

745  
24

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



## LAS PRUEBAS Y SU VALORACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL



ALFREDO  
**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**ALFREDO ROJAS GUTIERREZ**



Ciudad Universitaria

1991

**FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION .....	I
CAPITULO I. CONCEPTO Y FINES DEL PROCESO Y DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.	
1. Proceso .....	1
2. Procedimiento .....	14
3. Derecho Procesal .....	16
4. Derecho del Trabajo .....	19
5. Derecho Procesal del Trabajo .....	35
CAPITULO II. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	
1. La demanda .....	52
2. Las partes en el proceso .....	62
3. Capacidad y personalidad de las partes ...	67
4. Formas en que las partes deben acreditar su personalidad .....	72
5. Etapa conciliatoria .....	78
6. Etapa de demanda y excepciones .....	85
7. Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas .....	95
8. Desahogo de pruebas .....	99
9. Alegatos .....	105
10. Resoluciones laborales .....	106
CAPITULO III. LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.	
1. Concepto de prueba .....	118
2. Sujetos procesales de la prueba .....	127
3. Carga de la prueba .....	130
4. Exención de la carga de la prueba .....	135

5.	Medios de prueba .....	139
6.	Requisitos para su ofrecimiento .....	155
7.	Modos de desahogarse las pruebas .....	166
CAPITULO IV. VALORACION DE LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.		
1.	Sistemas de valoración de las pruebas ....	182
2.	Valoración de las pruebas: .....	190
2.1.	Confesional .....	191
2.2.	Documentales .....	196
2.3.	Testimonial .....	202
2.4.	Pericial .....	219
2.5.	Inspección .....	222
2.6.	Presuncional .....	223
2.7.	Instrumental .....	224
3.	Criterios generales sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a la valoración de las pruebas ,....	225
CONCLUSIONES .....		230
 BIBLIOGRAFIA .....		 233

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

En todas las ramas del derecho se requiere de un procedimiento para la actualización de sus fines, en donde la prueba juega un papel trascendental.

Por esta razón no exageramos al afirmar que el derecho del trabajo para la realización de su objeto y fines, está condicionado en todo a la prueba, de otro modo, no pasaría de ser un simple conocimiento teórico sin ninguna relevancia práctica.

La prueba es el medio fundamental sobre el que descansa todo proceso, ya que de ella depende su desenvolvimiento y la realización de su fin.

Si quienes deben determinar la situación jurídica del autor de una conducta, hecho o abstención, no se sustentaran en la prueba para fundar sus determinaciones, éstas carecerían de la fuerza necesaria para su justificación, ya sea en lo particular o en lo general.

Para despertar el interés sobre el estudio del proceso laboral, es imprescindible el conocimiento sobre la valoración de las pruebas por lo que la finalidad del presente trabajo de tesis que lleva como título "LAS PRUEBAS Y SU VALORACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL" es el de analizar dicha figura a través de un conjunto de principios doctrinarios y jurídicos, relacionados con la esencia, operancia, objeto y fines que justifican su existencia dentro del procedimiento de cualquier rama del derecho y en especial en la del derecho procesal laboral, es la razón por la que en el presente trabajo abarcamos entre otras muchas cuestiones de gran importancia, las que se refieren a la clasificación y estudio de los

medios de prueba establecidos en la legislación laboral mexicana.

En el primer capítulo hacemos un análisis del proceso jurisdiccional, sus clases, las formas que ponen fin al mismo, cual es el fin que persigue y su íntima relación con otra figura, el procedimiento.

En ese mismo capítulo hacemos referencia a los conceptos de derecho procesal, del trabajo y procesal del trabajo, aludiendo a las características, principios fundamentales y fines que rodean a cada una de esas ramas del derecho.

En el segundo capítulo nos introducimos al estudio del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estudiando cada una de sus etapas desde la demanda hasta su resolución, expresando desde nuestro punto de vista la forma en que se desarrolla el procedimiento laboral en la práctica y la manera en que lo regula la Ley Federal del Trabajo, haciendo algunas sugerencias y propuestas para una adecuación realista de nuestras normas laborales y así obtener una mejor aplicación de las mismas.

En el tercer capítulo nos referimos a la prueba en el procedimiento laboral, haciendo un análisis del concepto de prueba, de los sujetos de la prueba, la carga de la prueba y aquellos casos en que se da la exención de la carga de la prueba, asimismo resaltamos la importancia que tiene en el proceso las etapas de ofrecimiento y desahogo de pruebas y sin dejar de expresar nuestras observaciones y propuestas que nos permitan lograr mejores caminos para encontrar la verdad.

Finalmente, en el cuarto capítulo de esta tesis, hacemos un estudio de la valoración de las pruebas en el

procedimiento laboral, en el que se analizan los diferentes - sistemas de valoración que agrupa el derecho procesal en general y muy especialmente el que rige en nuestro derecho mexicano del trabajo, analizando cada uno de los medios de prueba - permitidos por nuestra legislación laboral, apoyándonos al hacerlo en los diferentes criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

## CAPITULO I.

### CONCEPTO Y FINES DEL PROCESO Y DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

#### 1. Proceso.

Este trabajo da principio con el estudio de una de las figuras más importantes dentro del campo del derecho, como es la del proceso.

En principio diremos que la palabra proceso deriva del vocablo "procedere" cuyo significado en una de sus acepciones es, avanzar, camino a seguir, trayectoria a recorrer hacia un fin propuesto o determinado.

Gramaticalmente la palabra proceso significa la sucesión de actos vinculados entre sí, respecto de un fin común; existiendo procesos biológicos, químicos, físicos, psíquicos, etc., sin embargo, es el proceso jurisdiccional el que a nosotros nos corresponde estudiar y analizar, lo que haremos en este apartado.

Es incuestionable que el derecho como norma, determina la conducta que de manera espontánea debe observar toda persona dentro de una sociedad; aunque existe la posibilidad de que ese derecho sea violado, dando con ello origen a la estructura del proceso, que bien podríamos definir como un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que hayan sido violadas y cuya finalidad por un lado es que se le de continuidad a la misma y por otro lado la procuración de justicia.

Ahora bien, la existencia del proceso se hace necesaria en razón de que representa el único medio pacífico para lograr justicia, evitándose de esa manera recurrir a otros medios para lograrla, como podría ser por propia mano



o bien estar sujeto a la ley del más fuerte, lo que indudablemente se traduciría en trastornos sociales que harían difícil la convivencia humana.

Entre los procesos más importantes encontramos al proceso jurisdiccional, considerado como el proceso por an tonomasia y que resulta ser el que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales encargados de administrar justicia - en sus diversas formas, tales como los tribunales judiciales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los tribunales administrativos y en algunos casos el Senado cuando asume funciones judiciales.

En ese orden de ideas, cabe considerar al proceso como el instrumento necesario y esencial para que se pue da llevar a cabo la función jurisdiccional, ya que no es posi ble pensar en la aplicación del derecho sin que se haya prece dido de un proceso válido.

Para algunos autores el proceso es una suce sión de actos cuyo fin es la solución de una controversia entre partes, que pretenden que el órgano jurisdiccional competente les resuelva favorablemente sus reclamaciones; sin embargo, para que la resolución que emita dicho órgano sea considerada justa, es absolutamente necesario que esté fundada - en la ley respectiva y determine la autoridad, quien tiene la razón parcial o totalmente.

Sin duda que el principio supremo del proceso jurisdiccional es la imparcialidad con que se debe resolver - la controversia por parte del órgano jurisdiccional, la que - va aparejada con la necesidad de que el juzgador cuente con - la debida experiencia que le permita conocer perfectamente - los términos del conflicto, una sabiduría para encontrar su -

pronto equilibrio, una técnica que logre apreciar la fórmula idónea que represente este equilibrio y la colaboración tanto de personas interesadas como de personas desinteresadas.

También en su significación jurídica, el proceso es considerado como un fenómeno o estado dinámico producido para obtener la aplicación de la ley a un caso concreto o particular y que está constituido por un conjunto de actividades o actos ordenados y consentidos que realizan los sujetos que en él intervienen, con la finalidad de obtener la satisfacción de sus pretensiones.

Dentro de la doctrina encontramos varios conceptos sobre esta importante figura, mismos que enseguida exponemos.

Carlos Arellano García nos dice que "el proceso es el cúmulo de actos, regulados normativamente, de los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado, con facultades jurisdiccionales para que se apliquen las normas jurídicas a la solución de la controversia o controversias planteadas." (1)

Por su parte Giuseppe Chiovenda define al proceso diciendo que "es el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la ley, por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria."

(2)

- 
- (1) ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. Porrúa. México. 1980. p. 12.
- (2) CHIOVENDA, Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal - Civil. vol. I. Revista de Derecho Privado. España. 1954. P. 41.

El procesalista argentino Ramiro Podetti, nos dá un concepto bastante amplio de proceso y al efecto dice - que "es un fenómeno específico, jurídicamente regulado, que nace con la petición de protección jurídica del actor ante el poder jurisdiccional, se desarrolla gracias al ejercicio por el órgano y los sujetos de las diversas facultades que integran la acción, mediante las formas procesales y que tiene - por fin la actuación del derecho objetivo, en procura de satisfacción del interés individual de los sujetos y en general del mantenimiento inalterado del orden jurídico estadual."(3)

José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, al - hablar del proceso, dicen que éste supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional. (4)

Ya por separado Rafael de Pina, nos dá un concepto un poco más amplio de proceso, expresando que "es el - conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente." (5)

El procesalista uruguayo Eduardo J. Couture, - nos dice al hablar del proceso, que la actividad del órgano -

- 
- (3) PODETTI, Ramiro. Teoría y Técnica del Proceso Civil. - Ediar. Argentina. 1963. p. 415.
- (4) CASTILLO LARRAÑAGA, José y otro. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1960. p. 159.
- (5) DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. México. 1965. p. 237.

jurisdiccional se logra únicamente cuando las partes hacen valer su acción y su excepción, afirmando también que el proceso es aquella serie de actos de las partes, que se dan entre la demanda y la sentencia. (6)

Por su parte Cipriano Gómez Lara dice que el proceso "es un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido, para solucionarlo o dirimirlo." (7)

Finalmente, para Francesco Carnelutti, el proceso "es 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 (partes) con una o más personas desinteresadas (juces)." (8)

Como se puede observar de los conceptos antes expresados, el proceso es un acto esencialmente de las partes y el órgano jurisdiccional, cuyo objetivo común de los primeros, es lograr la satisfacción de una pretensión, que debe estar fundada en la razón, a través de la resolución que emita el órgano jurisdiccional y de este último, la solución de esa pretensión mediante la aplicación de la ley al caso concreto, procurando actuar con justicia y así mantener inalterada la norma violada.

- 
- (6) COUTURE, Eduardo J. Derecho Procesal Civil. Aniceto - - López. Argentina. 1942. p. 60.
- (7) GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. sexta edición. UNAM. México. 1983. p. 121.
- (8) CARNELUTTI, Francesco. Instituciones de Derecho Procesal Civil. vol. I. cuarta edición. Argentina. 1959. p. 21.

En otro orden de ideas diremos que el fin que persigue el Estado-juez, dentro del proceso, es el de hacer justicia, dar a cada quien lo que le corresponde, mediante la función jurisdiccional que se le tiene dada; aunque, para que ella se de es necesario la existencia del elemento más importante del proceso que es la acción, la que podemos definir como el derecho, la potestad, la facultad o actividad mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional. Así que si no hay acción, no hay función jurisdiccional y menos habrá proceso.

Al afirmar que la acción es el elemento más importante del proceso, es en razón de que éste solo puede dar inicio a través de ella, ya que viene a ser el motor que le da vida al proceso hasta su terminación, encontrándose la acción siempre contenida en la demanda.

Brevemente diremos respecto a los sujetos del proceso, que no hay un acuerdo en la doctrina en el sentido de quienes pueden ser considerados como tales, ya que algunos tratadistas son de la idea de que los sujetos del proceso son únicamente el actor, el demandado y el órgano jurisdiccional.

En ese sentido Eduardo Pallares nos dice que los sujetos del proceso son las partes en sentido formal o sea las que de hecho intervienen en el proceso, ya sea en nombre propio o en representación de otra persona jurídica y que resultan ser el órgano jurisdiccional, el actor y el demandado. (9)

---

(9) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. undécima edición. Porrúa. México. 1978. p. 740.

e incompleto o parcial, en los primeros se discute y se resuelve la totalidad de la controversia que las partes interesadas han puesto a consideración del órgano jurisdiccional para su debida resolución, en los segundos resulta lo contrario pues el órgano jurisdiccional no resuelve todas las cuestiones planteadas por las partes, sino sólo algunas de ellas, dejando a salvo los derechos de las mismas, para que los hagan valer en juicios posteriores o en distintas vías.

e). Proceso acumulativo, es aquel en que concurren una pluralidad de litigios o bien es el que resuelve varios litigios.

f). Proceso administrativo, es aquel en que la administración pública es parte y le corresponde la aplicación de las leyes administrativas, por lo que los intereses que en él se ventilan, afectan directamente al Estado.

g). Proceso cuatelar, es aquel que se forma con el fin de obtener una medida preventiva o cautelar para asegurar en lo futuro el ejercicio de un derecho o el cumplimiento de alguna obligación. Esta clase de procesos se da normalmente en las providencias precautorias o en medios preparatorios a juicio.

h). Procesos ordinarios y especiales, esta clase de procesos se dan en razón de la característica del tipo de acción, en los primeros su tramitación es a través de las etapas que la ley señala, mientras que en los segundos su trámite y resolución son rápidos.

i). Procesos orales y escritos, los primeros son los que se llevan a cabo mediante la comparecencia perso-

e incompleto o parcial, en los primeros se discute y se resuelve la totalidad de la controversia que las partes interesadas han puesto a consideración del órgano jurisdiccional para su debida resolución, en los segundos resulta lo contrario pues el órgano jurisdiccional no resuelve todas las cuestiones planteadas por las partes, sino sólo algunas de ellas, dejando a salvo los derechos de las mismas, para que los hagan valer en juicios posteriores o en distintas vías.

e). Proceso acumulativo, es aquel en que concurren una pluralidad de litigios o bien es el que resuelve varios litigios.

f). Proceso administrativo, es aquel en que la administración pública es parte y le corresponde la aplicación de las leyes administrativas, por lo que los intereses que en él se ventilan, afectan directamente al Estado.

g). Proceso custelar, es aquel que se forma con el fin de obtener una medida preventiva o cautelar para asegurar en lo futuro el ejercicio de un derecho o el cumplimiento de alguna obligación. Esta clase de procesos se da normalmente en las providencias precautorias o en medios preparatorios a juicio.

h). Procesos ordinarios y especiales, esta clase de procesos se dan en razón de la característica del tipo de acción, en los primeros su tramitación es a través de las etapas que la ley señala, mientras que en los segundos su trámite y resolución son rápidos.

i). Procesos orales y escritos, los primeros son los que se llevan a cabo mediante la comparecencia perso-

nal de las partes ante el órgano jurisdiccional, ya que su tramitación es predominantemente oral y en los segundos es todo lo contrario, pues su tramitación casi total es por medio de comparecencias por escrito. El proceso oral es un principio fundamental de nuestra materia.

j). Proceso constitutivo, es aquel cuya finalidad es obtener una resolución constitutiva, es decir, que crea un nuevo derecho o bien modifica o extingue otro.

k). Proceso declarativo, es aquel que tiene por objeto declarar los estados jurídicos, es decir, establece la aplicación obligatoria de las normas.

l). Proceso por condena es el llamado proceso jurisdiccional, que tiene por objeto la advertencia expresa de la obligación imprescindible, dirigida en forma individual por el órgano jurisdiccional al obligado.

m). Proceso dispositivo, es aquel por medio del cual el órgano jurisdiccional crea una norma para la aplicación a algún caso concreto con el objeto de suplir algún vacío de la ley.

n). Proceso preclusivo, es aquel que se lleva a cabo en etapas, es decir, en el que se pasa de un período del proceso a otro posterior, sin poder volver al anterior.

o). Proceso corporativo, es aquel que se refiere a litigios en donde las partes son sindicatos, confederaciones, federaciones obreras o empresas.

p). En razón del fuero hay procesos comunes o federales.



q). En razón del fin, los procesos pueden ser declarativos o ejecutivos.

r). En razón de su extensión los procesos pueden ser particulares y universales.

Una vez hecha la clasificación de las distintas clases de procesos, resulta también necesario que someramente hagamos referencia a las formas en que esta figura llega a su fin.

Esencialmente hay dos grupos de formas que ponen fin al proceso y son las llamadas normales y las anormales.

Las formas normales son:

a). Primeramente por el pronunciamiento de la sentencia definitiva que haya emitido el órgano jurisdiccional y que haya causado ejecutoria, cuando la acción intentada en el juicio sea de naturaleza declarativa.

b). Por la ejecución de la sentencia definitiva que haya alcanzado la autoridad de cosa juzgada, si las acciones ejercitadas son de condena preservativas o ejecutivas.

Las formas anormales son:

a). Por conciliación, esta forma se da cuando un tercero, generalmente la autoridad, interviene por su propia cuenta o por disposición de la ley, para procurar poner de acuerdo a las partes respecto a sus pretensiones, exhortándolas a que cedan algo de ellas y así terminar con el pro-

ceso. La práctica de este fenómeno se ha dado desde hace muchos años en México, dentro del derecho laboral, con tan buenos resultados que recientemente fue incluida en forma expresa en el derecho procesal civil del Distrito Federal.

b). Por transacción, que resulta ser un contrato bilateral, oneroso, consensual y conmutativo, por medio del cual se pone fin a un proceso o se previene uno futuro, - teniendo como principales características las de que los interesados sacrifiquen parte de sus pretensiones; que tengan el ánimo de transigir o sea que renuncien parcialmente a sus pretensiones con el objeto de terminar el juicio; que el sacrificio sea mutuo de las partes y no exclusivo de una de ellas; - que tiene para las partes la autoridad de cosa juzgada. Sin embargo, resulta pertinente aclarar que las transacciones carecen de validez cuando se trata de derechos irregulares o - cuando es celebrada a través de personas que carecen de poder jurídico para llevarlas a cabo.

c). Por allanamiento de la demanda.

d). Por cumplimiento del demandado a las pretensiones del demandante.

e). Por caducidad.

f). Por desistimiento.

g). Por convenio judicial, que podría equipararse con la transacción.

Ahora bien, no podemos olvidar que para que - el proceso pueda llegar a su fin a través de las formas normales, ya referidas, se requiere del impulso procesal, es de-

cir, de la actividad necesaria de las partes para que el proceso avance y no se estanque, excepcionalmente también el órgano jurisdiccional puede impulsar su desarrollo.

Para concluir este apartado nos referiremos al fin que persigue el proceso.

Al respecto, diremos que la realización de la justicia humana es necesariamente imperfecta, ya que a la perfección se opone la imposibilidad del conocimiento de todos los elementos que sea necesario tomar en cuenta para llevar a cabo la función de impartir justicia, que es el fin mediato o institucional del proceso y evitar de esa manera que el mismo se convierta en un mero formalismo, carente de vitalidad.

José Becerra Bautista sostiene que "el fin primordial del proceso es lograr una resolución, que en forma - vinculativa resuelva entre las partes del mismo, una controversia sobre derechos sustanciales." (10)

Por su parte Cipriano Gómez Lara opina que el proceso "tiene como finalidad institucional la constancia en el orden jurídico; es decir, el procurar su preservación y - mantenimiento." (11)

Por su lado Eduardo Pallares distingue dos fines en el proceso, uno próximo y el otro remoto, respecto a - este último lo hace consistir en el hecho de afianzar la paz

---

(10) BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. - quinta edición. Porrúa. México. 1975. p. 1.

(11) GOMES LARA, Cipriano. Ob. Cit. p. 122.

social y evitar de esa manera que las personas pretendan o lo-  
gren hacer justicia por su propia mano, mediante la fuerza o  
la violencia. Asimismo afirma que el objeto próximo consiste  
en poner fin a los litigios, aplicar la ley y obtener una sen-  
tencia justa. (12)

En ese mismo orden de ideas Francesco Carnelutti nos dice que el proceso tiene como finalidad la aplica-  
ción del derecho que tienda a garantizar la bondad del resul-  
tado, es decir, una resolución del conflicto de intereses que  
por justa y cierta logre realmente la paz y cuya cualidad in-  
terior o sustancial debe ser la justicia y su cualidad exte-  
rior o formal debe ser la certeza, ya que si el derecho no re-  
sulta ser cierto, los interesados no saben y si no es justo -  
no sienten, lo que es indispensable para obedecer. (13)

Por nuestra parte y habiendo analizado los con-  
ceptos anteriores, sostenemos que los fines que persigue el -  
proceso, se encuentran resumidos en los puntos siguientes:

- a). La preservación de la norma violada.
- b). Lograr la actividad jurisdiccional.
- c). Resolver una controversia entre partes.
- d). Emitir una resolución justa en relación a  
las pretensiones de las partes.

---

(12) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Ci-  
vil. Ob. Cit. p. 368.

(13) CARNELUTTI, Francesco. Ob. Cit. p. 22.

## 2. Procedimiento.

La palabra procedimiento deriva del latín "procedo" que a su vez se divide en dos vocablos, "pro" que significa adelante y "cedo" que equivale a marchar. De tal manera que al unir las dos significaciones, entendemos por procedimiento, la acción de marchar hacia adelante.

En el campo del derecho podemos decir que procedimiento es el conjunto de reglas conforme a las cuales los tribunales, en pleno uso de la jurisdicción que la ley les otorga, están obligados a administrar justicia.

También podemos definir al procedimiento como el conjunto de reglas encargadas de dirigir la organización, desarrollo y resolución del proceso.

Manrresa y Navarro define al procedimiento expresando lo siguiente: "la aglomeración o reunión de reglas y preceptos a que debe acomodarse el curso y ejercicio de una acción, se llama procedimiento; y al orden y método que deben seguirse en la marcha de la sustanciación de un negocio se denomina enjuiciamiento; que el enjuiciamiento determina la acción sucesiva de las actuaciones trazadas por el procedimiento." (14)

Para Eduardo Pallares, el procedimiento "es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que está sujeto y la manera de sus tanciarlo." (15)

---

(14) Diccionario Jurídico Mexicano. segunda edición. UNAM. México. 1988. p. 2568.

(15) PALLARES, Eduardo. Ob. Cit. p. 635.

Estamos totalmente de acuerdo con los conceptos anteriores, sin embargo, vale la pena hacer mención que no se debe confundir el término procedimiento con el de proceso, al efecto debemos precisar que mientras que el procedimiento está constituido por todos aquellos actos procesales contenidos desde el planteamiento de una pretensión ante el órgano jurisdiccional competente, hasta el momento en que se dicta la resolución final. Por su parte, el proceso es el medio ofrecido a las partes, a través de su principal elemento que es la acción, para que estén en posibilidades de hacer valer sus derechos por medio de la vía jurisdiccional, cuando consideren que los mismos han sido violados en su perjuicio.

Abundando un poco más en la idea de evitar la confusión de los términos procedimiento y proceso, Miguel Fenech nos ilustra diciendo que "el procedimiento es un método normativo de un fenómeno de dimensión temporal, norma de un acto que se desarrolla en el tiempo, regla por la cual se producen modificaciones en una realidad para obtener un determinado resultado, por lo que el procedimiento viene a ser la norma reguladora del proceso." Sin embargo, este autor es más elocuente al expresar "que el proceso es lo que las instalaciones fijas son al ferrocarril," lo que en otras palabras afirma, "que el tren o convoy es el proceso y la vía viene a ser el procedimiento." Continúa diciendo el propio autor, -- "que el proceso jurisdiccional solo puede caminar por una vía constituida por un procedimiento; que la vía puede ser única; que puede haber tantos procedimientos como vías, pero siempre en número limitado, previamente establecidas por la ley; pueden desarrollarse tantos procesos ilimitadamente, como podría ser ilimitado el número de trenes que pueden recorrer las --

únicas vías establecidas." (16)

En la forma en que Miguel Fenech nos ejemplifica las diferencias que hay entre procedimiento y proceso, consideramos que no hay razón para que confundamos las dos figuras.

