interpretación de que sólo se podrá eximir de la carga probatoria, si los hechos se pueden acreditar con pruebas documentales de los cuales está obligado a llevar el patrón. Sin embargo es difícil en aras del artículo que se comenta que pruebe el trabajador aún cuando esté en mejor posibilidad de hacerlo, obligándose a probar al patrón en la mayoría de los casos, aún cuando se trate de hechos negativos en los que se encuentre material y jurídicamente impedido.

Pragmáticamente hablando debemos de considerar por lo evidente de ello, que a juicio de la Junta siempre existirán otros elementos probatorios para llegar al esclarecimiento de la verdad, aún cuando como se ha mencionado, el patrón esté en menor posibilidad de acreditarlo que el trabajador; pues en última instancia la Junta puede recurrir al beneficio de la duda para colocarse en la hipótesis prevista por el artículo 18 de la Ley de la materia.

El artículo 784 en cierta forma quebranta el principio de paridad procesal e indudablemente que rompe con todos los cánones del sistema probatorio establecido y reconocido por las doctrinas modernas y nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación. La redacción se torna más grave porque propicia que se prostituya la institución por las propias autoridades laborales, ya que al dejarles la potestad de considerar la posibilidad de acreditar los hechos con otras probanzas, eximiendo de la carga de la prueba al trabajador, para no caer en el vicio de la interposición de amparos, lo más probable es que adoptarán como regla general la de eximir en todo momento al trabajador de su carga probatoria.

En efecto el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de probar o acreditar su dicho cuando exista controversia con lo manifestado por el actor cuando por otros medios esté en posibilidad la Junta de llegar al conocimiento de los hechos, y para lo cual requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo a las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, se presumirán ciertos los hechos alegados

por el trabajador si no cumple con este requisito el patrón, en cambio en la legislación civil ocurre lo contrario, en donde el que niega no está obligado a probar, pues precisamente el artículo 282 del Código de Procedimientos Civiles establece en que casos procede probar al que niega, cuando esa negación envuelva una afirmación, es decir que el que afirma está obligado a probar.

La Ley Laboral, es tutelar y protectora de la clase trabajadora, - pero de acuerdo a lo establecido por el artículo 784, considero que rebasa los principios de Legalidad y Seguridad Jurídica que debe perdurar entre las partes en juicio, donde está esa igualdad, la equidad, rompiéndose con ello tales principios consagrados en el artículo 123 Constitucional, a manera muy particular -- creo que se le carga la mano al demandado en materia probatoria.

Cabe señalar que el Procedimiento Laboral está regulado por los lí neamientos que derivan de las Garantías Constitucionales por tanto las partes en contienda tienen como principio fundamental la Igualdad y Equidad en juicio, que de acuerdo con la Constitución Federal las mismas Garantías y Derechos tienen -- las partes en juicio para que cada una de ellas las hagan valer en juicio, y de acuerdo a sus intereses, el artículo 784 de la Ley de la materia, tiene una tendencia a la parcialidad que atenta en contra de los Principios Constitucionales, ya que el precepto legal en cuestión encierra una serie de disposiciones contrarias a la Ley, ya que lejos de buscar una adecuada aplicación de la justicia, -- buscando la verdad, el conocimiento real de los hechos, para dictar una resolución apegada a la Ley toma una posición radical de imposición al patrón de probar cuando exista controversia con lo manifestado por el trabajador, rompiendo -- con ello el principio estructural que debe tener una Ley, pues tal precepto legal rebaza el ámbito propio del procedimiento, para dar lugar a una Ley protecto ra, tutelar del trabajador, que convierte a la propia autoridad en juez y parte. Por otra parte la obligatoriedad impuesta al patrón en los términos del artículo 784, es totalmente contradictorio a lo establecido en nuestra Ley de mayor Jerar quia como lo es nuestra Constitución, pues no se cumplen ni se respetan los prin cipios de Igualdad de las partes en juicio.

Una Ley cualquiera que sea no puede en su esencia, ser tutelar o -- lo que es lo mismo ser parcial a favor de una de las partes, pues su espíritu, -

su función es la de ser imparcial el de establecer los medios para buscar la verdad, siendo el principio rector de todo procedimiento, que es el de la igualdad de las partes y procesalmente esa igualdad consiste en que las partes en contienda tienen las mismas posibilidades y derechos, por lo tanto no es posible establecer normas protectoras o tutelares a favor de una de las partes (actor), ya que con ellos se rompe tal equidad e igualdad de las partes en juicio.

