

243
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" ARAGON "

LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
BERNARDO MERCADO TACUBA

ASESOR: LIC. ARTURO ARRIAGA FLORES



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.

LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

C A P I T U L A D O

pág.

CAPITULO I. EL PROCESO EN GENERAL	
I.1 El Proceso Concepto y Características	1
I.2 El Proceso Laboral en Particular	12
I.3 Los principios del Proceso Laboral	15
I.4 El Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje	23
CAPITULO II. DE LA PRUEBA EN GENERAL	
II.1 La Prueba Concepto e Importancia	35
II.2 Objeto y Fin de la Prueba	39
II.3 La Carga de la Prueba	44
II.4 Medios de Prueba	52
II.5 Las Pruebas en el Procedimiento Laboral	54
CAPITULO III. LA CONTESTACION DE LA DEMANDA	
III.1 Concepto	72
III.2 La Carga Procesal de Contestar la Demanda	75
III.3 Efectos de la Contestación de la De- manda.	84

**CAPITULO IV. LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL DERECHO
LABORAL.**

IV.1 Antecedentes de la Prueba en <u>Con</u> trario.	86
IV.2 Interpretación del Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo	97
IV.3 Objeto de la Prueba en Contrario	108
IV.4 Alcance de la Prueba en Contrario	113
IV.5 Operatividad de la Prueba en Con- trario.	117
CONCLUSIONES.	125
BIBLIOGRAFIA.	132

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

Al concluir los estudios de la carrera de Licenciado en Derecho y surge la inquietud por la diaria problemática en los tribunales de trabajo, en los cuales me empiezo a desenvolver como litigante, es este el momento ideal para expresar alguna de las muchas de esas inquietudes jurídicas que me atraen en lo personal como estudiante de derecho y que a la vez motiva mi estudio hacia un tema en especial por medio del cual pueda sustentar mi examen profesional correspondiente. Sabemos que el derecho laboral es un derecho de la humanidad y en su esencia es dinámico, es la misma vida hecha derecho, su finalidad principal es el equilibrio de las fuerzas productivas de las relaciones obrero-patronales.

Cuando se pretende tal equilibrio, debemos considerar que en este tiempo la situación, no solamente en el área de las relaciones obrero-patronales, si no en otras áreas ya sea, económico, social y técnico en las cuales se desarrolla este nuestro país, van cambiando las circunstancias que prevalecían en el año de 1917 cuando fue adoptado el artículo 123 de nuestra Constitución Política al igual que la Ley Federal del Trabajo de 1931, esos cambios van a constituir una transformación estructural, haciendo que algunos capítulos de la ley Laboral sean más favorables hoy a trabajadores y patrones..

Lo anterior es cierto, más no un justificante como pretexto para adicionar una ley a través de imponer nuevas obligacio

nes patronales y mayores derechos a la clase trabajadora, hay que tomar en cuenta y aprovechar lo que la práctica nos ha demostrado lo cual es valioso y necesario a la vez. En nuestra actual legislación, de esa forma se pueden articular armónicamente los nuevos estudios del derecho, la experiencia, la técnica, la jurisprudencia, etc., que han aportado tanto al derecho del trabajo.

Por otro lado tenemos que tener en consideración, que el desarrollo del país se finca en su inmensa mayoría en las pequeñas y medianas empresas, las cuales constituyen en su mayoría las fuentes generadoras de empleo, cuyo cierre, contracción o estancamiento perjudicaría no sólo a los patrones y a la economía en general, si no también directamente a los mismos trabajadores.

Podemos decir que la Ley Laboral es aplicada y afecta principalmente tanto a la pequeña como a la mediana empresa, toda vez que las grandes empresas las superan por lo general, en cuanto a las obligaciones mínimas fijadas por la ley a base de la contratación colectiva, por lo que la ley del trabajo debe ser antes que nada realista, porque de continuar así con la sobreprotección al trabajador y continuar aumentando las cargas a el patrón además de injusto, podría propiciar con este actuar una nueva lucha de clases.

Ahora bien, es 100% recomendable que las normas reguladoras de las diversas figuras jurídicas se encuentren redactadas

de la forma más clara y completa posible, no dejando lagunas - para no estar sujetos a las interpretaciones que hacen nues- - tros tribunales.

Hay que conservar y adoptar todas aquellas instituciones que facilitan, aclaran y expeditan el desarrollo del procedi- miento, más bien que aquellas que, como lo demuestra la expe- riencia, se usan para hacerlo confuso, alargarlo o dificultar- lo.

Ahora veamos cuál es mi pretención principal en esta expo sición de motivos y haremos mención en cuanto a que hay precep tos de una aparente redacción sin trascendencia, que plantea - cuestiones interesantes pero de real importancia en la vida -- práctica, como lo es el artículo 879 de la Ley Federal del Tra bajo que regula "LA PRUEBA EN CONTRARIO" que es la finalidad - de este trabajo de investigación el cual será desarrollado y - analizado en todos y cada uno de sus aspectos principales de - como es observada y como debería de ser para su real aplica- ción, y proponiendo una solución desde un punto de vista perso nal.

CAPITULO I
EL PROCESO EN GENERAL

I.1 CONCEPTO DE PROCESO

El hombre cuando vive en sociedad, se relaciona con - - otros hombres los cuales tienen los mismos derechos que él, - por esa razón su conducta en particular no tiene que ir más - allá de los límites que marca la ley.

Desde tiempos pasados la historia nos revela que el hombre en un principio su actuar era con la razón de la fuerza, - pero con el transcurso de los años éste se sujetó a una con-- ducta social, a un interés social, este último limitado a su propio interés.

Tal limitación surgió al establecimiento de un orden jurídico general, el cual su finalidad es la de proteger los intereses de toda una comunidad, pero tal fin de protección no le fue confiado a los particulares sino que directamente al - Estado para que éste de una forma imperativa, abstracta y general, someta mediante el derecho dado, la conducta externa - de todos los miembros de esa comunidad.

Los hombres, ya sea, por desconocimiento de su ubicación social o mala fe, no siempre van a mantener su conducta a lo establecido en ese orden jurídico, consecuencia de este ac- - tuar de su parte creará un conflicto de intereses.

Con tal actitud la inobservancia del derecho, activa la actuación del Estado de diferentes formas, ya que el titular de un derecho, violado por la conducta ilícita de otro, no se encuentra en posibilidad de hacerlo respetar de forma personal, y en consecuencia provoca la intervención del Estado, para que éste ponga a salvo y haga respetar su derecho. El Estado va a intervenir por medio de órganos específicos, que se - van a encargar de aplicar la ley general al caso particular y concreto a efectos de tratar de solucionar la controversia.

Ahora bien, esta función supone una actividad que va a - generar actos jurídicamente reglados y cuya finalidad va a - ser la de obtener una determinada resolución jurisdiccional, recibiendo todas estas actuaciones el nombre de proceso.

Antes de continuar y analizar en concreto el concepto de proceso, haremos un pequeño paréntesis sólo para ver cuál es el significado que le dan autores como Calamandrei, Guasp, - Méndez Pidal, Tena Suck, por citar a algunos, todos ellos - coinciden en que la palabra proceso proviene del derecho canónico y se deriva de procedere, que equivale a avanzar, a dina mismo, o actividad, y para el maestro Tena Suck;⁽¹⁾ dicen en - forma general que se puede hablar de procesos biológicos, ff- sicos, etcétera.

(1) Cfr. Rafael Tena Suck, Derecho Procesal del Trabajo, 3a. ed., Ed. Trillas, México 1989, p. 17.

Y por lo que respecta a la aplicación de la palabra proceso como vocablo judicial, todos están de acuerdo, que significa la actividad jurídica de las partes y del juez tendiente a la obtención de una resolución vinculativa.

Las definiciones y estudios acerca del concepto de proceso que lleva a cabo la doctrina, es muy amplio y variado, en algunos casos los autores difieren si no de lo esencial, si en cuanto a los elementos que lo componen o el fin que le atribuyen.

Así, Francesco Carnelutti, ⁽²⁾ define al proceso como: - "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 desinteresadas. El mismo autor respecto al proceso nos dice: que sirve para la regulación del conflicto de intereses que consigna realmente la paz, y por tanto, sea justa y cierta".

Lo anteriormente dicho por el procesalista, fue muy criticado, con cierta razón, ya que a través del proceso los órganos jurisdiccionales resuelven sobre la aplicación de una norma jurídica que se considere violada, no se establece me--

(2) Carnelutti Francesco, Instituciones del Proceso Civil, - T. I, Traducción Santiago Sentis M., Buenos Aires 1959, - p.p. 21 y 22.

dante una litis, ni una sentencia, o las resoluciones dictadas siempre sean justas, puesto que se puede dictar una resolución visiblemente injusta y no por eso deja de existir el proceso.

Para el maestro Cipriano Gómez Lara,⁽³⁾ el proceso es: - "Un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de terceros ajenos, actos todos que tienden o que están proyectando a la aplicación de una ley general a un caso concreto para dirimirlo".

En esta definición agrega el maestro Cipriano,⁽⁴⁾ que el Estado y las partes van a intervenir en todos los actos que se realicen y sujetándose a lo dispuesto por la ley, y que esto se va a lograr mediante la aplicación del proceso.

Giuseppe Chioventa,⁽⁵⁾ define el proceso como: "El conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la ley (en relación a un bien que se presenta garantizado por ella), por otra parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria". Señalando que en el proceso, se desarrolla una actividad de los órganos públicos, encaminada al ejercicio de una función estatal, dando como fundamento de esta actividad la función específica del Estado de -

(3) Gómez Lara Cipriano, Derecho Procesal Civil, 2a. ed., Ed. Trillas, México 1985, p. 15.

(4) Cfr. Gómez Lara Cipriano, op. cit., p. 15.

(5) Chioventa Giuseppe, Instituciones de Derecho Procesal Civil, T. I, Traducción de E. Gómez Orbaneya, Madrid 1936, p. 38.

asegurar la paz social y eliminar las luchas que lo perturben, convirtiéndose así el proceso, en un instrumento de justicia en manos del Estado.

Pero tomemos en cuenta que el Estado no actúa de manera arbitraria, ya que el mismo va a ser puesto en movimiento por el particular el cual considera que le ha sido violado un derecho, siendo su pretensión que se le garantice su ejercicio de ese derecho o su no violación del mismo.

La actuación de la voluntad de la ley, menciona Chioven-
da, es realizado por los jueces y va dirigida a dos objetivos distintos y son: primero, que se examine la norma como voluntad de la ley (cuestión de derecho) y segundo, el examen de los hechos que hacen se convierta en concreta la voluntad de la ley (cuestión de hecho), y termina el procesalista italiano, diciendo: que cuando se pone fin a la actuación de la ley, se excluye con ello que ese fin consista en la defensa del de recho.

El criterio antes mencionado por Chioven-
da se le criticó duramente, al señalar que la actuación de la norma al caso - concreto, no es únicamente el fin exclusivo del proceso, ya - que por un lado la aplicación de la norma a un caso concreto no puede realizar por particulares esta actividad, sin la intervención de los órganos jurisdiccionales y por otro lado, a través del proceso, se va a buscar no sólo hacer que se cum--

pla la norma, más bien dobligar la voluntad del individuo a la observancia de la misma, ya que le es impuesta aún en contra de su voluntad a efecto de que dé cumplimiento a ella.

Las definiciones anteriores no son las únicas, ya que existen tantos tratadistas como definiciones, y la fuente de éstos es inagotable.

CARACTERISTICAS DEL PROCESO

Continuaremos hablando del proceso, ahora analizando sus características principales las cuales, han sido interpretadas por los doctrinarios en diferentes sentidos, nos referiremos a las mismas y que son la naturaleza y fin del proceso.

Ahora bien, hemos visto, que así como existen muchas y variadas definiciones acerca del concepto de proceso, de igual forma existen también una diversidad de criterios sobre la naturaleza del proceso, vamos a hacer mención acerca de las que consideramos más importantes para el caso y son las siguientes:

La que considera a el proceso como un contrato, que nace del Derecho Romano, concibiendo a éste como un acuerdo de voluntades sobre un objeto de interés jurídico, pero que al principio fue más bien conocido como una fórmula, pero el romanista vienés de nombre Wlassak, interpretó la esencia de la misma, de igual forma que fue considerada en el Derecho Romano, o sea, como un contrato.

La anterior doctrina considera al proceso, como un contrato en donde las partes, actor y demandado, daban su consentimiento para que se resolviera la controversia, sujetándose

por tal consentimiento a estar conformes a el resultado del -
proceso.

Esta teoría contractualista del proceso fue ya superada, puesto que el resultado, que es la sentencia, no se podía modificar a voluntad de las partes ni tampoco es aceptable que las mismas consientan una sentencia que les es desfavorable, pero si pretendían cambiar el sentido de la sentencia podían objetarla, y si por el contrario esa objeción no era razonable, podían ser presionados con la no admisión de una acción o excepción para obtener su conformidad, y con ello ordenando le conceder la posesión del objeto en litigio a cualquiera de ellos.

Hay otra teoría acerca de la naturaleza del proceso, sostenida por Alcalá-Zamora y Castillo, ⁽⁶⁾ dándole tres fines - que son: primero jurídico, consistente en la composición del litigio dentro de las normas legales; el segundo político, como garantía constitucional para las partes; y el tercero social, que es referente al establecimiento de una paz social - con la justicia, habiendo sido resueltos los conflictos.

Para finalizar esta teoría, hace dos observaciones en -
cuanto al proceso, y son, un efecto preventivo para evitar -

(6) Juan B. Climent Beltrán, Elementos de Derecho Procesal - del Trabajo, Ed. Esfinge, México 1989, p.p. 48 y 49.

que las partes se hagan justicia por su propia mano, a través de un tercero imparcial que resuelva; y el otro represivo, para establecer el orden jurídico violado debido a una lesión del derecho que da origen al proceso.

Por último, de la corriente de pensadores acerca de la problemática de la naturaleza del proceso, considerándola como una "Relación Jurídica" sostenida por Chiovenda, nos dice que se regirá por la ley, de la cual surgen derechos y obligaciones para las partes y deberes para el juez, no siendo una relación procesal única, sino una serie de relaciones jurídicas, ya que las relaciones se van a dar entre las partes y de las partes con el juez y continúa diciendo el procesalista que las partes (actor y demandado), han de ser colocados en aptitud de hacer valer sus razones eventuales, ya que entre ellos tienen los mismos derechos y deberes de uno para el otro y viceversa.

De lo anterior se sostiene que la relación jurídica es autónoma y compleja, y que pertenece al derecho público. Autónoma por tener vida y condiciones propias, independientemente de la voluntad de la ley afirmada por las partes, ya que se funda en la misma voluntad de la ley, norma que obliga al juez a tomar medidas de las peticiones de las partes (una cosa es la acción y otra la relación procesal); es compleja, por comprender al conjunto de derechos coordinados a un mismo fin, y es público, porque el juez se encuentra frente a las

partes como órgano del Estado.

La relación procesal se constituye por la demanda judicial y con exactitud en el acto cuando es emplazado el demandado, sin ser necesaria la contestación, puede suceder, que el demandado no comparezca a juicio y sea declarado rebelde, pero independientemente de esa situación la relación jurídica ya nació.

EL FIN DEL PROCESO

El fin del proceso, es el de solucionar un conflicto de intereses de las partes que en él interviene. Es como un acto legislativo de debate que se dirige a sancionar una ley, de igual manera un debate administrativo irá dirigido al acto administrativo, el proceso se encaminará hacia la cosa juzgada para resolver por un acto de autoridad un conflicto de intereses.

Cuando en el orden del derecho se presenta un conflicto de intereses, una pretensión resistida, o una pretensión insatisfecha podemos adoptar alguna de las actitudes enumeradas a continuación:

PRIMERO: Ejercitar directamente las razones propias, o hacerse justicia por propia mano.

SEGUNDO: El consentimiento, o sea, una o ambas partes - se someterán total o parcialmente al contrario; renuncia o allanamiento.

TERCERO: Es el proceso, el conflicto se va a resolver - por un acto de autoridad.

Haciendo un análisis del fin del proceso, concluiremos - que es una contienda con el fin de resolver un conflicto de - intereses por un acto de autoridad.

Para poder determinar ese fin, se necesita tomar en cuenta los medios legales que permitan a las partes llegar a el - proceso y dichos medios son: la acción y la excepción, con - los anteriores medios se constituye en forma el proceso.

Podemos concluir diciendo que el fin del proceso, está - por encima de las pretenciones de los particulares, siendo esto la aplicación de las leyes al caso concreto que se plantea, a través del órgano jurisdiccional, y también para solucionar las controversias y lograr el equilibrio, la paz y la tranquilidad.

I.2 EL PROCESO LABORAL EN PARTICULAR

El proceso laboral, nace y tiene su fundamento en la Revolución Mexicana de 1910, y a partir del primero de mayo de 1917, en el texto del artículo 123 de nuestra Carta Magna de ese mismo año, en las fracciones que señalan la jurisdicción especial del trabajo y que son en concreto las siguientes: - XX, XXI y XXII, las cuales contienen los derechos sociales de carácter reivindicador, impresos por el constituyente al derecho del trabajo, por mandato constitucional.

El maestro Alberto Trueba Urbina,⁽⁷⁾ en uno de sus muchos estudios realizados sobre la materia, nos dice que el proceso del trabajo, es un instrumento de lucha de los trabajadores, en razón de su clase, para la tutela y reivindicación de sus derechos en la vía pacífica. Continúa diciendo que el derecho del trabajo, es un orden jurídico, el cual va a dignificar, proteger y reivindicar a la comunidad obrera, para alcanzar la seguridad colectiva y la justicia social.

De lo anterior se va a derivar lo siguiente, las Juntas

(7) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 5a. ed., Ed. Porrúa, México 1980, p.p. 317 y sigs.

de Conciliación y Arbitraje van a tener la obligación para - con los trabajadores, de suplir sus quejas o reclamaciones de eficientes, fundamentado lo anterior por el artículo 685 segundo párrafo de la Ley Laboral vigente, esto es para equilibrar la desigualdad existente entre trabajadores y patrones.

Por otro lado, debemos considerar que los conflictos regulados por la Ley Laboral se deben entender como sinónimos - de procesos laborales, puesto que los tratadistas consideran que ese conflicto o litigio va a constituir una oposición de intereses, misma que va a dar origen al proceso.