Por último diremos que el procedimiento es la mejor garantía de forma y de orden con que cuenta el proceso, ya que constituye la estructura exterior previamente establecida por la ley, por donde debe desarrollarse el mismo, con el fin específico de administrar justicia cuando haya sido violado el derecho de alguna de las partes.

### 3. Derecho Procesal.

La moderna ciencia del derecho procesal sienta sus bases en un trinomio jurídico también llamado trilogía estructural, formado por el proceso junto con la acción y la jurisdicción que le preceden.

La Enciclopedia Jurídica Omeba define al derecho procesal "como el conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso por cuyo medio el Estado, ejercitando la función jurisdiccional, declara, asegura y realiza el derecho."

(17)

---

(16) FENECH, Miguel. Derecho Procesal Tributario. s.e. España. 1949. p. 28 s.s.

(17) Enciclopedia Jurídica Omeba. tomo XIII. Bibliográfica - Omeba. Argentina. 1967. p. 291.

El derecho procesal también recibe el nombre de derecho formal, en virtud de que la manera en que reglamenta al proceso, se lleva a cabo mediante formas.

En razón de su esencia el derecho procesal es también llamado derecho instrumental y no substancial, toda vez que no resuelve directamente los conflictos de intereses, sino que se concreta a establecer los órganos y los procedimientos mediante los cuales dichos conflictos pueden resolverse.

El derecho procesal tiene diversas características, entre las que podemos mencionar las siguientes:

a). Es autónomo, ya que en él concurren dobles intereses, por una parte nos encontramos el interés del Estado, en que se mantenga la observancia de la ley y consecuentemente el orden social y por otra parte el de los particulares en la controversia, cuyo deseo es el reconocimiento de su condición jurídica con todas sus consecuencias.

b). Forma parte del derecho público, ya que su contenido reglamenta la actividad de un órgano del Estado, como es el caso del Poder Judicial y en nuestra materia el Poder Ejecutivo.

c). Su fin es realizar una función de interés público, a efecto de obtener la paz social mediante la administración de justicia.

d). La mayor parte de las normas que lo integran, son de carácter instrumental y no de carácter sustancial o material en virtud de que no resuelven, como ya lo hemos dicho, los conflictos de intereses, sino que establece -



una autoridad, atribuyéndole poder bastante para que mediante el procedimiento que señala y la aplicación del derecho sustantivo, resuelva el conflicto.

e). Aunque, contiene algunas normas de carácter material de las que se derivan derechos subjetivos como son la obligación que tienen terceros de comparecer en juicio y todas aquellas que imponen a los funcionarios judiciales, deberes de carácter procesal.

f). Por pertenecer al derecho público, casi la totalidad de sus normas son absolutas y no se puede eludir su cumplimiento por los particulares, salvo un número reducido de normas de carácter dispositivo que pueden ser renunciadas por voluntad de cualquiera de las partes.

g). Está íntimamente relacionado con el derecho constitucional y el administrativo, como es el caso de los artículos 13, 14, 16 y 17 constitucionales entre otros.

h). La finalidad que persiguen sus normas es la composición de conflictos de intereses que se ventilan en el juicio y los que surgen durante el mismo en los que se discuten cuestiones meramente procesales.

i). En él es donde se hace sentir con mayor fuerza la necesidad de completar la obligatoriedad de las leyes, con la ayuda de los elementos humanos necesarios.

j). Es formalista en virtud de que establece las formas del procedimiento.

k). Es considerado como un todo o un conjunto de normas jurídicas que reglamentan el proceso en general.

Consideramos que las características antes referidas, son las más importantes que rodean al derecho procesal.

Por otro lado, debemos precisar que las normas de derecho procesal se encuentran distribuidas en los diversos códigos procesales vigentes y en lo que se refiere al derecho procesal del trabajo, éste se encuentra formando parte de la Ley Federal del Trabajo, a partir de su artículo 685.

Así también, es necesario resaltar que el derecho procesal a parte de que fija las normas para el desenvolvimiento del proceso, regula la competencia del órgano público que actúa en el proceso y la capacidad de las partes, establece los requisitos, forma y eficacia de los actos procesales, los efectos de la cosa juzgada y las condiciones para la ejecución de la sentencia.

Por último, diremos que el fin primordial del derecho procesal es realizar una función de interés público, a través de las autoridades jurisdiccionales correspondientes, encaminadas a obtener la paz social mediante la administración de justicia.

#### 4. Derecho del Trabajo.

Es de capital importancia mencionar que el derecho del trabajo, es una de las disciplinas más recientes dentro del campo del derecho mexicano, habiendo hecho su aparición por primera vez de una manera formal, en el artículo 123 de la Constitución de 1917, para dar paso posteriormente, después de varios proyectos en la materia, a la promulgación

de la primera Ley Federal del Trabajo, de fecha 18 de Agosto de 1931, como ley reglamentaria del precepto constitucional mencionado, conteniendo dicha ley una parte sustantiva y otra procesal.

Con el nacimiento de esta rama del derecho, se les permitía a los trabajadores la posibilidad de combatir la gran explotación y abusos de que habían sido víctimas durante las últimas décadas por parte de la clase patronal.

Es importante expresar que desde su promulgación, la Ley Federal del Trabajo de 1931, ha ido reformándose al paso de los años en su parte sustantiva; sin embargo, la reforma de mayor trascendencia se llevó a cabo en el año de 1970, al incorporar al derecho del trabajo a algunas clases de trabajadores que hasta entonces no eran considerados como sujetos de nuestra materia, trayendo con ello múltiples beneficios a la clase trabajadora.

Antes de definir nuestra disciplina, diremos - que siendo el "trabajo" el objeto del derecho laboral, resulta necesario que precisemos algunos conceptos respecto a lo que es y podemos entender por trabajo, lo que enseguida haremos.

Con el fin de no abundar mucho sobre este punto, haremos referencia al concepto de trabajo que hace la Ley de la materia en su artículo 3o., que al efecto sostiene: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un 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 un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

Por su parte, el artículo 80., de la Ley en cita, establece que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

A su vez, el artículo 20 de la Ley expresa en su primer párrafo que: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

Como se observa, el trabajo que regula nuestra materia es el que se lleva a cabo mediante la actividad humana, quedando fuera de estudio el trabajo forzoso que a pesar que en él interviene la actividad humana, ésta es consecuencia de una condena impuesta a quien llega a transgredir una norma de derecho penal.

De los dispositivos ya señalados, desprendemos como elementos fundamentales del trabajo, sujeto a estudio, - dos que son la subordinación y la remuneración; no obstante hay quien dice que cuando el trabajo no es remunerado, éste - no interesa al derecho laboral porque no existe ese elemento que requiere nuestra disciplina.

Teniendo ya una idea de lo que debemos entender por "trabajo", entramos al estudio del concepto de derecho del trabajo, al respecto hay que señalar que a pesar de - que existe en la doctrina una gran variedad de definiciones - de esta disciplina, en esta oportunidad sólo nos referiremos a tres de ellas.

En efecto, Alberto Trueba Urbina sostiene que el derecho del trabajo, "es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindi

car a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana." (18)

Mario de la Cueva, al dar su definición sobre derecho del trabajo, expresa que: "El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital." (19)

Por su parte, Alfredo Sánchez Alvarado sostiene que el derecho del trabajo "es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, - las relaciones entre trabajadores y patrones, entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo - aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir - en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que puedan alcanzar su destino." (20)

Haciendo un pequeño análisis de cada uno de los conceptos anteriores, expresamos lo siguiente:

Tenemos que un aspecto muy importante de la definición de Alberto Trueba Urbina, es que resalta la gran inclinación de este autor, en favor de la clase trabajadora, - siendo tal vez la razón por la que omitió hacer mención a que las normas de trabajo, no sólo conceden derechos a los traba-

- 
- (18) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. cuarta edición. Porrúa. México. 1977. p. 135.
- (19) DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. tomo I. sexta edición. Porrúa. México. 1980. p. 85.
- (20) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. tomo I. vol. I. México. 1967. p. 36.

jadores, sino que también se los otorga a los patrones en ciertos casos, pero de hecho es un concepto de nuestra disciplina que gira alrededor de los fines que ella persigue.

Por su parte la definición de Mario de la Cueva hace referencia también a los fines que persigue el derecho del trabajo, considerándolo como el nivelador de las relaciones entre quien presta y quien recibe un trabajo. Por otro lado, si leemos el artículo 2o., de la Ley Federal del Trabajo, nos daremos cuenta que el contenido de este precepto y la definición de Mario de la Cueva, guardan cierta similitud.

Por último, la definición de Alfredo Sánchez - Alvarado, que aunque es más amplia, creemos que es la más completa de las tres, ya que independientemente de que hace referencia a los fines que persigue el derecho del trabajo, incluye en ella, las relaciones que se dan no sólo entre trabajadores y patrones como comunmente sucede, sino también las que se dan entre trabajadores entre sí y patrones entre sí, individual o colectivamente, como es el caso del derecho de preferencia y el de patrón sustituto respectivamente.

En otro orden de ideas y a fin de precisar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, creemos que independientemente de lo que consideran algunos autores en ubicar a nuestra disciplina dentro del derecho público, con lo que desde luego estamos de acuerdo, somos de la idea de que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo embona más dentro del derecho social.

Para reforzar nuestra idea sobre tal afirmación es necesario que precisemos lo que entendemos por derecho social y al efecto diremos que es el conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para

que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de ser humano.

Ante tal concepto no dudamos en ubicar a nuestra disciplina dentro del grupo del derecho social, toda vez que éste persigue sin duda los fines del derecho del trabajo, la justicia social.

El derecho del trabajo es una disciplina distinta a las demás, por lo que consideramos necesario hacer referencia, aunque sea en forma breve, a las siguientes características que lo rodean:

a). El Derecho del Trabajo es un derecho de la clase trabajadora.

Se afirma que el derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora en virtud de que sus disposiciones tienen como único fin establecer beneficios para los trabajadores y porque piensa en el hombre como tal, preocupándose en protegerle su salud y su dignidad; sin embargo, hay muchos criterios en contra que además no podemos restarles importancia, ya que algo hay de cierto en ellos al sostener que nuestra legislación laboral, también contiene derechos que favorecen a la parte patronal, como los relativos a las relaciones colectivas, por lo que dicen no se puede hablar de un derecho de clase.

Por nuestra parte nos atrevemos a afirmar que el derecho del trabajo es un derecho predominantemente de la clase trabajadora.

b). El Derecho del Trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora.

Como en la característica anterior, en esta diremos que en forma general las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, tienden a proteger a los trabajadores y especialmente a la clase obrera, ya que con ellas se pretende lograr el mejoramiento en sus condiciones económicas y alcanzar con ello cierto bienestar social.

Sin duda es necesario establecer que las normas de trabajo como protectoras de la clase trabajadora, no son ningún regalo del Estado, sino que resultan ser conquistas de los trabajadores a través de sus luchas sociales, tal como sucedió con nuestra Ley Federal del Trabajo, que es considerada como el resultado de las luchas que dieron origen a la Revolución Mexicana, en las que cabe mencionar dos sucesos importantísimos en materia laboral, como fueron las huelgas de Cananea y Río Blanco, en las que la clase trabajadora pagó un alto precio en sangre para poder alcanzar una mejoría en sus condiciones de trabajo, que por fin se pudieron ver plasmadas en nuestra actual ley laboral.

c). El Derecho del Trabajo como un derecho en expansión.

Debemos entender a esta característica como una tendencia a actualizar cada día más las relaciones laborales, ya que nuestro derecho del trabajo no puede detenerse con los logros obtenidos hasta ahora, sino que debe haber cambios en él, que por supuesto beneficien a los trabajadores, porque si las relaciones laborales cambian es necesario también que el derecho sufra cambios y no se estanque.



La afirmación en el sentido de que nuestro derecho del trabajo es un derecho en expansión, encuentra sus antecedentes principales en la Ley de 1931, que incorporó en ella, un capítulo especial relativo a los trabajadores de la aviación, así también las reformas de 1970 a la Ley, incorpora como sujetos del derecho del trabajo a los taxistas, agentes de comercio y semejantes y a los deportistas, precisando también la condición de los trabajadores actores y músicos, y se cree que en un futuro no muy lejano se incorporen al derecho del trabajo, cualquier prestación de servicios, no importando su naturaleza, más aún se cree que incluirán los servicios prestados por los profesionales en sus consultorios y bufetes. A esto se le denomina un derecho en expansión.

d). El Derecho del Trabajo como un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.

Respecto a esta característica podemos expresar que el derecho del trabajo como un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, significa que las prestaciones contenidas tanto en el artículo 123 constitucional como en la Ley Federal del Trabajo, en favor de los trabajadores, son las mínimas que se les debe otorgar a éstos, pudiendo dichas prestaciones ser mayores a las marcadas por la Ley, pero nunca menores a éstas, pues entonces se estaría violando la propia Ley.

Esta característica la podríamos apoyar en lo expresado por el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo que establece que: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley ..."

e). El Derecho del Trabajo como un derecho

irrenunciable e imperativo.

En principio señalaremos que el carácter de irrenunciabilidad que el legislador le da a las normas del derecho del trabajo, es con el fin de proteger a la parte más débil dentro de una relación laboral que es el trabajador.

Esta característica tiene su sostén en el artículo 33 de la Ley que expresa:

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, el carácter imperativo que se le concede a las normas de trabajo es con el fin de que su observancia no se deje al arbitrio de los destinatarios de la propia norma, ya que ésta debe imponerse aunque sea en forma coactiva.

f). El Derecho del Trabajo como derecho reivindicatorio del proletariado.

En relación con esta característica nos dice Alberto Trueba Urbina, que el artículo 123 constitucional con tiene dos finalidades, que la primera consiste en la protec--

ción a los trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción, pero que la segunda finalidad es más trascendental, pues no se conforma con la protección y tutela a los trabajadores, sino que se encamina con los propios derechos que integran dicho precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano. Así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando el capital.

Continúa diciendo el mismo autor que la condición reivindicatoria del derecho mexicano del trabajo, se manifiesta en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en el derecho a formar sindicatos y en el derecho de huelga, contenidos en las fracciones IX, XVI y XVIII del inciso "A" del artículo 123 constitucional. (21)

Habiendo hablado de las características que tiene el derecho mexicano del trabajo, resulta importante que también hagamos referencia a los principios fundamentales que lo rigen y que son los siguientes:

a). Principios Generales del Derecho del Trabajo.

En la gran mayoría de los códigos y leyes actuales, se dan casos en que no es posible resolver una situación jurídica determinada, de acuerdo con la analogía, por la falta de una disposición expresa en la Ley, lo que obliga al juzgador a recurrir a los principios generales del derecho, -

---

(21) TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 121.

para resolver las cuestiones sometidas a su conocimiento.

Tratando de lograr una definición sobre lo que debemos entender por principios generales de derecho, nos encontramos con la de Demófilo de Buen quien sostiene que son - "los inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los - cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de preveer el caso." (22)

Nuestro derecho mexicano del trabajo, no puede escapar al hecho de que en algún momento dado las autoridades de trabajo, no puedan resolver un conflicto laboral por la - falta de una disposición expresa que sea aplicable al caso - que se trate, por esa razón el legislador consideró necesario incluir dentro de la Ley, una disposición que facultara a la autoridad laboral a resolver cualquier cuestión que se presen- - tara y que no tuviera una disposición aplicable.

En efecto, este principio se encuentra conteni- - do en el artículo 17 de la Ley que establece: "A falta de dis- - posición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Re- - glamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 60., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen ca- - sos semejantes, los principios generales que deriven de di- - chos ordenamientos, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artí- - culo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

Por último, expresaremos que la Ley de 1931, - en su artículo 16 establecía que en los casos no previstos -

---

(22) DE BUEN, Demófilo. Introducción al Estudio del Derecho Civil. s.e. España. 1932. pp. 321 y 322.

por esa Ley, se aplicarían entre otros, los principios del de recho común; sin embargo en la reforma de 1970 se modificó el contenido y el número de dicha disposición, quedando en su lu gar el artículo 17 antes transcrito y de cuyo contenido se desprende que en el derecho del trabajo ya no tienen aplicación los principios del derecho común.

b). El equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, como fin de las normas de trabajo.

En primer lugar debemos entender por equilibrio, la ecuanimidad, mesura y sensatez en los actos y juicios.

El artículo 2o., de la Ley expresa: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Coincidimos con Néstor de Buen quien señala - que el principio general de derecho contenido en el artículo 2o., de la Ley, da lugar a muchas dudas en razón de que el concepto de equilibrio no responde a esa idea, aclarando que dentro del derecho mexicano del trabajo la palabra equilibrio ha tenido como significado propio el de armonía y mesura.(23)

Por otro lado, no podemos sujetarnos nada más a lo establecido por el citado artículo 2o., y al concepto de equilibrio que nos proporcionan los distintos diccionarios, - sino que para referirnos a este principio general de derecho, es pertinente que tomemos en consideración todo el contenido de la Ley y con ello nos daremos cuenta que es el instrumento de los trabajadores para obtener del patrón, ingresos propor-

---

(23) DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo I. sexta edición. Porrúa. México. 1986. p.73.

cionales a la riqueza que ellos generan con su trabajo, lo - que se traduce en un equilibrio a favor de la clase trabajadora.

Por equilibrio debemos entender la proporcionalidad y mesura, pero no una actitud imparcial ni de arbitraje del Estado, ante dos contendientes de fuerzas iguales.

Por último, diremos que el principio de equilibrio que se encuentra implícito en el artículo 2o., de la Ley es el de que la función de las normas de trabajo tienen como fin, lograr que disminuyan las diferencias que en perjuicio - de la clase trabajadora, resulta de que no se le reconozca la mayor valía que deriva de su trabajo.

c). El concepto de justicia social.

Respecto de este principio Alberto Trueba Urbina nos dice que "la idea de justicia social no sólo tiene por finalidad nivelar a los factores de las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción." (24)

Por su parte, Mario De la Cueva afirma que "la idea de la justicia social es una luz que brota especialmente del artículo 123, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo ha de la concepción tradicional de la justicia conmutativa." (25)

---

(24) TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p. 258.

(25) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 135.

A su vez, Néstor de Buen sostiene que "la justicia social procura la nivelación de vida de los trabajadores (cuando del derecho del trabajo se trata), imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, en favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora, y puede llegar, inclusive, en un sistema socialista, a terminar con la propiedad privada de los medios de producción. Es decir, la justicia social impone deberes a los particulares frente a otros particulares sólo por su pertenencia a determinada clase social y lleva, inclusive, al Estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención (seguro social, vivienda), el Estado recoge las aportaciones de los particulares, patrones y trabajadores y, eventualmente hace su propia aportación.

(26)

Consideramos que con los anteriores conceptos nos queda bastante claro que el principio de justicia social contenido en las normas de trabajo, tiene como finalidad la recuperación de los derechos del proletariado a través de una justa proporción de los medios más necesarios para poder subsistir en unión de sus familias, logrando con ello una vida más decorosa y digna.

d). El trabajo como derecho y deber sociales.

Este principio lo encontramos contenido expresamente en el artículo 30., de la Ley, estableciendo que: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. 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 un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

No podemos negar que una de las metas del derecho del trabajo, es ver garantizado a todos los hombres, que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios - necesarios para vivir decorosamente con su familia, sin embargo, en la situación actual, específicamente de nuestro país, esa meta no se puede llevar a cabo debido a los grandes problemas económicos y demográficos por los que atravesamos.

Este principio del derecho del trabajo no deja de ser bueno, pues tenemos la confianza que pronto desaparezcan los obstáculos que hoy impiden su debida aplicación.

e). La libertad, la igualdad, la dignidad y - la salud de los trabajadores, como fines del derecho del trabajo.

La libertad de trabajo a que hace referencia - este principio, la encontramos contenida en el ya citado artículo 3o. de la Ley; aunque, esa libertad se encuentra establecida en forma más clara en el artículo 4o. de la Ley en cita, al expresar que: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos." Esta libertad se encuentra consagrada en términos similares, en el artículo 5o. de la Constitución de la República.

El principio de libertad de trabajo, también - lo encontramos en el artículo 40 de la Ley que expresa: "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus - servicios por más de un año."

Asimismo, cabe destacar que el principio de - igualdad es otra de las metas del derecho del trabajo, pero inexplicablemente este principio solo hace referencia al pro-



blema del salario.

En efecto, el artículo 123 constitucional, en su fracción VII del apartado "A" establece que: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta - sexo ni nacionalidad."

En ese mismo sentido se refiere el artículo 86 de la Ley al expresar que: "A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

Cabe mencionar por otro lado, que la desigualdad en el trabajo, ha sido la razón de grandes y graves problemas, ya que históricamente se dieron luchas para lograr - igual salario para las mujeres y niños que para los hombres, que era distinto en razón de sexo y de edad, sin olvidar que la diferencia de salario motivada por la nacionalidad, dió - origen a la trágica huelga de Cananea. Todo esto motivó que - en el segundo párrafo del artículo 30. de la Ley, se precisara que: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

Es de señalarse, que la garantía a la salud y a la vida, son principios que también rigen a nuestro derecho del trabajo, así como la obtención de un nivel decoroso para el trabajador y su familia. Las dos primeras metas se han canalizado a través de la previsión y la seguridad social. La - última se ha intentado resolver a través de la institución de los salarios mínimos generales y profesionales.

En relación con la última meta señalada, el artículo 90 de la Ley establece en su segundo párrafo que: "El

salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos."

Respecto a lo establecido en el artículo anterior, consideramos que cuando menos en la actualidad, tal disposición no ha alcanzado su fin, toda vez que ante las constantes alzas de precios en productos y servicios, han hecho que el salario que perciben los trabajadores sea raquítico.

A pesar de que en este apartado, en el que hemos tratado el concepto de derecho del trabajo, han quedado señalados los fines que persigue esta disciplina, deseamos manifestar al respecto, lo siguiente:

El fin fundamental del derecho del trabajo, es procurar la elevación del nivel de vida de los trabajadores, dotándolos de salarios justos, viviendas y medidas de previsión y seguridad social, que les permitan satisfacer sus más elementales necesidades, evitando de esa manera que el hombre siga siendo explotado por el propio hombre.

##### 5. Derecho Procesal del Trabajo.

Aún cuando hay autores que consideran que el derecho procesal del trabajo, fué sacado del derecho procesal civil, nosotros nos inclinamos por aquellos que sostienen que nuestro derecho procesal del trabajo nació como una necesidad evidente desde el momento en que hacía su aparición el derecho sustantivo del trabajo.

En efecto, el derecho procesal del trabajo -

surgió en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y cuyas normas son de aplicación exclusiva a los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones.

Para apoyar este punto de vista haremos mención a ciertas características que diferencian al derecho procesal del trabajo del derecho procesal civil, entre las que podemos mencionar las siguientes:

a). Los órganos de decisión en el derecho procesal civil, se llaman juzgados y cuyo titular es un juez, - que es nombrado directamente por el Estado, perteneciendo dichos órganos al Poder Judicial.

Mientras que en el derecho procesal del trabajo, los órganos decisorios se llaman Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se encuentran formadas por un representante de los patrones, un representante de los trabajadores y un tercero nombrado por el Estado, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no dependen del Poder Judicial, sino del Poder Ejecutivo, ya sea local o federal, según la materia que le corresponda.

b). En el derecho procesal civil se emplea el término juicio, mismo que se encuentra integrado por una serie de actuaciones practicadas de oficio o a petición de parte, con el fin de que el juez pueda dirimir una controversia.

En el derecho procesal del trabajo, se utiliza el término conflicto, que se refieren a las controversias jurídico-económicas, que surgen con motivo de la aplicación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectiva.

En otro orden de ideas, diremos que a pesar de que uno de los problemas que se les presenta a los estudiosos del derecho procesal del trabajo, es dar una definición respecto a él, a continuación presentamos algunas de las más importantes que nos dan destacados juristas.