IV.- INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

La inversión de la carga de la prueba en el Procedimiento Laboral tiene una característica de índole proteccionista y tutelar de los intereses del trabajador, al relevarlo de la carga de la prueba ya que el artículo 784 de la propia Ley Laboral impone al patrón la obligación de probar.

La inversión de la carga de la prueba cumple pues, en el Proceso del Trabajo una función tutelar del trabajador que constituye por otra parte, la finalidad de toda legislación social, la que 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. (68)

Analizando el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo que establece: Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Este artículo establece un equilibrio entre el trabajo y el capital, pero en el campo de lo procesal, al existir controversia entre el trabajador y patrón la Ley se convierte en tutelar y protectora del trabajador, pues — analizando el artículo 873 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo al establecer que en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o de que se ejerciten acciones contradictorias la Junta al admitir la demanda señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido el trabajador, convirtiéndose así la autoridad laboral en juez y parte, rompiendo el principio que establece el artículo segundo de la Ley de la materia, así como las Garantías de Legalidad y Seguridad Jurídica establecidas en nuestra Constitución.

En la inversión de la carga de la prueba como es ya sabido la Legislación Laboral en diversos preceptos legales impone al demandado la obligación de probar cuando exista controversia entre lo dicho por el actor y lo manifestado por el demandado, pero también existen supuestos en que el actor está obligado a probar, así tenemos los siguientes supuestos:

Al actor (TRABAJADOR), le tocará probar los siguientes hechos.

A).- Cuando el demandado niega la relación laboral, manifestando - que nunca existió esa relación de trabajo, en esa virtud le corresponde al actor acreditar tal relación.

B).- Cuando el demandado niega haber despedido al actor y ofrece - el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo vería haciendo, en este otro caso corresponde al actor probar el despido del que dice fue objeto.

C).- Cuando el trabajador pretende que se le conceda contrato de - planta, y el demandado en su contestación manifiesta que era trabajador eventual y que así lo demuestre, entonces el trabajador deberá de probar que el trabajo - subsiste y que no había motivo para que se le considerara trabajador eventual o - por tiempo determinado.

D).- También corresponde al trabajador probar lo referente al tiem - po extra cuando así lo reclama en su demanda.

Es evidente los supuestos en que procede la inversión de la carga - de la prueba, y a quien le corresponde probar ya que por disposición expresa de - la Ley en gran parte le corresponde al patrón tal obligación.

De todo lo manifestado anteriormente podemos inferir, pues, que -- por regla general debieran aplicarse al Derecho Procesal del Trabajo los princi - pios que informan la carga de la prueba en el Procedimiento Civil, y que excep - cionalmente debería invertirse la carga de la prueba en materia laboral ante he - chos de imposible o muy difícil comprobación por parte del trabajador.

V.- LA PRUEBA EN CONTRARIO

Que es la prueba en contrario, es la ofrecida por la parte demandada para desvirtuar en forma parcial o total los hechos alegados por el actor en su demanda, así como también:

A).- Que el actor no era su trabajador.

B).- Que no existió el despido.

C).- Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Así tenemos que al tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, el único medio de prueba al que puede recurrir el demandado es ofrecer - prueba en contrario de acuerdo con los extremos a que se refiere el artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo, o cualquier otro medio de prueba establecido en la Ley. En primer lugar porque precisamente la prueba en contrario únicamente se ofrece cuando el demandado en un juicio laboral no opuso las defensas y excepciones en el momento procesal oportuno y por tanto se tienen por ciertos los hechos alegados por el actor, en esa virtud al no haberse opuesto defensas y excepciones no existe controversia sobre ningún hecho, por lo tanto al no existir controversia aunque la parte demandada ofrezca cualquier otro medio de prueba, dichas probanzas le serán desechadas, pues las mismas no tienen relación con ningún hecho.

El Proceso Laboral se consume con la producción de la demanda y su contestación así como con la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones (artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo). Cabe sin embargo, que el demandado no concurre a dicha audiencia, con lo cual y de conformidad con el principio de preclusión, la fase postulatória de todas formas quedará consumada debiéndose seguir adelante con la secuela procedimental señalada por la Ley en este último caso se producirán consecuencias para el demandado como por ejemplo: I.- No podrá ya contestar la demanda; II.- Se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, esto, claro está salvo prueba en contrario; III.- Obviamente no podrá oponer excepciones; IV.- Sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabaja-

don o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda (artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo).