Ahora bien, para Niceto Alcalá Zamora y Castillo,⁽⁸⁾ este estudioso del derecho nos da una visión más amplia acerca de este punto que analizamos, haciendo a su modo de ver un esquema, el cual, está formado por un triángulo en donde la base será el litigio entre las partes (o sea el conflicto de intereses); los lados, en un extremo la acción y por el otro la reacción, mediante éstas se van a dirigir al juzgador; y por lo que respecta a la altura corresponderá a la decisión.

Así, el proceso estará formado por el conjunto de actos de las partes y del juzgador, que se encaminan a realizar la jurisdicción, la cual es entendida como el poder legal del Es

(8) Cfr. Juan B. Clement Beltrán, Formulario de Derecho de - Trabajo, novena edición, Ed. Esfinge, México 1987, p.155.

tado a efecto de dirimir el derecho al caso concreto, es decir que el juez va a resolver la controversia, interpretando con su ciencia y conciencia las normas establecidas por el legislador.

Para concluir este punto, veamos cómo definen al Proceso Laboral los estudiosos del derecho, tenemos que el maestro Alberto Trueba Urbina⁽⁹⁾ lo define 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 en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales".

Otra definición del proceso laboral relacionada con la anterior es la que sostiene el tratadista Porras López definiéndolo de la siguiente forma: "Como la rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas reguladoras de las relaciones laborales, desde el punto de vista jurídico y económico".⁽¹⁰⁾

Y así, podríamos seguir analizando lo que es el proceso laboral con las diferentes teorías y conceptos, pero ese no es el objeto del presente trabajo, entrar al estudio más a fondo nos apartaría del tema principal el cual veremos más adelante.

(9) Alberto Trueba Urbina, op. cit. p. 74.

(10) Citado por Miguel Bermúdez Cisneros, Derecho Procesal del Trabajo, 2a. ed., Ed. Trillas, México 1989, p. 20.

I.3 LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

En el derecho procesal del trabajo, existen principios -
rectores que le son propios, y no con esto queremos decir que
son diferentes a los demás, ya que estos principios y los -
principios del derecho procesal son sinónimos. Los diferentes
tratadistas como Tena Shuck, Climent Beltrán, Cavazos Flores,
Trueba Urbina y otros más desde su punto de vista de cada uno
de éstos casi ninguno coincide con el total de los principios
que son, para unos son siete y, para otros, son ocho aproxima-
damente, es mínima la diferencia, pero para efectos de este -
trabajo trataremos de abarcarlos todos los que comprende la Ley
Laboral y que para nosotros son los fundamentales.

En nuestro país la política jurídica laboral se ha forma-
do a través de la historia, siendo el resultado de una lucha
de clases económicamente desiguales, estableciendo una serie
de principios consistentes en obtener una armonía y la propor-
cionalidad de las relaciones laborales; estos principios pro-
pios del derecho del trabajo, como ya lo hemos dicho antes, -
que no son diferentes a los otros principios procesales, sino
por la motivación inspirada en ellos, puesto que en la prácti-
ca sí se llevan a cabo.

Los principios procesales en el derecho procesal de tra-

bajo se encuentran en los artículos del 685 al 688 de la Ley Laboral y son los siguientes:

- 1.- Público
- 2.- Gratuito
- 3.- Inmediato
- 4.- Oral
- 5.- Dispositivo
- 6.- Concentración
- 7.- Informal
- 8.- Apreciación de las pruebas en conciencia
- 9.- Tutela en beneficio del trabajador.

1.- Público.— Con este principio nos da a entender que los procedimientos laborales se pueden presenciar por cualquier persona, o sea, son públicos.

Pero este principio no es absoluto, hay sus limitaciones, puesto que lo dispone el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice que las audiencias se celebraran a puerta cerrada cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Este principio del que hablamos da al público en general la facilidad de presenciar el desarrollo del proceso, los que presencian las audiencias se enteran de las conductas de las partes, de las personas que intervienen en el proceso, desde las mismas partes en contienda hasta los testigos y peritos,

así como los miembros del tribunal del trabajo. Es conveniente pero no muy común en la práctica la presencia de público - en las audiencias, para observar la buena marcha de la justicia laboral, habiendo cierto temor a la censura, hay control en el comportamiento en las personas que intervienen en el - proceso para no influir en el grado de imparcialidad de los - jueces del trabajo, los que para tener respetabilidad deben - ser los primeros en someterse a lo establecido por la ley.

2.- Gratuito.- Refiriéndonos a este principio, significa que no existen costas judiciales, ni pago de ninguna especie en el proceso laboral, todas las actuaciones son gratuitas.

3.- Inmediato.- En cuanto a este otro principio, nos indica que los miembros de las juntas deben estar en contacto - directo con las partes.

En la Ley Laboral, se regula a este principio a través - de la obligación de las partes a comparecer, a la audiencia - de Conciliación al igual que a la de Demanda y Excepciones, - lo anterior basado en el artículo 876 fracciones I y II de la Ley de la materia, con la diferencia de que a la primera etapa la comparecencia es personal sin abogados, asesores o apoderados y en la segunda etapa sí podrán comparecer estas últimas personas.

El artículo 721 de la Ley Laboral, reglamenta este prin-

cipio procesal al levantar acta de todas las actuaciones y a entregar copia firmada a las partes que hayan comparecido, - con el fin de dar seguridad a las mismas y viendo lo anterior tiende a ser eficaz el principio rector de inmediatez.

4.- Oral.- Por lo que hace al principio de oralidad, tenemos que todos los actos del procedimiento son predominantemente orales. Esta forma oral sin duda, es la más adecuada para solucionar las controversias; a través de la palabra se - pueden resolver las controversias con mayor posibilidad de - realización de la justicia y equidad que por otro medio.

Debemos tener en cuenta que el proceso moderno es mixto, siendo oral y escrito de acuerdo a la importancia dada al mismo en cuanto a la oralidad o a la escritura. En lo que respecta al procedimiento laboral la legislación se dirige hacia la oralidad, expresado así en el artículo 685 de la Ley Laboral.

Lo anterior quiere decir que el sistema de nuestra legislación, en las audiencias, está encaminado hacia la oralidad, para que las partes manifiesten de viva voz, la forma que deseen sus pretensiones, y que éstas sean apreciadas por las - Juntas.

Para concluir con este principio, con él se pretende dar mayor rapidez al procedimiento y no retardarlo, para que éste no quede en palabras se deberá manifestar por escrito tanto - la demanda como la contestación, pues como dicen los tratadistas

tas y con sobrada razón, "lo que no está en el expediente no está en el mundo".

5.- Dispositivo.- El Órgano jurisdiccional no puede actuar si las partes no lo hacen, o sea, para que éste intervenga por conducto de sus titulares, se necesita que los particulares ejerciten sus acciones que pretenden intentar, la actuación de los particulares es lo que denominamos el principio - despositivo. A este principio se le ha llamado o conocido como la instancia de parte o sea, esto significa que a las partes se les impone la obligación de estimular la actividad del Órgano jurisdiccional para que con esto active el proceso, po demos aplicar a este principio otro del derecho romano y dice: "No hay juez sin parte".

El principio que nos ocupa no es rígido, se da a través de la reforma procesal de 1980, dando facultades para que el Órgano jurisdiccional continúe de oficio del procedimiento, - antes de las reformas antes mencionadas, decía el artículo - 756 de la Ley de 1970, que si ninguna de las partes concurría a la audiencia, el expediente se archivaría hasta nueva promoción.

Lo que nos dice ahora el artículo 879 de la Ley vigente, que la audiencia se llevará aún cuando no concurren las partes, reproduciéndose la demanda del trabajador o actor de oficio y a la demanda se le tendrá por contestada la demanda en

sentido afirmativo, si esta parte fuera la ausente.

6.- Concentración.- Este principio se refiere a que los incidentes planteados en el procedimiento, sean resueltos junto con el principal; para que dicho procedimiento sea más rápido, salvo lo dispuesto por la misma ley, que deban resolverse previamente o sean promovidos después del laudo, Únicamente en esta situación se suspenderá el procedimiento y se tramitará por cuerda separada, sólo los previstos por la Ley Laboral.

7.- Informal.- La forma en el derecho procesal juega un papel importante ya que así responde a una seguridad jurídica.

El formalismo, que es garantía hacia las partes y hacia el Estado, para que el proceso se lleve a cabo, sin que en él se cometan injusticias, pretendiéndose el respeto a los derechos de cada parte, es decir, cuando el procedimiento tenga - por objeto la realización a través del aseguramiento y ejecución forzosa, de intereses que están bajo tutela del derecho, la primer experiencia de todo sistema procesal es que los intereses protegidos por el derecho se garanticen en el procedimiento. Por consecuencia para obtener la pretención de la tutela jurídica, se necesitan formas que determinen a futuro, - ya que por medio de éstas se determinan con precisión los actos procesales.

En el derecho procesal del trabajo, por su naturaleza, -

rige la simplicidad y la sencillez, ya que en el ordenamiento laboral prevalece el fondo sobre la forma.

8.- Apreciación de las Pruebas en Conciencia.- En el Derecho del Trabajo se ha inclinado por la libre apreciación de las pruebas. Este principio está regulado por el artículo 841 de la Ley Laboral vigente que dice: "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formularios sobre la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Cuando las pruebas sean apreciadas: "En conciencia, significa que tal apreciación no se haga con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después del análisis que se forma en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio; a verdad sabida, como es expresado en la disposición que comentamos, significa la verdad que se halla en el proceso, sin formalismos, y frente a la verdad legal o técnica.

Ahora bien, la motivación que exige la ley como obligatoria, para las Juntas en su función de impartir justicia por medio de la formulación de laudos, constituye una significativa restricción a la libertad de criterio de las mismas.

9.- Tutela en Beneficio del Trabajador.- Este principio está firmemente asentado en todo lo largo de nuestro ordenamiento laboral y de forma muy especial en el artículo 685 segundo párrafo que dice: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones, que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, - al momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en términos del artículo 873 de esta Ley".

Este principio se encuentra también en el artículo 784 - de la Ley Laboral, en el sentido de que obliga a la Junta a eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por -- otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, requiriendo al patrón, exhiba la documentación - que conforme a la Ley debe conservar en la empresa, igualmente, dice que le corresponderá al patrón probar su dicho si -- hay controversia, en aspectos que concretamente señala el artículo antes invocado.

I.4 EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Antes de empezar haremos una observación al procedimiento solamente conciliatorio seguido ante las Juntas Locales y Federales de Conciliación, a ese efecto del artículo 685 al 869 de la Ley Laboral regulan este procedimiento y dicen: Cuando no exista una Junta de Conciliación Permanente, trabajadores y patrones se dirigirán al Representante de la Secretaría del Trabajo, si es asunto Federal, o al Presidente Municipal si es Local. Estos funcionarios solicitarán a las partes nombren a sus representantes en veinticuatro horas y ellos a la vez designarán al de Gobierno y, previniéndolos - que de no hacerlo, a las partes se les harán las designaciones y a las Autoridades si tampoco lo hacen, se recurrirá a sus superiores jerárquicos para que los hagan cumplir con esta disposición.

El artículo 865 antes mencionado, nos remite a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 600, la fracción primera sólo ordena procurar un arreglo y la segunda recibir pruebas en un término de diez días y se remita el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, la excepción se encuentra en caso de que la demanda no exceda del sueldo de tres meses de un trabajador, ya entonces las Juntas de Conciliación se transforman en Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales veremos a continuación.

El trámite y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica va a estar regulado por el Título decimocuarto Capítulo XVII de nuestra Ley Laboral en sus artículos del 870 al 891, que se denomina de el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los conflictos o diferencias laborales, desaveniencias, dificultades o choques entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, por motivo de sus relaciones laborales o de la ley, se clasifican en obrero-patronales, inter-obreros, inter-patronales, y se incluye a los inter-sindicales, todos los anteriores, están regulados por este apartado de la Ley Laboral.

En todo proceso, existen diferentes fases que expresaremos en forma general:

La Demanda: Petición del titular de un derecho con el objeto de pedir su reconocimiento o la de obligar a la otra parte cumplir con una obligación.

La Contestación de la Demanda: La respuesta del afectado por la demanda, aceptando o negándola, para tal efecto expondrá sus excepciones y defensas del caso.

Pruebas: El que afirma un hecho, debe justificarlo ante el juez, pero en materia laboral puede cambiar esta situación.

Alegatos: Van a ser los razonamientos lógico-jurídicos de las partes, que van a exponer al juzgador y que van a ser a su favor para que éste los tome en cuenta al dictar su resolución.

Sentencia: Competencia única del juzgador, analizando los elementos que constituyen el proceso, efectuando el razonamiento lógico, para decidir conforme a la Ley y al Derecho.

Los procedimientos laborales se apegan en todo a las etapas antes señaladas, a continuación veremos el desarrollo de este procedimiento pero en materia laboral.

El procedimiento ordinario se inicia con la demanda presentada por el actor, la cual debe ser suplida por el Tribunal en caso de deficiencia o prevenirlo en su caso cuando sea obscura, una vez admitida la demanda, en un término de veinticuatro horas de su recepción se señalará la primera audiencia conocida como: de CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, Y DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, que se realizará en una o varias secciones en un término de treinta días, rendidas y admitidas las pruebas, las partes alegarán lo que a su derecho convenga, el Secretario de Acuerdos dará fé de que no quedan

pruebas pendientes por desahogar y una vez hecha la certificación, el auxiliar declarará cerrada la Instrucción, pasando a resolución donde el auxiliar formulará su proyecto de resolución el cual se someterá a una audiencia de discusión y votación, y los representantes de capital y trabajo emitirán su voto junto con el del Gobierno y firmarán el laudo.

La concentración en dos audiencias para agotar la Instrucción ha dado buenos resultados, la primera audiencia del procedimiento se divide en tres etapas, la Conciliación, la de Demanda y Excepciones, y la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la audiencia es única pero como ya hemos dicho está dividida en tres etapas, en ellas las partes comparecerán y podrán intervenir en cualquiera de las mismas, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo correspondiente, dada la oralidad, las partes tienen que comparecer personalmente a las audiencias, por sí o por apoderado, salvo la conciliación que si se requiere la presencia personal.

La primera etapa de la primera audiencia es la Conciliación, y diremos que para las Juntas es una de las funciones más importantes encomendadas a ésta dentro del proceso laboral, en el procedimiento ordinario la conciliación constituye una etapa procesal obligatoria, ya que el procedimiento no se inicia si la misma no se agota, en un término medio de todos los conflictos se resuelven por esta vía.

El tribunal y en su presencia, acercará a las partes a -

efecto de que procuren un acuerdo a sus diferencias antes de que prosigan a la etapa de arbitraje, si funciona la Conciliación celebrarán un convenio, que será aprobado por la Junta y lo elevará a la categoría de laudo con todos los elementos del mismo. Si al contrario no llegasen a ningún acuerdo, entonces las partes pasarán a la etapa siguiente que es la de Arbitraje, la cual se va a desarrollar de la siguiente forma.

Al no lograr la Conciliación las partes, en esta segunda etapa que es la de DEMANDA Y EXCEPCIONES, precisamente aquí se va a fijar la litis, ya que uno lo va a hacer con su demanda y el otro con su contestación a la misma, y el que va a resolver es el Tribunal para que éste determine a quién le asiste el derecho.

La demanda es la petición hecha por una parte para que una autoridad dicte una sentencia respecto a lo que se pide, pero es necesario precisar el objeto de la misma, en el proceso laboral, la demanda deberá contener el nombre del actor y su domicilio para recibir notificaciones, y por lo que hace al demandado la ley permite sólo señalar el domicilio donde trabajó y su objeto, sin precisar el nombre y apellido del patrón o la denominación y razón social de la empresa, es de suma importancia fijar la causa de la acción y señalar los hechos que originan la demanda y por último, precisar los puntos petitorios.

En caso de que la Junta observe alguna irregularidad en el escrito de demanda o se ejerciten acciones contradictorias, cuando se admita la demanda, al promovente le señalará tales defectos previniéndolo para que los subsane en un término de tres días o en caso de ser obscura, y si no lo hiciera, en la misma audiencia la Junta lo requerirá para que lo subsane.

Para llevar a cabo la audiencia que nos ocupa, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber recibido la demanda, citará a las partes a la audiencia de CONCILIA-
CION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE -
PRUEBAS, dentro de los quince días siguientes, apercibiendo -
al demandado por tenerlo por inconforme con todo arreglo y te
ner por contestada la demanda en sentido afirmativo y por per
dido su derecho para ofrecer pruebas si no concurre a la au--
diencia, la notificación respectiva debe ser personal y cuan
do menos con diez días de anticipación a la fecha de audien--
cia y al actor si éste no comparece a la misma se ratificará
de oficio su demanda y por perdido su derecho para ofrecer -
pruebas.

En esta primera audiencia las partes deberán comparecer -
personalmente, sin abogados, patronos, asesores o apoderados,
pero sólo a la etapa conciliatoria, la Junta por una sola vez
podrá suspender la audiencia, si las partes lo piden a efecto
de conciliarse, reanudándose a los ocho días.

Si en la Conciliación hacen un convenio se termina el - conflicto, si no es así pasan al arbitraje, y puede suceder - que el actor antes de reproducir su demanda, ejercite accio- - nes nuevas o distintas, la Junta suspenderá la audiencia y se señalará nuevo día y hora para su celebración. En esta etapa postulatoria es el momento como ya lo dije con anterioridad - para ratificar o modificar la demanda, también para subsanar irregularidades, y en caso de obscuridad cuando no se haya - cumplido con la prevención hecha por la Junta.

Una vez terminada la exposición del actor se concederá - el uso de la palabra al demandado y éste deberá dar contesta- - ción a la demanda oral o por escrito, y oponiendo sus excep- - ciones y defensas pertinentes, refiriéndose a todos y cada - uno de los hechos afirmándolos o negándolos, y haciendo notar los hechos que no le sean propios, la simple negación del de- - recho importa la confesión de los hechos, y la confesión de - éstos no entraña la aceptación del derecho.

Es importante aclarar que, no por presentar la excepción de incompetencia, se exime al demandado de contestar la de- - manda y si no lo hiciere y la Junta se declara competente se le tendrá por contestada en sentido afirmativo.