Alberto Trueba Urbina define al derecho procesal del trabajo, 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." (27)

Por su parte, Francisco Ross Gámez lo define - "como la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas - con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones - - obrero-patronales." (28)

Francisco Ramírez Fonseca, nos dice que el derecho procesal del trabajo es "el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la - conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos, por la vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre - dentro de su propia órbita de facultades." (29)

- 
- (27) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Porrúa. México. 1973. p. 74.
- (28) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Cárdenas. México. 1986. p. 17.
- (29) RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. quinta edición. Pac. México. 1984. p. 24.

Para Armando Porras y López, el derecho procesal del trabajo "es aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico." (30)

A su vez, Mario De la Cueva define al derecho procesal del trabajo, "como el ordenamiento jurídico que se propone asegurar la realización y efectividad de los derechos sustantivos del trabajo, mediante la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje." (31)

En nuestra opinión estos son los conceptos más importantes de la rama que estamos estudiando; aunque vale la pena mencionar que la gran mayoría de ellos giran alrededor de dos puntos importantes que son la aplicación de las normas sustantivas de trabajo y la intervención del Estado en su aplicación y sólo uno de ellos hace referencia a una figura muy importante dentro del derecho procesal del trabajo, no de ahora sino desde hace mucho tiempo, como es la conciliación y afirmamos que es muy importante porque a través de ella se han resuelto una gran cantidad de conflictos laborales, por lo que nos parece muy justo el señalamiento que de ella hace Francisco Ramírez Fonseca, ya que resolver conflictos laborales es el fin primordial de nuestro derecho procesal del trabajo.

Habiendo ya dado algunos conceptos del derecho

---

(30) PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cajica. México. 1956. p. 15.

(31) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. LX.

procesal del trabajo, haremos referencia a su naturaleza jurídica.

En efecto, las normas procesales del trabajo - tienen características especiales, tales como la regulación - de conflictos de clases y relaciones jurídicas económicas en las que se encuentra interesada la sociedad laboral y en las que al Estado le corresponde el papel de tutelador en el mejoramiento económico de los trabajadores. Consecuentemente, el derecho procesal del trabajo, tiene finalidades colectivas - que no podrían encuadrar en la clásica clasificación del derecho público, ni del derecho privado, sino más bien el derecho procesal del trabajo, al igual que el derecho sustantivo del trabajo pertenecen a una tercera clasificación que es la de - el derecho social, de reciente aparición.

Cabe destacar, que tal vez en años anteriores se dudaba en ubicar al derecho del trabajo, tanto su parte - sustantiva como la procesal, dentro de esta tercera clasificación, no obstante, esas dudas desaparecieron con la reforma - procesal de mayo de 1980, ya que con ella quedó más clara su incursión en el derecho social.

También es importante señalar que el carácter de derecho social que se le da a nuestro derecho procesal del trabajo, parte del hecho de que es proteccionista, tutelador y reivindicatorio de la clase trabajadora.

Es proteccionista y tutelador, porque en las relaciones laborales siempre protege a una de las partes, la trabajadora, que resulta ser la más débil; cuando participa - en un conflicto laboral, tutela a los trabajadores no sólo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación del mismo en favor de los trabajadores.

Abundando un poco más sobre el carácter protector del derecho procesal del trabajo, el mismo resalta a simple vista, ya que lo podemos observar en nuestra Ley Federal del Trabajo, tanto en la parte sustantiva como en la procesal, a través de una gran cantidad de normas cuyo fin fundamental es proteger a los trabajadores, pudiendo hacer mención de los siguientes: Que el trabajo es un derecho y un deber sociales; que el trabajo exige respeto para quien lo presta; que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona; que contra lo establecido en la Ley no se admite desuso o práctica en contrario; que en caso de duda se debe resolver en favor del trabajador; la suplencia de los defectos de la demanda del trabajador por parte de la Junta; el relevo de la carga de la prueba en favor del trabajador; la continuación de oficio del procedimiento; la economía y celeridad procesal e inmediatez en la relación procesal y la concentración de actuaciones.

El derecho procesal del trabajo es reivindicatorio de la clase obrera, porque ésta sólo cuenta con su fuerza de trabajo para poder subsistir en unión de su familia, por lo que las normas procesales del trabajo luchan por lograr el mejoramiento económico de los trabajadores con el fin de transformar a la sociedad en un nuevo régimen social de derecho.

Es de señalarse, que nuestra disciplina es también reivindicatoria de los trabajadores, porque tiene como meta principal, la recuperación de la plusvalía generada por los trabajadores con su fuerza de trabajo, de lo cual únicamente había disfrutado el patrón, por lo tanto las normas sustantivas y procesales del trabajo, tratan de devolverle al trabajador parte de la riqueza que el ha generado y un ejemplo en ese sentido lo encontramos en la participación de los

trabajadores en las utilidades de las empresas, otros - - ejemplos podrían ser el derecho a la sindicalización y a la huelga.

Al igual que nuestro derecho sustantivo del - trabajo, el derecho procesal también se encuentra regido por diversos principios.

Al respecto, Rafael Tena Suck dice que los - - principios del derecho procesal del trabajo, son las máximas o verdades universales del derecho, que han servido para orientar a la ley positiva y que de acuerdo con la escuela clásica son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su historia, en el tiempo y en el espacio y que han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo. (32)

Por nuestra parte, coincidimos con el autor antes citado y muy especialmente por tratarse de nuestra materia, ya que los principios procesales del trabajo, son el resultado, como lo indica el autor, del devenir histórico, creados con el fin de proteger a la parte más débil dentro del - proceso laboral, que resulta ser el trabajador.

En ese orden de ideas, el derecho procesal del trabajo resulta ser autónomo, toda vez que cuenta con principios de derecho, especiales y particulares, como lo veremos - más adelante.

Ahora bien, los principios del derecho procesal del trabajo, aparecen en nuestra Ley Federal del Trabajo en la reforma procesal de mayo de 1980, encontrándose conteni

---

(32) TENA SUCK, Rafael y otro. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Trillas. México. 1987. p. 21.



dos en el artículo 685 que expresa:

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

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

Del precepto antes mencionado, desprendemos - los siguientes principios:

A). Principio dispositivo.

Este principio se refiere a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden actuar de manera oficiosa, sino a instancia de parte, es decir, para que el órgano jurisdiccional pueda intervenir se requiere necesariamente - que las partes o los interesados actúen promoviendo o ejercitando sus acciones. En otras palabras si la Junta llegara a - tener conocimiento de la violación a las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, nada puede hacer si los interesados no le solicitan que intervenga a efecto de resolver el conflicto.

B). Principio de flexibilidad y sencillez del

proceso.

El trabajador es una persona económicamente débil, circunstancia que lo sitúa en desventaja ante el patrón, por lo que el legislador consideró que el proceso laboral debe contener el principio de sencillez y flexibilidad, al efecto el artículo 687 de la Ley establece que: "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios."

Por otro lado, cabe señalar que este principio se encuentra limitado por la fracción IV del artículo 885 de la Ley, relativo al proyecto de laudo, que dice, debe contener: "Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado."

De dicho dispositivo deriva que cuando no se analizan las cuestiones debatidas y los argumentos expuestos, así como las pruebas aportadas, se estará faltando al principio de congruencia que deben contener los laudos, respecto a las demandas, contestaciones y demás pretensiones deducidas oportunamente y esto en razón de que en el proceso deben respetarse las garantías de legalidad, audiencia, fundamentación y motivación.

### C). Principio de concentración.

Este principio se refiere a la rápida tramitación que siempre ha distinguido al proceso laboral, encontrándose precisado principalmente en los siguientes casos:

a). Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previs-

tos en esta Ley (artículo 761)

b). Cuando se promueve un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá (artículo 763).

c). Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no podrán revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta (artículo 848).

Sin embargo, el artículo 686 de la Ley, faculta a las Juntas para que corrijan cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones.

Como se puede observar, en los preceptos antes citados, el proceso laboral tiende a ser lo más rápido posible en su trámite, pues la prolongación del mismo traería graves consecuencias económicas al trabajador, con el consecuente beneficio para el patrón, hasta en el supuesto de que el primero obtuviera finalmente una resolución favorable, por ello el principio de concentración tiene por finalidad hacer breve el proceso laboral.

D). Principio de publicidad.

Este principio tiene como característica prin-

cial, la garantía de que el proceso será resuelto con limpieza y honestidad y para ello las partes cuentan con el derecho de presenciar todas las audiencias y diligencias que se lleven a cabo dentro del proceso, salvo aquellas que expresamente las impide la Ley, como es el caso de las audiencias de discusión y votación del laudo.

El legislador consideró que la presencia de las partes en todas las diligencias y audiencias, es con el fin de que ellas puedan en un momento dado influir para que el proceso se lleve a cabo con la mayor honestidad y legalidad posibles.

Respecto al principio de publicidad, encontramos que el artículo 720 de la Ley expresa:

Artículo 720. Las audiencias serán públicas. - La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

E). Principio de inmediatez del proceso.

Este principio tiene por objeto que las Juntas, estén en constante contacto personal con las partes, recibiendo pruebas, oyendo alegatos, interrogando a las partes y a los testigos, esto con el fin de tener un mejor conocimiento del conflicto y así poder emitir una resolución justa.

Para que la Junta pueda cumplir con este principio, la Ley le concede facultades para formular libremente preguntas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares.

Respecto a este principio es preciso que mencionemos que dado el cúmulo de trabajo, muchas veces resulta imposible que los miembros de la Junta cumplan con él, por lo que delegan esa obligación a los secretarios de acuerdos o a los auxiliares, quienes para no variar se encuentran ante los mismos problemas.

F). Principio de oralidad en el proceso.

El proceso es eminentemente oral, en virtud de que las partes comparecen en forma personal o a través de apoderados a hacer valer sus derechos y con ello la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad.

Al efecto, el artículo 685 de la Ley, en lo conducente, expresa:

Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será ... predominantemente oral ...

Por su parte el artículo 713 de la Ley sostiene:

Artículo 713. En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.

El hecho de que en el proceso laboral predomine la palabra hablada sobre la escrita, no significa que deba considerársele como totalmente oral, pues para poder resolver el conflicto es necesario una constancia por escrito de lo sucedido en las audiencias y diligencias, por lo que aún cuando predomina la oralidad en el proceso, debe levantarse un acta

de cada actuación para que el juzgador tenga material en que apoyar su resolución.

Por último, señalaremos que de acuerdo con el principio de oralidad del proceso, la Ley le concede al demandado el derecho de contestar la demanda, en la etapa correspondiente, en forma verbal y a ambas partes a ofrecer sus pruebas en forma verbal; sin embargo, nada impide que presenten su contestación por escrito u ofrezcan sus pruebas también por escrito en las etapas correspondientes, lo que no pueden hacer es contestar la demanda u ofrecer pruebas por escrito y presentarlas antes de la audiencia a través de la oficialía de partes, porque se tendrían por no presentadas.

#### G). Principio de gratuidad del proceso.

Es indudable que este principio del derecho procesal laboral deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna, que establece en su parte relativa lo siguiente:

"Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."

En ese mismo sentido se manifiesta el primer párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

#### H). Principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.

El segundo párrafo del artículo 685 de la Ley expresa:

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

Del párrafo anterior derivan dos supuestos respecto a la demanda del trabajador, uno cuando es incompleta y otro cuando es obscura o vaga.

En principio consideramos que toda demanda necesariamente debe contener, la acción que se ejercita y las - prestaciones que se demandan con base a la misma, los hechos fundatorios de su reclamación y el derecho en que lo apoya.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en virtud de que no comprenda todas las prestaciones que - de acuerdo con la Ley y los hechos expuestos por él se derivan, tal omisión deberá ser subsanada por la Junta, a efecto de que precise cuales son las prestaciones omitidas y a las que tiene derecho el trabajador.

De lo anterior, se desprende que la demanda - del trabajador es incompleta en razón de que éste no reclama todas las prestaciones a que tiene derecho, prestaciones que se derivan fundamentalmente de los hechos expuestos por el - trabajador en su escrito de demanda, lo que obliga a la Junta a subsanar esa omisión en cumplimiento al precepto citado.

El segundo párrafo del artículo antes citado, al referirse a la demanda obscura o vaga, hace relación al -

artículo 873 de la Ley que expresa:

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

Como puede observarse, cuando la demanda es - oscura o vaga, la Junta no está en posibilidad de subsanar - las irregularidades que la misma contenga, ya que éstas derivan de los hechos en que la fundan o ya sea porque de tales - hechos se desprendan acciones contradictorias u omisiones.

Este principio que a todas luces beneficia a - los trabajadores, ha sido muy criticado por la clase patronal considerando que va en contra del principio de paridad procesal, aunque, no podemos pensar en la existencia de un derecho procesal del trabajo que no proteja y tutele los derechos de los trabajadores.

I). Principio de relevo de la carga de la prueba.

Este principio al que haremos referencia más - adelante, se encuentra regulado por el artículo 784 de la Ley y consiste en la obligación que tiene la Junta de eximir de - la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados



por el trabajador. Asimismo dispone que corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre fecha de ingreso, antigüedad y faltas de asistencia del trabajador; terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado; constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido; el contrato de trabajo; pagos de días de descanso y obligatorios; disfrute y pago de vacaciones; pagos de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; monto y pago de salario; pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; e incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Del artículo 784 derivamos que la carga de la prueba a que el mismo se refiere, es aplicable exclusivamente a los conflictos entre patrón y trabajador, siempre y cuando el demandado sea el patrón.

Por otro lado, el citado artículo 784 tiene el propósito de evitar hasta donde sea posible, la acostumbrada reversión de la carga de la prueba que el patrón hacía contra el trabajador, al negar lisa y llanamente la demanda, impidiendo que éste contara con los elementos suficientes para demostrar sus pretensiones, por lo que consideramos de gran importancia la aparición de este principio en las reformas procesales de 1980.

J). Principio de continuación de oficio del procedimiento.

Este principio se aparta totalmente del sistema procesal que existía hasta antes de las reformas procesales de 1980, contrario al actual ya que en él quedaba a cargo de las partes y no del órgano jurisdiccional el impulso de la actividad procesal.

En relación con este principio, el artículo 771 de la Ley expresa:

Artículo 771. Los presidentes de las Juntas y los auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.

K). Principio de conciliación.

Por último, cabe destacar que este principio que ha distinguido al derecho procesal del trabajo, de otras disciplinas, consiste en la obligación que la Ley le impone a la Junta, para que intervenga ante las partes, con el propósito de lograr entre ellas un acuerdo, en el que ambas cedan un poco en sus pretensiones, que les permita resolver el conflicto, sin tomar en cuenta quien tiene o no la razón y de esa manera evitar el trámite del proceso. Este principio se encuentra regulado por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

## CAPITULO II.

### EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

#### 1. La demanda.

De acuerdo con la Enciclopedia Jurídica Omeba, demanda "es la primera petición en que el actor formula - sus pretensiones, solicitando del juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho." (33)

Sólo agregaríamos a la definición anterior, - que la demanda desde el punto de vista del derecho procesal - del trabajo, no sólo está constituida por la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, sino que también - comprende las adiciones que las Juntas de Conciliación y Arbitraje hacen cuando la demanda del trabajador es incompleta, - en los términos del segundo párrafo del artículo 685 de la - Ley, así como por las aclaraciones o modificaciones que el - propio actor efectúa cuando la misma es vaga u obscura.

Vale la pena hacer mención al concepto de demanda que en el derecho procesal del trabajo nos da Alberto Trueba Urbina y que nos parece bastante atinado, sosteniendo que demanda "es la expresión inicial del proceso laboral, mediante comparecencia o escrito en que el actor solicita la intervención de los tribunales de trabajo, para que éstos conozcan del conflicto que se anuncia, o también es al mismo tiempo la pretensión procesal o ejercicio de un derecho laboral - contra el demandado, ya que como hemos dicho anteriormente, - la demanda en sentido estricto se expone en la audiencia de -

---

(33) Enciclopedia Jurídica Omeba. tomo VI. Bibliográfica. Argentina. 1975. p. 463.

conciliación, demanda y excepciones." (34)

Apoyándonos en los conceptos anteriores diremos que demanda es el principio de un conflicto laboral, es la que pone en movimiento al proceso y mediante ella la parte actora solicita la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que por su conducto pueda satisfacer sus pretensiones, derivadas de la modificación, en su perjuicio, de la relación de trabajo.

Por otro lado, suele suceder que se confunden entre sí los términos demanda, acción y pretensión, por lo que resulta conveniente precisar que la acción, es el derecho que tiene una persona para poner en movimiento la actividad jurisdiccional y la pretensión, es una declaración de voluntad por medio de la cual se solicita la actividad del órgano jurisdiccional frente a una persona determinada, distinta al autor de la declaración.

Mientras que la acción va dirigida directamente hacia el Estado como órgano jurisdiccional, la pretensión va dirigida a una determinada persona para que ésta le satisfaga lo que pide.

Por su parte la demanda es sólo un instrumento formal, en otros términos, es el medio indispensable para hacer valer la acción y la pretensión.

De acuerdo con la Ley, el procedimiento laboral da inicio con la presentación del escrito de demanda, así lo establece en su artículo 871 que expresa:

---

(34) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 450.

Artículo 871. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

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

Como se desprende del artículo anterior, en él pretende el legislador indicar los requisitos que debe contener el escrito de demanda, pero tal precepto resulta incompleto pues no determina todos los que debe contener dicho escrito, lo que nos obliga a acudir a otros preceptos del artículo procesal, para cumplir con los requisitos de forma necesarios que nos permitan dar inicio al procedimiento.

Por lo anterior, sería conveniente que un sólo precepto de la Ley, estableciera cuales son los requisitos de forma que debe contener el escrito inicial de demanda y quizá ese artículo pudiera ser el 872 antes citado.

Así en ese orden de ideas, el escrito de demanda debe contener el nombre de la autoridad ante quien se promueve y tratándose de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el actor tiene tres opciones:

a). La Junta del lugar de la prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

b). La Junta del lugar de celebración del contrato de trabajo.

c). La Junta del domicilio del demandado (Artículo 700)

Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos por la Ley (artículo 739).

Como puede observarse, es muy importante que el actor señale correctamente en su escrito de demanda, un domicio donde se le puedan hacer las notificaciones personales que de acuerdo con la Ley le corresponden. La omisión en el señalamiento del domicilio a que se refiere el artículo anterior podría causarle al actor muchos problemas, pues en un momento dado le evitaría el poder tener conocimiento a tiempo de alguna resolución que le pudiera ocasionar algún perjuicio y para cuando llegara a enterarse de ella, ya no tendría oportunidad de impugnarla.

Otro de los requisitos que debe contener la demanda, es el señalamiento del nombre del o de los demandados y en ese sentido, la Ley le concede al trabajador algunas opciones para poder cumplir, de acuerdo con sus posibilidades con ese requisito.

Entre las opciones para cumplir con el requisito anterior, que la Ley le concede al trabajador, encontramos las siguientes:

El artículo 712 expresa que: "Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador."

Es notorio el riesgo que corre el trabajador cuando ignora el nombre del patrón o la denominación o razón social de la empresa donde presta o prestó su trabajo, pues cuando menos debe señalar en su escrito inicial de demanda, el domicilio de la empresa donde labora o laboró y la actividad a que la misma se dedica, ya que el no hacerlo le traería como consecuencia que operara la prescripción en favor de quien resulte ser el patrón y con ello la improcedencia de su demanda.

Por su parte, el segundo párrafo del artículo 739 de la Ley, al hacer referencia del domicilio del o de los demandados, establece que: "Asimismo, deberán señalar (las partes) domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 712 de esta Ley, y faltando ese, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la Junta."

En esencia el artículo 739 antes citado, establece el procedimiento para notificar al o a los demandados -

cuando el trabajador se encuentre en los supuestos del artículo 712 de la Ley.

Cuando dos o más personas ejerciten la misma acción, deberán en su escrito de demanda, nombrar un representante común que tendrá los derechos y obligaciones de un mandatario judicial, sin perjuicio de que ese nombramiento lo puedan hacer en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, o lo hará la Junta en su rebeldía, tal como lo dispone el artículo 697 de la Ley.

Otro requisito que debe contener la demanda es la precisión de las prestaciones que deriven de la acción intentada y que de acuerdo con los hechos en que las funde, resulten procedentes.

A pesar de que el artículo 687 de la Ley expresa que: "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios." Consideramos que tratándose de la demanda, el actor debe llevar a cabo una narración completa de los hechos fundatorios de sus pretensiones, ya que de esa manera la Junta tendrá mejores elementos para cumplir en su caso con el segundo párrafo del artículo 685; para plantear una posible conciliación; para saber que pruebas de las ofrecidas admite y para decidir la cuestión, entre otros casos.

Por otro lado, aún cuando la Ley tampoco precisa como requisito que la demanda debe contener el nombre del actor, es fundamental que en la misma se establezca su identificación, pues se puede dar el caso de que quien promueva la demanda sea alguna persona en calidad de apoderado del actor,



lo que indudablemente se traduciría en una demanda oscura - que le impediría a la Junta el poder admitirla y al demandado contestarla, de ahí la necesidad de que se precise el nombre del actor, aunque la demanda sea promovida por un apoderado o representante de él.

En cuanto a los puntos petitorios ya hemos dicho que los mismos deben precisarse en términos del artículo 687 de la Ley.

Entre los requisitos que no son obligatorios - para las partes, pero que resultan necesarios para éstas y para la Junta, encontramos dos muy importantes que son: por un lado, el de guardar los márgenes necesarios en los escritos o promociones, que eviten que al coserlas impidan su lectura o se destruyan y; por el otro, que el contenido se lleve a cabo a doble espacio para que facilite su lectura.

Es requisito indispensable también que tanto - el escrito de demanda como los subsecuentes de ambas partes, contengan la fecha que les corresponde, ya que permitirá identificarlos fácilmente cuando se tenga necesidad de hacer referencia a los mismos en actuaciones posteriores.

Otro requisito que debe contener el escrito - inicial de demanda es la firma de quien la promueve, ya que - ésta representa la expresión de la voluntad de quien suscribe el documento y la responsabilidad de lo afirmado en el mismo. Para aquellas personas que no saben escribir o no pueden hacerlo, recordamos que el requisito de la firma se subsana con la impresión de la huella digital o la firma a ruego.

En otro orden de ideas, diremos que el artículo 872 de la Ley expresa que al escrito de demanda deben - -

acompañarse tantas copias de la misma, como demandados haya, así como las pruebas que el actor considere pertinentes para demostrar sus pretensiones. Consideramos que dicho precepto - omite mencionar que también se deben acompañar al escrito de demanda, los documentos comprobatorios de la personalidad, si quien promueve es apoderado, o es el actor designándolo, lo - que si consideramos pertinente es no acompañar las pruebas al escrito de demanda, pues el hacerlo es tanto como darle ventaja a los demandados, ya que procesalmente el actor estaría - enseñándoles las armas con que cuenta para lograr sus preten- siones y eso les daría la posibilidad a los demandados de pre- parar su contestación a la demanda en los términos más benéfi- cos para ellos y por otro lado, no significa ninguna ventaja para el actor el acompañarlas a la demanda, pues su obliga- - ción es ofrecerlas en la etapa correspondiente ya que si no - lo hace se tendrán por no ofrecidas.

Una vez cumplidos todos los requisitos mencio- nados, incluyendo la presentación de la demanda en los térmi- nos del artículo 871 de la Ley, le corresponde al pleno o a - la Junta Especial, dar los siguientes pasos contenidos en el artículo 873:

Artículo 873. El Pleno o la Junta Especial, - dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a par- tir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofreci- miento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el es- crito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifi- que personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia co- tejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes -

con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

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

En relación con el artículo antes citado haremos las siguientes consideraciones:

a). Normalmente el acuerdo donde se señala día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, no lo dicta el Pleno o la Junta Especial dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la demanda, si ésta fue presentada fuera del horario de labores de la Junta, tal vez ello se deba a la gran cantidad de trabajo que tienen, sin embargo, de un tiempo para acá si la demanda se presenta dentro del horario de labores ante la Junta Especial que corresponda, ésta en ese momento señala el día y hora para la celebración de la audiencia mencionada, notificándosela al actor o a su apoderado, lo que consideramos es en bien de la celeridad del proceso laboral.

b). Es obligación de la Junta notificar a las partes con diez días de anticipación a la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, con los apercibimientos que dicho precepto señala.