Las citadas consecuencias, determinadas expresamente por la Ley de la materia, 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 a contestar la demanda bajo amenaza de seguir adelante sin él, le hace perder la posibilidad de poder participar en esta fase pero no en las siguientes como lo es la de pruebas, siempre y cuando esto se haga guardando los requisitos y oportunidades que marca la Ley.

De lo anterior podemos concluir que nuestra Ley Federal del Trabajo en este aspecto se haya redactada con equidad, en cuanto a que 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.

Lógicamente si el demandado no contestó la demanda, no podrá ofrecer pruebas sino aquellas que se relacionen con los hechos de la demanda, dado que en estos casos no existirán otros hechos a probar.

Concretamente el demandado sólo está facultado para rendir pruebas para demostrar: 1.- Que el actor no era su trabajador o patrón. 2.- Que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados por el actor en la demanda. A estos medios de prueba permitidos son los que se conocen con el nombre de prueba en contrario.

En la legislación laboral vigente no existe disposición legal que obligue al demandado a ofrecer sus pruebas, expresando el objeto o motivo de las probanzas que ofrece, pues en obvio de repetición no existe disposición legal en que se exija al demandado a relacionar sus pruebas, en forma precisa con los extremos a que se refiere el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, no obstante que la Ley Federal del Trabajo no establece disposición alguna en que las pruebas en contrario deben relacionarse, y ape-

sar de que existe Jurisprudencia al respecto en el sentido de que por el sólo hecho de no relacionar las pruebas o precisar el objeto de sus probanzas estas deben de desecharse, en esa virtud y a manera muy particular, se aconseja relacionar o precisar para que objeto se ofrecen las pruebas en contrario, para evitar complicaciones y como consecuencia que se desechen probanzas agravando más aún - la situación jurídica del demandado.

La prueba en contrario deberá ofrecerse precisamente en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas que es donde se deben de ofrecer los medios de prueba, y de conformidad con el artículo 880 de la Ley Laboral.

Tomando en cuenta todo lo señalado en este tema, es importante señalar que tomando en cuenta la situación jurídica de la parte demandada al no asistir a la audiencia de demanda y excepciones, y al no oponer defensas y excepciones, no podrá ofrecer pruebas relacionadas con defensas y excepciones que no se hicieron valer, ya que efectivamente no se podrán ofrecer pruebas en relación a hechos que no fueron controvertidos, por lo tanto al no existir controversia con la acción ejercitada por el actor, y si se ofrecen pruebas en relación a hechos que no fueron controvertidos y con defensas y excepciones que no se hicieron valer, dichas pruebas deberán de ser desechadas por no tener relación con la litis planteada.

Cabe señalar que toda persona que se encuentra en el supuesto en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo podrá ofrecer cualquiera de los medios de prueba establecidos y permitidos por la Ley, ya que si existen ejecutorias en donde se confirma lo aquí mencionado y que podrán ser ofrecidas como pruebas en contrario cualquier medio de prueba que sea permitido por la Ley.

Es importante destacar que la falta de personalidad de quien se intenta como representante legal o apoderado de una persona física o moral, trae como consecuencia que no se le permita la comparecencia a la primera etapa que es la de conciliación demanda y excepciones, como consecuencia de la misma, la pérdida del derecho de contestar la demanda y de oponer defensas y excepciones y se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en con

trario. Puede suceder también, que se señale fecha para llevar acabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, por la Junta, y al comparecer la parte demandada oponga la excepción de incompetencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje que está conociendo del asunto y manifestando que la Junta de Conciliación y Arbitraje es diversa y al oponer tal incompetencia no dió contestación a la demanda en forma cautelar y la citada Junta se declara competente al dictar su resolución respectiva, se debe de tener — por contestada la demanda en sentido afirmativo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 878 fracción quinta de la Ley de la materia.

Por último restaría decir que los efectos de la prueba en contrario son; hacer que se declaren nugatorios los hechos alegados o afirmados por el actor, toda vez que la prueba en contrario tiende a desvirtuar o acreditar que — lo dicho por el actor no es verdad como lo establece el artículo 879 de la Ley — Federal del Trabajo, así como acreditar que no existió el despido o sea que el — demandado jamás despidió al trabajador de su trabajo, así como probar que el actor no era su trabajador.