Las partes podrán replicar y contrareplicar brevemente, - ya que si el demandado tiene una reclamación en contra del ac- - tor, en tal caso se habla de reconvenición, el actor contesta- - rá de inmediato o podrá solicitar la suspensión de la audien- -

cia, para continuarla a los cinco días siguientes.

La incomparecencia de las partes provoca que al actor se le tenga por reproducida su demanda y a la demandada se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, y dicha prueba sólo podrá referirse a demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió despido o que no son ciertos los hechos de la demanda.

Al terminar la audiencia trifásica, si las partes están conformes con los hechos y sólo discrepan en el derecho, la Junta les pedirá en ese acto sus alegatos y dictará laudo de inmediato a las partes.

La tercera y última fase de la primera audiencia es la de OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, concluyendo la etapa de DEMANDA Y EXCEPCIONES, seguirá de inmediato la que en este momento nos ocupa, veremos que los hechos constituidos de las acciones intentadas y de excepciones opuestas, pueden ser verdaderos o falsos, siendo así, mediante la prueba se va a acreditar la veracidad de los mismos.

El legislador hizo recaer la carga probatoria en quien tiene los elementos, casi siempre es al patrón, la fórmula antigua de quien afirma está obligado a probar no opera a plenitud, puesto que se obliga a quien tiene las pruebas a que las exhiba, al patrón caso siempre le corresponde la carga de la prueba, liberando de ésta al trabajador con la exigencia hacia

el patrón de exhibir documentos que lleve su empresa como - - obligatorios.

La etapa comienza permitiendo al actor ofrezca primero - sus pruebas, para demostrar los hechos de su demanda y des- - pués se recibirán las del demandado relacionadas a su contes- tación, ofrecidas las pruebas, las partes podrán objetar las pruebas de su contraparte respectivamente, y ofrecerán nuevas pruebas, pero sólo las que se refieran a hechos supervenien- tes, derivados de la contestación de la demanda, solicitando la suspensión de la audiencia para continuarla en diez días, - cuando se tenga por contestada la demanda en sentido afirmati- vo, sólo se podrá ofrecer prueba en contrario.

Concluida la etapa de OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, no se admitirán más pruebas a excepción las que se refieran a hechos supervenientes o tacha de testigos. Las pruebas que se aceptan en la mayoría de los procedimientos, y con las varian- tes de la Ley Laboral que son, los documentos que deben exhibirse por las partes, en la confesional señalar a las perso- nas que deban ser citadas a absolver posiciones, si se refie- re a la prueba testimonial indicarán nombres y domicilios de los testigos y en la pericial, la materia sobre la que versa- rá el peritaje.

La Ley federal del Trabajo dice: son admisibles todo ti- po de pruebas que no sean contrarias a la moral, o al derecho en su artículo 776 y son las 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.

En materia de prueba el principio que dice, que el que afirma está obligado a probar, es alterado en ocasiones en los tribunales de trabajo, puesto que en ciertos casos se impone la prueba al patrón, respecto de hechos negativos, la doctrina nos dice que en caso de negativa existirá la carga de la prueba para el que niega, si en ésta envuelve una afirmación, pero en materia laboral es variable esta regla, con lo que conocemos como inversión de la carga de la prueba.

La prueba es básica, es el medio para llevar el ánimo del juzgador la convicción de que asiste el derecho en favor de una de las partes. Para concluir esta etapa veamos qué son las pruebas para mejor proveer, pues bien, no son otras más que aquéllas que no se desahogaron en el procedimiento por causas no imputables a las partes y que se ordena por la Junta su desahogo.

La segunda audiencia es la de DESAHOGO DE PRUEBAS:

Esta es la última audiencia en el procedimiento ordinario, concluida la etapa de OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, las partes una vez ofrecidas sus pruebas con los requisitos para su aceptación y preparadas éstas, procederán a su desahogo, primero las del actor y después las del demandado sin seguir un orden específico de cómo fueron aceptadas, terminando esta segunda audiencia y desahogadas las pruebas, se dará el uso de la palabra a las partes para que formulen en ese acto sus alegatos, habiendo alegado las partes el Secretario de Acuerdos dará fe de que no hayan pruebas por desahogar y hecho lo anterior, el auxiliar declarará cerrada la instrucción, turnando el expediente a dictamen.

EL DICTAMEN

La Ley Laboral encomienda al auxiliar para que formule en diez días de haberse desahogado todas las pruebas ofrecidas por las partes y formulados sus alegatos, previa certificación del Secretario de acuerdos de que no hay pruebas pendientes por desahogar y cerrada la instrucción, el proyecto de resolución, conteniendo un extracto de la demanda y contención, destacando los hechos controvertidos, las pruebas rendidas por las partes, los hechos probados y formulará sus conclusiones.

Del proyecto del laudo, se entregará copia a cada uno de los representantes del capital y trabajo para que lo firmen y junto con el del Gobierno, previo estudio del expediente.

EL LAUDO

Para resolver el conflicto, el Presidente citará a una - audiencia de discusión y votación, celebrándose en los diez - días siguientes a aquél en que fueron entregadas las copias - del dictamen a los representantes. En la audiencia antes seña - lada, se dará lectura al dictamen y a continuación el Presi-- dente pondrá el negocio a discusión y se procederá a la vota-- ción.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y pretensiones deducidas del negocio y para que la condena sea pagada en base al salario precisado en la demanda.

Para concluir, nos referiremos al engroce del Laudo, o - sea, la redacción que el Secretario de la Junta hace del mis- mo, en la sentencia debe contener los puntos mencionados en - el artículo 885 de la Ley Laboral. El Laudo de referencia de- be ser dictado a verdad sabida y buena fe guardada, de acuer- do con el principio procesal que rige la materia.

CAPITULO II DE LA PRUEBA EN GENERAL

II.1 LA PRUEBA CONCEPTO E IMPORTANCIA

Ahora veamos, ¿qué es la prueba?, ¿qué significa esta palabra?, ¿en qué consiste esta actividad?, para que después - continuemos con ver, ¿cuál es el objeto de la prueba? y ¿cuál es el fin de la prueba?.

Antes que nada y de llenarnos la cabeza de preguntas, resolvamos una a una las interrogantes planteadas anteriormente, en primer lugar el significado de la palabra prueba y en seguida su concepto.

Veamos que en un sentido gramatical, la palabra prueba, es la acción o efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio por el cual se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho. Etimológicamente hablando la palabra prueba se deriva del probe, que significa honradez, o de probandum, de probar, patentizar, o hacer fe.

Ubicándonos en el pasado jurídico, hablemos de una de las más importantes de muchas definiciones a que nos hace alusión la historia en cuanto al tema que estamos tratando, y que consideramos que es una base para las demás definiciones

que le siguieron.

Lo anteriormente expresado, se encuentra entre los romanos y muy en especial nos referimos directamente a Alfonso X, El Sabio, ⁽¹¹⁾ quien dejó señalado en las Siete Partidas, - que prueba es: "El averiguamiento que se hace en juicio en razón de alguna cosa que es dudosa". Así al transcurrir el tiempo hasta nuestra época actual en el devenir histórico, con los procesalistas más conocidos de nuestros tiempos quienes señalan como Alsina, ⁽¹²⁾ que probar significa demostrar la verdad de una proposición.

Couture: ⁽¹³⁾ Prueba es, demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación.

Laurent: ⁽¹⁴⁾ Prueba es, la demostración legal de la verdad de un hecho.

Planiol: Prueba es, el procedimiento empleado para convencer al juez de la verdad de un hecho".

(11) El Rey Alfonso X, El Sabio, Las Siete Partidas, Partida Tercera, Título XXII, Ley I, p. 771.

(12) Citado por Marco Antonio Díaz de León, La Prueba en el Proceso Laboral, T. I, Ed. Porrúa, México 1990, p. 432.

(13) Juan B. Climent Beltrán, op. cit., p. 151.

(14) Laurent y Planiol, citados por Manuel Mateos Alarcón, - Las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal, 3a. ed., Ed. Cárdenas, México 1988, p. 2.

De las opiniones anteriormente transcritas, ahora veamos el concepto que nos da el maestro Tena Suck⁽¹⁵⁾ respecto a la Prueba, y lo define así: Prueba es, "producir un estado de - certidumbre en la mente una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido".

Para el maestro Pallares,⁽¹⁶⁾ él alude a la naturaleza - de la prueba, afirma que probar es: "Producir un estado de - certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o - falsedad de una proposición".

Y el concepto de Prueba que nos da Cabanellas⁽¹⁷⁾ dice: "Es la demostración de la verdad de una afirmación, de la - existencia de una cosa o de la realidad de un hecho".

Hemos analizado lo que es la prueba, ahora veremos cuál es su importancia en el procedimiento.

El procedimiento es un factor fundamental para que la - ley sea aplicada a un caso concreto, la prueba es quizá mayor duda el pilar principal de éste.

(15) Rafael Tena Suck, op. cit., p. 108.

(16) Citado por Néstor de Buen L., Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1988, p. 395.

(17) Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, T.II, Ed. Libreros, p. 721.

Por otro lado, si la ley no señalara la forma precisa - del momento en que las partes puedan presentar a los juzgados todos los elementos indispensables para poder probar sus pretenciones, los derechos concebidos y otorgados por la ley serán de algún modo inútiles, ya que no podrán ejercitar esos - derechos.

El juzgador como todo ser humano, está limitado en cuanto al conocimiento sobre situaciones ajenas, de derechos pertenecientes al mundo exterior y particular de las personas, - siendo éstas las únicas que pueden ilustrarlo por decirlo así de alguna manera, para que éste llegue a conocer la realidad sobre los hechos que ocurrieron los cuales son motivo del litigio, a estar en posibilidad de resolver la controversia - - planteada que va a culminar con una sentencia a la cual van a quedar sujetas las partes que intervengan.

La prueba es fundamental, cuando las partes no están con formes en relación a los hechos. He aquí la gran importancia de que las partes y quien los asesora, pongan siempre en preparación las pruebas que van a ofrecer.

Los tratadistas siempre han tenido una constante preocupación por este tema de la prueba, la que está concretada en los grandes esfuerzos de los doctrinarios en los conceptos da dos por los mismos, como ya vimos con anterioridad de algunos de ellos sin mucha diferencia de uno y otro, por lo cual, no dudamos que se siga perfeccionando cada vez más el concepto - de Prueba por otros nuevos estudiosos del derecho.

II.2 OBJETO Y FIN DE LA PRUEBA

Una vez que hemos estudiado a la prueba en el punto anterior, vimos cuál es su origen, su significado etimológico y - algunas definiciones y opiniones hechas por diferentes estudiosos del derecho, ya que como se habrá notado son diferentes en esencia.

En esta parte del trabajo que estamos realizando, veremos el objeto y fin de la prueba, comenzando por el primero - de los anteriores, o sea, con el objeto de la prueba, y surge la primer interrogante, ¿qué es lo que se debe probar?.

Comúnmente se ha diferenciado la prueba del derecho y la prueba de los hechos, el principio general es que el derecho no está sujeto a prueba, siempre y cuando esté sancionado legislativamente.

El artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes".

Del artículo que antecede, observamos cuáles son las - - excepciones al principio general y por exclusión son: el derecho extranjero, los usos, la costumbre y la jurisprudencia, - los cuales sí son objeto de prueba.

Analicemos el primero de los anteriores que es el derecho extranjero, y diremos por qué es objeto de prueba, esto -

se deriva de que los nacionales no están obligados a conocer un orden jurídico distinto al que nos rige, ya que ese tipo de derecho no tiene para el Magistrado accesibilidad y comprobación del mismo, puesto que si se invoca una Ley Extranjera de esa naturaleza, el que lo haga tendrá que demostrar que realmente existe ante el juzgador, y dando los datos precisos para su localización.

La Prueba de Uso: El uso o práctica de alguna conducta - suele ser una fuente jurídica importante, si se invoca determinado uso o práctica se tiene que acreditar su existencia al juzgador.

La Prueba de la Costumbre: Esta tiene mayor jerarquía - que el uso y menor que la ley, no se pueden invocar costumbres contra la Ley, la costumbre debe estar sancionada por la ley, de lo contrario también tiene que probarse su existencia ante el juzgador.

La Prueba de la Jurisprudencia: La Jurisprudencia, que se entiende como la reiteración de criterios judiciales que crean normas de precedente para futuros casos similares, según sea la legislación, deberá probarse ante el juez. Sin embargo, bastaría con invocar la jurisprudencia y su ubicación con los datos para su localización para que ésta sea comprobada por el juzgador.

Le corresponde el turno ahora a la prueba de los hechos. Estos sí serán objeto de prueba, y son los hechos controvertidos por las partes; concluimos lo anterior por la norma que - señala que las pruebas deben de referirse, única y exclusivamente a los puntos materia de la litis, siendo éstos las cuestiones litigiosas, las proposiciones contradictorias, de la - demanda y de la contestación que haga el demandado.

Es este el punto principal de la teoría de la prueba, ya que los hechos sí van a ser objeto de prueba, y éstos son los que se fijan en la litis, los que no fueron confesados o reconocidos por las partes.

Para completar esta parte en que nos encontramos en cuanto a el objeto de la prueba, señalaremos que si bien es cierto que, sólo requieren demostración aquellos hechos controvertidos, los hechos que no son motivo de controversia por no - ser motivo de prueba, se rechazarán de oficio por principio - de economía procesal, el cual nos dice: Que deberán de ser rechazadas las pruebas de hechos imposibles, impertinentes e - inútiles, los confesados por las partes y los notorios.

De lo anterior se desprende, y con mayor claridad de cada uno de ellos y se explican de la siguiente forma: Son hechos imposibles aquéllos que, no pueden existir porque es incompatible con una ley de la naturaleza o con una norma jurídica, son impertinentes, en cuanto a que carezcan de relación

con la litis que fue planteada, es inútil, por ser hechos reconocidos o confesados por las partes, por el principio del derecho que nos dice: "A confesión de parte, relevo de prueba" y por último, los hechos notorios, dada su naturaleza sólo necesita invocarse por la parte, sin probarlo, el hecho notorio es el conocido por todas las personas de un nivel medio social, cultural y económico de un grupo social.

Concluyendo con los hechos como objeto de prueba, y con la característica de controvertidos, consideramos que para ser tales, deben contener los siguientes requisitos:

- 1.- Que los hechos sean alegados por las partes.
- 2.- Que sean negados por una parte.
- 3.- Que no se tengan por legalmente verdaderos.
- 4.- Que no esté prohibida la prueba de los mismos, y
- 5.- Que sean admisibles.

EL FIN DE LA PRUEBA

Una vez que hemos visto y analizado el objeto de la prueba por un lado, ahora veremos cuál es el fin de la prueba, principalmente es el de formar convicción en el ánimo del jugador sobre los hechos en que habrá de basarse para decidir respecto a un conflicto de intereses.

El esfuerzo de las partes cuando aportan sus pruebas, se

dirige a quien va a juzgarlas, y éste, adquiriera un conocimiento de los hechos materia del litigio, conforme a aquéllas que le han sido exhibidas, de esa forma la conciencia del juzgador va a pasar por diferentes etapas sucesivas y distintas.

Veamos que en primer lugar una de ellas es la ignorancia, que va a ser la ausencia absoluta de conocimiento, el actor y el demandado afirman los hechos en que fundamentan sus pretensiones, y al no haber conformidad sobre los mismos, el juzgador no puede tenerlos por existentes, hasta que una de las partes pruebe los hechos en los cuales se funda el mismo.

Al estudio del hecho frente a los medios aportados por las partes surge la duda, fundada en la probabilidad de la existencia del hecho. Se dice que un hecho es posible, si está de acuerdo con las leyes físicas y naturales, de tal modo que si falta esa correlación, el hecho es imposible y la duda deja de existir.

Por último, cuando la investigación nos dice que hay una conformidad entre el hecho afirmado y los resultados obtenidos de ella, se llega a la verdad, siendo así la conformidad entre un caso y la idea que nos hemos formado de la misma. Aunque la verdad de las partes no es la certeza, ya que puede existir ésta y faltar aquélla, así es que, no es posible llegar a la verdad absoluta y debemos de darnos por bien servidos con una verdad formal, o sea, la que considera probado un

hecho, dicho de otra forma, es una verdad legal.

Para concluir como ya hemos dicho al principio y lo volveremos a recordar, en que el fin de la prueba es, formar convicción en el ánimo del juzgador y el establecer la verdad legal, hacer que el que va a juzgar a través de su razonamiento aplique el método deductivo, para encontrar esa verdad, y habiéndolo logrado, éste estará en aptitud de aplicar la norma al caso concreto, y resolver la controversia.

II.3 LA CARGA DE LA PRUEBA

Llegamos ahora a uno de los temas más debatidos dentro del campo del Derecho Procesal en general y esto obviamente no podía apartarse dentro del terreno del Derecho Procesal del Trabajo.

Cuando los hechos que son afirmados por una de las partes y que por el contrario no son admitidos por la otra constituyen la categoría de hechos controvertidos; el problema que comentamos, tradicionalmente se le conoce con la frase de "Carga de la Prueba", la cual ha sido usada como sinónimo de obligación, de deber a cargo del oferente, para aportar al juzgador los medios idóneos para que dicte sentencia.

La Carga de la Prueba, ha sido definida por el Maestro -

Rafael de Pina,⁽¹⁸⁾ de la siguiente forma: "La carga de la prueba 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".

Y también es definido por el autor Marco Antonio Díaz de León⁽¹⁹⁾ como sigue: "Carga de la Prueba es, el gravamen que recae sobre las partes de aportar los medios probatorios al órgano jurisdiccional para buscar su persuasión acerca de la verdad de los hechos manifestados por las mismas".

Carnelutti,⁽²⁰⁾ el cual cuenta con numerosos estudios sobre el tema que estamos tratando, nos da una diferencia entre lo que es la Carga y la Obligación, y dice: "La carga es un acto necesario y la obligación, es el acto debido".

En la actual doctrina moderna, no se considera que en la llamada carga de la prueba vaya implícita una obligación, por que establecen los doctrinarios, que el no aportar los medios probatorios al juzgador, esto no tiene como consecuencia directa la aplicación de una sanción.

(18) Rafael de Pina Vara, Tratado de las Pruebas Civiles, 3a. ed., Ed. Porrúa, México 1981, p. 83.