Respecto a la notificación a las partes con diez días de anticipación, sucede en muchas ocasiones que el día de la audiencia está surtiendo dicho término, en ese caso vale la pena que las partes tengan mucho cuidado en la hora señalada para la celebración de la audiencia y la hora en que fueron notificadas, pues puede darse el caso de que la notificación haya sido hecha diez días hábiles antes, a las nueve horas y la audiencia está señalada para las nueve horas treinta minutos del día en que está surtiendo el término de diez días. Si nos atenemos al contenido del artículo 733 de la Ley que establece que: "Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento." Ante tal situación lo más lógico es pensar que la audiencia no se llevaría a cabo por estar surtiendo el referido término, aunque estaríamos cayendo en un error pues el artículo 747 de la Ley establece que: "Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente: I. Las personales: el día y hora en que se practiquen, - contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario de la Ley." De acuerdo con lo dispuesto por este último precepto, se estaría cumpliendo con el término establecido por el artículo 873 de la Ley y por lo tanto la audiencia debe llevarse a cabo.

c). Tratándose de la demanda del trabajador y que contenga alguna irregularidad, la Junta lo prevendrá para que la subsane en el término de tres días, aquí debemos señalar que si el trabajador no subsanare esas irregularidades en el término señalado, no se hace acreedor a alguna sanción y - sí por el contrario tiene la oportunidad de corregir esas irregularidades en la etapa de demanda y excepciones.

Ahora bien, esas irregularidades pueden ser -

por intentar acciones contradictorias o bien porque los hechos en que funda la acción, resultan oscuros, ya que tratándose de prestaciones que no hayan sido demandadas y que deriven de la acción intentada o de los hechos narrados, la Junta oficiosamente podrá adicionarlos sin necesidad de prevenir al trabajador, en los términos del segundo párrafo del artículo 685 de la Ley.

Para concluir este apartado, diremos que los efectos de la presentación de la demanda, son los siguientes:

a). La interrupción de la prescripción de la acción tal como se desprende del contenido de los artículos - 521 fracción I y 712 segundo párrafo de la Ley.

b). Respecto a la acumulación de juicios la presentación de la demanda también tiene sus efectos, pues de acuerdo con la fracción I del artículo 769 de la Ley, el juicio más nuevo debe acumularse con el más antiguo.

c). A pesar de que la Ley no lo señala expresamente, uno de los efectos de la presentación de la demanda es el principio de la instancia, pues ello obliga a la Junta a dictar el acuerdo de admisión; a señalar defectos de la demanda, cuando el actor es el trabajador o bien que ella misma los corrija; a notificar a las partes la fecha señalada para la celebración de la audiencia a que se refiere el artículo - 873 de la Ley y entregar al demandado copia de la demanda con los apercibimientos de Ley.

2. Las partes en el proceso.

La Enciclopedia Universal Ilustrada dice que - "parte es la persona interesada en un juicio y que sostiene -

en él sus pretensiones, compareciendo por sí misma o por medio de otras que la representan real o presuntivamente. En general las partes que intervienen en un juicio son dos: actor que es el que presenta la demanda ejercitando la acción y reo que es a quien se exige el cumplimiento de la obligación que se persigue mediante la acción. Puede haber un número indefinido de actores o reos." (35)

Para Armando Porras y López, parte "es todo su jeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la Ley. Agrega que, este concepto comprende a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes dentro de la relación laboral." (36)

Por su parte Guillermo Cabanellas sostiene - "que parte es cada una de las personas que por voluntad, intereses o determinación legal intervienen en un acto jurídico plural." (37)

Rafael Tena Suck nos dice que "en sentido material, las partes en un proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin - del proceso mismo." (38)

---

(35) Enciclopedia Universal Ilustrada. tomo XLII. s.e. Espasa-Calpe. España. 1979. p. 354.

(36) PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cajica. México. 1956. p. 205.

(37) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Heliasta. octava edición. Argentina. 1974. p. 482.

(38) TENA SUCK, Rafael. Ob. Cit. p. 43.

De los conceptos anteriores, podemos resumir - los siguientes puntos:

a). Pueden ser partes en el proceso, tanto personas físicas como morales.

b). Las partes pueden comparecer en un juicio por sí mismas o a través de un representante.

c). A esas partes se les denomina actor y demandado, independientemente de que en un conflicto pueden haber varios actores o varios demandados.

d). Actor es quien ejercita la acción a través de la demanda y demandado a quien se le exige el cumplimiento de la acción.

e). Son parte del proceso aquellas personas a quienes perjudique la resolución de fondo que dicte el órgano jurisdiccional.

Para poder entender la calidad de persona como parte del proceso, cabe señalar que la ley reconoce dos clases de ellas, que son las personas físicas y las morales.

Respecto a las personas físicas, éstas obtienen esa calidad desde el momento en que son concebidas y las morales desde que se constituyen jurídicamente.

El Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 25 expresa de manera clara, quienes son consideradas como personas morales, por lo que es importante transcribir el texto completo de dicho precepto.

Artículo 25. Son personas morales:

- I. La nación, los Estados y los Municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;
- III. Las sociedades civiles o mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;

La fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal previene: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas, y
- VI. Las asociaciones distintas a las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidos por la Ley.

De las personas morales que enumera el artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal, debemos aclarar que ni la Nación, ni los Estados, ni los Municipios pueden ser parte en las relaciones laborales a que se refiere el apartado "A" del artículo 123 constitucional, ya que ellos se encuentran sometidos al régimen especial del apartado "B" y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, aunque podrían ser parte en un proceso laboral en su calidad



de autoridades responsables.

Todas las demás personas morales que enumera - el precepto antes mencionado, pueden ser parte en un proceso laboral.

En otro orden de ideas, vale la pena señalar - que como lo hemos expresado en este mismo apartado, las partes en el proceso son el actor y el demandado, independientemente de que puedan ser varios los actores o los demandados, sin embargo, es necesario que también consideremos como parte a aquellas personas que puedan ser perjudicadas con el laudo que dicte la Junta.

En efecto, los artículos 689 y 690 de la Ley - establecen:

Artículo 689. Son parte en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Artículo 690. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

De los preceptos anteriores se desprende que - en el proceso laboral, las partes pueden ser las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en él.

Normalmente las partes en el proceso laboral - son actor y demandado, no obstante lo cual, en algún momento del proceso puede concurrir un tercero al cual le afecte la -

resolución que se dicte en el conflicto, sólo que al concurrir al proceso, de tercero pasa a ser demandado.

Cabe mencionar también, que con mucha frecuencia se da el hecho de que tanto el actor como el demandado - pueden convertirse en terceros y ello sucede cuando alguna - de las partes no está de acuerdo con la resolución de la Junta y la recurre por medio del juicio de amparo, en el que la Junta pasa a ser parte como autoridad responsable del acto reclamado, el recurrente pasa a ser el quejoso y titular de la pretensión, mientras que la otra parte en el juicio principal es considerado como tercero perjudicado.

Finalmente, mencionaremos que hay dos clases - de partes, una material y otra formal, la primera es aquella en el que el interés propio o contra él, origina la intervención del órgano jurisdiccional y por la segunda entendemos - que es aquella que a pesar de que actúa en el conflicto, como es el caso de los apoderados o representantes legales, no recae en ella o en lo personal, los efectos de la resolución - que se dicte.

### 3. Capacidad y personalidad de las partes.

En principio debemos entender por capacidad a la aptitud de las personas para poder ser sujetos de derechos y obligaciones.

La capacidad puede ser de goce y de ejercicio. La capacidad de goce es la aptitud del sujeto para poder disfrutar de los derechos que la ley le otorga.

Por su parte, la capacidad de ejercicio es la aptitud de un sujeto para ejercitar o hacer valer por sí mis-

mo, los derechos u obligaciones que de acuerdo con la ley le corresponden.

Mientras que la capacidad de goce se adquiere desde el momento de la concepción, la de ejercicio se obtiene al cumplir los dieciocho años de edad. La capacidad de ejercicio presupone la existencia de la capacidad de goce, pero nunca a la inversa.

En términos generales, entendemos por capacidad a la condición jurídica de una persona, por medio de la cual puede ejercitar sus derechos, contraer obligaciones, celebrar contratos o realizar actos jurídicos en general.

En nuestra disciplina, generalmente puede ser parte en el proceso, un trabajador o cualquier patrón que tenga la aptitud legal para ejercitar para sí o para otra, los derechos ante los tribunales, obviamente como ya lo hemos manifestado, las personas físicas y las morales pueden ser parte en el proceso del trabajo, siempre que acrediten su interés jurídico en el mismo y ejerciten acciones u opongan excepciones como lo dispone el artículo 689 de la Ley.

Por lo anterior, la capacidad procesal para intervenir en un conflicto laboral, en nombre propio o en representación de otra persona, puede expresarse como la facultad de intervenir activamente en el proceso.

Por otro lado, hay que aclarar que para el derecho laboral, los menores de catorce años no pueden ser sujetos de una relación de trabajo, en ese sentido se expresan la fracción I del artículo 50. y 22 de la Ley.

Asimismo, el artículo 22 antes citado, establece

ce la prohibición de utilizar como trabajadores a los mayores de catorce años pero menores de dieciseis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo que la autoridad competente lo apruebe, en el caso de que a su juicio exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

En consecuencia la capacidad de ejercicio para el derecho laboral, se adquiere a los dieciseis años, ya que de acuerdo con la Ley, los trabajadores de esta edad podrán a nombre propio celebrar libremente contratos individuales de trabajo, ya que si pretenden hacerlo antes de los dieciseis años, deberán obtener autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política, toda vez que de acuerdo con el artículo 23 de la Ley, cualquiera de ellos puede suplir su incapacidad laboral.

A pesar de lo antes expuesto, en materia procesal del trabajo sucede un caso particular, contrario al derecho sustantivo, al establecer el artículo 691 de la Ley lo siguiente:

Artículo 691. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de dieciseis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

En nuestra opinión, el carácter protector del artículo 691 antes citado, debería ampliarse para todos los trabajadores que comparezcan en un conflicto laboral sin apo

derado, representante legal o abogado, sin importar su edad.

Respecto a la personalidad de las partes, diremos que es la facultad en virtud de la cual una acción o derecho puede y debe ser ejercitado por o en contra de una persona en nombre propio, facultad que algunos autores llaman legitimación en causa, ya que a través de ella se gestiona en el proceso, el derecho de una persona en contra de otra.

En cuanto a la personalidad jurídica de las partes para intervenir en un proceso laboral, es preciso ser persona de derecho, pues como ya lo hemos manifestado al hacer referencia al tema de la capacidad, para la Ley Federal del Trabajo, se es persona de derecho, con facultades para actuar en un conflicto laboral, a partir de los dieciseis años de edad, con cuyo requisito se puede afirmar que un sujeto es persona de derecho, que puede intervenir en el proceso por sí mismo.

La personalidad se presenta en diversas formas, un ejemplo de ella se da cuando los afectados en un conflicto no pueden comparecer en el proceso por ellos mismos, - es necesario que otras personas actuen en el procedimiento en sus nombres, aún cuando a los últimos no les afecte en lo personal la resolución que se dicte.

De todo lo anterior, llegamos a la conclusión de que por personalidad de las partes debemos entender a la capacidad procesal que la ley le reconoce a determinadas personas y le niega a otras, para ejercer el derecho de intervenir procesalmente en un conflicto laboral, es decir, acudir ante los tribunales de trabajo en demanda de justicia, llevando a cabo todos los actos procesales para lograrla. En este caso la personalidad se limita a las partes en sentido formal

o sea aquellas personas que tienen el ejercicio de la acción procesal sean o no parte material del proceso.

No podemos concluir este apartado sin hacer referencia a la representación, toda vez que esta institución jurídica se encuentra muy ligada a la personalidad.

La representación es el medio a través del cual una persona realiza actos jurídicos a nombre de otra, ocupando su lugar o actuando por ella. La representación puede ser de dos clases, legal y voluntaria.

La representación legal es aquella que deriva de la ley y surge en todos aquellos casos en que la incapacidad física le impide a una persona comparecer por sí misma en un conflicto, como es el caso de los menores, incapacitados, las sociedades y corporaciones, que para comparecer necesitan de un representante que lo haga por ellos.

Para los efectos de la representación legal es necesario comprobar el origen de la representación y acreditar la amplitud de las facultades con que se ostenten.

La representación voluntaria es aquella que la parte interesada confiere a otra persona, a la que elige libremente y surge normalmente a través del mandato judicial, que es un contrato por medio del cual una persona llamada mandante, otorga a otra, llamada mandatario, una representación para que actúe en nombre suyo.

En nuestro derecho laboral, la representación voluntaria a través del mandato se otorga libremente a cualquier persona que se encuentre en pleno ejercicio de sus derechos y obligaciones y al respecto deseamos expresar nuestra total inconformidad, ya que en el proceso laboral pueden in--

tervenir como representante, apoderado, asesor o abogado de alguna de las partes, cualquier persona, inclusive aquellas que tienen un desconocimiento total de nuestro derecho en general y especialmente del derecho laboral, por lo que pugnamos para que la Ley Federal del Trabajo, sea revisada en el capítulo correspondiente a la personalidad de las partes y exija a todos aquellos representantes de las mismas, que para intervenir como tales en los conflictos laborales necesariamente deberían acreditar plenamente el legal ejercicio de la profesión de Licenciado en Derecho, lo que sin duda traería grandes beneficios a la clase trabajadora y combatiría el coyotaje que se da con las disposiciones actuales y evitaría también un posible tráfico con los derechos principalmente de los trabajadores, que por su falta de conocimientos caen en manos de pseudo-profesionistas.

#### 4. Formas en que las partes deben acreditar su personalidad.

En el derecho procesal del trabajo, las partes pueden comparecer en el proceso, en forma directa o por conducto de apoderado legal, en éste último caso, deberán hacerlo conforme a las reglas establecidas por el artículo 692 de la Ley que expresa:

Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

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

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin

necesidad de ser ratificada ante la Junta;

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

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Quando se trata de acreditar la personalidad de alguna persona que actúa a nombre de otra, encontramos en el artículo antes citado, los siguientes supuestos:

a). Cuando el otorgante es una persona física ya sea trabajador o patrón, debe acreditarse la personalidad mediante una simple carta poder firmada por el otorgante ante la presencia de dos testigos.

b). Tratándose de personas morales, también con una carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, previa la comprobación de que quien otorgó la carta poder tiene facultades para hacerlo, para lo cual debe exhibir el testimonio notarial con el que acredite su facultad, ya que en caso contrario la carta poder no tendría ningún efecto legal, y



c). Tratándose de representantes de sindicatos, se hace necesario para acreditar su personalidad, la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, del registro de la directiva del sindicato y aunque no lo señala el artículo citado, cuando el representante cumple con el requisito anterior, podrá otorgar poder a otra persona, mediante carta poder firmada ante dos testigos.

Vale la pena señalar que el texto del artículo 692 de la Ley no menciona que las Juntas deben identificar plenamente a las partes que comparecen en forma directa o a los apoderados que lo hacen en representación de otra persona, lo cual consideramos necesario, tal como sucede en el desahogo de la prueba testimonial, pues al no existir tal obligación se presta para suplantar a cualquier persona, sea trabajador, patrón o apoderado.

Por otro lado, es obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, examinar de manera oficiosa que las partes cumplan con los requisitos requeridos por el artículo 692 de la Ley, respecto a la forma en que debe acreditarse la personalidad de ellas, toda vez que las disposiciones aplicables son de orden público y por lo tanto de estricta aplicación.

No obstante lo establecido por el artículo 692 antes citado, encontramos en la misma Ley excepciones a las reglas sobre la personalidad, contenidas en dicho precepto, como es el caso del artículo 693 que expresa:

Artículo 693. Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo an-

terior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Del precepto antes citado, podemos observar que tratándose de representantes de trabajadores o sindicatos, no es obligación de las Juntas, sujetarse a las reglas contenidas en el artículo 692 para poder tener por acreditada la personalidad de los representantes mencionados, pues cuando se desprende de los documentos exhibidos por ellos que se representa a la parte interesada, es suficiente para tenerles por comprobada la personalidad, excepción a las reglas específicas que desde luego no tienen aplicación cuando se trata de representantes del patrón.

Del contenido de los artículos 692 y 693 antes citados, nos damos perfecta cuenta que en el proceso laboral, acreditar la personalidad de cualquiera de las partes no significa ningún problema, pues la Ley es bastante clara en ese sentido y además las reglas para llevarlas a cabo son sencillas, pero todavía las hace más fácil el artículo 694 del Ordenamiento en cita, que expresa:

Artículo 694. Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

Lo establecido por los artículos 694 y 695 de la Ley, se da con mucha frecuencia en el proceso laboral, ya que tratándose de personas morales, éstas comparecen a él por conducto de la persona facultada para ello, exhibiendo el tes

timonio notarial correspondiente, así como fotocopia del mismo para que ésta sea certificada y se devuelva el original al interesado, habiendo quedado acreditada en tal forma la personalidad del compareciente, quien a su vez puede conferir esa facultad a otras personas en su comparecencia.

En relación con los efectos de la representación, el artículo 696 de la Ley sostiene que el poder que - otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.

En ese sentido vale la pena mencionar que por seguridad procesal y con la finalidad de proteger al trabajador, hay actos dentro del proceso que no pueden llevar a cabo sus representantes, sino que debe ser el trabajador quien los ejecute personalmente, tales como la celebración de un convenio que ponga término al conflicto, o cuando el trabajador deba recibir una cantidad de dinero en ejecución de laudo tal como lo determina el artículo 949 de la Ley, lo cual consideramos correcto, pero sería conveniente que se expresara claramente en la Ley.

Por último haremos referencia al litisconsorcio y al efecto diremos que en el derecho procesal laboral es el resultado de la concurrencia de una pluralidad de partes - en el proceso, consistente en la acción que varias personas ejercitan en contra de otra o a la inversa.

Generalmente en nuestra disciplina el litisconsorcio se da al inicio del proceso, aunque puede también darse en el curso del mismo, por ejemplo con la intervención del tercerista adhesivo, a través de la acumulación de expedien-

tes, o bien cuando ha fallecido alguna de las partes del proceso y la sustituyen varias personas en calidad de coherederas.

En el litisconsorcio, los litisconsortes ostentan la misma posición en el proceso, con las mismas pretensiones o bien oponiendo las mismas defensas, encaminadas a obtener el mismo resultado.

La presencia del litisconsorcio en el proceso, dificulta la intervención tanto de la Junta como de las partes, pues en muchas ocasiones cuando son varios los actores o los demandados, es difícil lograr un acuerdo entre ellos, lo que obliga a la Junta a nombrar un representante cuando los interesados no lo hacen, en términos del artículo 697 de la Ley, que expresa:

Artículo 697. Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

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

El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario ju-

dicial.

Del artículo anterior se infiere que para que proceda el nombramiento de un representante común es estrictamente necesario que el interés de los colitigantes sea el mismo, derivado de la misma acción o excepción.

##### 5. Etapa conciliatoria.

Antes de entrar al estudio de la forma en que la Ley regula la etapa conciliatoria, nos permitimos citar algunos conceptos del término "conciliación" dentro del derecho procesal del trabajo.

Alberto Trueba Urbina sostiene que "la conciliación es una institución del más rancio abolengo que se propone hallar, dentro del proceso, una solución amistosa y justa, de un conflicto de intereses." (39)

Para Miguel Bermudez Cisneros, conciliación - "es una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción - amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo." (40)

Por nuestra parte consideramos a la conciliación como el medio que les permite a las partes que se encuentran en el preámbulo de un conflicto de intereses, a buscar - a través de la intervención de un tercero neutral, un posible

---

(39) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 495.

(40) BERMUDES CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Trillas. México. 1989. p. 317.

acuerdo entre ellas, que ponga fin a sus pretensiones, evitando de esa manera las dificultades y riesgos que representan la tramitación de todo un proceso.

A mayor abundamiento, deseamos expresar nuestra inquietud respecto a la conciliación y al efecto sostenemos lo siguiente:

La conciliación representa una de las características más importantes dentro del proceso laboral, ya que por los fines que persigue y los resultados positivos que a través de ella se han logrado, ha hecho que otras disciplinas procesales la incluyan dentro de sus disposiciones.

Sin embargo, consideramos que las autoridades de trabajo no le han dado a esta figura jurídica, la importancia que tiene, toda vez que muy poco les interesa que se resuelva un conflicto por la vía de la conciliación y tal falta de importancia tiene mucho que ver con el estado mental que guardan las partes al momento de encontrarse ambas ante una autoridad laboral, principalmente el del patrón, porque no podemos negar que a nadie le gusta ser demandado, aunque sea justificadamente y su mayor deseo es que el trabajador no logre el más mínimo beneficio económico en el conflicto, cueste lo que cueste, por su parte el trabajador debe conservar muchos resentimientos contra el que fué su patrón y más aún por que su presencia ante la autoridad laboral es como consecuencia de la violación de sus derechos.

En razón de lo anterior, creemos que debe otorgársele más atención a la conciliación en el proceso laboral, para lo cual nos permitimos sugerir como probable solución para lograr mejores resultados a través de la conciliación, podría ser que así como las Juntas Especiales cuentan con - -

auxiliares, secretarios de acuerdos, actuarios y dictaminadores, también deberían contar con conciliadores que tuvieran una preparación especial para esa actividad, que les permitiera romper las barreras que se forman entre trabajadores y patronos, como consecuencia de un conflicto laboral, que no se limitaran a hacer una simple exhortación a las partes para lograr un acuerdo, sino que formularan verdaderas propuestas a las partes, con el fin de que acepten la que más cerca se encuentre de sus intereses y poder evitar un molesto proceso - hasta sus últimas consecuencias.

No dudamos que si se pudieran tomar en cuenta nuestra propuesta, traería múltiples beneficios a las partes y a las mismas autoridades de trabajo, ya que actualmente - cuando se logra la conciliación dentro de un conflicto laboral, se debe en gran parte a la disposición de las partes para obtenerla, o bien porque entre ellas han podido lograr el acuerdo que ponga fin a sus pretensiones, resultando, en la mayoría de los casos, casi nula la intervención de la Junta - en ese sentido.

En otro orden de ideas, haremos un pequeño análisis de la forma en que la conciliación se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto señalaremos que en el procedimiento ordinario, se llevan a cabo cuando menos dos audiencias, - la primera de ellas se divide en tres etapas:

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

(artículo 875)

En este apartado haremos referencia únicamente a la etapa conciliatoria.

Para que la audiencia a que se refiere el artículo 873 de la Ley, se pueda llevar a cabo, iniciando con la etapa conciliatoria, es necesario que se haya notificado a las partes con la anticipación a que dicho precepto se refiere. La falta de notificación a alguna de las partes, obliga a la Junta a señalar nuevo día y hora para la celebración de dicha audiencia, salvo que falte por notificarse a algún demandado y el actor se desista de la acción intentada contra él, entonces si se lleva a cabo dicha audiencia (artículo 874).

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma, las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente (artículo 875).

No estamos muy de acuerdo con la parte final del artículo 875 antes citado, pues le falta claridad, ya que debemos entender que cuando la Junta ha tomado el acuerdo, es cuando éste ya se encuentra expresamente contenido en el acta levantada, sin embargo, en la práctica se da en una forma que creemos no es la intención del legislador, pues al concluir las peticiones de alguna de las partes, la mecanógrafa asienta la frase "LA JUNTA ACUERDA" y a partir de ese momento, ninguna de las partes puede hacer uso de la palabra o comparecer si en ese momento va llegando, pues tiene que esperar a que el auxiliar de la Junta dicte el acuerdo, no importando que se tarde cinco, diez o más minutos en hacerlo. Consideramos que este es un criterio equivocado de las Juntas, que va en contra del espíritu de la Ley.



De acuerdo con lo dispuesto por el artículo - 876 de la Ley, la etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

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

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

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

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Estimamos pertinente hacer algunas consideraciones al artículo 876 antes transcrito.