- 59.- Cannelutti, Citado por Eduardo, Pallares, Ob. Cit. Pág. 143.
- 60.- Couture, J. Eduardo, Ob. Cit. Pág. 211
- 61.- Pallares, Eduardo, Ob. Cit. Pág. 143.
- 62.- De Pina Vana, Rafael, "Tratado de la Pruebas Civiles", Segunda Edición, - Ed. Porrúa, S.A., México 1975. P.P. 77.
- 63.- Bermúdez Cisneros, Miguel, Ob. Cit. Pág. 81.
- 64.- Porras y López, Amando, Ob. Cit. Pág. 257.
- 65.- De Pina Vana, Rafael, "Cursos del Derecho Procesal del Trabajo", Ed. Dun-
tas, México 1952. Pág. 191.
- 66.- De Pina Vana, Rafael, Ob. Cit. Pág. 137.
- 67.- Trueba Urbina, Alberto, Ob. Cit. Pág. 374.
- 68.- Ibidem. Pág. 377.

CAPÍTULO IV

LA PRUEBA DE INSPECCION JUDICIAL

- 1.- CONCEPTO DE RECONOCIMIENTO O INSPECCION JUDICIAL
- 11.- OBJETO DE LA PRUEBA DE INSPECCION
- 111.- OBJETOS O MATERIA EN QUE RECAE LA PRUEBA DE INSPECCION
- 1V.- FORMA EN QUE SE DESAHOGA LA PRUEBA DE INSPECCION Y REGLAS A SEGUIR

1.- CONCEPTO DE RECONOCIMIENTO O INSPECCION JUDICIAL

Esta clase de prueba fue denominada por el Derecho tradicional Español: *vista de ojos*; por algunos comentaristas de la Ley del Enjuiciamiento Español, se llamó *prueba evidencial*.

Miguel Bermúdez Cisneros, define a la prueba de inspección judicial de la siguiente manera "Es un acto jurisdiccional, consistente en el examen que el tribunal hace directamente del hechos que se quiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias de tal modo que lo perciba con sus propios sentidos, principalmente el de la vista, pero también, - en ocasiones con su oído, tacto y olfato, así como el gusto". (169)

Chiovenda opina que "Mediante la inspección ocular el juez recoge las cosas que son objeto del pleito o que tienen relación con él. Que la inspección ocular puede referirse a cosas muebles, que puede hacerse en el mismo lugar, el tribunal o en los lugares donde se encuentren las cosas". (170)

Para Armando Porras y López, el reconocimiento o inspección judicial, "Es el acto procesal en virtud del cual el juez, precisamente, reconoce -- personas, actos y animales, materia del proceso". (171)

José Becerra Bautista define a este medio de prueba así: "Inspección judicial es el examen sensorial directo realizado por el juez, en personas y objetos relacionados con la controversia". (172)

Respecto a la terminología de esta prueba es necesario aclarar que algunos de los autores hablan de "Inspección Ocular", entre ellos, Staffori, -- Trueba Urbina y José Chiovenda. Antiguamente otros le llamaban *vista de ojos* expresión que considero imprecisa y poco jurídico, pues creo que inspección ocular es una acción que puede efectuar cualquier persona, bastándole no estar impedida físicamente para hacerlo, al igual que la llamada *vista de ojos*. Todos estos inconvenientes se evitan al utilizar la expresión de "Inspección Judicial", que no deja lugar a dudas ni permite que se mal interprete, en todo caso pensando en una mayor precisión terminológica y en relación con el Derecho Procesal del Tra-

bajo, bien pudiera hablarse de "Inspección por el Tribunal", ya que en última instancia es quien deberá realizarla.

Nuestra Ley actual, reglamenta a la prueba de inspección en un capítulo aparte en razón de la importancia que dicha probanza representa, por ser una de las más socorridas en el Proceso Laboral, misma que se establece en tres preceptos legales y que son los artículos 827, 828, 829 de la Ley Federal del Trabajo mismos que analizaremos más adelante y en forma individual.

Por otro lado vemos con desagrado que los procesalistas le dan muy poca importancia a este medio de prueba, llegando hasta cuestionar su naturaleza de ser una verdadera prueba, al estimar que el juez se constituye en parte, en materia laboral en nuestra opinión es una de las más relevantes y trascendentales para los conflictos.

Es muy conveniente la observancia del principio de que la percepción que el juez haga de los fenómenos sobre los que verse este medio de prueba no deba de requerir ningún conocimiento especializado, sino que deba ser una percepción que pueda ser captada por cualquier persona, porque si requiere de algún conocimiento especializado, esto ya no sería materia de la prueba de inspección judicial, sino de una prueba típicamente pericial.

La importancia de este medio de prueba radica en la posibilidad de que en el proceso surja alguna cuestión que pueda ser observada directamente o percibida, más que sólo observada, de manera directa por el juzgador.