(19) Marco Antonio Díaz de León, op. cit., T. I, p. 478.

(20) Cfr. Citado por Santiago Sentis Melendo, Estudios de Derecho Procesal, Ed. EJEA, V. I, Buenos Aires, 1967, p.p. 342 y 343.

De la misma forma tampoco es considerada como un deber, - ya que es la voluntad la que mueve al sujeto para actuar en - uno y otro sentido, sin existir en ella un mandato.

En nuestro derecho algunos procesalistas como Pallares, - Tena Suck, D. Echandia y Trueba U., por citar algunos, sigue considerando a la carga de la prueba como una obligación.

Consideramos al igual que el maestro de Pina que se trata de una necesidad de las partes el aportar los medios de - prueba indispensables, con el fin de evitar que se vea frus- - trada la pretensión con una sentencia diversa a la que se de- sea obtener.

Ahora veamos lo siguiente, para el reparto de la carga - de la prueba, los procesalistas se fundaron en los principios del derecho romano, tales como el que señala: "La carga de la prueba incumbe al actor y el reo debe probar sus excepciones", o también, "la necesidad de probar casi siempre cae sobre el actor".

Hay otros principios tales como el que establece: "Que - quien afirma un hecho negativo nada tiene que probar", tal - principio se funda en las siguientes máximas del derecho: "La prueba incumbe a quien afirma no a quien niega", y "ninguna - es la prueba del que niega".

En el primer capítulo observamos que estas reglas sobre la prueba pueden variar, en el campo del derecho del trabajo,

con lo que se conoce con el nombre de "inversión de la carga de la prueba", y a los principios proteccionistas de la clase trabajadora.

Con la variedad y diversidad de juristas italianos y alemanes como Chiovenda, Carnelutti, Goldsmidt, entre otros, dan paso a una nueva creación de la ciencia jurídica de gran importancia: el Derecho Procesal.

Los principios de la ciencia procesal del tiempo actual, en materia de prueba, es en el sentido de que, debe probar - quien esté en aptitud de hacerlo, independientemente de quien afirme o de quien niegue un hecho, porque la prueba, ya no es una carga unilateral en un sentido tradicional, sino que es - una necesidad y una facultad de las partes, ya que quien prepare y desahogue mejor sus pruebas, podrá obtener una sentencia favorable.

En algunos casos la Ley regula la carga de la prueba, - atribuyéndosela no a quien afirma un hecho, sino a la parte - quien lo niega y que con su negativa implica una afirmación - respecto al hecho concreto, pero no es general lo anterior, o sea, el principio que hacerse referencia anteriormente de la carga de la prueba sufre también lo que se denomina "Inversión de la Carga de la Prueba".

A nuestra manera de ver, dado el significado de inversión según el diccionario, que es alterar, podemos entender -

por lo anterior; la inversión de la carga de la prueba, como la alteración de el orden natural de los hechos, en virtud de los cuales se atribuyen a ciertos casos señalados previamente, a quien en principio no estaba sujeto a ella.

En el proceso obrero, se cumple una función tutelar de - la clase económicamente débil, como lo es la clase trabajadora, impulsora de la producción en general, ya que en los casos que regula a esta institución, actúa en favor del obrero, pretendiendo alcanzar el fin de toda legislación social.

Cuando se toman características muy propias dentro de es ta rama de la ciencia jurídica, y a falta de regulación expresa a este capítulo de suma importancia, ha surgido la necesidad de regularla a través de la Jurisprudencia de nuestro - - máximo Tribunal, convirtiéndose así en la fuente de la carga de la prueba.

Por lo que es necesario analizar la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte en relación, con el despido del trabajador, enfermedades, accidentes de trabajo, abandono del - trabajo, etcétera.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.**REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA**

El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el - - ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico - de revertir al trabajador la carga de probar - el despido.

Amparo directo 276/78 José Antonio González - Márquez.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: María Soledad Hernández Mosqueda.

ENFERMEDADES PROFESIONALES, PRUEBA DE LAS

La tesis establecida en el sentido de que basta con que un obrero sufra una enfermedad en el desempeño de su trabajo con motivo del mismo, para que tenga derecho a la indemnización correspondiente, quedando al demandado la carga de la prueba del hecho relativo si la enfer

medad es o no profesional, solamente es aplicable cuando se trata de alguna de las enfermedades que la Ley federal enumera con el carácter de profesionales.

Quinta Epoca.- Tomo XLIV, página 679 A. D. - 449/26.- Medina Ramírez Luis.- Unanimidad de 4 votos. Tomo XLVII, página 1146 R. 5654/35.- Mata Vda. de López Vicenta.- 5 votos.

ACCIDENTE DE TRABAJO

El párrafo segundo del artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo alude a los casos en los cuales el riesgo de trabajo se produce al ir el trabajador de su domicilio al centro de labores o de éste a aquél, sólo ejemplifica y no constituye una enumeración limitativa, habida cuenta de que la regla general se encuentra establecida en el primer párrafo del mismo precepto.

Amparo directo 6265/80.- Petróleos Mexicanos.- 16 de febrero de 1981.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.

ABANDONO DE TRABAJO, DEBE PROBARLO EL PATRON

Cuando el patrón demandado contesta la demanda negando haber despedido al trabajador y afirmando que éste abandonó el trabajo, toca a él la prueba de su afirmación y no al actor la de la separación.

Amparo directo 3693/58.- Francisco Luna Luna.- Resuelto el 20 de febrero de 1959.- Unanimidad de 5 votos.- Ponente: Ministro Martínez Adame.

II.4 LOS MEDIOS DE PRUEBA

Los medios de prueba son considerados la fuente mediata o inmediata, a través de los cuales el juzgador va a obtener el conocimiento de la verdad.

El legislador ha designado a los medios de prueba, como los que cree más eficaces y con menor posibilidad de error, - con la creencia que servirían tanto a jueces como tribunales para que se puedan acercar a la verdad, por consecuencia no - pueden otros medios de prueba que los autorizados y reconocidos por la ley, como aportación real para llevar convicción - al juzgador.

Los medios de prueba los define el maestro Francisco Ramírez Fonseca⁽²¹⁾ como: "Los instrumentos de que se vale el - órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos sufi - cientes para alcanzar la verdad".

Para el maestro Marco Antonio Díaz de León,⁽²²⁾ él defi- ne a los medios de prueba como: "Las fuentes de las que la - Junta obtiene los fundamentos que le producen la convicción - acerca de la verdad o falsedad de los hechos que son objeto -

(21) Francisco Ramírez Fonseca, La Prueba en el Procedimiento Laboral, 5a. ed., Ed. PAC, México 1984, p. 89.

(22) Marco Antonio Díaz de León, La Prueba en el Proceso Labo- ral, Ed. Porrúa, T. II, México 1990, p. 1128.

del debate y materia de la prueba".

Todos los medios de prueba se señalan de una manera enunciativa y no limitativa en virtud de que el artículo 776 de la Ley Laboral vigente, en su primer párrafo dice: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho", y continuando añade: "y en especial las siguientes", y las enumera de la siguiente forma:

Artículo 776 de la Ley Laboral, los medios de prueba son:

- 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.

II.5 LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

Las pruebas que se pueden ofrecer en el procedimiento la boral, las tenemos enumeradas en el artículo 776 fracciones - I a VIII de la Ley Laboral, y se van a desarrollar de la siguiente forma.

Ahora veamos brevemente de qué trata cada una de las - - pruebas mencionadas con anterioridad y dando una pequeña explicación de las mismas.

LA CONFESIONAL

La palabra confesión proviene del latín confessio que - significa: Declaración que hace una persona de lo que sabe, - espontáneamente o preguntado por otra.

Es considerada como la declaración de parte la cual contiene el reconocimiento de un hecho, el maestro J. Jesús Castorena, (23) la define diciendo que: "La confesión es la admisión por una de las partes de los hechos que le atribuye la - contraria, siempre y cuando se trate de hechos propios".

(23) Citado por Francisco Ross Gamez, Derecho Procesal del - Trabajo, 2a. ed., Ed. Cárdenas, México 1986, p. 366.

Para Bonier, ⁽²⁴⁾ su concepto de confesión es: "El reconocimiento que uno de los litigantes hace de la verdad de un hecho, susceptible de producir consecuencias jurídicas a su cargo".

Acerca de la confesión opina Caravantes, y dice que es - una declaración o reconocimiento que una parte hace de los hechos litigiosos alegados por la contraria.

La opinión del maestro Trueba Urbina ⁽²⁵⁾ diciéndonos que la confesión es la declaración que hace una parte de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorable a - éste.

Cuando se ofrece la prueba confesional se deben llenar - una serie de requisitos contemplados en la ley, tales como: - Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte, el formular las posiciones y que éstas deben ser claras y no contener más de un hecho, deben referirse a hechos propios que se le - atribuyan al absolvente, que tengan relación con la litis, - formular posiciones verbales o por escrito, que no sean incidiosas o inútiles, esto por una parte, y por la otra: Las reguestas deben ser claras afirmando o negando y después acla-rar lo que quiera el que absuelva, si se negare a contestar o

(24) Citado por Manuel Mateos Alarcón, op. cit., p. 60.

(25) Cfr. Citado por Francisco Ross Gamez, op. cit., p. 366.

conteste con evasivas los hechos que le deben ser conocidos, - será apercibido de tenerlo por confeso de las posiciones hechas si persiste en su actitud o negativa, el que absuelva lo hará personalmente y sin asistencia de su abogado.

En el procedimiento laboral, existe, lo que no hay en el procedimiento civil, o sea, la declaración del Administrador, Gerente, encargado, o de quienes ejerciten actos de dirección a nombre del principal, teniendo la misma fuerza probatoria - que la declaración de parte, cuando los hechos que dieron lugar al conflicto sean propios de ellos.

Por último, con relación a esta prueba en materia de trabajo, existen una serie de problemas y vicios, efectuados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje al aceptar que absuelva posiciones en una confesional de una Persona Moral, lo haga su representante legal con poder bastante, siendo éste - - siempre el abogado patrono, y como resultado de esto respuestas claras y convincentes en favor de los intereses de su representado, o sea, el patrón.

LA DOCUMENTAL

La palabra documento proviene de la voz latina documen--tum, desde el punto de vista etimológico significa, título o - prueba escrita, también es todo aquello que nos enseña algo.

Documento en general, es toda cosa o representación material idónea para reproducir o expresar por medio de signos - una manifestación del pensamiento. De los comentaristas de la Ley de Enjuiciamiento Española dicen: Por documento se entiende, en lenguaje forense, todo escrito en que se hace constar una disposición o convenio, o cualquier otro hecho para perpetuar su memoria y poderlo acreditar cuando convenga.

El maestro Eduardo Pallares⁽²⁶⁾ nos da una definición al respecto, diciendo que: "Documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido tangible".

Y la definición según Caravantes⁽²⁷⁾ nos dice: "Que documento es todo escrito en que se haya consignado algún acto".

Al hablar de esta prueba diremos que corresponde a las - llamadas pruebas preconstituidas, o sea, las que se producen con anterioridad al juicio, ya sea por mandato de ley, o por voluntad de las partes, cuyo objeto es constatar la creación, extinción o modificación de un derecho, motivo por el cual es considerada como una de las pruebas fundamentales en el proceso.

Con el tiempo la importancia de la prueba escrita ha si-

(26) Citado por Alberto González Blanco, El Procedimiento Penal Mexicano, Ed. Porrúa, México 1975, p. 180.

(27) Citado por Manuel Mateos Alarcón, op. cit., p. 121.

do progresiva en la legislación, en la medida de los beneficios que trafa la escritura, así pues la prueba testimonial era, después de la confesión, la que merecía mayor fe de los juzgadores, porque en la palabra del hombre se tenía una mayor confianza por la influencia que la religión ejercía sobre las costumbres y ya que eran los menos en aquel tiempo los que practicaban la escritura.

La clasificación más importante de los instrumentos fundada en los sujetos que intervienen en su redacción haciéndose la distinción de tal circunstancia en documentos públicos y privados.

Veamos qué se entiende por los primeros, o sea, los públicos, éstos son otorgados por autoridades o funcionarios públicos dentro de los límites de sus atribuciones o por personas investidas de fe pública dentro del ámbito de su competencia, en forma legal.

Los documentos privados son aquéllos en los que se con--signa alguna disposición o convenio por particulares sin intervención de Notario ni por otro funcionario que ejerza carga por una autoridad pública. Consideramos documento privado a la escritura que es defectuosa, ya sea por incompetencia del Notario o por otra falta de forma, siempre que esté firmado por los otorgantes, la garantía de autenticidad del documento privado está en la firma del que la autorizó, ésta es -

la que le da al documento privado su fuerza probatoria.

La Ley Laboral en su regulación de la prueba documental, nos hace notar que cuando alguna de las partes tienen la posibilidad de acreditar un hecho a través de documentos, tienen que preguntarles en la audiencia si los tiene directamente o en su caso, señalar la imposibilidad de presentarlos cuando los tenga una autoridad, en caso de ser públicos, haciendo mención en dónde se encuentran y a cuáles se refiere en su caso.

La Suprema Corte, por medio de Jurisprudencia ha manifestado que los tribunales de trabajo pueden conceder valor probatorio a cualquier documento, aún cuando no tenga el carácter de público. Y sustentando en la siguiente Jurisprudencia:

DOCUMENTOS PRIVADOS, VALOR PROBATORIO DE LOS

Sin una de las partes no objetó el documento privado presentado por la parte contraria, -- acepta su validez y por tanto debe considerarse con valor probatorio y por acreditado el hecho correspondiente, aún cuando no haya sido ratificado dicho documento.

Amparo directo 7208/64.- Plásticos e Importaciones, S.A.- 4 de marzo de 1966. Vol. CV. - pág. 29. Sexta Epoca.

LA TESTIMONIAL

Analizaremos ahora la prueba testimonial, señalando en primer lugar que, el testigo es una persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio.

Nos dice Caravantes que testigo, proviene de testando, - que quiere decir declarar o explicar, según su mente lo que es más propio. Y los comentaristas de la Ley de Enjuiciamiento Española nos dicen: Testigo es la persona fidedigna llamada por las partes a declarar en juicio sobre lo que sabe acerca de la verdad o falsedad de los hechos controvertidos.

El testigo ha sido objeto de diferentes definiciones, - veamos unas de ellas.

El maestro Pallares⁽²⁸⁾ nos da una definición de testigo y dice que es: "Toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio".

Chioventa⁽²⁹⁾ nos da la siguiente definición: Testigo es "la persona distinta de los sujetos procesales a quien se le

(28) Citado por Néstor de Buen L., op. cit., p. 451.

(29) Citado por Francisco Ross Gamez, op. cit., p. 383.

llama a exponer al juez las observaciones propias de los hechos ocurridos de importancia para el proceso".

En opinión de otros autores como Porras López que dice - que el testigo es una persona extraña al juicio que declarará acerca de los hechos y cosas controvertidas en la relación procesal, y Escriche dice que el testigo es una persona de uno u otro sexo que puede manifestar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos.

La prueba testimonial en el pasado fue de gran importancia con ello nos explicamos su excesiva reglamentación en ordenamientos jurídicos posteriores.

Tal importancia tuvo su razón de ser, es que en la Edad Media, había pocas personas que sabían leer y escribir, por tal razón la prueba testimonial tenía mayor fuerza y relevancia que la documental, pero a través del tiempo, los pueblos han dejado de ser analfabetos, y por consecuencia la prueba testimonial ha perdido supremacía, ya que los testigos no siempre se conducen con la verdad de los hechos, de los cuales se les interroga.

Nuestra Ley Laboral señala que, cuando se ofrezca la prueba testimonial, se indicará el nombre de los testigos y la parte que los ofrezca, podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando sus domicilios y en su caso, los motivos que le impiden presentarlos directamente, de no ser así, el ofe--

rente deberá presentarlos.

Nos dice también, que sólo se podrán ofrecer un máximo - de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar, para el examen de los testigos se presentará interrogatorio, única mente cuando se gire exhorto a otra autoridad competente.

Sin embargo no podemos negar que esta prueba es de las - que requieran una mayor reglamentación, en virtud de los problemas que presenta. La prueba testimonial presenta como ya - lo hemos dicho anteriormente, una serie de problemas muy propios del derecho procesal del trabajo, como el que los testigos en el juicio presten servicios a una empresa que es parte del litigio, o el hecho de que sólo un testigo forme convicción en el ánimo del juzgador.

Por otra parte, el patrón puede presentar en juicio, a - sus propios trabajadores como testigos y su dicho podrá formar convicción en el juzgador; la Jurisprudencia justifica lo anterior conforme a lo siguiente:

TESTIGOS QUE SON TRABAJADORES DEL PATRON

De acuerdo con la Jurisprudencia 1081 del Apéndice del Semanario Judicial de la Federación de 1955.-

El ilegal que una Junta niegue valor probatorio a los testigos del patrono, fundándose en que - por estar ligados con éste, existe la presun-

ción de que se inclinen a favor de quien los presentó, ya que en la mayoría de las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores por ser los únicos que pudieran presenciar los hechos sobre los que declaran.

Amparo directo 5010/62.- Juliana Herrera Vda. de Marín.- Resuelto el 24 de abril de 1964.- Unanimidad de 5 votos.- Ponente: Ministro - María Cristina Salmorán.

En relación con el valor probatorio del testigo singular la Jurisprudencia ha expresado que en materia laboral un solo testigo hace prueba plena, en virtud de que en dicha materia, no existe ninguna disposición que diga lo contrario o que dos o más testigos puedan producir convicción en el ánimo del juez al dictar sentencia.

Para terminar hablaremos de las tachas en contra de los testigos. siendo éstas las circunstancias por las cuales aún habiéndose admitido la prueba, puede excluirse y desecharse - la misma, las tachas son aquellas causas que invalidan o disminuyen la eficacia de las declaraciones de los testigos. No confundir con los alegatos que se hacen hasta antes de el cierre de instrucción.

LA PERICIAL

Para poder hablar de esta prueba diremos que el juzgador casi nunca se encuentra en aptitud de conocer los hechos por sus propios medios, ya sea que no sean captados por sus sentidos, o éste requiera de conocimientos técnicos que sólo se van a proporcionar por otras disciplinas distintas a la ciencia del derecho. Obligando con ello, a auxiliarse de personas especializadas las cuales se les nombra peritos; y la diligencia realizada con su participación recibe el nombre de prueba pericial.