En efecto, la fracción I impone la obligación de la comparecencia personal de las partes, esto es, sin abogados, asesores o apoderados, al respecto creemos que es incorrecto que se les impida a las partes estar asesoradas por sus representantes, sobre todo a la parte trabajadora que muchas veces por el grado de preparación que tienen, se ven imposibilitados para poder distinguir si alguna proposición del patrón, para terminar con el conflicto, pudiera convenir a sus intereses, razón por la cual somos de la idea de que en nada afecta a la etapa conciliatoria, que las partes estén asesoradas, sino todo lo contrario.

Por otro lado, cuando el patrón es una persona física, éste debe presentarse personalmente a la etapa conciliatoria, pero cuando se trata de una persona moral, ésta parece a través de su representante legal, lo que muchas veces impide que se lleve a cabo una conciliación entre las partes, más aún cuando el representante de la persona moral resulta ser un abogado de esos grandes despachos que se encargan de proporcionar asesoramiento laboral a las empresas, - - - esto hace menos posible llegar a un acuerdo. También se da el caso de que cuando el representante legal de la persona moral no es abogado, delega esa representación en alguna persona - que si lo sea, para que ésta, de acuerdo con el criterio de la Corte, sea quien se presente en su nombre a la etapa conciliatoria, perdiéndose con ello el deseo del legislador de buscar una conciliación entre las personas verdaderamente involucradas en el conflicto.

Respecto a la intervención que la fracción II le da a las Juntas para exhortar a las partes a la procuración de un arreglo conciliatorio, como ya lo hemos expresado al inicio de este apartado, esa intervención en la práctica se encuentra muy limitada, ya que las Juntas poren muy poco -

interés en lograr un arreglo conciliatorio y quizás se deba - como lo hemos mencionado, a la carencia de personal debidamente preparado para la función conciliatoria, o bien puede ser por la gran cantidad de trabajo que tienen, que hace que no - le pongan mayor atención a esta etapa del procedimiento.

En relación con la fracción III, es necesario precisar que es obligación de la Junta, antes de aprobar el - convenio respectivo, vigilar que se haya cumplido con lo establecido por el artículo 33 de la Ley.

Por su parte la fracción IV, le da la posibilidad a las partes, de suspender la audiencia con el objeto de conciliarse, para lo cual deberán solicitárselo a la Junta, - quien señalará nueva fecha, al respecto manifestamos nuestro desacuerdo en que se suspenda, aunque sea por una sola vez, - la audiencia de conciliación y en consecuencia las demás etapas, ya que algunas partes lo pueden utilizar como un recurso para que no se lleve a cabo la audiencia, por no estar preparados para ella, lo que indudablemente retrasaría el proceso; por otro lado, aunque las partes no hayan llegado a un arreglo en la etapa conciliatoria, nada impide que lo puedan hacer en cualquier etapa del procedimiento.

Finalmente, si las partes no llegan a un acuerdo, como sucede comúnmente o no concurrieron a la etapa de - conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y se pasará a la etapa de demanda y excepciones en la que deberán comparecer en forma personal. Si la etapa de conciliación se llevó a cabo ante una Junta de Conciliación, ésta remitirá el expediente a una Junta de Conciliación y Arbitraje, para - que ésta proceda a su vez a citar a las partes a la etapa de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

## 6. Etapa de demanda y excepciones.

Al principio de este capítulo hicimos referencia al concepto de demanda, por lo que para no caer en repeticiones en este apartado, únicamente trataremos en forma breve, lo que debemos entender por el término "excepción".

En primer lugar diremos que tiene sus orígenes en los vocablos *ex* y *actio* que juntos se traducen como la negación de la acción.

Respecto a la excepción, Escriche nos dice que "es la contradicción o repulsa con que el demandado procura - diferir, destruir o enervar la pretensión o demanda del actor. Así como es propio del actor reclamar su derecho en justicia, lo es del reo o demandado el defenderse; lo que puede hacer o bien negando el fundamento o causa de la acción; o bien confesándolo pero aponiendo al mismo tiempo una - - excepción." (41)

Una definición que consideramos muy acertada - es la de Rafael Tena Suck quein sostiene que "excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el - actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva - total o parcialmente, luego, las excepciones son las causas -

---

(41) LOZANO, Antonio de Jesús. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia Mexicana. s.e. J. Balleasca. México. 1905. p. 523.

jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandado." (42)

No hay que confundir el término excepción con el de defensa, ya que mientras la primera va dirigida a interferir en forma temporal o permanente la actividad del órgano jurisdiccional, o sea que está encaminada a destruir la acción por la falta de presupuestos procesales, la segunda es una oposición del demandado pero no va dirigida contra la actividad del órgano jurisdiccional, sino contra el reconocimiento del derecho material pretendido a través de la demanda y que se traduce en hechos o argumentos por medio de los cuales, el demandado pretende impedir que se lleve a cabo el ejercicio de la acción.

Las excepciones se clasifican en dos grupos, - las dilatorias y las perentorias, las dilatorias como su nombre lo indica, tienen por objeto dilatar o retardar las acciones ejercitadas por las partes. Las excepciones perentorias, son aquellas cuyo objeto es atacar en forma directa la acción, haciéndola ineficaz.

A pesar de que la Ley Federal del Trabajo, no enumera cuales son las excepciones dilatorias y cuales las perentorias, para un mejor entendimiento, enseguida nos permitimos citar algunas de ellas.

Entre las excepciones dilatorias, podemos mencionar las siguientes:

- a). Falta de personalidad.

---

(42) TENA SUCK, Rafael y otro. Ob. Cit. p. 39.

- b). Falta de personería.
- c). Incompetencia.
- d). Obscuridad e imprecisión de la demanda.
- e). Litispendencia.

En el caso de las excepciones perentorias podemos citar las siguientes:

- a). La de pago.
- b). La de sustitución patronal.
- c). Ausencia de la relación de trabajo.
- d). Prescripción de la acción.
- e). Abandono de trabajo.

Hecho lo anterior, pasamos a referirnos a la etapa de demanda y excepciones, que se encuentra regulada por el artículo 878 de la Ley y cuyo texto es el siguiente:

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

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

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el -

promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades - que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

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

IV. En su contestación opondrá el demandado - sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y - cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean pro - pios; pudiendo agregar las explicaciones que estime conve- nientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por - admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La - confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al - demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, si - no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, repli- car y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus - alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del -

mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

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

Del precepto anterior, se desprende lo siguiente:

A). La etapa de demanda y excepciones debe empezar con una segunda exhortación, en este caso del Presidente de la Junta, a las partes, para ver la posibilidad de lograr un arreglo conciliatorio y de esa manera terminar con el conflicto y sólo ante la imposibilidad de lograrla, se pasará al período de arbitraje.

B). Ya entrando al período de arbitraje, el trabajador ratificará o modificará su demanda, precisando los puntos petitorios y en ese momento la Junta lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda, que le haya indicado, en los términos de los artículos 685 y 873 de la Ley.

Con lo anterior se abre la posibilidad para el trabajador de ampliar la demanda, ejercitando nuevas acciones, modificándola o aclarando algún hecho de la misma, de acuerdo con el principio de la suplencia de las deficiencias de la demanda del trabajador.

Ahora bien, cuando las adiciones, modificacio-



nes o aclaraciones hechas a la demanda por el trabajador, - - sean substanciales, ello obligará a la Junta a suspender la - audiencia, aunque el precepto no lo establezca, pues es necesario que el demandado pueda preparar sus defensas y no dejarlo en estado de indefensión.

No obstante que la Ley señala que en esta etapa el actor ratificará o modificará su demanda, tal disposición se presta para muchas confusiones, pues le falta claridad a la fracción II del artículo 878 de la Ley, en cuanto a lo que debemos entender por modificar la demanda y más aún cuando entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no hay un criterio uniforme al respecto.

Si nos atenemos a la redacción de la fracción II del artículo antes citado, debemos entender por ratificar, la confirmación de lo que se ha hecho o dicho, mientras que - por modificar entendemos la acción de reducir algo en su estructura, lo que es contrario a la acción de ampliar.

No dudamos que la intención del legislador es darle la oportunidad al trabajador para que en esta etapa del procedimiento, tenga la oportunidad de ratificar, modificar, aclarar o ampliar su demanda, más aún si tomamos en cuenta - que de hecho y por derecho, este es el momento en que la misma se formula, ya que su presentación anterior es entre otros para el efecto de interrumpir la prescripción de la acción.

Por lo anterior, es necesario que se precise - en la fracción II del artículo 878 de la Ley, que en ese momento el actor puede ampliar, modificar o ratificar su demanda y así acabar una vez por todas con cualquier duda que se pueda presentar al respecto.

C). Una vez ratificada la demanda y hechas sus modificaciones o aclaraciones, el demandado procederá a contestarla en forma oral o por escrito, en este último caso tendrá la obligación de entregarle al actor una copia de su contestación.

D). Al contestar el demandado la demanda, podrá adoptar la siguiente conducta:

a). Se referirá a cada uno de los hechos de la demanda.

b). Afirmará los hechos que considere ciertos y negará los que no lo sean.

c). Expresará aquellos hechos que ignore cuando no le sean propios.

d). Podrá expresar las aclaraciones que estime pertinentes, indicando la forma en que sucedieron los hechos que le imputan.

e). Hará valer las excepciones y defensas que considere procedentes, estableciendo en forma clara y precisa los hechos en que las apoya.

Sea cual fuere la forma en que el demandado conteste la demanda, deberá hacerlo en forma precisa, pues si omite o evade contestar algún hecho, por disposición expresa de la Ley, el mismo se tendrá por confesado tácitamente, tampoco podrá negar pura y simplemente el derecho del actor, ya que con ello estaría confesando los hechos de la demanda.

E). Es importante señalar que el demandado, -

que oponga la excepción de incompetencia de la Junta que lo emplazó, no deje de contestar la demanda en esta etapa, pues en caso de no hacerlo y después de que la Junta haya estudiado la excepción, declarándola improcedente, se le tendrá por confesada la demanda, por haberle precluido su oportunidad para hacerlo.

F). El actor puede replicar los hechos en que el demandado funde sus excepciones y defensas, respecto a los hechos controvertidos de la demanda y contestación, afirmando los o negándolos e indicando los que no le sean propios, o bien señalando la forma en que los mismos ocurrieron, a su vez el demandado tiene el mismo derecho para contrarreplicar, siguiendo la misma forma de la réplica del actor.

G). Si el demandado reconviene al actor, éste tendrá las siguientes opciones:

a). Contestar en ese momento la reconvencción, o

b). Solicitar a la Junta la suspensión de la audiencia, para la preparación de su contestación, por lo que la Junta tiene la obligación de suspenderla y señalar nueva fecha dentro de los cinco días siguientes.

Hay que hacer mención a que la Ley es omisa en el sentido de que deja de señalar que procede cuando el actor no concurre a la etapa de demanda y excepciones y es reconvenido, al respecto consideramos que la Junta debe suspender la audiencia y notificarle al trabajador la reconvencción, pues en caso contrario se le estaría violando la garantía de audiencia y legalidad a que constitucionalmente tiene derecho.

En otro orden de ideas, diremos que cuando alguna de las partes en el conflicto, no concurre a la etapa de demanda y excepciones, debemos estar a lo dispuesto por el artículo 879 de la Ley que expresa:

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

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

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

En el precepto anterior, encontramos que cuando no comparece el actor a la etapa de demanda y excepciones, de manera oficiosa, la Junta tendrá por ratificado su escrito inicial de demanda, a pesar de que haya comparecido el apoderado del actor, el mismo no puede intervenir pues la fracción VI del artículo 876 de la Ley, impone a las partes la obligación de comparecer personalmente a esta etapa, aunque tratándose de personas morales, lo hacen sus apoderados de acuerdo con el criterio de la Corte, con el que por supuesto no estamos de acuerdo.

Asimismo, la incomparecencia del actor, trae consigo otras consecuencias como son el no poder modificar o aclarar su escrito inicial de demanda, ni replicar respecto a los hechos que conforman la contestación de la demanda y me-

nos podrá contestar la reconvencción en caso de que la haya.

Por otro lado, cuando el demandado no concurre a la etapa de demanda y excepciones, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo. Sin embargo, la Ley le concede al demandado el derecho de poder presentarse a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, a demostrar hechos negativos como son:

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

De acuerdo con nuestro punto de vista, el tercer párrafo del artículo 879, resulta contradictorio e incongruente con otras disposiciones de la Ley, lo que hace que no estemos de acuerdo con su contenido.

En primer lugar, el demandado que haya dejado de comparecer a la etapa de demanda y excepciones no podrá en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demostrar los tres supuestos a que dicho párrafo se refiere, si acaso podrá ofrecer pruebas en esa etapa, las que se desahogarán en la etapa correspondiente y de las que se podrá desprender si quedaron demostrados los supuestos de referencia o no.

Por otro lado, que sucede si el actor al ofrecer pruebas demuestra plenamente con alguna prueba perfecta, que el demandado era su trabajador o su patrón, creemos que no tendría ninguna aplicación el tercer párrafo del citado artículo, al caso.

Como el caso anterior también suele suceder - que la demanda no se encuentre apoyada en una acción de despido, sino que se trate de una reinstalación o bien de una res-cisión de la relación de trabajo, tales situaciones también - quedarían fuera de los presupuestos establecidos por el ter-cer párrafo del artículo que se analiza.

Así también, resulta incongruente que por un - lado se le tenga al demandado por confesada la demanda en sen-tido afirmativo y por otro se le permita demostrar que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

De lo anterior, tal parece que la incomparecen-cia del demandado no beneficia tanto al actor, pues todavía - la Ley, prácticamente, le permite oponer excepciones de fondo en el conflicto, aunque los hechos que tenga que probar sean negativos.

Por último, al concluir la etapa de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, Si las partes están de acuerdo con los - hechos y la controversia queda reducida a un punto de dere-cho, se declarará cerrada la instrucción, en ese sentido se - pronuncia la fracción VIII del artículo 878 ya citado. Somos de la opinión de que dicha fracción debe ser más clara, ya - que en beneficio del principio de celeridad del proceso labo-ral, cuando las partes estén de acuerdo con los hechos, debe-rá sin más trámites, remitirse el expediente a dictamen para la resolución del conflicto. "

#### 7. Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Antes que nada debemos precisar que las únicas que están facultadas para ofrecer pruebas en el conflicto la-

boral, son las personas interesadas en él.

Dadas las características del procedimiento la boral, las partes pueden ofrecer sus pruebas en forma oral o por escrito.

Si el ofrecimiento de pruebas se hace por escrito, éste deberá ir firmado por el interesado, además debe comparecer personalmente él o su apoderado a esta etapa para ratificarlo, ya que en caso de presentarlas por Oficialía de Partes, antes de la audiencia, se tendrían por no ofrecidas - las mismas.

El ofrecimiento de pruebas se encuentra regulado por el artículo 880 de la Ley que expresa:

Artículo 880. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

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

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

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

En relación con el artículo anterior, expresamos lo siguiente:

a). El actor es el primero que debe ofrecer - sus pruebas, haciéndolo inmediatamente después el demandado, teniendo este último el derecho de objetar las pruebas del actor y éste a su vez puede objetar las del demandado.

Entendemos por objeción de pruebas, al acto - procesal mediante el cual, cualquiera de las partes puede invocar la falsedad del contenido y firma de documentos presentados por la otra; expresar la ineficacia de algunas pruebas ofrecidas por las partes, para producir convencimiento en la mente del juzgador; señalar las razones jurídicas que impidan la admisión de una prueba, por ser intrascendentes, por referirse a hechos confesados o porque su ofrecimiento no cumpla con los requisitos que exige la Ley.

La objeción tiene como finalidad, convencer a la Junta con argumentos de hecho o de derecho para que no admita las pruebas objetadas.

b). Una vez ofrecidas las pruebas en el orden establecido por la fracción I del artículo antes mencionado, las partes sólo podrán ofrecer aquellas pruebas que tengan relación con las ofrecidas por su contraparte, siempre y cuando



no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento.

c). Cuando el actor necesite ofrecer pruebas - relacionadas con hechos para él desconocidos, que se desprendan de la contestación a la demanda, tiene el derecho de solicitarle a la Junta la suspensión de la audiencia por el término de diez días para que esté en posibilidades de prepararlas.

d). Es obligación de las partes observar la - forma y términos que establece la Ley respecto al ofrecimiento de cada uno de los medios de prueba, en su Capítulo XII, - el no hacerlo corren el riesgo de que las pruebas ofrecidas - las sean desechadas, viéndose de esa manera reducidas las posibilidades de lograr una resolución adecuada a sus pretensiones.

e). Concluido el ofrecimiento de pruebas, la - Junta resolverá inmediatamente sobre las que admita y las que deseche, en este último caso deberá expresar los fundamentos por los que las desecha. Debemos precisar que no siempre se - cumple con lo establecido por la fracción IV del citado artículo 880, toda vez que cuando se trata de expedientes voluminosos y en consecuencia de un buen número de pruebas, la Junta se reserva dictar la resolución en que admita las pruebas que fueron ofrecidas por las partes, lo que consideramos una buena medida para poder estudiar con más calma si dichas pruebas tienen relación con la litis y así admitir únicamente las necesarias que hayan sido ofrecidas cumpliendo con los requisitos legales.

Por su parte, el artículo 881 de la Ley expresa que: "Concluída la etapa de ofrecimiento y admisión de - pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos

supervinientes o de tachas."

A su vez, el artículo 882 de la Ley expresa:

Artículo 882. Si las partes están conformes - con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará laudo.

Como se puede observar del dispositivo antes - transcrito, es una repetición de la fracción VIII del artículo 878 y al respecto ya hemos dado nuestra opinión en el sentido de que si las partes están de acuerdo con los hechos, no es necesario que se lleve a cabo la etapa de ofrecimiento y - admisión de pruebas, sino que al concluir la de demanda y excepciones debe enviarse el expediente a dictamen para resolver el conflicto, inclusive no hay necesidad de que se les - conceda a las partes un término para alegar, pues resulta lógico que estando de acuerdo con los hechos no tienen nada que alegar.

#### 8. Desahogo de pruebas.

La audiencia de desahogo de pruebas es la segunda dentro del proceso laboral, se lleva a cabo con el fin de conocer la certidumbre de los hechos argumentados tanto - por el actor como por el demandado en la demanda y contestación respectivamente.

La intención de la Ley es que en una sola audiencia se lleve a cabo el desahogo de todas y cada una de -

las pruebas ofrecidas por las partes, lo que en muchas ocasiones resulta casi imposible.

Durante la audiencia de desahogo de pruebas es cuando las autoridades laborales tienen mayor intervención y es precisamente en ese momento donde por la falta de criterios uniformes entre ellas, se pueden cometer muchas equivocaciones que puedan obstaculizar el verdadero conocimiento de la verdad, por lo que se hace necesario que unifiquen sus criterios, sobre todo cuando la redacción de la Ley es imprecisa o la misma Ley es omisa para determinados casos.

Al respecto, proponemos la creación de algún Centro de Estudios sobre Derecho del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo, para que funcionarios y empleados de los tribunales laborales, constantemente se capaciten y actualicen sus conocimientos en beneficio de nuestra disciplina.

En otro orden de ideas, debemos expresar que existen pruebas que por su naturaleza, su desahogo es automático y no es necesario que se señale audiencia para ello, como es el caso de las pruebas documentales, presuncionales y de actuaciones, salvo que se trate de pruebas documentales que hayan sido impugnadas o haberse solicitado su perfeccionamiento a través del cotejo o compulsas, entonces si procede señalar día y hora para que el mismo se lleve a cabo.

La audiencia de recepción de pruebas se llevará a cabo en el día y hora que previamente se haya señalado por la Junta, en el acuerdo dictado al concluir la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. La fecha deberá ser señalada dentro de los siguientes diez días hábiles, de acuerdo con el artículo 883 de la Ley que expresa:

Artículo 983. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o - - exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el ofe-rente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

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

De acuerdo con el precepto anterior, al con--cluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y - ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta dictará acuerdo donde señale día y hora para el desahogo de las pruebas ofre-cidas por las partes, en el que cumplirá con los siguientes - puntos:

a). La audiencia deberá llevarse a cabo dentro de los siguientes diez días hábiles, lo que muy pocas veces - sucede, dada la gran cantidad de trabajo que tienen las Jun-tas.

b). Ordenará que se giren los oficios necesarios para recabar informes o copias, cuando éstas hayan sido

ofrecidas como pruebas por las partes.

c). Dictará las medidas necesarias con el fin de que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia. Tales medidas pueden ser las señaladas por el artículo 731 de la Ley, o bien los apercibimientos correspondientes cuando se trate del desahogo de alguna prueba confesional, testimonial o de inspección.

d). Cuando no sea posible, por la naturaleza de las pruebas, que se desahoguen en una sola audiencia, señalará los días y horas en que deberán desahogarse, no pudiendo excederse del término de treinta días.

Ya en la audiencia de desahogo de pruebas, deberá observarse lo establecido por el artículo 884 de la Ley que expresa:

Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

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

III. En caso de que las únicas pruebas que fal

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

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

En relación con el artículo anterior, es necesario hacer las siguientes consideraciones:

a). Aun cuando la Ley es omisa en ese sentido, es obligación de la Junta la preparación de las pruebas para su recepción, como es el caso de la citación para el desahogo de las confesionales o testimoniales, cuando no le sea posible al oferente presentar directamente ante la Junta a sus testigos.

b). Tienen preferencia para desahogarse en primer término, las pruebas del actor, siempre y cuando se encuentren debidamente preparadas.

c). Somos de la opinión de que la fracción II del artículo antes citado, resulta un tanto confusa en su contenido, pues el uso de los medios de apremio a que se refiere, proceden por ejemplo, en el caso de los testigos que citados por la Junta, no comparecieron a rendir su testimonio en franco desobediencia a una orden del órgano jurisdiccional, pero ello no significa que la prueba no haya sido debidamente preparada.

d). Es optativo para las partes, una vez que estén desahogadas todas las pruebas, formular sus alegatos.

Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, - de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos. (artículo 885)

Lo anterior no se lleva a cabo en la práctica, pues una vez que han sido desahogadas todas las pruebas ofrecidas por las partes, formulados los alegatos o perdido el derecho para hacerlo y previa la certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, se cierra la instrucción, siendo el expediente turnado a un dictaminador, quien formulará un proyecto de laudo para ponerlo a la consideración de los miembros de la Junta Especial de que se trate.

## 9. Alegatos.

Debemos entender por alegatos, la exposición oral o por escrito que las partes hacen, en la que analizan - de manera precisa las pruebas aportadas y desahogadas, frente a los hechos contenidos en la demanda y la contestación, estableciendo las conclusiones que de ese análisis se deriven.

Los alegatos están encaminados a orientar al - juzgador, respecto de la resolución que debe emitir, basándose en los hechos afirmados y las pruebas rendidas por las partes.

Consideramos que en nuestro derecho en general, pero muy especialmente en el derecho procesal del trabajo, no se le da la verdadera importancia que tiene esta figura dentro del proceso, tanto por las partes como por las autoridades de trabajo.

Muy rara vez vemos en un conflicto laboral, - que las partes presenten verdaderos alegatos en los que expongan las razones que demuestren que el derecho les asiste, ya que por lo regular transcurre el término que las Juntas le - conceden a las partes para que los formulen, sin que lo hagan, lo que nos hace pensar que de alguna manera, las autoridades de trabajo deben hacerle ver a las partes, la importancia que puede tener en la resolución de un conflicto, el que formulen sus alegatos.

En relación con los alegatos, la Ley establece en su artículo 882 lo siguiente:

Artículo 882. Si las partes están conformes -



con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará laudo.

Creemos que en el supuesto a que se refiere el artículo anterior, no es necesario la formulación de alegatos, pues prácticamente no hay controversia.

Por su parte, la fracción IV del artículo 884 de la Ley establece que: "Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos."

Ninguno de los preceptos antes señalados hace mención al término dentro del que deberán formularse los alegatos, por lo que deberá entenderse el de tres días, tal como lo dispone el artículo 735 de la Ley.