Al hacer mención que los objetos o fenómenos sobre los que verse esta probanza, deben ser captados por cualquier persona, no nos referimos a que cualquier persona pueda llevar acabo el desahogo de la misma, sino que necesariamente tiene que ser el juzgador en mi opinión muy personal no por medio del actuario o funcionario de la Junta distinto al presidente de la Junta, ya que nuestra Ley delega tal función al actuario.

11.- OBJETO DE LA PRUEBA DE INSPECCION

La prueba de inspección judicial es un medio de prueba directo que tiene por objeto formar la convicción del Órgano Jurisdiccional mediante la percepción inmediata de este con los objetos o personas relacionadas con el litigio es de entenderse que con esta prueba se busca el concepto personal del juez con la materia misma donde constan los hechos a probar, sin intermediarios; se justifica porque, en muchas ocasiones, existe imposibilidad de producir determinadas circunstancias en el mismo local del Tribunal, por lo tanto, debe tomarse conocimiento de ellas mismas de manera personal en el mismo lugar de los hechos, es decir se busca la participación y física presencia del juez para que objetivamente observe y se forme una opinión propia a través de sus sentidos y de su saber sin ningún mediador; sin embargo, es permitido que las partes hagan llamar su atención para que se fije en ciertos puntos o detalles que de otro modo, acaso pudieran pasar por alto o sin advertirse, por su lado el juez interpretará los hechos u objetos según su entender y como lo crea conducente de conformidad con las reglas procesales que le autoricen su apreciación, más nunca podrá llevar su interpretación sobre lo que no inspeccionó; tampoco podrá, además, ordenar su de sahogo en forma de pesquisa, esto es sin que se haya determinado la materia y fin de la prueba, pues, no cabe que se obsequie para explotar la posibilidad, quizá remota, de que se encuentren datos que pudieran permitir el hallazgo de una verdad por lo mismo de que ello no solamente podría producir el fracaso de la inspección y retardo consecuente del proceso, sino que, en todo caso, los medios de prueba deben tener relación con los hechos integradores del debate, situación esta que rige cuando menos en los procesos de carácter dispositivo como lo es el laboral.

De lo anterior podemos concluir que la "Inspección Judicial", -- tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieren de conocimientos técnicos especiales y que además, sea dirigido por el juez y no por el actuario, ya que en última instancia es el juzgador el que dictará su resolución conforme a los medios de prueba aportados por las partes en juicio y al realizarla el actuario podría tener una apreciación diversa a la del juzgador y darle otra interpretación a dicha prueba en algunos casos, según lo que se trate de probar con este medio de prueba, y dependiendo de los objetos sobre los

cuales deba versar la misma.

Asi mismo es conveniente diferenciar la inspección judicial de la prueba pericial: por lo que la primera es una simple verificación de hechos o datos realizados por miembros del propio tribunal, en tanto que la prueba pericial se estructura por elementos ajenos a la Junta y requiere de conocimientos especiales de que se trate.

Hecha tal diferenciación, y de acuerdo al criterio que sustenta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación a la inspección, es conveniente que en la reglamentación de dicha prueba se haga incapè que al ofrecerse no se refiera a cuestiones tècnicas.

111.- OBJETOS O MATERIA EN QUE RECAE LA PRUEBA DE INSPECCION

La prueba de inspección y sobre que puede recaer la práctica de esta prueba, es otro de los puntos que nos interesan. Considero que puede recaer sobre objetos, documentos o personas, y en una diligencia en la que las partes contendientes en el juicio deberán estar presentes, a fin de que puedan hacer breves señalamientos sobre los puntos que desean que el tribunal inspeccione.

Aunque concreta nuestra legislación fue poco clara respecto de esta prueba, por principio, establece que la parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, así como el lugar en donde deba practicarse, y fijar con claridad los hechos o cuestiones que pretendan acreditar a través de dicha inspección.

La prueba de inspección en materia laboral guarda sólo un parentesco lejano con la prueba de inspección judicial que regulan los Códigos de Procedimientos Civiles. La inspección judicial que regulan los Códigos antes mencionados y aunque los mismos no lo expresan de una manera clara, tiene por objeto, — principalmente, el examen de lugares si bien también el de objetos (artículo 164 del Código Federal de Procedimientos Civiles y 355 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal), al grado de que se menciona la posibilidad de levantar planos o sacar "vistas fotográficas" como lo indica el último de los Códigos nombrados con anterioridad.

En la inspección judicial se prevé la presencia de testigos y peritos e inclusive, se dice que el juez puede dictar sentencia en el momento de la diligencia, o sea esto es posible en la inspección judicial regulada en la materia civil.