Estos peritos, se les puede llamar a efecto de la comprobación de un hecho cuya existencia se controvierte, llevando a cabo la comprobación sin opinar sobre las circunstancias que le rodean o la determinación de las causas o efectos de ese hecho admitido por las partes, pero de las cuales ellas controvierten. Principalmente tiene la función tanto de que no sólo ayuda al juzgador a comprobar un hecho, sino también a apreciarlo.

Es dentro de un procedimiento, un colaborador más, cuya misión consiste en salvar la imposibilidad e insuficiencia del Tribunal.

El perito deberá reunir dos condiciones que son esenciales:

PRIMERA.- El conocimiento técnico sobre el hecho u objeto sobre el cual versará el dictamen y que es exigido por la Ley; y

SEGUNDA.- Imparcialidad, el ofrecimiento de la prueba pericial por cualquiera de las partes es de manera voluntaria.

La Ley Laboral permite a las partes que nombren a sus peritos, señalando la materia sobre la cual versará el dictamen, siendo un acto procesal de cada parte, aclaremos que no se - considera a éste como subordinado, o sea, que realice su trabajo dirigido por la parte que lo nombró y mucho menos obligarlo a emitir un dictamen a favor de la parte que lo designa, ya que es un auxiliar más del Tribunal y con las responsabilidades de su cargo.

Al perito no se le considerará jamás como trabajador, ya que es un auxiliar del Tribunal, por el cual se llegará al esclarecimiento de la verdad, aún cuando quien lo nombre pague sus honorarios por sus servicios que son prestados a él y hacia el juzgador, y no encontrándose de ninguna forma bajo el mando y dirección de quien lo propuso como tal, porque su - - obligación es dictaminar y conforme a su leal saber y entender, sin atender los intereses de las partes, y sabido es que no deberá emitir un dictamen favorable a la parte que lo nombró, puesto que será conforme a la verdad, de lo contrario -

faltaría al cumplimiento de su deber como perito.

La Ley Laboral prevé el caso de nombrar un perito tercero, puesto que en la práctica y dada la experiencia en cuanto a que los peritajes discrepan uno de otro, ya que son contradictorios, lo anterior hace necesario que el tribunal nombre a este perito, siendo este peritaje el que más influya en el ánimo del juzgador para ser apreciado en conciencia.

LA INSPECCION

Ya hemos visto con anterioridad, que la prueba tiene como finalidad el formar convicción en el juzgador, hacia determinados hechos objeto del litigio, constituye éste un medio - más eficaz y seguro de formar esa convicción porque al eliminar todo intermediario y algunos de éstos poco seguros, como lo son los testigos, disminuirá la posibilidad de error.

Supuestamente, esta prueba se lleva a cabo directamente por el juzgador que hace un análisis de el objeto sobre el - que recaiga, de esa forma se tratará de hacer convicción sobre el estado o situación en que se encuentra al instante en que la realiza, generalmente en la gran mayoría de los juicios, el objeto es la documentación a que está obligada la - parte que demanda, casi siempre es el patrón.

Es de gran importancia el reconocimiento judicial para -

decidir el litigio, puesto que el conocimiento directo del - que juzga, estará en condiciones de fallar con plenitud de - conciencia de los mismos. Y como ya habíamos dicho con ante-rioridad, esta prueba puede servir a efecto de valorar o combatir a otras pruebas, por ella se estará en posibilidad de - demostrar el error o falsedad, ya sea de los testigos o que - se dé cuenta que se equivocó, respecto a otra prueba.

El juzgador decidirá si el objeto de la inspección será llevado ante él o por su naturaleza deba trasladarse al lugar donde se encuentre, para llevar a cabo la diligencia, si se - da esta situación el Actuario en representación del juzgador va a ser quien se encargue de esa labor, y levantando un acta de la diligencia la cual será firmada por los que hayan intervenido. Si fuera necesario el juzgador se auxiliará de un pe-rito cuando lo requieran los objetos sujetos a inspección.

LA PRESUNCIONAL

Hay ocasiones en que la prueba directa de los hechos no puede ser posible, y hay ocasiones en que se consuman sin presencia de testigos y desapareciendo sin dejar constancia de - su existencia por una inspección ocular, ni auxiliarse de una prueba pericial. Frente a un resultado negativo de una prueba de confesión, el juzgador estaría privado de elementos de juicio, si la naturaleza no viene en su ayuda dándole algunos da

tos que le permitan, a través de la razón, reconstruir los hechos tal y como han ocurrido.

Estos hechos ocupan un lugar en el tiempo y en el espacio, y también los que su existencia ha sido transitoria, dejan huella, que, combinándolas, pueden hacer posible descubrir sus caracteres.

La prueba presuncional, el juez la va a usar en el sentido que indica la Ley, o sea, para que mediante ésta se deduzcan de un hecho conocido, para averiguar la verdad de otro desconocido.

La clasificación de las presunciones ha sido en dos partes: Jurídicas o de Derecho y Judiciales o Humanas. Veremos que las presunciones humanas constituyen la regla general, y las de derecho la excepción, teniendo la particularidad que éstas hacen prueba plena.

Las presunciones humanas consisten en la consecuencia que según su prudente arbitrio el juzgador deduce de un hecho conocido para obtener otro desconocido.

Las presunciones legales no existen sin ley, las humanas cuando son admitidas por la Ley, pueden existir siempre que las obtenga del propio criterio del juzgador.

Las presunciones legales se dividen en Juris et de Jure, que no admiten prueba en contrario y Juris Tantum, que se pue

de desvirtuar a través de la prueba en contrario.

El hecho que la ley regule esta prueba, se sobreentiende que es esencial en el procedimiento laboral, ya que es una prueba que tiene mayor aplicación en los asuntos obrero-patronales, pues por medio de deducciones de hechos debidamente probados, se llega a obtener la verdad buscada; constituyendo ésta una de las manifestaciones de la apreciación en conciencia de las pruebas ofrecidas por las partes.

Una presunción jurídica, presume la existencia de un contrato de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe, o teniendo por ciertos los hechos de la demanda no controvertidos o confesados, salvo prueba en contrario.

En la práctica en los tribunales se ofrece la prueba comúnmente de presunciones en su doble aspecto, y también precisando el por qué se ofrece y en qué consiste.

LA INSTRUMENTAL

En la Ley federal del Trabajo de 1970, esta prueba no estaba enumerada por lo que en los litigios las partes en su ofrecimiento de pruebas aparecía como fórmula sacramental y decía así: "La instrumental de actuaciones en todo lo que me beneficie".

Ahora en las reformas hechas a la Ley Laboral en 1980, -

la contempla en sólo dos artículos que son el 835 y 836, en el primero de ellos la menciona como las actuaciones que obren en el expediente y en el segundo, obliga a la Junta a tomar en cuenta esas actuaciones para el juicio.

De lo anterior, tanto para el autor Francisco Ramírez Fonseca⁽³⁰⁾ y para el maestro Tena Suck⁽³¹⁾ en sus obras respectivas, el primero en la Ley Federal del Trabajo comentada y el segundo en su libro Derecho Procesal del Trabajo, consideran en sus comentarios, que esta prueba debe ser considerada como un "documento público", aclarando el autor Tena que también deberá de tener sus efectos y consecuencias probatorias y que a su modo de ver está mal regulada la presente prueba.

A nuestra forma de ver, la regulación de esta prueba como lo mencionan los autores antes citados, el ofrecerla o no, no tiene consecuencias negativas, ya que la Junta tiene la obligación de tomar en cuenta todas las actuaciones del expediente, para que dicte su sentencia.

La Ley Federal del Trabajo, como lo señala en su artículo 776 y en especial la fracción VIII, se deduce que serán admitidos todos los medios de prueba sin limitación alguna a

(30) Cfr. Francisco Ramírez Fonseca, Ley Federal del Trabajo Comentada, 8a. ed., Ed. PAC, México 1990, p. 254.

(31) Cfr. Rafael Tena Suck, op. cit., p. 137.

excepción de las no permitidas por la misma Ley.

Para ser un poco más claro en esta fracción se refiere a las fotografías, y en general, los medios aportados por los - desubrimientos de la ciencia, o sea, grabaciones de sonido o video-cassets, cintas magnetofónicas, películas cinematográficas, grabación de imagen captada por cámara de televisión, et cetera.

CAPITULO III

LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

III.1 CONCEPTO

Antes de dar el concepto de la contestación de la demanda, veamos en primer lugar que ésta es considerada por la doctrina como una de las diversas cargas procesales, y que son las siguientes:

- a) La carga de la demanda
- b) La carga del material procesal
- c) La carga del impulso procesal
- d) La carga de la impugnación
- e) La carga de la prueba
- f) La carga de la contestación de la demanda

En este capítulo, veremos por qué en la doctrina considera como una carga a la contestación de la demanda, recordemos el concepto de carga nuevamente y habíamos establecido que de acuerdo al diccionario, la palabra "carga" significa: Acción o efecto de cargar, cosa que hace peso sobre otra, pero también en este sentido ahora el concepto de carga que nos interesa es el jurídico, y que para el maestro Díaz de León nos dice en su opinión, que es un imperativo del propio interés,

y el cual veremos más adelante respecto a esta opinión con más detalle.

La noción de la carga procesal, no se ha podido definir con certeza, porque, como hemos visto anteriormente, se le confundía con el concepto de obligación y que en esta parte del presente trabajo explicaremos más ampliamente, y para tal efecto, retomaremos nuevamente lo dicho en el capítulo anterior en la carga de la prueba, en tal virtud, es interesante que el tratadista Francisco Carnelutti establece que la carga y la obligación son conceptos distintos, y los diferencia de la siguiente forma: Dice que "la diferencia entre carga y obligación es, primero, la carga es un acto necesario y la obligación es el acto debido". (32)

Y lo explica como sigue: La carga es un interés propio, y la obligación es el interés de un acreedor, es decir, lo anterior, si la obligación no se cumple voluntariamente por el obligado, se hará cumplir forzosamente, y si la carga no se cumple nadie nos obligará a hacerlo.

Ahora bien, dice que la carga procesal es una facultad sin sanción propia, al contrario de la obligación, en caso de incumplimiento de la misma, si opera una sanción.

(32) Cfr. Citado por Santiago Sentis Melendo, op. cit., p.p.-342 y 343.

Concluyendo, la obligación supone un acreedor que pueda exigir el cumplimiento de ella, y tratándose de la carga no hay tal acreedor, ni hay medios coercitivos para hacerla cumplir, la persona la cual tiene la carga, es libre de ejercerla o no ejercitarla. Por tanto, siendo la carga procesal - el ejercicio de una facultad, podemos decir, que va a aparecer cuando sea necesario el logro del propio interés.

Veamos ahora el concepto que nos interesa, y por tal motivo el maestro Bermudez Cisneros, respecto al punto que tratamos, nos da una definición y dice: "La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho, que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida". (33)

Para Cabanellas, la contestación de la demanda es: "El escrito con el que la parte demandada (aquella contra quien se dirige la pretensión contenida en la demanda), responde a la acción iniciada por la actora; oponiendo, si las tuviese, las excepciones a que hubiere lugar, y negando o confesando - la causa de la acción". (34)

(33) Miguel Bermudez Cisneros, op. cit., p. 127.

(34) Guillermo Cabanellas, op. cit., p. 716.

III.2 LA CARGA PROCESAL DE CONTESTAR LA DEMANDA

Como vimos con anterioridad, ésta es una de las diversas cargas que caracteriza el desarrollo del procedimiento, reiterrando que la carga no es una obligación, podemos decir que la parte demandada en un juicio se encuentra en libertad de producir o no la contestación a la demanda instaurada en su contra, de optar por no hacerlo, y el juzgador no puede obligarlo a ello.

Generalmente, la parte demandada tiene la facultad de contestar la demanda, para poder obtener un interés específico.

La contestación de la demanda, es un ejercicio de una acción pero desde el punto de vista opuesto, es decir, desde el punto de vista de la situación del demandado.

Conforme a la Ley Laboral, ésta deberá producirse ya sea en forma oral o por escrito en la etapa de demanda y excepciones en la audiencia señalada, para que tenga verificativo la Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en el Procedimiento Ordinario.

Abriendo un paréntesis, veamos por qué se tiene que contestar la demanda precisamente en la etapa de demanda y excepciones, pues bien, hay momentos procesales diferentes, si la

contestara en la etapa conciliatoria no tendría ningún efecto, pero tampoco le perjudicaría porque la podría contestar nuevamente en la etapa correspondiente, y si por el contrario la contestara en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, ya no surtiría sus efectos legales, porque precluiría su derecho y se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Qué queremos decir con lo anterior, es aplicado en el proceso, y es la pérdida de una facultad procesal al haber llegado al límite fijado por la Ley para ejercitar dicha facultad en el juicio o en una fase del mismo.

De lo expuesto, podemos decir que la preclusión es cuando se pierde, se extingue o consume una facultad procesal, en vuelve una sanción, mediante la que se tiende a estimular la diligencia de los sujetos procesales amenazados por ella, y al mismo tiempo, con ello se garantiza el orden en el desarrollo del proceso.

Al estar estructurado el procedimiento, de tal forma, que es posible determinar las fases o etapas del mismo como se encuentra consagrado en la Ley Laboral al dividir al procedimiento laboral en diferentes etapas, conforme al artículo 875 del ordenamiento citado.

Dado a este principio, diremos que concluida cualquier fase que se trate, no se permitirá a ninguna de las partes, -

realicen ningún acto vinculado con dicha etapa, ya que debe -
llevarse a cabo dentro del término señalado para tal efecto.

La preclusión está contemplada en nuestro ordenamiento -
laboral en el artículo 738 que a la letra dice:

"Transcurridos los términos fijados a las partes, se ten-
drá por perdido el derecho que debieron ejercitar sin necesi-
dad de acusar rebeldía".

Apegado a este principio, está la figura de la prueba en
contrario, ya que el apercibimiento del artículo 879 de la -
Ley Laboral para el caso de que el demandado no conteste la -
demanda, es de tenerle por contestada la demanda en sentido -
afirmativo.

Claramente observamos a la preclusión, que es la pérdida
de una facultad procesal, cuando en la segunda etapa de la -
primera audiencia, se extingue en su perjuicio, tal facultad,
ya que no podrá hacerlo con posterioridad, y pierde su oportu-
nidad legal.

Volviendo al tema que tratábamos, en este caso, cuando -
se conteste la demanda, se opondrán las defensas y excepcio--
nes que juzgue convenientes, afirmando o negando todos y cada
uno de los hechos aducidos en la demanda y expresando los que
ignore cuando no sean propios de él; pudiendo agregar las ex-
plicaciones pertinentes. La contestación se producirá se en--
cuentre o no el actor, ya que a diferencia de lo que disponía

nuestro ordenamiento laboral, antes de la reforma procesal de 1980, donde era archivado el expediente para el caso de no concurrir las partes a la audiencia, en este caso se llevará a cabo la misma por las tres etapas, aún cuando no concurra ninguna de las partes.

El demandado deberá contestar la demanda, aún si se opone la excepción de incompetencia, ya que si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, la Ley Laboral dice también que respecto de los hechos que el demandado no suscite controversia se tendrán por admitidos, sin que proceda la prueba en contrario y por último en la misma contestación el demandado podrá reconvenir al actor, el cual contestará en ese momento o solicitar se difiera la audiencia para otra fecha y así poder contestar la misma.

El demandado, cuando conteste, puede asumir diversas actitudes que pueden ser las siguientes:

- a).- Existe una posibilidad de allanamiento total a la demanda en su contra, es decir, que el demandado confiesa los hechos narrados por el actor y le reconoce las prestaciones y derechos invocados, cosa que sucede muy rara ocasión, de hecho casi nunca, el órgano jurisdiccional se limitará a reconocer las consecuencias que se deriven de la conformidad de las partes, y no emitirá juicio alguno sobre la

cuestión planteada por el demandante y admitida - por el reo, sólo sancionará las declaraciones de - voluntad expresadas por las partes en su resolu- ción.

b).- Otra posibilidad, es que el demandado al producir su contestación, controversia alguno, algunos o todos los hechos de la demanda, quiere decir que haya divergencia, la que puede versar sobre los siguientes puntos:

- 1.. Sobre uno, varios o todos los hechos expuestos en la demanda.
2. Sobre el derecho, o sea, las partes pueden estar de acuerdo con los hechos, mientras una - sostiene que se generan determinados derechos, la otra difiere de ello, manifestando que son otros los derechos que se derivan de la rela- ción laboral, o que no provienen de los hechos que determinan las partes.

c).- Asimismo, también puede haber discrepancia en cuanto a que las partes pueden o no estar de acuerdo - con los hechos y el derecho, o no estar conformes sobre la procedencia de la vía legal intentada.

Podemos decir, que la controversia puede versar sobre - una, dos o las tres hipótesis antes expuestas.

Pues bien, cualquiera de las actitudes que se tome al contestar la demanda, la misma deberá hacerse de acuerdo con los lineamientos que marca la Ley Laboral y que hemos mencionado.

Lo anteriormente manifestado, se encuentra insertado en la fracción IV del artículo 878 de la Ley antes citada y que a la letra dice:

"En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda".

A continuación, estableceremos los conceptos de Excepción y de Defensa, y veremos sus diferencias.

La palabra excepción, etimológicamente tiene su origen romano y se deriva del latín excepto, cuyo significado es de acción y efecto de exceptuar o excluir.

Algunos autores dicen que procede de exciendo, que cuyo significado es destruir o enervar o de ex y actio, que denota negación de la acción.

En un sentido amplio, se entiende por excepción, la oposición que el demandado formula frente a la demanda como obstáculo definitivo o provisional a la actividad del órgano jurisdiccional, provocada mediante el ejercicio de la acción, y con el objeto de que la sentencia que dé por terminada la re-

lación procesal, lo absuelva total o parcialmente.

Haremos la distinción entre los tipos de excepciones que existen y son los siguientes:

- 1.- Excepciones Perentorias, y
- 2.- Excepciones Dilatorias.

Las primeras, tienen por objeto anular el derecho material o el juicio en que se han hecho valer; las segundas, como su nombre lo indica, tienen como finalidad retardar el - - ejercicio del derecho material o retardar la entrada del demandado al juicio. De lo manifestado concluimos que las perentorias, atacan el fondo de la acción, mientras que las dilatorias, atacan el modo en que se ejercita la acción en juicio.