Por último, cabe mencionar que en términos del artículo 885 de la Ley, una vez concluido el desahogo de todas las pruebas ofrecidas, formulados los alegatos o perdido el derecho para hacerlo, procede el cierre de la instrucción, debiéndose turnar el expediente para la resolución del conflicto.

#### 10. Resoluciones laborales.

Resoluciones laborales son todas aquellas declaraciones de voluntad, emitidas por las autoridades de trabajo y que ejercen una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia en el proceso, teniendo entre sus principales características, las siguientes:

a). Son actos de jurisdicción de la autoridad

de trabajo.

b). Mediante esos actos el órgano jurisdiccional declara su voluntad y ordena o prohíbe algo.

c). Son actos unilaterales, aunque la resolución sea emitida por un Tribunal Colegiado, tratándose de resoluciones de amparo.

d). Mediante ellas se da trámite al proceso, se resuelve el litigio, se pone fin o se suspende el juicio.

Por su naturaleza jurídica, las resoluciones laborales se clasifican en:

a). Acuerdos, que son simples determinaciones de trámite que deciden cualquier cuestión dentro del proceso.

b). Autos incidentales o sentencias interlocutorias, son aquellos que resuelven algún incidente dentro o fuera del conflicto.

c). Laudos, son las resoluciones que dictan las Juntas, a través de las cuales deciden el fondo del conflicto, poniendo fin al mismo en esa instancia.

En cuanto a los efectos que producen, las resoluciones se dividen en:

a). Declarativas, son aquellas que sólo afirman el derecho.

b). De condena, son aquellas que afirman que ese derecho debe ser cumplido o satisfecho.

c). Constitutivas, son aquellas que constituyen un nuevo estado de derecho, extinguiendo o modificando otro.

d). Criterios de resolución, se refieren a la función que lleva a cabo el Pleno de la Junta, con el fin de lograr la uniformidad de criterios que deben existir entre las Juntas Especiales, en los términos de los artículos 614 y 615 de la Ley.

De acuerdo con el artículo 838 de la Ley, la Junta dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en las que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de la Ley.

Uno de los problemas más grandes que tienen las Juntas en la actualidad, como ya lo hemos mencionado, es el exceso de trabajo, lo que impide que se le de la celeridad adecuada a los procesos laborales, siendo este problema el que obliga en muchas ocasiones a que las Juntas no puedan cumplir con sus obligaciones, como la que se refiere el artículo antes citado.

Entre paréntesis deseamos manifestar, a propósito del problema de exceso de trabajo de las Juntas y sus repercusiones, que hemos visto en los últimos años que se ha incrementado el número de juzgados y tribunales, tanto del orden común como del federal y a pesar de ello, resultan insuficientes, y nos sorprende que ese fenómeno no se haya dado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues siguen funcionando las mismas Juntas Especiales que hace tres o cuatro sexenios, por lo que es absolutamente necesaria la creación de nuevas Juntas Especiales, para así poder cumplir cabalmente -

con los principios fundamentales de nuestra disciplina.

Por otro lado, el artículo 839 de la Ley sostiene que: "Las resoluciones de las Juntas deben ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario el mismo día en que las voten."

La intervención en los acuerdos, del Secretario y los representantes, obedece a que el primero proyecta la resolución, para que una vez que sea votada por los representantes, pueda dar fe de ella.

Cabe aclarar que con frecuencia algunas resoluciones no se toman por unanimidad, pues hay algún representante inconforme, ahora bien, cuando la discrepancia se da entre los tres representantes, simplemente no hay resolución.

Las resoluciones que dicten las Juntas, deben ser firmadas en los términos del artículo 839 de la Ley, ya que en caso contrario, carecen de validez.

De las resoluciones laborales a que hemos hecho referencia, sin duda la del laudo es la más importante, - por lo que le dedicaremos un comentario un poco más amplio.

Dos conceptos de laudo, con los que estamos de acuerdo, nos los dan los siguientes juristas:

Rafael Tena Suck sostiene que "laudo es el acto jurisdiccional en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver y destruir la incertidumbre del derecho." (43)

---

(43) TENA SUCK, Rafael y otro. Ob. Cit. p. 139.

Por su parte, Alberto Trueba Urbina define al laudo como "la resolución ipso iure pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos o económicos." (44)

Hay que señalar que el laudo debe contener ciertos requisitos de forma y a ellos se refiere el artículo 840 de la Ley, cuyo texto es el siguiente:

Artículo 840. El laudo contendrá:

I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncia;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos.

---

(44) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 392.

Respecto al artículo anterior, haremos las siguientes consideraciones:

a). En la práctica, no se señala en el laudo - el domicilio de las partes ni el de sus representantes, tal vez sea porque no tiene mayor relevancia su omisión, pues ni beneficia ni perjudica la esencia de la resolución.

b). El laudo debe contener un extracto de los hechos controvertidos y de las peticiones de las partes, tanto en la demanda como en la contestación y aunque no lo señale el precepto, también debe contener un extracto de la réplica, la réplica, la reconvencción y su contestación, en caso de que las haya.

c). La Junta, en el laudo, debe referirse a cada una de las pruebas rendidas por las partes, sin omitir alguna, haciendo constar también el valor que le da a cada una de ellas.

d). Debe la Junta asentar en el laudo, un extracto de los alegatos formulados por las partes y en caso de que no lo hayan hecho, también debe expresarlo.

e). Cuando la Junta funde la resolución del conflicto, en razones legales o de equidad, jurisprudencia o doctrina, tiene la obligación de expresarlo así en el laudo.

f). La fracción VII hace referencia a los puntos resolutivos, que vienen a ser las conclusiones a que la Junta ha llegado, después de haber apreciado los hechos en conciencia. Dichos puntos deben contener además, las medidas o mecanismos a través de los cuales debe cumplirse con la resolución.

Cabe mencionar que los laudos son juicios lógicos que hace el juzgador, siguiendo las reglas del silogismo: premisa mayor, premisa menor y conclusión.

La premisa mayor se da con los hechos controvertidos; la premisa menor consiste en las circunstancias especiales de las partes y lo actuado en el juicio hasta la etapa probatoria y la conclusión vienen a ser los puntos resolutivos que enlazan las normas con los hechos.

Por otro lado, debemos señalar la influencia del derecho procesal civil en el laboral, pues éste utiliza la misma forma sacramental que el primero, al dictar los laudos.

En efecto, la primera parte inicia con la frase "Vistos para resolver en definitiva los autos ...", con lo que se identifica la clase de conflicto y a las partes.

La segunda parte es la llamada "resultandos" - en la que expresa la Junta, los antecedentes de la reclamación, fija la litis, enuncia las pruebas rendidas y hace una síntesis de los alegatos si los hay.

La tercera parte corresponde a la llamada "considerandos", en ella la Junta hace sus apreciaciones sobre la carga de las pruebas, señalando si se cumplió o no con ella, expresando las razones legales por las cuales estima procedentes o improcedentes las pretensiones o excepciones y defensas planteadas por las partes y de hecho es en esta parte del laudo, donde la Junta resuelve el conflicto.

La última parte la forman los puntos resolutivos, que vienen a ser las conclusiones que la Junta extrae de

las razones contenidas en los considerandos y que determinan a quien le asiste la razón.

Siguiendo con el mismo tema, encontramos en la Ley, uno de los preceptos más importantes de nuestra legislación laboral, que es sin duda el 841, ya que en él se determinan las facultades de la Junta de Conciliación y Arbitraje, - al emitir su laudo, expresando lo siguiente:

Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Vale la pena analizar cada uno de los elementos que conforman este dispositivo.

a). La verdad sabida y la buena fe guardada es la facultad que tienen las Juntas para resolver los conflictos sin tener que sujetarse a reglas estrictas, pero siempre sobre la base de la buena fe y contra la arbitrariedad.

b). La apreciación de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, esta parte del precepto legal mencionado hace referencia a la libertad que tienen las Juntas - para valorar las pruebas rendidas por las partes, haciendo un estudio pormenorizado de cada una de ellas y sin sujetarse a ninguna regla sobre su valoración.

c). Expresión de los motivos y fundamentos legales, ello significa, la obligación que tienen las Juntas, a partir de la reforma procesal de 1980, de motivar y fundar -



sus laudos, lo que además las viene a confirmar como verdaderos tribunales de derecho.

Por otro lado, el artículo 842 de la Ley señala los requisitos que debe contener el laudo, al expresar:

Artículo 842. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

a). Respecto a la claridad, esta se hace consistir en un lenguaje común que las Juntas deben utilizar en sus resoluciones, por la necesidad de que los trabajadores - las entiendan, evitando el uso de términos técnicos-jurídicos.

b). En relación con la precisión, consiste en la obligación de la Junta, de tratar en forma objetiva la controversia planteada por las partes, observando las reglas del silogismo.

Para entender mejor este elemento, diremos que un laudo impreciso es aquel que va más allá de las constancias que obran en autos, haciendo caso omiso de la litis o - apreciando pruebas que no existen.

c). La congruencia es la necesidad de que un laudo se resuelva de acuerdo con las pretensiones deducidas - oportunamente y las excepciones y defensas planteadas en el - conflicto.

Igual que el caso anterior, hay que señalar - que un laudo es incongruente cuando se condena más allá de lo demandado, algo que no fue reclamado, o bien que se tomen en

cuenta excepciones o defensas que no se hicieron valer.

En otro orden de ideas, cabe mencionar que las Juntas tienen la obligación de determinar en el laudo, en forma precisa, las prestaciones económicas que deba pagar el demandado, tal como lo establecen los artículos 843 y 844 de la Ley, que expresan:

Artículo 843. En los laudos, cuando se trate - de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la - prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Artículo 844. Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá - cumplimentarse.

Es digno de resaltar el contenido de los dos artículos antes transcritos, aunque el segundo de ellos repite lo que dice el primero, pues de esa manera se evita tener que promover, como sucedía antes de la reforma procesal de - 1980, un incidente de liquidación, en contra de los intereses del trabajador, que habiendo logrado una resolución favorable, se retrasaba considerablemente su ejecución.

Por otro lado, hay que señalar que en la audiencia de votación del laudo, debe cumplirse con los requisitos contenidos en los artículos 845 y 846 de la Ley, que establecen:

Artículo 845. Si alguno o todos los represen--

tantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta, - que concurren a la audiencia o diligencia se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el Secretario quien les indicará las responsabilidades en que incurran si no lo hacen. Si persiste la negativa, el Secretario levantará un acta circunstanciada, a efecto de que se someta a la autoridad respectiva a fin de que se determine la responsabilidad en que haya incurrido, según los artículos 671 al 675 de esta Ley.

En estos casos se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de acuerdos se tomarán por el presidente o auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate el voto de los representantes ausentes se sumará al del presidente o auxiliar.

II. Si se trata de laudo:

a). Si después del requerimiento insisten en su negativa, quedarán excluidos del conocimiento del negocio y el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, llamará a los suplentes.

b). Si los suplentes no se presentan a la Junta dentro del término que se les señale, que no podrá ser mayor de tres días, o se niegan a votar el laudo, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para que designen las personas que los substituyan; en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumarán su voto al del Presidente.

Artículo 846. Si votada una resolución uno o -

más de los representantes ante la Junta, se niegan a firmar la, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa, previa certificación del mismo Secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.

Ahora bien, una vez notificado el laudo, por ningún motivo podrá variarse el sentido de su resolución, aunque las partes podrán dentro del término de tres días, posteriores a su notificación, solicitarle a la Junta, la aclaración de la resolución cuando ésta contenga algún error o algún punto impreciso, tal como lo establece el artículo 847 de la Ley.

Este precepto, en su segundo párrafo, hace una advertencia muy importante, consistente en que la solicitud de aclaración de la resolución, en los términos del primer párrafo del mismo, no interrumpe el término para que el laudo pueda ser recurrido a través del juicio de amparo.

Por último, con base a lo anterior, el artículo 848 de la Ley establece que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso y por ello no les está permitido revocar sus resoluciones, teniendo las partes, únicamente, la posibilidad de exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta al dictar sus resoluciones.

CAPITULO III.

LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

1. Concepto de prueba.

Según algunos autores, la palabra prueba tiene sus raíces etimológicas en el adverbio "probe" que significa honradamente, por considerarse que obra con honradez el que prueba lo que pretende; y según otros proviene de la palabra "probandum", que significa recomendar, probar, experimentar, patentizar o hacer fe de algún hecho.

Rafael de Pina, nos dice que gramaticalmente - la palabra prueba, expresa la acción y efecto de probar y tam bién la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa. (45)

Para Eduardo Pallares 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." Continúa diciendo el mismo autor que probar "es evidenciar algo, esto es, lograr - que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales." (46)

Eduardo J. Couture define a la prueba como "un

---

(45) DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. tercera edición. Porrúa. México. 1981. p. 27.

(46) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. décima primera edición. Porrúa. México. 1978. p.p. 657 y 658.

medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio." (47)

A su vez, Marco Antonio Díaz de León sostiene que "probar es aportar al proceso, por los medios y procedimientos aceptados en la ley, los motivos o las razones que produzcan el convencimiento o la certeza del juez sobre los hechos." (48)

Por su parte Alberto Trueba Urbina, nos dice - "que la prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso." (49)

De los anteriores conceptos, derivan en primer lugar dos significados que a pesar de que no son idénticos, - ambos coinciden en definir al término "prueba" como el medio para encontrar la verdad, que es precisamente la finalidad - que busca el derecho procesal, para que le pueda servir al - juzgador de apoyo en el momento de resolver el conflicto. En segundo lugar nos encontramos con las definiciones de distintos juristas, coincidiendo todos en señalar a la prueba como el instrumento más eficaz dentro del proceso para comprobar - la verdad o falsedad de los hechos deducidos por las partes.

Por nuestra parte, estamos de acuerdo con esas

- 
- (47) COUTURE, Eduardo J. Fundamentos de Derecho Civil. s.e. Deplana. Argentina. 1962. p. 100
- (48) DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. s.e. Textos Universitarios. México. 1981. p. 57.
- (49) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 371.

definiciones, pues técnicamente tienen razón en definir a la prueba como el medio más eficaz para comprobar la verdad o la falsedad de los hechos, a pesar de que en la práctica se dan otras circunstancias con las que no se logra la finalidad de las pruebas y ello depende en mucho de la astucia procesal de las partes, lo que hace que lo falso sea verdadero o viceversa y en atención a esto, nos atrevemos a definir la prueba como el instrumento legal más importante dentro del proceso, cuya finalidad es demostrar, a juicio del juzgador, quien ha acreditado parcial o totalmente los hechos que constituyen sus pretensiones.

Para un mejor entendimiento del concepto de prueba, diremos que ésta se clasifica de la manera siguiente:

a). Directas o inmediatas, son aquellas pruebas que no necesitan de ningún intermediario para poder llegar a conocer el hecho de que se trata, las contrarias a ellas son las mediatas o indirectas, ya que con éstas, se demuestra la verdad de algún hecho pero por mediación de otros con los que están íntimamente ligados.

b). Pruebas reales y personales, las primeras se refieren a las cosas, toda vez que permiten que se logre el conocimiento de un hecho por medio de la inspección o análisis de un hecho material, las contrarias a ellas son las personales, ya que éstas son producidas a través de la actividad del hombre, siendo el caso de la confesión y el testimonio.

c). Originales y derivadas, este grupo se refiere a las pruebas documentales, entendiéndose por originales a la primer copia que literal y fielmente se saca del documento matriz, pues se extrae inmediatamente de su fuente, -

y como derivadas se entienden a todas aquellas copias que son sacadas del original antes mencionado.

d). Preconstituídas y por constituir, las primeras de estas pruebas son aquellas que se han formado o constituido antes del juicio y las segundas son las que se constituyen durante él.

e). Plenas, semiplenas y por indicios, debemos entender por pruebas plenas, a aquellas que por sí mismas - - obligan al juzgador a tener por probado el hecho de que se - trata, dentro de este grupo podemos citar a las documentales públicas; las pruebas semiplenas o incompletas son aquellas - que no bastan por sí mismas para producir los efectos de las plenas y necesitan vincularse con otras para lograrlo; por su parte la prueba por indicios sólo produce simples probabilidades de la existencia o inexistencia de algunos hechos.

f). Nominadas o innominadas, las primeras tienen nombre y se encuentran admitidas y reglamentadas por la - ley y por su parte las innominadas son contrarias a las primeras y deberán aplicarse a ellas los preceptos relativos a la prueba nominada que tenga más analogía con las mismas.

g). Pertinentes e impertinentes, las primeras se refieren a los hechos controvertidos que a través de ellas se pretenden probar y por el contrario las impertinentes se - refieren a hechos que no fueron controvertidos por las par- - tes.

h). Idóneas e ineficaces, las primeras son eficaces y suficientes para probar los hechos, mientras que las segundas carecen de idoneidad para probar.



i). Pruebas útiles e inútiles, las útiles o necesarias son las que se refieren a los hechos controvertidos y por el contrario las inútiles son aquellas que no deben - - existir en razón de que los hechos que con ellas se pretende probar, no existe controversia, lo que les da el carácter de inútiles.

j). Pruebas concurrentes y singulares, las primeras son aquellas que sólo pueden tener eficacia cuando se vinculan con otras pruebas como es el caso de las presuncionales, las segundas son las que no necesitan estar vinculadas con otros medios de prueba ya que por sí solas producen certeza, es el caso de la confesión judicial, los documentos o la inspección ocular.

k). Pruebas morales e inmorales, en esta clase de pruebas lo que bastaría es precisar a cuales se les denomina pruebas inmorales, afirmamos que son aquellas que, constituyendo hechos contrarios a la moral, se llevan a efecto o se pretenden llevar a efecto con fines inmorales, que puedan traducirse en ofensas a la parte contraria, producir alguna satisfacción morbosa o bien ser escandalosa, por ejemplo se nos ocurre pensar en el caso de un trabajador cuando es despedido por el patrón con palabras obscenas, aún cuando éstas son inmorales es necesario que se asienten en autos para estar en posibilidad de probar el hecho.

l). Pruebas históricas y críticas, las primeras son las que reproducen de alguna manera el hecho a probar como son el caso de las pruebas confesional, documental, testimonial, inspección judicial y la fama pública. Por su parte las pruebas críticas no reproducen el hecho a probar, sino - que solo presumen su existencia y entre ellas podemos citar a las pruebas presuncional y pericial.

m). Pruebas supervinientes, son aquellas que nacen después de la litiscontestatio o bien, de las que se tiene conocimiento después de la etapa de ofrecimiento. No obstante que en nuestra materia, las pruebas se proponen en la etapa de ofrecimiento de pruebas, las supervinientes, dada su naturaleza, se pueden ofrecer después de esa etapa, así lo dispone el artículo 861 de la Ley Federal del Trabajo.

n). Por último haremos mención a las pruebas para mejor proveer, son aquellas que nos proporcionan una amplia claridad sobre los hechos controvertidos, este tipo de pruebas se dan cuando al juzgador le quedan dudas sobre la procedencia o improcedencia de las pretensiones de las partes, en nuestro derecho procesal del trabajo no se encuentra regulada esta prueba en forma precisa, sin embargo, para ofrecerla podemos apoyarnos en lo dispuesto por el artículo 782 de la Ley que expresa:

Artículo 782. La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Por su parte el artículo 886 de la Ley en cita, en su segundo párrafo y en lo conducente expresa: "...cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen ... cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad."

De los dos preceptos antes mencionados se desprende la facultad con que cuenta cualquier miembro de la -

Junta para echar mano, en caso de duda, de pruebas para mejor proveer y en esa forma encontrar la verdad que se busca para poder tener la certidumbre que en su momento se transforme en una resolución justa, sin embargo, al hacer uso de la facultad que otorgan los artículos mencionados, debe procederse con mucha cuatela para distinguir a una prueba para mejor proveer, de una prueba que debió ofrecerse dentro de la etapa correspondiente por alguna de las partes y que por omisión o negligencia de ellas no se aportó y que en base a esa facultad se pretenda subsanar dicha omisión.

En otro orden de ideas, comentaremos en forma muy breve, el objeto de la prueba, en los siguientes términos:

Unicamente los hechos y las omisiones serán objeto de la prueba, porque son ellos los que constantemente cambian, nunca son los mismos, aún siendo las partes las mismas en dos o más juicios, los hechos serán distintos porque se transforman constantemente, por eso es importante que tanto actor como demandado, demuestren la existencia de los hechos fundatorios de sus acciones o excepciones.

El derecho no es objeto de prueba, salvo que se funde en leyes extranjeras.

Ahora bien, los hechos notorios, los aceptados o confesados por las partes, los ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis, tampoco son objeto de la prueba, como tampoco lo serán aquellos hechos que no estén contenidos en los escritos de demanda o de contestación, así como los hechos imposibles que solo existen en la imaginación de las personas.

Para que los hechos sean objeto de la prueba, éstos fundamentalmente deben ser alegados o negados por las partes, para que de esa forma constituyan la litiscontestatio.

Todo lo anterior tiene su fundamento en los artículos 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo, que respectivamente expresan: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes." y "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello."

Por último, diremos que el fin esencial de la prueba es el de formar convicción en el juzgador, respecto de la existencia o circunstancias del hecho que constituye su objeto.

Enseguida enunciaremos algunos de los principios fundamentales relativos a la prueba, como son:

A). El juzgador no debe sentenciar por el conocimiento extra procesal que pudiera tener de los hechos controvertidos, sino que debe atenerse exclusivamente al contenido de las constancias de autos.

B). En principio, las pruebas deben producirse por las partes, no obstante, el juzgador tiene la facultad de desahogar aquellas que crea convenientes para esclarecer la verdad cuando exista duda.

C). Únicamente los hechos están sujetos a prueba, el derecho sólo lo estará cuando se trate de leyes -

extranjerías, de la costumbre o de la jurisprudencia.

D). Las pruebas deben ser ofrecidas en debate, dando oportunidad a las partes para que ofrezcan las suyas y objeten las de la contraria.

E). No deben admitirse las pruebas siguientes:

a). Las impertinentes.

b). Las contrarias al derecho.

c). Las inmorales.

d). Las que se refieran a hechos imposibles o notorios.

e). Las que se refieran a hechos cuya existencia o inexistencia no esté controvertida en el proceso.

f). Las contrarias a la dignidad del hombre - o al respeto que merece la persona humana.

g). Aquellas sobre las que existe cosa juzgada.

F). Generalmente las pruebas deben ser ofrecidas por las partes durante la etapa correspondiente, aunque - hay excepciones importantes en la ley, como es el caso de las pruebas para mejor proveer o las supervinientes.

G). Las pruebas rendidas se pueden hacer valer en juicio diverso, cuando en el primero ha intervenido la parte contra la que se hace valer.

H). Las pruebas no benefician únicamente a la parte que las rindió, sino que las demás pueden aprovecharse de ellas y hacerlas suyas en todo lo que les favorezca o beneficie sus intereses.

I). Las máximas de la experiencia no se necesitan probar.

J). Se puede obligar a las partes a rendir una prueba que les perjudique.

K). Todas las pruebas para que tengan eficacia deben ser documentadas, salvo las presunciones ya que en ellas lo que debe documentarse es el hecho que las funda.

L). En nuestra materia, el orden en que la Ley Federal del Trabajo enuncia los medios de prueba, no entraña que haya jerarquía entre los mismos en cuanto al valor probatorio que se les conceda.

M). Las pruebas rendidas en contravención con las disposiciones que las rigen, serán nulas.

N). Las disposiciones relativas a la prueba son de orden público y no pueden ser derogadas por los particulares.

## 2. Sujetos procesales en la prueba.

A pesar, de que se ha hablado mucho de quienes son los sujetos procesales de la prueba, no hay un criterio definido sobre el particular, ya que mientras algunos autores se inclinan en afirmar que son las partes, otros insisten en que son las partes y el Estado por conducto de los funciona-

rios jurisdiccionales encargados de administrar justicia.