Una característica particular de la inspección regulada por los Códigos Procesales Civiles es que, necesariamente, debe hacerla personalmente el juez: de ahí el nombre de "Inspección Judicial".

La inspección laboral es claramente diferente de sus antecesoras — una primera nota de distinción se da por el hecho de que queda a cargo de los ac

IV.- FORMA EN QUE SE DESAHOGA LA PRUEBA DE INSPECCION Y REGLAS A SEGUIR

Como ya lo establecimos anteriormente, la prueba de inspección judi
cial la reglamenta nuestra Ley Federal del Trabajo en sus artículos 827, 828 y --
829, mismos que analizaremos a continuación y en los cuales se señalan las reglas
a seguir para su recepción y desahogo de la misma.

El primero de los numerales mencionados, reglamenta a la prueba de-
inspección estableciendo todos y cada uno de los requisitos formales que se re---
quieren para su desahogo, incluyendo además el hecho importante de que el ofreci-
miento deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que-
se pretendan acreditar, para producir en consecuencia, la confesión ficta en caso
de incumplimiento a la exhibición de los documentos que obran en poder de las par
tes.

Hay una práctica establecida por economía procesal consistente en -
que cuando se ofrece por un periodo mayor de un año, y la contraparte opone la --
excepción de prescripción en la audiencia, la Junta se anticipa a examinar esa --
excepción en el acuerdo sobre admisión de pruebas, limitándola al año anterior, -
sin esperar al laudo.

Otra cuestión importante que se plantea concernientes a los document
os laborales que está obligado a exhibir el patrón, conforme al artículo 784 en-
relación con el 804. Cuando es a solicitud del trabajador, aunque se ha pretendi-
do que los patrones traigan esos documentos ante la Junta, se ha llegado al criter
io de que deben de examinarse mediante la inspección en las oficinas de la empres
a, porque no se puede exponer al patrón al riesgo de su pérdida o extravío y ade
más puede necesitar de ellos para efectos administrativos o fiscales. Pero si el-
patrón es el que los ofrece, por corresponderle la carga de la prueba, acerca de-
los documentos especificados en dicho artículo, entonces deberá aporatarlos direct
amente ante la Junta, salvo algún impedimento justificado exista.

Ahora bien la prueba de inspección se desechará cuando el trabaja--
dor la ofrezca sobre documentos que está obligado a presentar el patrón ante la -
Junta, cabe aquí hacernos la pregunta de que pasaría si el patrón no presenta los

documentos mencionados y enumerados por el artículo 804 de la Ley de la materia ante la Junta respectiva, y si el trabajador no ofrece la prueba de inspección judicial, considero que en este supuesto al no presentar el patrón dichos documentos la Junta debería de tener por presuntivamente ciertos los hechos alegados por el trabajador, ya que de conformidad con el precepto legal en cuestión es obligación del patrón su exhibición ante la Junta y si la propia autoridad laboral no tomase en cuenta esta situación, no tendría razón de ser el artículo en cuestión, ni mucho menos si al patrón no se le obliga la exhibición de los mismos en términos del ordenamiento legal mencionado en este apartado ya que dichos documentos los elabora el patrón en forma unilateral y la falta de la exhibición de dichos documentos por parte del patrón dejaría al trabajador en completo estado de indefensión, además si esto llegase a suceder no tendría razón de ser la reglamentación de la prueba de inspección judicial, ya que no existiría materia para el desahogo de dicha prueba, y si no se le obligara al patrón la exhibición de dichos documentos y el trabajador no ofreciera la inspección judicial sucedería de igual forma la inexistencia de materia sobre la cual deba versar el desahogo de dicha prueba y quedaría en duda la existencia misma de dichos documentos y como consecuencia la duda de si son o no ciertos los hechos alegados por el actor (trabajador), en esa virtud considero que la falta de exhibición de dichos documentos por parte del patrón, aún cuando el actor (trabajador) no ofrezca este medio de prueba para acreditar los hechos de su demanda la Junta debería de tomar en cuenta esta situación y tener por ciertos los hechos de la demanda del actor, salvo prueba en contrario.

El segundo de los preceptos en cuestión establece que la Junta a parte de señalar día y hora, también designará, el lugar donde deba practicarse su desahogo, debemos de suponer de que sigue subsistiendo el criterio de que el patrón no está obligado a trasladar los documentos al recinto de la Junta, que de acuerdo con las Leyes Mercantiles no deben de salir del asiento de sus negocios; estando la Junta por consiguiente obligada a constituirse en el domicilio legal de las empresas.