El maestro Ugo Rocco, nos da un concepto más claro sobre lo que debe entenderse por excepción y manifiesta: "El derecho de obrar que compete al demandado recibe la denominación de derecho de contradicción (de excepción o de defensa), y - que no constituye un derecho diverso del derecho de acción a que nos hemos referido anteriormente, sino sólo un diverso aspecto de este mismo, aspecto que resulta de la diversa posición que en el proceso asumen los sujetos activos de la relación procesal". (35)

(35) Citado por Alberto Trueba Urbina, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México - 1965, p. 200.

Y para el maestro Bermudez Cisneros, "la excepción es la oposición que el demandado formula ante la demanda". (36)

De lo anterior se desprende que la excepción se encamina a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del - órgano jurisdiccional, refiriéndose a la falta de los presu- puestos o requisitos necesarios, para que se pueda establecer una relación procesal perfecta.

Por lo que hace a la defensa, es una oposición, pero no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconoci- miento del derecho material que pretende el actor a través de su demanda.

Podemos decir, que sólo constituyen excepciones los he- chos impeditivos o modificativos que dan nacimiento a un dere- cho del demandado contra el actor, que pueda hacer valer al - contestar la demanda. Con los elementos vistos antes, conclu~~í~~ mos que tiene de característico la excepción, es el ser un me- dio de defensa.

De acuerdo a los conceptos antes expresados, daremos - los principales puntos en que se pueden diferenciar a la - - excepción y a la defensa.

(36) Miguel Bermudez Cisneros, Derecho Procesal del Trabajo, 2a. ed., Ed. Trillas, México 1989, p. 99.

- 1.- La defensa es el género, en tanto la excepción es la especie. Es por ello que toda excepción es una defensa, pero no toda defensa es una excepción.
- 2.- La excepción trata de destruir la acción o bien diferir el ejercicio de la misma, en tanto no se cumplan ciertos presupuestos.
La defensa no trata de destruir la acción o de determinarla, sino que puede ser dirigida en contra de los elementos o presupuestos de la acción.
- 3.- En cuanto al procedimiento, la excepción siempre se opone dentro de un cierto tiempo fatal, en tanto que la defensa por regla general se puede ejercitar dentro de - - cualquier tiempo dentro del procedimiento.
- 4.- La excepción desplaza, la defensa no, ya que esta atiene a las normas y los hechos en que se funda la pretensión.
- 5.- La excepción trata de impedir el desarrollo de la jurisdicción, y por ello van dirigidos al juez, y la defensa trata de destruir el derecho material contenido en la acción que es la pretensión, y van dirigidos al actor.

III.3 EFECTOS DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

La contestación de la demanda, va a limitar el alcance de la contienda, o conflicto, o la controversia, con lo que se conoce con el término de "Litis".

En la fijación de la litis, se encuentran determinados los puntos de la controversia de las partes, es decir, lo reclamado en la demanda y se contradice en la contestación.

La litis se fija por las partes, limita con esto, el alcance de la contienda a efecto de obligar al juzgador a resolver exclusivamente los puntos controvertidos y a las partes las imposibilita para ampliar la controversia.

El maestro Trueba, nos dice: "En el derecho procesal la litis puede ser de dos tipos y son:

- 1.- Litis Abierta, y
- 2.- Litis Cerrada.

La litis abierta es aquella donde la ley concede a las partes para modificar la litis formada al comenzar el juicio, y pudiendo ser modificada hasta antes de oír sentencia.

La litis cerrada, se da cuando la misma no puede modificarse por las partes, habiéndose fijado los hechos y el derecho en los escritos de demanda, contestación, réplica y dúplice

ca". (37)

En el proceso laboral mexicano, en base a las disposiciones que lo forman, consideramos que la litis es cerrada, ya - que producida la contestación de la demanda, no se puede modificar la litis, ni como consecuencia de la opción que establece la Ley Laboral en el sentido de que las partes podrán por una sola vez replicar y contrareplicar brevemente, por lo que consideramos que estamos en presencia de una litis cerrada.

De aquí la importancia que tiene el litigante de producir su contestación, para fijar las bases de la controversia, ya que posteriormente no se pueden modificar esas bases, debido al tipo de procedimiento, como ya lo explicamos con anterioridad.

Al contestar la demanda, se cumple con la etapa procesal correspondiente que es la segunda de la primera audiencia señalada en el artículo 875 de la Ley Laboral.

(37) Alberto Trueba Urbina, op. cit., p. 392.

CAPITULO IV

LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL DERECHO LABORAL

IV.1 ANTECEDENTES DE LA PRUEBA EN CONTRARIO

La prueba en contrario en el derecho procesal del trabajo, tiene un significado propio y características que deben distinguirse de cualquier otra, se dirige a desvirtuar la presunción de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, cuando el demandado no comparece a la audiencia en su etapa de demanda y excepciones en el procedimiento ordinario laboral.

La no contestación de la demanda, o sea, el inejercicio del derecho de defensa durante el plazo concedido, produce su extinción y no sólo ésta, sino el reconocimiento de los hechos expuestos en la demanda de los cuales se fingen confesados de una u otra forma.

Durante el período de 1917-1928, las Leyes Locales del Trabajo, ofrecieron diversas soluciones al problema de la sanción jurídica procesal aplicable al demandado que no contestó la demanda en la audiencia y etapa respectiva, ya sea por su inasistencia o porque resultó mal representado.

Algunos de los criterios que se adoptaron fueron los siguientes:

En las Legislaturas de Trabajo de los Estados de Coahuila, Chihuahua, Estado de México, Michoacán, Nayarit, Nuevo -

León, Querétaro, San Luis Potosí, y Sinaloa, no se previó sanción para el demandado ausente o mal representado en la audiencia de Arbitraje.

Las Legislaturas de Aguascalientes, Durango, Guanajuato, Tabasco, Tamaulipas y Yucatán, dieron por contestada negativamente la demanda, en caso de ausencia o mala representación del demandado, beneficiándolo al desplazar la carga de la prueba de los hechos de la demanda, en el actor.

La Legislación de Jalisco, tenía al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo, esto es, se le tendrían por presumidos de ciertos los hechos invocados por el actor.

Las Legislaturas de Hidalgo y Zacatecas, tenían al demandado por conforme con la demanda que se le hizo.

La Legislación de Oaxaca, declaró rebelde al patrón demandado y le impuso dar por terminado el contrato y tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

La Legislación de Puebla, ordenó acusar la rebeldía al demandado ausente, sin precisar los efectos de la declaración.

En la Legislatura del Distrito Federal, el Instituto de la Prueba en Contrario fue expresamente tipificado en el artículo 78 del Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal de fecha 9 de marzo de 1926 y que

a la letra dice:

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

Una de las primeras ejecutorias que interpretaron el precepto antes citado, fue la del 6 de julio de 1933, de J. B. - Larregui, que a la letra dice:

"En atención a que cuando una desposición legal permite diversas inteligencias, ha de preferirse la más justa, la más liberal, en el sentido de la defensa, el artículo 78 del Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, debe interpretarse en el sentido de que simplemente ha creado una confesión ficta, una presunción juris tantum, respecto a la veracidad de los hechos alegados por el actor, que el demandado puede desvirtuar, rindiendo prueba en contrario, y no de tener a éste como rebelde con el arbitraje, sin que pueda ya rendir prueba alguna con respecto al fondo de la controversia".

El 6 de septiembre de 1929, fue publicada la reforma a los artículos 73 fracción X, y del primer párrafo del 123 - - Constitucional. Según ella, la redacción original de la fracción X del artículo 73, decía, que las legislaturas de los Estados podían dictar sus propias Leyes Locales del Trabajo, - sin contravenir lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 123, y ahora con esta reforma, este mismo artículo les quita esa facultad a los Estados y en ese sentido el único para legislar en materia de trabajo para todo el país es el Congreso de la Unión, como ha quedado asentado en dicha reforma antes citada.

Desde luego, la competencia de las autoridades locales - como aplicadoras de la Ley, excluía las materias que específicamente se señalaron en la fracción X del artículo 73 Constitucional y que a su vez, constituían las de competencia de - los Tribunales Federales.

Con vistas a la publicación de la reforma constitucional antes mencionada, el entonces Presidente de la República, Lic. Emilio Portes Gil, encomendó a una comisión redactar el Proyecto del Código Federal del Trabajo de los Estados Unidos - Mexicanos, que el propio Ejecutivo Federal enviaría para su - discusión y aprobación a las Cámaras Representativas.

El Proyecto firmado por el Presidente de la República, - está fechado en julio de 1929, conteniendo 639 artículos y 8

transitorios, naturalmente antecedidos por la Exposición de -
Motivos. En esta Exposición estaba prevenido un capítulo deno-
minado "El procedimiento común ante las Juntas centrales de -
Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales", establecía -
que habiéndose recibido el expediente a arbitraje las partes
serían citadas a una audiencia de demanda y contestación, los
que formularían sin sujetarse a las reglas del derecho, pero
el demandado debería de referirse a cada uno de los hechos -
que asienta en contrario, se tendría por conforme, sobre to-
do, aquéllo en lo que no dijera nada, respecto al caso que -
nos ocupa la Exposición asentaba: "Si el demandado no compare-
ce, se da por contestada la demanda en sentido afirmativo, -
salvo prueba en contrario".

Concretamente el proyecto, en su Libro Tercero titulado
"Del Procedimiento", y en su sección II, Capítulo II llamado
"Del Procedimiento ante las Juntas Centrales y Federales de -
Conciliación y Arbitraje", artículos del 560 al 577, estable-
cían la existencia de la prueba en contrario, en dos diferen-
tes casos, artículo 567: "Si no se lograre la comparecencia -
del demandado en el día y hora fijados para la celebración de
la audiencia a que se refiere el artículo 565, se citará nue-
vamente para que comparezca dentro de las veinticuatro horas
siguientes". Si el demandado no comparece el día y hora que -
se le haya fijado en la segunda citación y no mediare causa -
grave a juicio de la Junta o el mismo resultare mal represen-
tado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmatiu

vo, salvo prueba en contrario, y se le señalaría fecha para la recepción de las pruebas que se ofrezcan.

De esta manera se procuraba la celebración de una audiencia de demanda y excepciones, formal e imperativa, en la cual, teniéndose por reproducida la demanda del actor si no comparecía según el artículo 566, el demandado debía contestarla y - si éste no comparecía o resultaba mal representado, se tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. seguramente esta sanción procesal se consideró de singular trascendencia porque se le rodeó del presupuesto legal de una doble oportunidad al demandado, primero, al citarlo por segunda vez, y después, porque era necesario calificar que su ausencia no obedeció a una causa grave.

La calificación de la gravedad de la causa de la inasistencia del demandado, quedaba discrecionalmente a juicio del Tribunal.

El artículo 568 planteaba la posibilidad de que tanto el actor como el demandado estuvieran ausentes en la audiencia, en cuyo caso se tendría por no expedida la citación y podría librarse una nueva petición posterior del actor; observándose el mismo procedimiento cuando no concurriera el demandado o - resultara que no fue debidamente citado.

La sanción al demandado ausente vuelve a repetirse en el artículo 571 del Proyecto que dice: "Si el demandado no compa

rece a pesar de haber sido citado legalmente o resultare mal representado, se dará por contestada la demanda en sentido - afirmativo, salvo prueba en contrario y se procederá de acuerdo con los artículos siguientes".

Puede considerarse que la redacción del Proyecto en cuanto a la sanción para el demandado ausente o mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, vino a establecer - por primera vez un criterio legislativo seguramente seleccionado como el más correcto y adecuado desde el punto de vista jurídico, frente a la gama de sanciones que las anteriores Legislaciones Locales del Trabajo habfan determinado.

Este Proyecto fue aprobado por el Congreso de la Unión, - y es evidente que influyó en la creación de la Ley Federal - del Trabajo de 1931.

En 1931, es creada la Ley Laboral antes citada, siendo - el Presidente de la República en ese entonces el Ingeniero - Pascual Ortiz Rubio, dicha Ley contenfa, 685 artículos y 14 - transitorios en aquella ocasión.

La Ley Laboral antes dicha, contenfa en su Título Noveno "Del Procedimiento ante las Juntas", y en su Capítulo IV "De los Procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de - Conciliación y Arbitraje", dos disposiciones sobre la sanción al demandado que no compareciera o resultara mal representado al contestar la demanda; independientemente de una tercera -

mención a la sanción en forma de apercibimiento cuando se le citaba para tal efecto, de tenerlo dictamente confeso, salvo prueba en contrario.

La disposición antes citada, se encuentra en el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y el cual textualmente dice: "Si el demandado no comparece o resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario".

Esta disposición se vino a interpretar en el sentido de que la prueba en contrario se debía contraer a comprobar la inexistencia de la relación laboral, así se desprende de la jurisprudencia definida por la Suprema Corte, publicada en el año de 1955, la cual dice:

"DESPIDO DEL TRABAJADOR. PRUEBAS QUE DEBE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO".

Las pruebas que puede rendir el demandado en el caso en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, no deben referirse a excepciones que no se hicieron valer, pues no sólo la sanción resultante de la falta de contestación sería nugatoria, sino que se colocaría al actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aún para impugnar las -- rendidas por la contraria, creándose una situación --

antijurídica, precisamente en favor del contumaz y en perjuicio de quien no fue causante de ese procedimiento excepcional; pero sí pueden rendirse las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió vínculo contractual entre el actor y el demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, que no constituyen excepciones, por no ser hechos generadores de derechos distintos que controviertan los de la demanda".

Después en la reforma de 1970, en nuestro ordenamiento - laboral se precisó el alcance de la prueba en contrario, al expresarse en el artículo 755 de la misma, lo siguiente:

"El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir Prueba en Contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

Por último, después de la reforma procesal de 1980, la prueba en Contrario quedó consagrada en el artículo 879 en los siguientes términos:

"La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurran las partes.

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

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por -- contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio 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".

Concluiremos con un caso más grave aún para el demandado, en el cual no obstante de haber comparecido a la etapa de demanda y excepciones, no conteste la demanda o la conteste sin excepciones debidamente, en tal situación se le tendrá por -- contestada la demanda en sentido afirmativo, pero no podrá -- ofrecer prueba en contrario, es decir, comparecer y no contestar o contestar mal la demanda, resulta de mayor perjuicio -- que no haber comparecido, ya que si no se comparece a la etapa antes citada a contestar la demanda, todavía tiene la opción de la prueba en contrario, y en el caso que se cita se -- le tiene por confesado de los hechos de la demanda, sin admitir prueba alguna, lo cual podemos constatar en la siguiente tesis de Jurisprudencia la que a la letra expresa:

DEMANDA, EFECTO DE LA NO CONTESTACION DE LA AUDIENCIA RESPECTIVA.- En términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, si la demandada no ocurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, pero si el patrón no contesta en su oportunidad la demanda, no obstante haber comparecido a la audiencia, de conformidad con lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de la Ley de referencia, se deben tener por admitidos los hechos, por no haber suscitado controversia alguna respecto de ellos, sin que pueda admitirse prueba en contrario, ya que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba.

Amparo en revisión 866/87. Domingo Lince Frías. 4 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Arguello. Secretario: Gilberto León Hernández.

**IV.2 INTERPRETACION DEL ARTICULO 879 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

El artículo 879 de nuestra Ley Laboral vigente dispone:

"La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

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

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

La audiencia a que se refiere el artículo antes citado es la de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, es la que señala el artículo 873 de la Ley Laboral, que posteriormente se encuentra regulada en relación con los artículos del 875 al 883 del ordenamiento que se cita.

Como hemos visto a lo largo de este trabajo, la audiencia que nos ocupa, consta de tres etapas, las cuales mencionamos en el párrafo anterior y tipificada en el artículo antes

citado.

Analicemos ahora, cómo se encuentra regulada la figura - de la prueba en contrario, hasta antes de la reforma de 1980, para poder establecer si hay diferencia en la forma en que se sanciona en nuestra Legislación Laboral vigente.

En primer lugar, antes de la reforma procesal de 1980, - la Ley Laboral la regulaba en su artículo 752, la celebración de una audiencia en la que se desenvolvían sólo dos etapas, - una de Conciliación y otra de Demanda y Excepciones.

Por otro lado, en el ordenamiento que se cita, en el artículo 754, se sancionaba a la parte demandada en el sentido que de no concurrir a la audiencia antes referida, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario.

Asimismo, el artículo 755 de la Ley de 1970, disponía lo siguiente:

"El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia - a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

Expuesto lo anterior, podemos empezar diciendo que los - supuestos que actualmente rigen a la prueba en contrario no -

han variado y son:

- a) Que las partes no concurran a la audiencia en la etapa de Conciliación y se les haga efectivo el apercibimiento que consagra la fracción VI del artículo - 876 de la Ley Laboral vigente, que expresa:

"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".

- b) Ahora bien, no obstante el apercibimiento, por una parte si no comparecen actor y demandado en forma personal a la etapa de demanda y excepciones, a el primero se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, y el segundo, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Esto establecido en la Ley Laboral de 1970 y de lo que se deriva lo siguiente:

Que las partes resulten mal representadas, esto aunque sólo está previsto por la Ley Laboral de 1931, - pero no en la de 1970, y tampoco en la de 1980, se puede entender que la mala representación es posible de darse en uno o ambos casos y se explica de la siguiente forma:

- 1.- Que por parte del actor, no otorgue la representación del mismo mediante carte poder o la misma no se anexe a la demanda.
- 2.- No otorgue poder en la primera audiencia, o el otorgado no sea amplio, o inclusive no reuna - los requisitos legales.
- 3.- Por lo que hace al demandado, al comparecer personalmente a la audiencia en sus dos etapas y - que otorgue poder para que a su nombre comparezca en las siguientes etapas, pero que ese poder no reuna los requisitos que marca la Ley o tam- bién que en el mismo no le otorguen facultades de representación, e inclusive que no exhiba - carta poder por el demandado.