Por nuestra parte consideramos que los sujetos procesales en el juicio y en particular en la prueba, lo son por un lado las partes, ya que en principio son ellas las que dan origen al conflicto y por otro lado las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que son las encargadas de resolver el conflicto, sin embargo, sería un tanto injusto no mencionar a otras personas que forman parte importante dentro de la relación sustancial y que en un momento dado pueden ser consideradas también como sujetos procesales de la prueba, tales como peritos, abogados y en general todos aquellos que de una forma u otra auxilian al juzgador en la impartición de justicia.

Haciendo referencia a las partes, es preciso señalar que indiscutiblemente la mayor responsabilidad de ellas dentro del proceso, es producir las pruebas que más con vengan a sus intereses y a su posición en el litigio, más aún cuando en la actualidad y específicamente dentro del campo del derecho procesal del trabajo, se ha reducido eficacia a aquellos viejos principios en el sentido de que "el que afirma está obligado a probar" y "que los hechos negativos no representan ninguna carga", entre otros.

Ahora bien, la intervención de las partes dentro de la etapa probatoria es amplísima ya que no se limita nada más a ofrecer pruebas sino que también puede objetar las de su contraparte en cuanto a la finalidad que se persigue con ellas, objeciones que además se pueden manifestar, repreguntando o tachando de falsos a los testigos, objetando o impugnando documentos que se exhiban y formulando preguntas en relación a ellos, nombrando peritos, impugnando peritajes, asistiendo a diligencias de inspección, formulando las obje-

ciones u observaciones que estimen pertinentes en ellas.

Hablando de la intervención directa de las - - Juntas, diremos que la misma está supeditada a la existencia de una demanda, ya que ella no puede obligar a alguien a que la presente, pero una vez presentada la demanda, desde ese momento se obliga la Junta a ir tras la verdad, entrando al estudio de las pruebas producidas por las partes y ordenando cuando éstas no sean suficientes, las que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad, en uso de la facultad que le otorgan los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo.

Con lo anterior pretendemos ilustrar un poco - el porqué consideramos a las partes, a la Junta y a los terceros que intervienen en los conflictos, como los sujetos procesales de la prueba, dentro del campo del derecho procesal - del trabajo.

Para finalizar este apartado, haremos mención a las consideraciones que hacen diversos juristas, respecto a los sujetos de la prueba.

Francesco Carnelutti afirma que "siendo la - prueba una actividad del espíritu destinada a la verificación del juicio, el sujeto de la prueba puede ser el hombre o el grupo de hombres que procede a tal verificación," para continuar diciendo "que fuera del proceso el sujeto de la prueba - puede ser un sujeto cualquiera, pero que dentro del proceso - sólo puede serlo el juez." (50)

---

(50) CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. tomo II. UTHEA. Argentina. p. 318.



Por su parte Eduardo Pallares define al sujeto de la prueba como "la persona a la que va dirigida la prueba para formar en ella una convicción sobre la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos. De esto se sigue, que el sujeto de la prueba es siempre el juez o el árbitro."

(51)

En opinión de Jaime Guasp, "en la prueba aparecen tres clases de sujetos: el activo, o persona de quien proceden las actividades probatorias; el pasivo, o persona que soporta o sobre quien recaen tales actividades, y el destinatario, o persona a quien van funcionalmente dirigidas." (52)

De los tres conceptos anteriores, nos inclinamos en aceptar el de Jaime Guasp, por considerarlo más amplio y porque coincide con nuestro anterior punto de vista.

### 3. Carga de la prueba.

El estudio de la carga de la prueba se lleva a cabo, atendiendo al punto de vista de autores clásicos y autores modernos.

Los autores clásicos sostienen lo siguiente: Que la carga de la prueba incumbe al actor; que el reo debe probar sus excepciones; que quien plantea una excepción, de-

---

(51) PALLARES, Eduardo. Ob. Cit. p. 740

(52) GUASP, Jaime. Derecho Procesal Civil. s.e. Instituto de Estudios Políticos. España. 1956. p. 348.

be probar el hecho que opone; que respecto de las acciones - ejercitadas por el actor, a él le corresponde la carga de la prueba, basándose en el principio de que el que afirma debe probar o demostrar la veracidad de los hechos de su demanda; que el reo o demandado, debe probar sus excepciones o más bien los hechos de los cuales deduce sus excepciones y defensas; y finalmente que el que niega el hecho no está obligado a presentar prueba.

Estos principios han dejado de tener vigencia en razón de que el derecho se ha ido transformando, dando nacimiento al derecho procesal contemporáneo y con ello a nuevos puntos de vista respecto a la carga de la prueba.

Por su parte, los autores modernos sostienen: Que debe probar el que esté en condiciones de hacerlo, independientemente de que sea el actor o el demandado, el trabajador o el patrón; que para la distribución de la carga de la prueba debe atenderse no tanto a la situación de las partes, sino a la finalidad del proceso, ya que quien produzca mejores pruebas, obtendrá una resolución favorable a sus pretensiones; y que las pruebas deben ir dirigidas al juzgador, a fin de que éste resuelva los conflictos sometidos a su conocimiento.

Algunos autores definen la carga de la prueba, en los términos siguientes:

Para Miguel Bermúdez Cisneros, la carga de la prueba tiene una doble función dentro del proceso, a saber:

a). Como regla de observancia para el juez - - que le indicará el sentido del resultado con el carácter de - sucedáneo de la prueba.

b).. Es una regla a seguir por las partes en el juicio, la que les indicará cuales hechos deben probar si aspiran a obtener una resolución favorable. (53)

Por su parte, Alberto Trueba Urbina sostiene - que "la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés, y no por deber." (54)

El mismo autor afirma que la carga de la prueba no debe verse como una obligación sino como una necesidad de las partes, encaminada a obtener un laudo favorable, en virtud de que la aportación de pruebas conducen a formar la convicción de las Juntas, sobre hechos, de las acciones o de las excepciones.

Eduardo Pallares hace referencia a algunos - principios relativos a la carga de la prueba, que vale la pena mencionar, entre los que encontramos los siguientes:

a). Se entiende como carga de la prueba a la - necesidad jurídica que tienen las partes de probar determinados hechos, si desean obtener una resolución favorable a sus respectivas pretensiones.

b). Tiene dos aspectos fundamentales, uno la - mencionada necesidad jurídica y otro la obligación del juzga-

---

( 53) BERMUDES CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. segunda edición. Cárdenas. México 1980. p. 114.

( 54) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 374.

dor de pronunciar una resolución adversa al que no cumplió con esa necesidad.

c). No es obligación procesal, porque las partes pueden o no cumplir con ella, porque hay libertad de producir o no producir las pruebas materia de la carga.

d). Existe a pesar de las facultades extensas que en materia de pruebas otorga la ley al juzgador.

e). Se denomina también carga de certeza, toda vez que las pruebas que han de rendirse, deben producir certeza en el ánimo del juzgador, sin dejar dudas sobre los hechos controvertidos, de manera que cuando éstas existen no se está cumpliendo con la carga de la prueba.

f). Para determinar los hechos que han de probar las partes, se rige mediante el siguiente principio: son los hechos que aparecen como presupuestos de la norma jurídica en que el actor funda su demanda y el reo sus excepciones.

g). Puede ser objetiva o subjetiva. La objetiva se refiere a los hechos que deben probarse, en tanto que la subjetiva, corresponde a quien debe probar los hechos.

h). No corresponde a todos los hechos que se hacen valer en los escritos que forman la litis, sino los que fundan directamente la acción y la excepción.

"

i). Se encuentra ligada al principio dispositivo, respecto del cual las partes tienen la carga de la afirmación o de la negación.

j). El principio de que la parte que afirma -

debe probar su afirmación y la que niega no está obligada a probar su negación, no tiene ningún valor jurídico porque las afirmaciones fácilmente pueden transformarse en negaciones y viceversa.

k). Pertenece al derecho sustantivo, aunque su regulación pertenece al derecho adjetivo.

l). No es un obstáculo a la facultad que la ley le otorga al juzgador en la investigación de la verdad.

(55)

Después de haber analizado los diversos criterios que hay sobre la carga de la prueba, tanto de autores clásicos como modernos, coincidimos con el maestro Alberto Trueba Urbina, en considerarla como una necesidad procesal de las partes, cuyas finalidades son crear convicción en la mente del juzgador, respecto de sus pretensiones, a efecto de lograr una resolución favorable.

Ahora bien, a pesar de que la carga de la prueba es esencialmente una actividad de las partes en el proceso, es necesario precisar que la Junta, tiene facultades para valerse de los medios de prueba que considere necesarios para encontrar la verdad, sin importarle quien haya tenido la carga de la prueba, dicha facultad deriva de los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 782. La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y luga-

---

(55) PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. novena edición. Porrúa. México. 1981. pp. 359 y 360.

res, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Artículo 886, en lo conducente, expresa en su segundo párrafo lo siguiente: "... cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen ... cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad."

Finalmente, somos de la opinión de que las partes, sean actor o demandado, trabajador o patrón, deben fijar se como meta, para lograr una resolución favorable a sus respectivos intereses, rendir las pruebas necesarias con las que puedan demostrar todos y cada uno de los hechos controvertidos de la demanda o de la contestación según sea el caso, sin tomar en consideración a quien le corresponde la carga de la prueba o quien está en aptitud de probar determinados hechos.

#### 4. Exención de la carga de la prueba.

Por exención, debe entenderse el privilegio - concedido a personas determinadas por razones sociales o de - cualquier índole, para que eludan el principio general de la obligatoriedad de las cargas judiciales.

Por exento, debemos entender a absuelto, desligado de algo forzoso u obligatorio para otros, no sujeto a - ello por gracia o causa especial.

De las anteriores definiciones, podemos derivar nuestro concepto sobre la exención de la carga de la prueba, en los siguientes términos:

Entendemos por exención de la carga de la prueba dentro del derecho procesal del trabajo, al privilegio de que goza cualquiera de las partes dentro del proceso, al ser relevada por su contraparte o por disposición de la Ley, para rendir medios de prueba respecto de determinados hechos.

Esta figura se da dentro de nuestro derecho procesal del trabajo, por disposición de la propia Ley y por las diversas circunstancias que integran la litis-contestatio.

El primero de los casos lo encontramos en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo que literalmente expresa:

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

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pagos de vacaciones;

XI. Pagos de primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago de salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Es indudable que el deseo del legislador, en el dispositivo antes transcrito, es el de cumplir con los fines del derecho procesal del trabajo, que es entre otros el de proteger al trabajador, aunque en nuestra opinión, el legislador pudo ser más preciso en la redacción de dicho artículo



lo para no dejar lugar a dudas respecto a su intención, por lo que se propone el siguiente texto:

Artículo 784. "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, correspondiéndole en consecuencia dicha carga al patrón, y para tal efecto este último deberá exhibir la documentación correspondiente, que de acuerdo con las leyes tiene obligación legal de conservar en la empresa, a más tardar en la audiencia de desahogo de pruebas, con el apercibimiento de que en caso de no presentarlos o argumentar su inexistencia, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, cuando exista controversia sobre: ..."

Creemos que de esa manera se cumple con los principios tutelares tanto sustancial como procesal que la Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores, en materia de pruebas.

Ahora bien, no siempre el trabajador se encuentra exento de la carga de la prueba, pues hay casos en que también el patrón goza de ese derecho y entre ellos podemos citar los siguientes:

a). Cuando el patrón niega la relación de trabajo.

b). Cuando el trabajador afirma que subsiste la materia para la cual fué contratado por tiempo indefinido.

c). Cuando el trabajador argumenta despido injustificado y el patrón lo niega, ofreciéndole el trabajo en las mismas condiciones en que el primero lo venía desempeñando.

d). Las causas en que el trabajador funde la rescisión de su contrato de trabajo.

e). Cuando el trabajador demande ocupar un puesto o categoría superior, debe probar su derecho preferente.

f). Cuando el trabajador demande nivelación de salarios.

g). Cuando el trabajador esgrime haberse ausentado de su trabajo, con permiso previo.

h). La constancia en que el trabajador justifi que sus faltas de asistencia al trabajo.

Como se observa, en esos casos, el patrón queda exento de la carga de la prueba, correspondiéndole al trabajador la acción probatoria.

##### 5. Medios de prueba.

Tena Suck sostiene de manera acertada que "lo que se busca con los medios de prueba es justificar en el juicio la verdad o falsedad de un hecho y que no se debe confundir a los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que los primeros constituyen el cómo y el modo en que las partes aportan a la Junta los elementos de convicción." (56)

Tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931, como la de 1970, presentaban serios problemas, pues eran imprecis-

---

(56) TENA SUCK, Rafael y Otro. Ob. Cit. p. 108.

sas en cuanto a señalar cuales eran los medios de prueba que admitía la Ley dentro del proceso laboral, afortunadamente - esa omisión fué resuelta a través de la reforma procesal de - 1980, en los siguientes términos:

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

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

En forma breve, analizaremos enseguida los principales medios de prueba a que se refiere el precepto antes mencionado.

I. Confesional.

Hay una serie de definiciones respecto a esta prueba, entre las que podemos citar la de Eduardo Pallares, -

quien nos dice que "confesión es el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican." No obstante, aclara que "no siempre la confesión es una declaración, porque la tácita se funda en el silencio de la parte, o en el hecho de no asistir a la diligencia de posiciones o evadir una respuesta categórica." (57)

En igual sentido se manifiesta José Becerra - Bautista, quien sostiene que "confesión judicial es el reconocimiento de hechos propios que producen efectos jurídicos en contra de quien, siendo capaz, lo hace libre y formalmente en juicio." Asimismo, haciendo referencia a esta prueba dice que a pesar de las opiniones en contra todavía es válida la máxima que dice que "ninguna prueba es mayor que la confesión de boca propia, por lo cual se denomina prueba plenísima que supera a cualquier otro género de probanza." (58)

Como puede observarse en los conceptos anteriores, ambos autores coinciden en la significación de esta prueba.

En otro orden de ideas, hay que señalar que para que la prueba confesional tenga plena validez, es indispensable que cumpla con los requisitos de capacidad, libertad y formalidad.

En relación con el requisito de capacidad, es

---

(57) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. p. 175.

(58) BECERRA BAUTISTA, José. Ob. Cit. p. 104.

pertinente hacer notar que para lograr que a la confesión se le de en su oportunidad pleno valor, es necesario que sea hecha por persona capaz de obligarse, ya que la misma produce - efectos jurídicos en contra de quien la efectúa.

Respecto al requisito de libertad, diremos que para que pueda alcanzar plena validez la confesión, es necesario que se haga con pleno conocimiento y sin coacción ni violencia y que el absolvente pueda realmente externar su ánimo de confesar.

El tercer requisito es el de la formalidad, - ésta se encuentra regulada por el artículo 786 de la Ley que dispone que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Las preguntas que constituyen la prueba confesional, se denominan "posiciones", cuyas características son las siguientes:

A). Deben ser articuladas por una parte a la otra.

B). Deben ser sobre hechos concretos que reúnan los requisitos siguientes:

a). Que sean hechos propios del declarante o de su representado, según sea el caso.

b). Que constituyan una confesión.

c). Que tengan efectos jurídicos dentro del proceso.

C). No deben ser insidiosas, para que el decla

rante pueda contestar conscientemente, sin tratar de ofuscar su mente y sin pretender hacerlo caer en el error.

D). Deben referirse a un sólo hecho, ya que - conteniendo más de uno se coloca al absolvente en la imposibilidad de poder contestar, toda vez que se puede dar el caso - de que un hecho sea cierto y el otro no.

E). Pueden formularse en forma verbal o por escrito.

Por otro lado, debemos señalar que tanto la - doctrina como la Ley, admiten las siguientes clases de confesión:

A). Confesión judicial, es la que se lleva a - cabo ante un juez competente, ya sea durante el juicio, en me - dios preparatorios al mismo o en providencias precautorias.

B). Confesión extrajudicial, es la que se hace fuera del juicio o ante juez incompetente.

C). Confesión expresa, es la que se lleva a - efecto mediante declaración escrita o hablada.

D). Confesión tácita, es la que deriva del silencio del que debe declarar o responder con evasivas o bien, por no asistir a la audiencia a absolver posiciones, no obstante haber sido citado legalmente.

E). Confesión simple, es aquella que se contes - ta lisa y llanamente, la que se formula sin agregar a lo confesado ninguna modificación que limite su alcance.

F). Confesión cualificada, es contraria a la simple, pues en ésta, después de haberse confesado un hecho, se agrega alguna afirmación o negación que modifica el alcance de lo confesado o lo hace del todo ineficaz.

G). Confesión dividua, es la cualificada, en la que se acepta una parte de la confesión como eficaz y se rechaza la parte que modifica el alcance de la primera.

H). Confesión indivisible, es contraria a la dividua, en otras palabras es la que no puede dividirse en perjuicio del confesante, sino que ha de admitirse o rechazarse en su integridad.

I). Confesión espontánea, es la que hace el litigante de motu proprio.

J). Confesión provocada, es la que se hace a propuesta del colitigante o del juez.

K). Confesión válida o eficaz, es aquella que se lleva a cabo con todos los requisitos legales.

L). Confesión anticipada, es aquella que se hace respecto de un hecho que la contraparte hará valer con posterioridad, es decir, después de hecha la confesión.

Para concluir diremos que la "reina de las pruebas", como se le denomina a la prueba confesional, tiene una consideración especial entre los doctos del derecho, sin embargo ya en la práctica laboral y tratándose de la confesión del patrón, resulta un tanto inoperante, salvo cuando se trata de la confesión ficta, pues las partes ya van predispuestas a negar todo aquello que les perjudique, aunque con -

ello estén falseando los hechos, a pesar de la también inoperante protesta de ley para que se conduzcan con verdad.

## II. Documental.

La palabra documento deriva del término "documentum" y éste a su vez del verbo "docere" que significa enseñar o medio de enseñanza.

Rafael Tena Suck, al referirse a esta prueba - nos dice que "documento, en sentido general y amplio, es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento; por ello, los documentos han sido considerados - como los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos en el proceso." (59)

La doctrina, hace la siguiente clasificación de documentos:

A). Documentos solemnes, son aquellos que para que sean válidos y jurídicamente eficaces, deben ser otorgados con ciertos requisitos de forma que establece la ley.

B). Documentos públicos, son aquellos que han sido expedidos y autorizados por funcionarios revestidos de fe pública, en pleno ejercicio de sus funciones y con los requisitos formales exigidos por la ley.

C). Documentos privados, son aquellos que proceden de los particulares, que no ejercen función pública o bien de un funcionario que lo expide fuera de sus funciones.

---

(59) TENA SUCK, Rafael. Ob. Cit. p. 125.



D). Documentos auténticos, son aquellos que no dejan lugar a dudas en cuanto a la veracidad de sus contenidos, estos documentos hacen prueba plena por sí mismos, toda vez que proceden de personas que en ellos aparecen como autores y están autorizados y legalizados.

E). Documentos nominados, son aquellos en los que se hace constar quienes son sus autores.

F). Documentos declarativos, son aquellos que contienen una declaración de voluntad o de ciencia.

G). Documentos en blanco, son aquellos que se entregan conteniendo sólo la firma de su autor, pero careciendo del texto total o parcial.

Por otro lado, debemos expresar que los documentos se encuentran regidos por ciertos principios doctrinarios, entre los que mencionaremos los siguientes:

A). Debe distinguirse en el documento, el contenido y el continente. La declaración es un acto, mientras el documento una cosa. La declaración es el contenido y el documento el continente, en otras palabras, debe distinguirse la declaración del documento, ya que puede darse el caso de que el documento sea verdadero y la declaración falsa o viceversa.

B). Debe considerarse como autor del documento al que lo manda hacer y no al que lo hace materialmente.

C). Es importante que los documentos contengan la fecha en que son suscritos, porque a su vez lo son los actos jurídicos contenidos en ellos.

D). Por fecha se entiende la indicación del lugar y día en que se otorgó el documento, no obstante lo cual, en algunos casos por disposición de la ley, es necesario que se exprese la hora.

E). La suscripción del documento tiene por objeto hacer constar quien es su autor.

F). La suscripción del documento debe contener el nombre y apellidos de su autor.

G). La entrega de un documento en blanco, se equipara a la entrega de un documento completo, que faculta al que lo recibe a llenarlo, quedando el que lo entregó a resultas de ello.

H). La eficacia de un documento público, está sujeta a que contenga los requisitos fijados a ellos, en caso contrario tendrá la validez de un documento privado.

I). El documento prueba la existencia de la declaración pero no su eficacia.

J). La copia de un documento, hace fe de la existencia del original, más no del hecho documentado.

En otro orden de ideas, diremos que por su parte la Ley Federal del Trabajo, distingue a los documentos públicos y privados en los siguientes términos:

Artículo 795. Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Artículo 796. Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.

Como se puede ver, nuestra Ley es muy breve al clasificar los documentos, pues por un lado nos dice, refiriéndose a los documentos públicos, cuales son las condiciones que deben contener y por otro, expresa que los que carezcan de esas condiciones serán documentos privados, en otras palabras, los que no son públicos son privados.

Para concluir con esta prueba, diremos que la misma se encuentra regulada por los artículos del 795 al 812 de la Ley Federal del Trabajo, de los que se desprende que dicha prueba admite medios de perfeccionamiento como son la ratificación, el cotejo, la compulsu y en algunos casos la pericial caligráfica y grafoscópica, cuando el documento es objetado en cuanto a su contenido y firma, y de los que más adelante hablaremos.

### III. Testimonial.

La palabra testigo proviene del término "testado" que significa, declarar o explicar según su pensamiento, lo que es más propio dar fe a favor de otro de la confirmación de una causa.

José Becerra Bautista sostiene que testigo "es la persona ajena a las partes, que declara en juicio sobre hechos relacionados con la controversia, conocidos por ella directamente a través de sus sentidos." (60)

---

(60) BECERRA BAUTISTA, José. Ob. Cit. p. 112.

Cabe señalar que únicamente pueden ser testigos las personas físicas, con capacidad legal, encontrándose entre ellas imposibilitados para serlo, el actor y demandado o sus representantes legales y abogados patronos.

Rafael Tena Suck, le atribuye a la prueba testimonial, las siguientes características:

a). Es un acto jurídico conscientemente ejecutado.

b). Es un acto procesal.

c). Es un medio de prueba.

d). Es una prueba indirecta y personal.

e). Es una prueba representativa de hechos.

f). Es una prueba histórica y narrativa de hechos, entendiéndose éstos en forma detallada y amplia.

g). Es una declaración específica.

h). Es lo que vió o presenció un tercero o impresión de sus sentidos.

i). Es una persona extraña al juicio. (61)

Para que la prueba testimonial pueda alcanzar la finalidad de crear plena convicción en el juzgador, debe llenar ciertos requisitos, tales como que tenga la naturale-

---

(61) TENA SUCK, Rafael. Ob. Cit. p. 119.

za de una testimonial; que se desahogue ante el órgano jurisdiccional competente; que sea plural; aunque hay casos en que se admite el testimonio singular; que haya en ella idoneidad; que exista uniformidad, es decir, que los testigos sean acordes y contestes y que manifiesten en forma convincente la razón por la que conocen los hechos sobre los que declaran, sin olvidar que la prueba testimonial, no proporciona garantías de precisión y exactitud como es el caso de la prueba documental, ya que su desahogo está supeditado a la buena memoria y buena fe de los testigos o de acuerdo a la impresión que haya causado en sus mentes los hechos sobre los que tienen que declarar.

Dentro de esta prueba hay diversas clases de testigos, entre los que mencionaremos a los siguientes:

a). Testigos idóneos, son aquellos que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fe en lo que deponen.

b). Testigos contestes, son aquellos que coinciden en el fondo de los hechos controvertidos.

c). Testigos abonados, son aquellos que por encontrarse muertos o ausentes no pueden ratificar su declaración, sin embargo son considerados idóneos y fidedignos mediante una justa apreciación que se hace de su veracidad. Es pertinente señalar que esta clase de testigos carecen de tacha legal.

d). Testigos de oídas, son aquellos que no conocen personalmente los hechos sobre los que declaran, su deposición la hacen consistir en hechos que escucharon.

e). Testigos aleccionados, son aquellos cuyas declaraciones son iguales o uniformes, de las que se presume que fueron aleccionados.

f). Testigos falsos, son aquellos que en forma maliciosa faltan a la verdad en sus declaraciones, ya sea negándola o expresando algo contrario a ella.

g). Testigos dependientes, son aquellos que dependen económicamente de quien los presenta.