El tercero y último de los preceptos invocados en este apartado es el que se refiere al desahogo de la prueba de inspección judicial y que textualmente dice:

Artículo 829.- En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

1.- El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;

11.- El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deban inspeccionarse;

111.- Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia - de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y

1V.- De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

Hemos de sostener que el precepto de referencia, resulta esencialmente conflictivo en la práctica, independientemente de que no le hace justicia a la importancia de la probanza al delegar en el actuario su desahogo. Con ello, puede llegar a pensarse que se cambia radicalmente su naturaleza de prueba de -- inspección judicial, y además se rompe con el principio de inmediatez por el que tanto se propugna en la Ley Federal del Trabajo ya que no serán los miembros del tribunal los que capten personalmente el objeto de la prueba, además en el desahogo de esta prueba normalmente surgen controversias entre las partes que difícilmente podrá decidir y controlar el actuario diligenciante. El artículo 765 de la Ley de 1970, otorgaba la facultad del desahogo de la prueba de inspección en forma exclusiva para las Juntas. Aún cuando en la práctica éstas a su vez delegaban estas funciones a los secretarios en casos específicos. Actualmente, parecer ser que se baja de categoría la prueba en cuestión al delegarse dicha función al actuario.

- 69.- Bermúdez Cisneros, Miguel, Ob. Cit. Pág. 320.
- 70.- Chiovenda, José, "Principios de Derecho Procesal Civil", Ed. Reus, Madrid - T. II. Núm. 65. Pág. 365.
- 71.- Porras y López, Armando, Ob. Cit. Pág. 284.
- 72.- Becerra Bautista, José, Ob. Cit. Pág. 129.
- 73.- Boletín del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 27, Cuarta Sala, Pág. 45.

CONCLUSIONES

1.- Los conflictos laborales existen siempre que hay una relación de trabajo y de la misma se derive un enfrentamiento entre las partes que la integran.

2.- El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita; es un proceso de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito, tiene una doble función, de conciliación y arbitraje.

3.- Creemos que sería conveniente dividir la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, como acertadamente señala el maestro Baltazar Cavazos Flores, en dos audiencias; siendo la primera exclusivamente de conciliación, compareciendo personalmente las partes, pudiendo ser acompañadas de sus abogados; y la segunda la Junta ya en funciones de árbitro desahogar la etapa de Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, haciendo lo anterior congruente con la naturaleza propia de nuestras autoridades de trabajo que unas de Conciliación y otras de Arbitraje.

4.- En el Procedimiento Laboral no existen recursos que alarguen el procedimiento y una vez dictado el laudo, sólo se podrá impugnar en la vía de amparo.

5.- Las Juntas antes de pasar al periodo de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas deberán de dictar un auto en el cual se precise cuales serán los puntos litigiosos dentro del procedimiento, o sea sobre que puntos versará la litis, para que así las partes ofrezcan sus pruebas en relación a la litis planteada por las partes y se precisen con mayor claridad las cargas procesales, situación ésta que en la práctica no se lleva acabo y que es de vital importancia.

6.- La demanda laboral y la contestación a la misma y en su caso las ampliaciones, modificaciones o reconversiones que se hubieran formulado, dejarán establecido claramente cual es el punto o los puntos de divergencia entre-

las partes litigantes. Estos puntos controvertidos, cuya verdad está en duda, -- constituyen la litis.

7.- La apreciación de las pruebas es de vital importancia pues resulta ser el momento procesal en el cual se trata de señalar la influencia que -- ejercen los diferentes medios de prueba sobre la decisión del juzgador al rendir su fallo.

8.- En el Procedimiento Laboral no opera en forma constante el --- Principio de Derecho que señala "El que afirma debe probar", sino que en muchos-casos lo que debe probarse es la falsedad de lo afirmado, es decir opera una inversión de la prueba.

9.- 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.

10.- Siguiendo el espíritu tutelar que caracteriza al Derecho del -- Trabajo y a las normas que lo regulan, las reformas procesales de 1980, eximieron de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios la Junta está en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y se le impusieron ex presamente al patrón en los casos precisados en las fracciones 1 a XIV del Artículo 784 de la Ley.

11.- La prueba de inspección se diferencia de la pericial en que -- aquella es una simple verificación de hechos o datos realizados por miembros del propio tribunal, en tanto que la pericial se estructura por elementos ajenos a -- la Junta y requiere de conocimientos especiales sobre la materia de que se trate.