Ante esta situación se daría el mismo efecto - que hemos mencionado en el párrafo anterior, o sea, que el demandado al resultar mal represen- tado, se le tiene por no compareciendo a la etapa de Demanda y Excepciones, y se le tendría - por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

- 4.- Para el caso de Personas Morales, es común en - algunas ocasiones que en los poderes que se - exhiben en la audiencia, pretenden acreditar su

personalidad o representación legal de los mismos, pero que quien lo presenta, en él no tiene facultades requeridas legalmente y como consecuencia, se le tendrá por confesada la demanda, salvo prueba en contrario.

Como observación principal, podemos decir que la redacción de los artículos de la legislación anterior a las reformas de 1980 y la actual que se encuentra vigente, que regulan la figura de la prueba en contrario, han cambiado substancialmente. Esto es, de la lectura del artículo 755 de la legislación de 1970 y el cual ha sido transcrito anteriormente en el presente capítulo, se puede apreciar que el mismo señalaba expresamente lo siguiente:

"Sólo podrá rendir Prueba en Contrario".

Se entendía en forma clara, que imponía al demandado la carga de rendir u ofrecer pruebas en contrario en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, y que de acuerdo con la estructura procesal de la época, se señalaba en fecha posterior a las etapas de Conciliación, y de Demanda y Excepciones cuando concluían éstas, para este tipo de prueba.

Visto lo anterior, diremos que rendir pruebas en contrario era lo mismo que el ofrecer cualquier prueba, dentro de la etapa correspondiente, para que posteriormente sean desahogadas las mismas, en la fecha que se señalaría para tal efec-

to.

Ahora bien, a partir de la reforma procesal de 1980, que da regulada la Prueba en Contrario, en el artículo 879 de la Ley Laboral, y que como podemos darnos cuenta, el legislador en el artículo antes mencionado, ya no usa expresamente el término "Prueba en Contrario", pero carece de importancia dicha supresión, ya que de la lectura del mismo, podemos deducir que estamos en presencia de la misma figura jurídica regulada en los artículos 754 y 755 de la Ley de 1970.

Cabe destacar que en el artículo 879 de la Ley Laboral vigente, encontramos como innovación que en el mismo se menciona expresamente:

"Sin perjuicio de que en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas demuestre que el actor".

Con esta nueva redacción se podría pensar que el legislador cambió esencialmente la forma de probar en contrario.

Es decir, si se interpreta en un sentido estricto, atendiendo a la redacción del artículo que nos ocupa, tendríamos que contrariamente a lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje permiten efectuar a los litigantes, en el sentido de sólo ofrecer pruebas en contrario en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, los litigantes deberían estar limitados a desahogar sus pruebas también dentro de esa misma etapa, ya

que al establecer con toda claridad el artículo que analizamos, la frase:

"En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas de muestra".

Con ello, está obligado a los litigantes a probar precisamente en esa etapa a que nos referimos, toda vez que la preposición "en" significa: "Dentro de" y de la palabra desmuestra, se deriva de la conjugación del verbo demostrar que de acuerdo al diccionario significa: "Probar, sirviéndose de cualquier género de demostración".

A primera vista podría pensarse que el legislador quiso sancionar con mayor fuerza al contumaz, obligándolo a probar en contrario en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas precisamente, so pena de no poder hacerlo en otra distinta, de acuerdo al principio de preclusión que rige al proceso y creando con ello una excepción a la forma en que se desenvuelven las diversas etapas del procedimiento en nuestra legislación laboral.

Si en la práctica se aceptara esta interpretación y tomando en cuenta el principio expresado en el párrafo anterior, tendríamos que el legislador está limitando al demandado rebelde a ofrecer sus pruebas y desahogarlas en ese instante, sin poderlas preparar ni darle la oportunidad de utilizar los medios de perfeccionamiento permitidos por la Ley.

Para aclarar la interpretación y para analizar en principio el artículo 879 de la Ley Laboral, se toma en consideración a otras fuentes del derecho para alcanzar ese objetivo, que es aplicado al texto de la Ley, o sea, las valoraciones que defiende el ordenamiento jurídico; el cual se encuentra insertado en nuestra legislación laboral, en donde se consagra una interpretación que obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que procuren que sus interpretaciones ayuden a la realización de los fines de las normas de trabajo.

Para comprobar lo anterior basta con dar lectura a los artículos 18, 2 y 3 de la Ley Laboral vigente, y los cuales dicen:

Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Artículo 2.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Artículo 3.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones por motivo de raza, - sexo, credo religioso, doctrina política o condición económica social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Pues bien, la Ley otorga la facultad discrecional a las Juntas de la libre interpretación de las pruebas para poder - esclarecer la verdad real, según se comprueba de la lectura - del artículo 841 de la Ley Laboral, el cual expresa:

"Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos, pero expresarán - los motivos y fundamentos legales en que - se apoyen".

Con el análisis antes hecho, vemos que no se limita al intérprete de la ley al cauce estrecho de una voluntad legislativa, sin embargo, no hay que perder de vista que éste se - encuentra unido necesariamente a las fuentes del derecho y al estudio de antecedentes de toda índole que llevaron al legislador a dictar una determinada norma, con lo cual entendemos que esta discrecionalidad concedida no es absoluta.

No obstante, los lineamientos de interpretación que marca la Ley Federal del Trabajo, hemos hecho nuestra interpretación del artículo 879 de la Ley antes citada, porque sentimos que su redacción puede no sólo ser un descuido gramatical, si no haber tenido la intención de reformar substancialmente la figura de la Prueba en Contrario, haciendo más gravosa la situación del contumaz con la redacción del artículo en cuestión, en una interpretación excesiva de tutela que rige a - - nuestra Ley Laboral, rompiendo con esto el principio de equidad de las partes y contrariando los principios fundamentales del proceso laboral, creando otra forma de ofrecer y desahogar las diversas pruebas de que se trate, situación creada en base a la carga provocada al reformarse las disposiciones relativas a la audiencia inicial, al adicionar la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, a la audiencia de Concilia- - ción, Demanda y Excepciones, disminuyendo con ello, el poder hacer valer los derechos que el patrón tiene, no tomando en - cuenta que también afecta a la clase trabajadora, toda vez - que la figura que analizamos. opera no sólo para el patrón, - sino que es igual operante para el trabajador.

Es innegable que en nuestra legislación vigente, ha vuelto más severa la forma de probar en contrario por el simple - hecho de haberse recortado el tiempo para poder preparar las pruebas idóneas, relacionadas con la litis que ha quedado fijada.

Todas estas observaciones, han sido con el fin de hacer notar que muchas veces las reformas que se hacen con poco cuidado sobre una determinada figura jurídica, sólo crean una serie de problemas de interpretación. Y a nuestro parecer, es - que resultaría más fácil determinar una norma jurídica con la mayor claridad posible y así evitar contradicciones y problemas de interpretación.

Por lo anterior, consideramos conveniente se cambie el - texto del artículo 879 que nos ocupa, la frase: "Sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre", por la siguiente: "Sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, ofrezca pruebas en contrario para demostrar", para tener una mayor claridad del precepto invocado anteriormente.

IV.3 OBJETO DE LA PRUEBA EN CONTRARIO

El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que sólo se pueden ofrecer pruebas para determinar - - ciertos supuestos que marca dicho artículo, no es otra cosa - sino confirmar el principio de preclusión que rige a nuestro procedimiento laboral y por el cual no está permitido retroceder a etapas y momentos procesales ya extinguidos.

La carga procesal que tiene el demandado a no comparecer a la Junta para contestar la demanda, lleva implícita una sanción que es la de seguir adelante prescindiendo del contumaz, y deberá ofrecer pruebas con el objeto de destruir los hechos de la demanda que han sido admitidos presuntivamente, es decir, comprobar que son inexactos, que el actor no era trabajador o patrón, o que no existió el despido, no siendo posible en virtud del principio de preclusión, admitir que se opongan las excepciones en esta etapa que es la tercera, las cuales - siempre se oponen dentro de un tiempo fatal, al momento de - contestar la demanda; pues de aceptarse que el demandado contumaz pueda oponer o pretender probar excepciones, se rompería el principio de preclusión siendo entonces nula la sanción que se le impone al demandado por constituirse en rebelde.

El criterio antes apuntado ha sido sostenido por nues- -

tros tribunales como se podrá apreciar de la lectura de la te
sis que a continuación se transcribe y al cual dice:

PRUEBA EN CONTRARIO QUE PUEDE RENDIR LA PARTE
DEMANDADA CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA
DEMANDA LABORAL EN SENTIDO AFIRMATIVO:

Aún cuando las pruebas que puede rendir la pag
te demanda en un juicio laboral, en que se -
haya tenido por contestada la demanda en sentido
afirmativo, conforme al artículo 754 (879) de la
Ley Federal del Trabajo, no deben referirse a ex
cepciones que no se hicieron valer en su oportuni
dad en la audiencia de conciliación, demanda y ex
cepciones, de acuerdo con lo que tipifica la frac
ción V del artículo 753 (878 Frac. IV) de esa Ley,
en razón a que sería nugatoria la sanción que impo
ne al rebelde por su falta de contestación al artí
culo 754 (879) del citado ordenamiento y a la vez
el actor sería puesto en estado de indefensión pa
ra preparar sus pruebas y para impugnar las rendi
das por la contraria, lo cual propiciaría el surgi
miento de un situación antijurídica en favor del -
contumaz y en perjuicio de quien no fue el causan
te de ese procedimiento excepcional, sin embargo,
con arreglo al artículo 755 (879 in fine) de la -
Ley de la materia, la parte demandada sí puede --
ofrecer y rendir pruebas en contrario para el solo

efecto de demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. En consecuencia, en los casos en que se tenga por contestada en sentido afirmativo una demanda laboral en la que se asegure que el trabajador fue despedido, injustificadamente, la parte demandada puede rendir pruebas -- para fundar cualquiera de esas taxativas finalidades que la Ley especifica, puesto que propiamente no -- constituyen excepciones por no ser hechos generadores de derechos distintos que controviertan los de la demanda. No puede ser óbice tampoco la consideración del quejoso de que al no expresar la parte demandada la intención u objetivo de sus pruebas ofrecidas, no debieron ser aceptadas, pues aparte de que la sociedad mercantil demandada sí manifestó que sus pruebas las ofrecía para el solo efecto de acreditar que el actor no era trabajador suyo, ningún precepto de la Ley Federal del Trabajo dice que si no se hace relación de las pruebas ofrecidas, en forma precisa, con los extremos que indica el artículo 755 (879 in fines) de la propia Ley, deban ser desechadas.

Tribunal Colegiado del Décimo circuito.

Amparo Directo 271/80

Francisco Romellón Pérez

23 de septiembre de 1980. Unanimidad de votos. Ponente

Vicente R. del Arrenal Martínez. No. 17, p. 28.

No obstante, estar diferenciados los conceptos de defensa y excepción, puede haber problema en cuanto a la práctica cuando se prueba en contrario, ya que si bien es cierto sólo admite el establecimiento de defensas, también lo es que el límite entre la excepción y la defensa pueden en algunos casos resultar débil. Pues bien, sentimos que prácticamente se pueden ofrecer pruebas en contrario que pretendan acreditar una excepción a manera de hecho, podemos citar en caso del pago; acreditándolo no como excepción, sino para demostrar el hecho de que al actor se le ha cubierto el mismo y por consecuencia el hecho constitutivo de su acción quedaría desvirtuado.

Quedando entonces a cargo de los Tribunales de Trabajo - calificar tal circunstancia como una defensa o una excepción real.

A este efecto, veamos qué nos dice la siguiente ejecutoria:

CONFESION FICTA. PRUEBAS EN CONTRARIO EN CASO DE.-

Si en un juicio laboral se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo por no haber concurrido la demandada a la audiencia de demandas y excepciones, las únicas pruebas que pueden surtir efectos a su favor son aquellas que tien

den a demostrar la inexactitud de los hechos que presuntivamente se tuvieron como ciertos y que - el actor hizo valer como constitutivo de la acción ejercitada; por lo que, si en vez de dichas pruebas se rinden otras cuyo objeto es demostrar las razones por las que se realizaron los mencionados hechos, claro que tales pruebas no constituyen la prueba en contrario, a que se refiere - el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, - sino la demostración de una defensa o excepción que no fue hecha valer en juicio.

Amparo directo 6589/62.- María del Carmen Reyna.- 28 de agosto de 1963.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ministro Adalberto Padilla A.

IV.4 ALCANCE DE LA PRUEBA EN CONTRARIO

Hemos dicho ya, que la Prueba en Contrario, su finalidad es destruir los hechos constitutivos de la acción intentada, - pasemos a ver cuáles con esos hechos que pueden acreditarse - a través de la Prueba en Contrario. A este efecto el artículo 879 en su tercer párrafo dispone:

"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 y que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

Vemos entonces, que se limita el ofrecimiento de pruebas en contrario para demostrar con las pruebas admitidas en ese sentido, los supuestos marcados en el artículo 879 de la Ley Laboral, siendo uno de ellos, el de destruir los hechos de la demanda, o sea, comprobar su inexactitud, pero no puede probarse por el demandado algún hecho al que no se haya referido la demanda, ya que de no ser así se colocaría al contumaz en una situación privilegiada respecto al actor, siendo nula la sanción por su no comparecencia, ya que el demandado podría - tratar de probar hechos desconocidos para el actor cuando éste ya no tiene oportunidad de rebatirlos.

Además, que resultarían hechos que se encuentran fuera -

de la controversia, y el principio que norma la teoría jurídica procesal, es que sólo los hechos controvertidos son objeto de prueba y los hechos admitidos quedan fuera de la controversia, por lo que sólo son objeto de prueba en contrario los hechos que invoca el actor y que se han tenido presuntivamente por ciertos para que se demuestre que los mismos no lo son y se apartan de la verdad que se ha considerado legal, ya que - en nuestro procedimiento laboral la litis es cerrada y la misma queda fijada en el momento en que se contesta la demanda, sin la posibilidad de poder variar los hechos en otro momento procesal, es lo que llamamos la litis contestatio.

Al no contestarse la demanda, se puede pensar que no - - existe litis, pero no es así, toda vez que la Ley suple la voluntad del demandado y contesta la demanda, pero en sentido - afirmativo, quedando de esta forma fijada la litis, es decir, los hechos sobre los cuales versará el proceso entendido tal como una serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo a través de la protección de los intereses fundados en éste, y en donde el demandado manifiesta su oposición, como elemento de todo proceso al ofrecer pruebas en contrario.

De todo lo anterior podemos concluir que el alcance de - la prueba en contrario es acreditar la inexactitud o falsedad de los hechos expresados por el actor, sin que se pueda acreditar las razones por las cuales los mismos ocurrieron, pues

de ser así, se estaría permitiendo probar excepciones que no fueron hechas valer en el momento procesal oportuno, o bien, variar la litis, situación que sería contraria a los principios que regulan nuestro ordenamiento laboral y que pondrían en estado de indefensión al actor, situación que no ocurre, - toda vez que lo que se protege al tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, es precisamente el estado de indefensión en que se puede colocar al actor.

A la vez de respetar los principios antes mencionados y los que se consagran como derechos en favor del demandado, como es el de no obstante no haber comparecido a la etapa de demanda y excepciones, puede comparecer a las etapas siguientes del procedimiento, para hacer valer esos derechos, y hay que tener en cuenta que la figura de la prueba en contrario no sólo está establecida en favor del demandado, pues se contempla la posibilidad que el contumaz sea el actor, por lo tanto, - también es aplicable a éste, con lo anterior observamos otra razón que nos demuestra que la prueba en contrario no rompe con los principios que rigen al procedimiento laboral.

Por último, cabe destacar que el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que se demuestre en contrario, "que no sea trabajador o patrón, que no existió el despido, que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda", - precisa más el alcance de la prueba en contrario, y por otra parte, contrariamente a lo que pudiera pensarse no significa

que esta prueba consista en una prueba de hechos negativos, es to es, se está constriñendo al contumaz a ofrecer pruebas que acrediten los extremos mencionados con anterioridad, como tales, ya que la forma de probar en contrario es a través de la demostración de hechos positivos que excluyen a los aducidos - en la demanda, o sea, que en lugar de haber ocurrido los hechos como los narra el actor, sucedieron otros distintos y que unos y otros se excluyen como elemento indispensable, pues si van a subsistir los alegados por el actor, la prueba en contrario resultaría inútil o ineficaz.

Como podemos observar la Prueba en Contrario no es una - excepción a los principios procesales que establecen, "los hechos negativos no son susceptibles de probarse", y "que sólo - el que afirma está obligado a probar", si la prueba que nos - ocupa tratara de probar hechos negativos, la misma Ley Laboral y las Juntas de Conciliación y Arbitraje no la aceptarían por los motivos antes expuestos y sería rechazada por éstas.

IV.5 OPERATIVIDAD DE LA PRUEBA EN CONTRARIO

En la forma que se encontraba regulada la Prueba en Contrario en la legislación anterior a la de 1980, se puede apreciar que ésta tenía una mayor operatividad debido a que al no estar inmersa la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, le daba un margen de tiempo al demandado contumaz para preparar su Ofrecimiento de Pruebas en Contrario y para posteriormente desahogarlas.

En las reformas a la Ley Laboral de 1980, con las disposiciones relativas al procedimiento y al haberse establecido una audiencia trifásica que comprende la Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las cuales se desarrollarán en un mismo día, la prueba en contrario pierde operatividad, porque en primer lugar y así sucede en muchos casos y en la vida diaria, el demandado que por algún motivo no concurrió a la etapa de demanda y excepciones, - muy comúnmente tampoco lo hace a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, y si él mismo compareciera a dicha etapa, de cualquier forma ya no estaría en posibilidad de preparar adecuadamente sus pruebas, ya que la controversia ha quedado fijada en términos distintos a los esperados, a menos que haya sido una acción deliberada el haberse constituido en rebelde y comparezca con sus pruebas en contrario preparadas, situa--

ción que nos resulta carente de sentido común, toda vez que - no es lógico que alguien en forma ya expresada anteriormente se quede sin excepciones y defensas que pudo ejercitar en - tiempo.

El problema puede resultar más grave, si tomamos en cuenta que cuando no habiendo comparecido el demandado, el actor de conformidad con lo dispuesto por la fracción II del artículo 878 de la Ley Laboral, modifique su demanda, en efecto el actor puede en la etapa de demanda y excepciones precisar los hechos que motivan su demanda, esto significa que sin previo emplazamiento respecto a la ampliación, bastará que el actor la modifique en todo lo que se le ocurra, lo que en el medio laboral se le conoce como "inflar la demanda", para que se - tenga por cierto y justificado lo que en esta forma se ha exigido.

Ahora bien, esto no sólo priva para el demandado casi - siempre es el "patrón", hay que tener en cuenta que el demandado puede ser el trabajador, partiendo de que tal supuesto - sucedería si el demandado aprovechando la ausencia del actor "trabajador", le formule en ese instante una reconvencción; lo que pasaría es que, en virtud de que esta disposición está establecida para ambas partes y no como ya habíamos dicho que - sólo para el patrón, se tendrían que aplicar las mismas re - glas y tenerle por contestada la reconvencción hecha en su contra en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, toda -

vez que no podrá hacer valer el derecho que consagra el artículo 878 fracción VII de la Ley Laboral, que establece:

"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".

Es por todas estas razones, que consideramos que en caso de no concurrir el demandado a la primera audiencia, o sea, - la señalada en el artículo 875 de nuestro ordenamiento laboral o de haberse formulado reconvenición en contra del actor - en la misma, y éste no concurra a la audiencia antes citada, - o los dos en la segunda etapa, se debe suspender de oficio la audiencia al concluir dicha etapa y sea señalado nuevo día y hora para la celebración de la tercera etapa que es de ofrecimiento y admisión de pruebas, pero sólo y únicamente en los casos que planteamos en las líneas anteriores, cuando una de las partes no concurra a la etapa de demanda y excepciones.

Con lo anteriormente manifestado se volvería más operativa la prueba en contrario, ya que sentimos que la finalidad de la Ley es darle una oportunidad real de defenderse al contumaz para esclarecer la verdad de los hechos, respetando la garantía de audiencia que tiene el demandado, consideramos - que no es violatorio de ninguna garantía constitucional, debi

do a que cuando se le hace la notificación es un acto personal en el cual el actuario debe cerciorarse por los medios - idóneos legales que la persona existe, trabaja o habita en el domicilio que se señala para su notificación, y conforme a - las disposiciones relativas de la Ley Laboral.

La no violación de garantías, lo podemos constatar en la siguiente tesis que dice:

DEMANDA LABORAL, EL AUTO QUE TIENE POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. NO CONSTITUYE VIOLACION A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO:

La resolución de la Junta Laboral, mediante la cual se tiene al demandado por contestando la demanda en sentido afirmativo, no constituye una violación a - las leyes en el procedimiento que pueda reclamarse en amparo directo, pues el caso no es análogo al de la fracción IV del artículo 159 de la Ley de Amparo, que se refiere a la hipótesis en que se declara - ilegalmente confeso sólo versa sobre el desahogo de una prueba, que es la confesional y no repercute so bre el ofrecimiento de otras pruebas; en cambio, - cuando se tiene por contestando la demanda en sentido afirmativo, el demandado solo puede probar determinados hechos.

Amparo en revisión 612/83.- Constructora Rosval, S.A. 16 de febrero de 1984.- Unanimidad de votos.-Poniente: Enrique Arizpe Narro.-Secretario: Gerardo Abué Mendoza.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO

INFORME DE 1984. Pág. 300.

Por otra parte hay que tener en cuenta que la carga de la prueba es de por sí excesiva para el patrón, y en la forma en como se encuentra regulada la prueba en contrario en la Ley - Federal del Trabajo, la hace más severa hacia éste, ya que -- constriñe a probar sólo las situaciones señaladas en el artículo 879 del ordenamiento que citamos líneas antes, y de que es suficiente la sanción de dejar al contumaz sin excepciones y - de haberse reducido el tiempo para preparar las pruebas en -- contrario.

Para concluir, nos encontramos con el primer Criterio del Pleno, publicado en el boletín laboral de la Junta Local de -- Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en el Tomo I, - de fecha 25 de abril de 1990, número 4445, éste es el Criterio del Pleno de Tesis de Jurisprudencia número 2 sustentada por - la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, - publicada en la página 24, Segunda Parte, Volúmen I del informe rendido por el Presidente de este Alto Tribunal al terminar el año de 1989 y que dice:

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES,
COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LA ETAPA DE LA.-

Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo las partes deben comparecer personalmente

al período conciliatorio, sin abogados patronos, y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que - si las partes no comparecen personalmente a ese período de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente -- sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el período de arbitraje con el que se inicia, propiamente el juicio laboral cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo que dispone - que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la - demanda o tener por contestada ésta en sentido -- afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurran al período de demanda y excep-

ciones directamente ni por conducto de representantes".

Con el anterior criterio, se pretende suavizar aún más la carga hacia el demandado y analizándolo a grandes riezos, los abogados representantes de patronos, ya no tendrán que quejarse de que según ellos era violatorio de garantías el no dejarlos comparecen a dicha audiencia, y lo mismo para la parte actora, era común que no obstante de que las partes se encontrarán presentes, no podían intervenir hasta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, hoy en día la sola comparecencia de persona física con amplias facultades puede intervenir en toda la audiencia sin ser necesaria la presencia del demandado personalmente, dadas las reglas de la comparecencia de los artículos del 692 al 695 de la Ley Laboral, sólo previniendo el caso de que la falta de comparecencia no se produzca ni por -- sí, ni por conducto de apoderado legal a ninguna etapa, en tal caso, se quedaría sin pruebas, con lo que no tendría operatividad la Prueba en Contrario, sólo si se suspendiera la audiencia en su segunda etapa para poder tener esa oportunidad para ofrecer pruebas.

A nuestro parecer, es buen criterio en el sentido de que aún en contra de lo dispuesto por el artículo 876 fracción VI, se deja en forma libre el ejercicio de la profesión que algunos autores comentaban que se viola este derecho al trabajo, fundamentado en el artículo quinto de nuestra Constitución General,

pero así estaba establecido en la Ley Laboral, aplicable también el primer artículo antes citado.

Por último y para terminar, consideramos que como comentario muy aparte de lo anteriormente expresado, el procedimiento, al requerir la presencia personal de los demandados en la práctica era con el afán de que las partes estuvieran presentes, para que, con sus respectivos dichos se tenga de viva voz de ellos sus narraciones de los hechos como sucedieron, y todavía así era difícil resolver los conflictos y ahora con este criterio la incomparecencia personal del demandado, y -- que casi siempre es el patrón es ahora más difícil poder lograr una conciliación y llegar a un acuerdo, porque los apoderados que asisten a las audiencias, ya sea que no consultaron a sus clientes y no tienen autorización, o como comunmente pasa que dicen "no hay arreglo por el momento, más adelante -- cuando venga el patrón a su confesional", por lo que observamos, sí debería requerirse la presencia personal tanto del actor como del demandado, por las razones antes expuestas.

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

Del contenido del presente trabajo, podemos obtener múltiples y variadas conclusiones, sin embargo, puede ser suficiente una sola, a fin de que esa misma pueda llegar a ser una realidad en el futuro, y a la vez lograr que los tribunales de -- trabajo, hagan una constante aplicación del principio del derecho probatorio.

A continuación presentamos las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- Los procesos, Civil, Mercantil, Administrativo, Fiscal, Penal o Laboral, va a regirse por una serie de pasos - ordenados cronológicamente según su naturaleza, los cuales van a tener un fin, va a ser el de solucionar un conflicto de intereses de las partes que en el intervengan. Pero en especial - el proceso laboral se va a regir por sus propios principios, - los cuales son aplicados al mismo, se dan en la práctica y por lo general si se cumplen dentro del procedimiento.

SEGUNDA.- La importancia de la prueba es; hacer que el -- juzgador pueda tener conocimiento de la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos por las partes en el proceso, y el objeto de la misma son esos mismos hechos contenidos en - la litis, ya que excepcionalmente el derecho será objeto de -- prueba, ahora bién, su fin es el de formar la convicción en el ánimo del juzgador sobre los hechos en que deberá basarse para resolver la controversia.

TERCERA.- La carga de la prueba, va a ser el gravamen que va a recaer en las partes para aportar los elementos probatorios necesarios al juzgador, para que forme convicción sobre los hechos alegados por las partes. Dentro del Derecho del trabajo va a tomar características muy particulares, ya que a falta de regulación expresa en la Ley Laboral, ha sido necesario hacerlo a través de la Jurisprudencia de la Suprema Corte, convirtiéndose así ésta, en la única fuente de la carga de la prueba.

CUARTA.- Respecto a las pruebas, son las que se ofrecen en general en todo tipo de proceso, pero en el procedimiento laboral, esta situación puede cambiar, porque si bien es cierto se deben ofrecer pruebas, no necesariamente tienen que ser todas, y éstas serán a conveniencia de las partes, porque una vez fijada la litis, vamos a saber que pruebas se ofrecerán en relación con los hechos controvertidos ya fijados, y con lo que conocemos como la carga de la prueba. Esto aún cuando ya tengamos en mente las pruebas a rendir en la etapa respectiva, se pueden -- ofrecer todo tipo de pruebas que esten permitidas por la Ley.

QUINTA.- Cuando distinguimos el concepto de defensa, como la oposición al derecho material pretendido en la demanda y que va dirigida en contra de los elementos o presupuestos de la acción y que puede oponerse en cualquier estado del procedimiento, y a la excepción, que va dirigida en contra de la acción y que siempre se opone dentro de un cierto tiempo fatal, podemos

decir que la prueba en contrario sólo puede referirse a - defensas que no se hicieron valer y nunca a excepciones no opuestas en tiempo de acuerdo al principio de preclusión - que rige a nuestra materia laboral. La figura que nos ocupa, es el resultado de la pérdida de un derecho por no comparecer a la etapa correspondiente en el proceso, estar -- mal representado, o no contestar o contestar sin excepcionarse debidamente aún compareciendo.

SEXTA.- Como ya habíamos visto, la regulación de la - prueba en contrario, ya estaba establecida desde la crea--ción de las Leyes Locales de los Estados Unidos Mexicanos, o sea, Las Legislaciones Locales de Trabajo de las Entida--des Federativas que rigieron del año de 1917-1928, en -- ellas se contemplaba de distintas formas a esta figura, - unas tenían por contestada la demanda en sentido afirmativo, otras por contestada en sentido negativo, algunas no tenían ni establecían sanción al demandado contumaz, y -- también las había, que se le tenía por conforme con la demanda sin mencionar la sanción al mismo por tal hecho. Es así como se rigió y estuvo establecida la figura materia de este estudio, e inclusive, fue tipificada en el reglamento de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal en el año de 1929, por otro lado, al haberse - dictado el Proyecto Portes Gil, éste fue la base para la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual - se le hicieron diversas modificaciones, hasta antes de --

las reformas para la creación de la nueva ley laboral de 1970, y que posteriormente fue reformada por última vez en 1980 y vi gente actualmente.

SEPTIMA.- Para evitar confusiones de interpretación, es conveniente que las disposiciones contenidas en un ordenamiento, se encuentren redactadas de la forma mas clara posible. Es por ello que proponemos se cambie la redacción del artículo -- 879 de la Ley Federal del Trabajo, en la parte que establece:

"Sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre"

Para quedar como sigue:

"Sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, ofrezca pruebas en contrario para demostrar"

Con lo anterior queda delimitado con mayor claridad los - actos que van a realizarse en cada etapa procesal.

OCTAVA.- Al no controvertirse por la demandada los hechos de la demanda, si hay litis, pero en sentido amplio, con la diferencia de que la controversia sólo versará sobre los hechos aducidos por el actor, sin que el demandado pueda invocar nuevos hechos, es por ello que con la prueba en contrario únicamente se podrán acreditar ciertas particularidades excluyentes de los hechos de la demanda, sin ser posible oponer los antes mencionados hechos a que hacemos referencia en esta conclusión, ya que de ser así, se dejaría en estado de indefensión al actor.

NOVENA.- En materia laboral, el principio procesal que establece que los hechos negativos no son susceptibles de probarse, también se cumple, y contrariamente a lo que pudiera pensarse, la prueba en contrario no es una prueba de hechos negativos; pues el contenido de la misma, son hechos positivos que excluyen a los invocados por el actor y que la autoridad los tienen por ciertos en forma presuntiva, en caso contrario no sería aceptada la prueba a que hacemos referencia en este trabajo.

DECIMA.- La figura de la Prueba en Contrario, puede operar para el demandado y para el actor, en virtud de que éste último se puede convertir en demandado al formularsele una reconvencción en la etapa correspondiente, es por ello que sentimos que sería conveniente que en caso de no concurrir el demandado a las etapas de Conciliación, y de Demanda y Excepciones, o en su caso del actor en estas mismas etapas se le haga una reconvencción y éste no estuviere presente, se ordene la suspensión de oficio de la audiencia al concluir la segunda etapa y que se señale nueva fecha para la celebración de la última etapa que es la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, para que con lo anterior se pueda lograr una operatividad real de la figura que nos ocupa. Desde luego, si se hiciera esta reforma, habría que tomar en cuenta entre otras disposiciones, como el apercibimiento en el auto de radicación, el que cambiaría naturalmente.

DECIMAPRIMERA.- La Prueba en Contrario, respeta los principios procesales laborales, y no rrome con ninguno de ellos, - hay uno con el que podría pensarse que se opone, y es con el de paridad procesal, pero nó, ya que ésta prueba está establecida para las dos partes, tomando en cuenta de dicha paridad, la desigualdad entre las partes para equilibrarlas, pero el establecer más cargas procesales en perjuicio del patrón, no va a darle un mejor nivel de vida al trabajador, éste lo va a lograr con una mayor superación de su parte para obtener un mejor salario, y en consecuencia incrementar sus igresos a través de - mayores prestaciones laborales.

DECIMA SEGUNDA.- Concluimos con algo de gran importancia, es la fijación de un Criterio del Pleno a las reglas de la comparecencia, en el cual fue resuelto el problema de los artículos 876 fracción VI y el 692 en su primer párrafo, mismos que se contraponían y eran objeto de constantes discusiones y comentarios, con lo anterior pudiera pensarse que ya está resuelto el problema de la Prueba en Contrario, y no es así, porque - la incomparecencia del demandado personalmente, como de su representante legal, haría que aún teniendo facultades éste último, y no compareciera a la audiencia, de nada servirían los poderes otorgados, ya que no podría ofrecer las pruebas en contrario siquiera. He aquí el motivo de que se deba suspender - la audiencia en su segunda etapa para el caso de que no comparezca el demandado, ni por conducto de apoderado legal, o el actor no estar presente en caso de reconvenición a el mismo, --

además de cambiar como ya habíamos dicho, la redacción del artículo 879 de la Ley Laboral como ya lo apuntamos con anterioridad, para tener una mayor claridad del precepto invocado y - que tenga una operatividad real la figura de la Prueba en Contrario.

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

- 1.- Bermudez Cisneros, Miguel, La Carga de la Prueba, en el -
Derecho del Trabajo, 3a. ed. Ed. Cárdenas. México, 1983.
- 2.- Bermudez Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo,
2a. ed., Ed. Trillas, México, 1989
- 3.- Buen Lozano, Nestor De., Derecho del Trabajo, 3a. ed., Ed.
Porrúa, México, 1981. 2 T.
- 4.- Buen Lozano, Nestor De., Derecho Procesal del Trabajo,
Ed. Porrúa, México. 1988.
- 5.- Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, 2 T.
Ed. Libreros.
- 6.- Carnelutti Francesco., Instituciones del Proceso Civil,
Traducción Santiago Sentis M., Buenos Aires. 1959. 4 Vol.
- 7.- Climent Beltrán, Juan B., Elementos de Derecho Procesal del
Trabajo, Ed. Esfinge. México. 1989.
- 8.- Climent Beltrán, Juan B., Formulario de Derecho del Trabaj
o, 9a. ed. Ed. Esfinge, México. 1987.
- 9.- Cueva, Mario de la., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
4a. ed. Ed. Porrúa, México. 1986. 2 T.
- 10.- Chioventa, Giuseppe., Instituciones de Derecho Procesal
Civil, Traducción E. Gómez Orbaneya. Madrid. 1936. 2 T.

- 11.- Díaz de León, Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, Ed. Porrúa, México, 1990. 2 T.
- 12.- El Rey Alfonso X, El Sabio, Las Siete Partidas.
- 13.- Gómez Lara, Cipriano, Derecho Procesal, Civil., 2a. ed., Ed. Trillas. México. 1985.
- 14.- González Blanco, Alberto., El Procedimiento Penal Mexicano., Ed. Porrúa. México. 1975
- 15.- Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo., 9a. ed., Ed. Porrúa., México. 1971.
- 16.- Mateos Alarcón, Manuel., Las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal., 3a. ed., Ed. Cárdenas, México. 1988.
- 17.- Pina Vara, Rafael de., Tratado de las Pruebas Civiles., 3a. ed., Ed. Porrúa, México. 1981.
- 18.- Ramírez Fonseca, Francisco., La Prueba en el Procedimiento Laboral., 5a., ed., Ed. PAC., México. 1984.
- 19.- Ross Gámez, Francisco., Derecho Procesal del Trabajo., 2a. ed., Ed. Cárdenas., México. 1986.
- 20.- Sentis Melendo, Santiago., Estudios de Derecho Procesal, Ed. EJEA., Buenos Aires. 1967., 3 Vol.

- 21.- Tena Suck, Rafael., Derecho Procesal del Trabajo., 3a. ed. Ed. Trillas. México. 1989.
- 22.- Trueba Urbina, Alberto., Nuevo Derecho Procesal del Trabajo., 5a. ed., Ed. Porrúa. México. 1980.
- 23.- Trueba Urbina, Alberto., Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo., Ed. Porrúa., México. 1965.

LEGISLACION

- 1.- Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1928.
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1980.
- 5.- Ley Federal del Trabajo., Comentada. 8a., ed. Ed. PAC. México, 1990.
- 6.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1985.
- 7.- Proyecto del Código Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos., Emilio Portes Gil.

OTRAS FUENTES

- 1.- Enciclopedia Jurídica Omeba. T. II, Ed. Bibliográfica. Buenos Aires, 1955., 26 Vols.
- 2.- Pina Vara Rafael de., Diccionario de Derecho., 13a. ed., Ed. Porrúa. México. 1985. México, 1989.
- 3.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Apéndice de Jurisprudencia Laboral, (1917-1985).

- 4.- Jurisprudencia, Poder Judicial de la Federación. Tesis de Ejecutorias de 1917-1985, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación., 5a. Parte., 4a. Sala. México 1985.