12.- La prueba de inspección judicial su desahogo lo debería de -- efectuar forzosamente el presidente de la Junta y no delegarse dichas funciones -- al secretario o al actuario ya que en última instancia será el presidente de la Junta quien emita su resolución y en este caso sería el indicado para tener cercanía con los hechos probados con este medio de prueba.

13.- La prueba de inspección judicial para su desahogo debería apoyarse en personas de conocimientos técnicos y especializados en la materia de -- que se trate en algunas ocasiones, ya que en algunos casos se requieren de esos conocimientos y técnicas que no podríamos desarrollar todo individuo.

14.- La práctica de diligencias que la Junta está facultada ordenar para esclarecer debidamente la verdad la consideramos acertada en su contenido y en su ubicación procesal.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alsina, Hugo, "Tratado Técnico Práctico del Derecho Procesal Civil y Mercantil", Ed. E.O.J.A.R., Buenos Aires 1963, T 1.
- 2.- Becerra Bautista, José, "El Proceso Civil en México", Séptima Edición, Ed. - Porrúa, S.A., México 1979.
- 3.- Bermúdez Cisneros, Miguel, "Derecho Procesal del Trabajo", Segunda Edición, - Ed. Trillas, S.A., México 1989.
- 4.- Bermúdez Cisneros, Miguel, "La Carga de la Prueba en el Derecho Mexicano del Trabajo", Segunda Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1986.
- 5.- Burgúa Orihuela, Ignacio, "El Juicio de Amparo", Novena Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1973.
- 6.- Carrelutti, Francesco, "Instituciones del Proceso Civil", Ed. E.J.E.A., Buenos Aires 1959, Vol 1.
- 7.- Castillo Larrañaga, José y de Pina Vara, Rafael, "Instituciones del Derecho Procesal Civil", Octava Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1979.
- 8.- Cavazos Flores, Baltazar, "35 Lecciones de Derecho Laboral", Quinta Edición, Ed. Trillas, S.A., México 1986.
- 9.- Couture, Eduardo J, "Fundamentos del Derecho Procesal Civil", Roque de Palma Editor, Buenos Aires 1958.
- 10.- Chiovenda, José, "Principios de Derecho Procesal Civil", Ed. Reus, Madrid. - T II . N.º. 65.
- 11.- De Pina Vara, Rafael, "Cursos del Derecho Procesal del Trabajo", Ed. Botas, - México 1952.

- 12.- De Pina Vara, Rafael, "Diccionario de Derecho", Décima Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1981.
- 13.- De Pina Vara, Rafael, "Tratado de las Pruebas Civiles", Segunda Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1975.
- 14.- Díaz de León, Marco Antonio, "Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo", Textos Universitarios, S.A., México 1980.
- 15.- Esquivel Obregón, Toribio, "Apuntes Para la Historia del Derecho en México" Ed. Polis, México 1937.
- 16.- García Maynez, Eduardo, "Introducción al Estudio del Derecho", Ed. Porrúa, S.A., México 1978.
- 17.- Gómez Lara, Cipriano, "Derecho Procesal Civil", Ed. Trillas, S.A., México - 1984.
- 18.- Pallares, Eduardo, "Diccionario de Derecho Procesal Civil", Décima Sexta -- Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1984.
- 19.- Pomras y López, Armando, "Derecho Procesal del Trabajo", Tercera Edición, - Textos Universitarios, S.A., México 1975.
- 20.- Ramírez Fonseca, Francisco, "La Prueba en el Procedimiento Laboral, Comentarios y Jurisprudencia", Sexta Edición, Ed. P.A.C.S.A., México 1985.
- 21.- Rivera Silva, Manuel, "El Procedimiento Penal", tercera Edición, Ed. Porrúa S.A., México 1983.
- 22.- Ross Gómez, Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo", Segunda Edición, Cerdas Editor y Distribuidor, México 1986.
- 23.- Tena Such, Rafael y Hugo, Italo Morales, "Derecho Procesal del Trabajo", Segunda Edición, Ed. Trillas, S.A., México 1986.

- 24.- Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Ed. Porrúa, - S.A., México 1975.

LEGISLACION

- 1.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Anotado. De Pina-Vara, Rafael, Ed. Porrúa, S.A., México 1970.
- 2.- Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Climent Beltrán, Juan B, Segunda Edición, Ed. Espinge, S.A., México 1984.

OTRAS FUENTES

- 1.- Apendice del Semanario Judicial de la Federación de 1917-1985, Cuarta Sala, - Colegiados y Sala Auxiliar, por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.