Para concluir diremos que la Ley Federal del Trabajo regula la prueba testimonial en sus artículos del 813 al 820 inclusive.

#### IV. Pericial.

Esta prueba se produce cuando para la apreciación de un hecho controvertido es necesaria la intervención de personas, denominadas peritos, con preparación especial, lograda a través del estudio de una materia específica o por la experiencia que le proporciona el ejercicio de su profesión u oficio.

Por lo tanto, entendemos por peritos, a las personas que auxilian al juzgador, con sus conocimientos científicos, artísticos o técnicos, en la investigación de los hechos controvertidos.

Existe discrepancia dentro de la doctrina, respecto a que si se debe considerar a los peritos como auxiliares del juzgador o como medio de prueba. Nuestro punto de vista es que los peritos sólo son auxiliares del juzgador y que en todo caso el medio de prueba es el dictamen que ellos rin-

den, aunque hay quienes piensan que son ambas cosas.

Por otro lado, no podemos negar que la presencia de peritos dentro del proceso es necesaria, en virtud de que el juzgador tiene conocimientos generales que adquiere en su formación universitaria, siendo su especialidad final la ciencia del derecho, sin embargo dentro de su función se encuentra con problemas controvertidos que para su esclarecimiento, requiere de personas que tengan otro tipo de conocimientos que resultan indispensables para resolver el problema jurídico, tales como los peritos.

La actividad de los peritos dentro del proceso consiste en:

a). Auxiliar al juzgador en la percepción o inteligencia de los hechos.

b). Indicar los principios científicos o técnicos que le permiten deducir consecuencias de hecho, indispensables para el conocimiento de la verdad.

c). Deducir ellos mismos las consecuencias que de tales hechos se derivan, apoyados en sus conocimientos especializados.

El artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte."

Por su parte el artículo 822 de la Ley en cita sostiene que: "Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglame-

tados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley."

De los anteriores preceptos se infiere que los peritos, además de los requisitos genéricos de capacidad jurídica, como son mayoría de edad y capacidad mental, deben tener conocimiento en la ciencia o arte a que pertenezca el punto sobre el que debe versar el peritaje, sin olvidar que cuando la profesión o arte estuvieren reglamentados, es necesario que el perito tenga título legalmente válido, no obstante, se da la excepción, cuando a pesar de que la profesión o arte se encuentren reglamentados legalmente, pero se da el caso de - que en el lugar del juicio, no existen profesionistas especializados, podrá nombrarse como perito a cualquier persona que tenga conocimientos sobre la materia del peritaje.

Esta prueba se encuentra regulada por los artículos del 821 al 826 de la Ley.

#### V. Inspección.

La prueba de inspección consiste en el examen sensorial directo, realizado por el juzgador, en personas, actos, documentos, objetos, animales y en general todas aquellas cosas que sean materia de la controversia, con el fin de obtener una certidumbre absoluta respecto de ella.

La prueba de inspección se diferencia de la pericial, en que la primera consiste en una simple verificación o reconocimiento de hechos o datos, así como sus características y demás circunstancias, a través de un funcionario de la Junta, en tanto que la segunda, requiere de elementos ajenos a la propia Junta, con conocimientos especializados en la materia de que se trate.



Esta prueba aparece regulada en nuestra Ley, a partir de las reformas procesales de 1980, en los artículos del 827 al 829.

#### VI. Presuncional.

Al igual que la prueba anterior, ésta aparece regulada en las mismas reformas de la Ley.

Al efecto, el artículo 830 de la Ley expresa - que: "Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro - desconocido."

Por su parte, el artículo 831 de la Ley en cita, clasifica a la presunción en dos clases, la legal y la humana y al respecto establece expresamente que: "Hay presunción legal cuando la Ley lo establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél."

De los preceptos mencionados, se infiere que - la presunción legal se encuentra establecida expresamente en la Ley, en los casos en que opera y que la presunción humana es el resultado que se logra a través de una operación lógica que parte de un hecho conocido para llegar a admitir la existencia de otro desconocido, para que esta presunción opere es necesario contar con el hecho conocido; ambas presunciones admiten prueba en contrario.

#### VII. Instrumental.

De acuerdo con el artículo 835 de nuestra Ley la prueba instrumental es el conjunto de actuaciones que -

obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Para finalizar este apartado, diremos que la fracción VIII del artículo 776 de la Ley, admite como medios de prueba a las fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. Con esto deja abierta la posibilidad el legislador, para que sean admitidos como medios de prueba, todos aquellos que puedan crear convicción en la mente del juzgador y que sean resultado del gran avance científico.

#### 6. Requisitos para su ofrecimiento.

Es pertinente expresar que sólo las personas interesadas en el conflicto, tienen la facultad de ofrecer pruebas para poder sostener con ellas sus propias pretensiones.

Dado que el proceso laboral es predominantemente oral, las pruebas pueden ofrecerse en forma oral, sin que ello evite que cualquiera de las partes pueda hacer su ofrecimiento por escrito debidamente firmado por ellas.

En el ofrecimiento de pruebas, deben tomarse en cuenta las reglas impuestas por la Ley, que expresan:

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

Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos (artículo 778).

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

Este precepto guarda una íntima relación con el artículo 777 antes invocado, ya que sanciona el incumplimiento de éste último.

Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo (artículo 780). El incumplimiento a lo dispuesto por este artículo trae como consecuencia que la prueba no sea admitida.

Ahora analizaremos como se ofrece cada una de las pruebas en particular.

#### I. Confesional.

El ofrecimiento de esta prueba se encuentra regulado por los artículos 786 y 787 de nuestra Ley, en los siguientes términos:

Artículo 786. Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 787. Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

Como se desprende del contenido de los artículos antes invocados, la prueba confesional no se ofrece únicamente a cargo de las partes, sino que cuando el demandado se trata de una persona moral, dicha prueba se puede ofrecer también a cargo de las personas que en ella ejerzan funciones de dirección y administración, siempre que se les imputen hechos propios, lo mismo sucede con los miembros de la directiva de los sindicatos.

## II. Documental.

Generalmente aquella persona que ofrece como prueba un documento, debe exhibirlo al momento de su ofrecimiento o en su defecto precisar el lugar donde el mismo se encuentra.

La Ley Federal del Trabajo contiene diversas disposiciones que regulan el ofrecimiento de esta prueba, en los siguientes términos:

En efecto, el artículo 797 expresa que: "Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; ..." El sentido de esta disposición es en tal forma, porque se presume que quien

ofrece como prueba un documento privado, es porque lo tiene - en su poder.

Por su parte el artículo 798 establece que: -  
"Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original; para ese efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre."

A su vez, el artículo 801 expresa que: "Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar donde éstos se encuentren."

Como se observa en el precepto antes transcrito, es obligación de los interesados presentar los originales de los documentos privados que ofrezcan como pruebas, pero - cuando se encuentren imposibilitados para hacerlo, porque dichos documentos formen parte de un libro, expediente o legajo, deberán exhibir copia del mismo para que se compulse con el original, indicando el lugar donde éste se encuentre. Dicho en otras palabras, si el trabajador, que sería el más - - afectado con esta disposición, necesita ofrecer como prueba - un documento privado que se encuentra en poder del patrón, por razones obvias no puede exhibir el original de dicho documento y lo más posible es que tampoco pueda exhibir copia del - mismo, ya que tratándose de documentos a los que sólo tiene - acceso el patrón y algunos empleados de confianza, es casi im posible que un trabajador común y corriente pueda obtener siquiera una copia de ellos y si no cumple con los requisitos - del artículo antes citado, corre el riesgo de que no se le ad mita la prueba, por lo que consideramos que el artículo 801 -

debe ser modificado en el sentido de que cuando se trate de documentos privados que formen parte de un libro, expediente o legajo, es suficiente que en su ofrecimiento se indique con precisión el lugar donde se encuentren para que proceda el de sahogo de la prueba.

El artículo 803 expresa que: "Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que de ba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente."

Vale la pena hacer mención que el artículo anterior, viene a ser una de las grandes innovaciones de la reforma procesal de 1980, ya que con anterioridad al tratarse de informes o copias que debiera expedir alguna autoridad, era necesario que las partes hicieran directamente la solicitud ante la autoridad correspondiente y en el ofrecimiento de la prueba, acreditarle a la Junta que dichas documentales ya habían sido solicitadas, para que la Junta pudiera admitir la prueba y a su vez procediera a solicitarlas a la autoridad que correspondiera, haciendo con ello más espinoso y tardado el procedimiento, pero ahora con la modificación de el mencionado artículo no es necesario cumplir con aquellos requisitos.

Por su parte el artículo 804 establece: "El pa trón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los do cumentos que a continuación se precisan":

I. Contratos individuales de trabajo que se ce lebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley - aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pago de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo.

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

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta - un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la - relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan."

Este precepto resulta muy interesante porque - impone la obligación al patrón de exhibir en juicio todos los documentos enumerados en él, lástima que el legislador haya - omitido la forma en que dichos documentos pueden ofrecerse como prueba, ya que siendo el trabajador el que los ofrezca, de acuerdo con los preceptos antes citados que regulan el ofrecimiento de esta prueba, no es suficiente que se señale el lugar donde dichos documentos se encuentran, sino que por el - contrario cuando menos debe exhibirse alguna copia de ellos - para que proceda su admisión, lo que consideramos totalmente incorrecto, tal como lo expresamos al comentar el artículo - 801 de la Ley.

Por otro lado, expresamos que es una lástima -

porque de haberse regulado el ofrecimiento de los documentos a que se refiere el artículo que se comenta, sería de una - enorme utilidad ya que evitaría recurrir tanto, a la prueba de inspección que es el único medio a través del cuál el patrón se obliga a exhibir los documentos a que hace referencia el artículo 804, sin embargo, cabe mencionar que en la prueba de inspección sólo se levanta un acta donde el Actuario de la Junta, "da fe" de los documentos que se le ponen a la vista y con ellos desahoga los puntos sobre los que debe versar la - inspección, mientras que el citado artículo 804 obliga al patrón a exhibir en juicio tales documentos, entendiéndose que se exhiban para que obren en autos, lo que le permitiría a la Junta contar con más elementos de convicción al momento de - dictar su laudo, por lo que es de vital importancia que el le gislador le adicione a dicho precepto que cuando el trabaja-dor ofrezca como prueba los documentos a que el mismo hace re ferencia, es suficiente que se indique el lugar donde se en- cuentran para que proceda su admisión y el patrón se obligue a exhibirlos en autos.

El artículo 808 establece que: "Para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero, deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establez-- can las leyes relativas."

Asimismo, el artículo 809 expresa que: "Los - documentos que se presenten en idioma extranjero, deberán - acompañarse de su traducción; la Junta"de oficio nombrará in-mediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratifica rá, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga den tro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la Junta, cuando a su juicio se justifique."



El incumplimiento a lo dispuesto por estos dos últimos artículos, trae como consecuencia que la prueba no sea admitida.

### III. Testimonial.

De conformidad con el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, la parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los siguientes requisitos:

I. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de preguntas en sobre cerrado; y

IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

Haciendo un análisis del artículo 813 antes -

transcrito, expresamos lo siguiente:

Hasta antes de las reformas procesales de 1980, podían ofrecerse un máximo de cinco testigos por cada hecho - controvertido; sin embargo, a partir de ellas el número máximo de testigos por cada hecho, se redujo a tres, lo que consideramos muy atinado pues recibir la declaración de hasta cinco testigos resultaba muy tedioso.

La fracción II del citado artículo, previene a las partes para que indiquen los nombres y los domicilios de sus testigos, ya que el no hacerlo implica que no le sea admitida la prueba, además le impone la obligación a las partes - de presentar a sus testigos directamente, salvo que se encuentren imposibilitadas para hacerlo, entonces deberán solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo del impedimento, el inconveniente que encontramos en esta fracción es en el sentido de cuáles podrán ser a juicio de la Junta, los motivos suficientes para que proceda la citación de los testigos.

Respecto a la fracción III, consideramos necesario señalar que la obligación del oferente de la prueba testimonial de exhibir el interrogatorio por escrito, cuando el testigo radique fuera del lugar de residencia de la Junta es para el caso de que la misma se vaya a desahogar por medio de exhorto, porque a pesar de que el testigo radique en otro lugar, si el oferente de la prueba se compromete a presentarlo directamente, no es necesario que se tenga que exhibir el interrogatorio por escrito, no procediendo en consecuencia que la prueba no le sea admitida.

En relación con la fracción IV, que hace referencia a que cuando el testigo sea alto funcionario público,

a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio - de oficio, consideramos que a este tipo de declaración no se le puede tomar en cuenta porque no se hace en forma directa, más aún tratándose de un alto funcionario público, es lógico pensar que la declaración se la encargará a su secretario particular o a algún empleado de su confianza, lo que le restaría eficacia probatoria a su testimonio.

Por último y por tratarse de la prueba testimonial, segerimos que el artículo 813 antes citado, debe contener expresamente la obligación de la parte que ofrece esta prueba, de relacionarla en forma precisa con los hechos de la demanda o de la contestación según sea el caso, con el apercibimiento de que dicha prueba será desechada cuando se omita relacionarla en esos términos.

#### IV. Pericial.

De acuerdo con el artículo 823 de la Ley, "La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes."

Sobra expresar que si hace falta alguno de los requisitos establecidos por dicho precepto, la prueba no será aceptada, ya que no basta con anunciarla para que sea admitida. También vale la pena señalar que nuestra Ley, no obliga al oferente de esta prueba a proporcionar el nombre y domicilio del perito que propone, lo que consideramos es una omisión que debiera ser subsanada.

Por su parte, el artículo 824 establece que: - "La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

I. Si no hiciera nombramiento de perito;

II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y

III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes."

#### V. Inspección.

Los requisitos para el ofrecimiento de esta prueba los señala el artículo 827 de nuestra Ley, que expresa: "La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma."

El motivo por el que esta prueba debe ofrecerse en sentido afirmativo, es porque si la persona que está obligada a exhibir los objetos o documentos materia de la inspección, si no lo hace, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que con dicha prueba se tratan de probar.

#### VI. Presuncional.

Respecto al ofrecimiento de esta prueba, el artículo 834 de la Ley establece que: "Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste y lo que se acredita con ella."

Es recomendable que al ofrecerse esta prueba - se relacione con otros medios de prueba que constituyendo hechos conocidos den lugar a presumir la existencia de hechos - desconocidos.

## VII. Instrumental.

Esta prueba que consiste en el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio, no es necesario que se ofrezca expresamente, ya que - es obligación de la Junta, tomarlas en cuenta, tal como lo es establecen los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo.

En otro orden de ideas, debemos señalar que ha biendo sido ofrecidas las pruebas por las partes, éstas tienen el derecho de objetar las de su contraria y una vez hecho, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, señalando día y hora para que se lleve a cabo la audiencia de desahogo de pruebas.

### 7. Modos de desahogarse las pruebas.

Para proceder al desahogo de las pruebas, - - éstas deben prepararse previamente cuando así lo exija su naturaleza.

Enseguida haremos un pequeño análisis de la - forma en que se desahogan las pruebas en particular.

#### I. Confesional.

Para que esta prueba pueda desahogarse es nece

sario que previamente sea preparada, es decir, la Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen (artículo 788).

Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articuladas y calificado de legales (artículo 789).

Es necesario precisar que una vez preparada la prueba confesional y no comparece el articulante ni el absolvente, la prueba debe declararse desierta, ya que siendo el procedimiento laboral eminentemente oral, es necesario la presencia de las partes para su desahogo.

Por otro lado, si sólo comparece el articulante para el desahogo de esta prueba, debe declararse al absolvente fictamente confeso de las posiciones que previamente hayan sido calificadas de legales por la Junta, pero si el único que comparece es el absolvente, debe declararse desierta la prueba, en perjuicio del oferente de la misma.

El artículo 790 de la Ley establece que: "En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;

II. Las posiciones se formularán libremente, - pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no estén en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimientos de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V. Las posiciones serán calificadas previamente y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI. El absolvente contestará las posiciones - afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta, las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII. Si el absolvente se niega a responder o - sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

Es importante señalar que en el procedimiento laboral, las partes no pueden exhibir sus posiciones por escrito con antelación al día y hora señalados para el desahogo de la prueba confesional ya que corren el riesgo de que - la misma sea declarada desierta, toda vez que las posiciones por escrito deben exhibirse en el momento de la audiencia, tal como lo dispone la fracción I del artículo 790 antes citado.

Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentra la Junta, ésta librará exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del - que deberá sacarse una copia que se guardará en la caja de seguridad o secreto de la Junta.

La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite la Junta exhortante (artículo 791).

Por último haremos mención a lo expresado por el artículo 793 de nuestra Ley que establece lo siguiente: - "Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En el caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de de-



sahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa - que proporcione el último domicilio que tenga registrado de - dicha persona.

Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía."

En este precepto se da una situación muy especial como es la sustitución de una prueba por otra.

En efecto, de dicho precepto se infiere que - cuando una persona señalada para absolver posiciones (por - ejercer funciones de dirección y administración) ya no labore para la empresa, previa la comprobación que ésta haga del hecho, el oferente de la prueba (en este caso el trabajador) se rá requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada (la absolvente).

De tal manera que la prueba que en un principio se ofreció como confesional, en razón del cargo que desempeñaba el absolvente al servicio de la empresa, deja de serlo al mismo tiempo que deja de prestar sus servicios a la misma, para convertirse en una prueba testimonial del trabajador, - ahora, si el trabajador ignora el domicilio como seguramente debe ser, lo expresará a la Junta, para que ésta a su vez le solicite a la empresa el último domicilio que tenga registrado de dicha persona, ello en función de que es la única parte que puede tener esa información, por lo que consideramos que la obligación de proporcionar el domicilio de un ex-trabajador, debe recaer únicamente en la empresa, quien debe hacerlo desde el momento en que hace del conocimiento de la Junta que dicha persona ya no labora para ella, ésto le daría mayor rapidez al proceso.

Como se desprende del citado artículo 793, lo que le da la calidad de testimonial a la prueba que fué ofrecida como confesional, deriva del segundo párrafo del artículo mencionado, ya que si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía, tal como lo establece el artículo 814 de la Ley en cita, en lugar de tenerla por fictamente confesa como sucede en la - - prueba confesional.

## II. Documental.

Frecuentemente esta clase de pruebas son las - que se desahogan por su propia naturaleza, estando sujetas - al valor que la Junta les conceda al momento de dictar el laudo correspondiente; sin embargo, se puede hablar del desahogo de la prueba documental cuando las mismas han sido objetadas o impugnadas por alguna de las partes, procediendo en todo caso su perfeccionamiento mediante la ratificación, el cotejo o la compulsas.

La ratificación puede ofrecerse respecto del - contenido o de la firma del documento impugnado y consiste en la confirmación de una cosa que se ha dicho o hecho, teniéndo la como cosa cierta y de efectos jurídicos.

En relación con este medio de perfeccionamiento de la prueba documental, se ha sostenido que cuando se reconoce la firma que calza el documento impugnado, consecuentemente se reconoce el contenido y por otro lado cuando se desconoce la firma, el documento deberá ser perfeccionado mediante la prueba técnica establecida para esos casos, como es la pericial.

Por cotejo debemos entender la comparación o - coincidencia entre dos o más documentos y hecho que sea hará

prueba plena como si se tratara de un documento original.

Compulsar es examinar dos o más documentos, - comparándolos entre sí, para confirmar la autenticidad, exactitud o identidad del contenido esencial de los mismos, sin que forzosamente sean idénticos en cuanto a su contenido literal.

Para los efectos de la ratificación del contenido y firma del documento objetado, deberá citarse en forma personal al suscriptor del mismo, para que lo ratifique ante la presencia de la Junta, pudiendo la contraparte formular preguntas respecto al contenido del documento.

Para que proceda y se lleve a cabo el cotejo - o la compulsión, es absolutamente necesario que se exhiba copia del documento objetado y que se haya señalado el domicilio - donde se encuentra el original, para que se lleve a cabo por conducto del Actuario de la Junta.

Por otro lado, cuando una de las partes sospeche que algún documento que tenga que exhibir como prueba de su parte, le pueda ser objetado en cuanto a su contenido y firma, resulta conveniente que al momento de ofrecerlo también ofrezca la prueba pericial para su perfeccionamiento, ya que en caso de no existir tal objeción puede desistirse de ella.

Finalmente, señalaremos que los documentos - existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

### III. Testimonial.

El desahogo de esta prueba se encuentra regulado por el artículo 815 de nuestra Ley, principalmente, que expresa:

Artículo 815. En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;

II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y

IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.

Dado que para el legislador la prueba testimonial significa una prueba de desconfianza, del artículo 815 - derivan los siguientes principios:

a). El principio de la carga de la presentación, que consiste en que cada parte deberá presentar a sus testigos, salvo que exista impedimento justificado para no hacerlo.

b). El principio de identidad del testigo, por un lado el objeto de exigir el señalamiento del nombre y del domicilio del testigo en su ofrecimiento, es con el fin de que la parte contraria esté en posibilidades de investigar sus antecedentes y poder, en su caso, preparar las tachas.

Por otro lado, existe la obligación del testigo de identificarse ante la Junta, cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento, la Junta le concederá tres días para ello.

Hay que señalar que en nuestro país no existe un sistema adecuado de identificación que le permita a los testigos cumplir con esa obligación, pues una gran mayoría de las personas carecen de licencia de manejo o pasaporte y para no variar, credenciales como las del Seguro Social y tarjetas de elector, carecen de fotografía, por lo que consideramos que el testigo que no pueda identificarse el día de la audiencia, difícilmente podrá hacerlo en tres días, trayendo como consecuencia, aunque no lo menciona la Ley, que su dicho no sea tomado en cuenta al momento de dictar el laudo.

c). Principio de separación de testigos.

Este principio tiene como finalidad que los testigos que vayan declarando, no tengan comunicación con los que van a declarar; sin embargo este principio resulta poco eficaz en la práctica, pues los locales de las Juntas Especiales se encuentran tan reducidos, que con frecuencia los testigos que van a declarar, escuchan perfectamente el interrogatorio y declaración del testigo que está deponiendo sobre los mismos hechos en ese momento.

d). El principio de oralidad.

Este principio se refiere a que las preguntas deben formularse a los testigos en forma oral, salvo el caso del desahogo de la prueba por medio de exhorto, donde debe presentarse el interrogatorio por escrito.

e). Principio de la literalidad de la transcripción.

Este principio consiste en que tanto las preguntas como las respuestas deben transcribirse en forma textual para que obren en autos.

f). Principio de la veracidad.

Como toda prueba, la testimonial tiene por objeto encontrar la verdad de algún hecho, aunque la desconfianza de que hemos hablado, hace necesario que la autoridad tome ciertas medidas para evitar una declaración falsa, como son - las de advertir al testigo antes de su declaración, las penas en que incurrían aquellos que declaran con falsedad ante una - autoridad.

g). Principio de libre interrogatorio.

Este principio consiste en la libertad que tienen las partes para interrogar a sus testigos en forma verbal y directa, respecto de aquellas preguntas que guarden relación con el asunto.

h). El principio de preferencia en el interrogatorio.

Este principio se refiere a que la parte que ofrece la prueba testimonial, tiene derecho en primer lugar a interrogar a sus testigos y posteriormente podrá hacerlo la otra parte.

i). Principio de justificación de las respuestas.

Este principio consiste en la obligación del - testigo, para que si dicho tenga validez, de expresar los motivos por los que sabe lo que ha declarado.

j). Principio de formalidad.

Se refiere a que una vez leída la declaración por el testigo, deberá firmarla y una vez hecho ésto, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción. Cuando - el testigo no sepa leer ni escribir, imprimirá su huella digital, previa lectura de su declaración que haga el Secretario.

k). Principio de indivisibilidad de la prueba.

Este principio se refiere a la unidad que se - debe conservar en la recepción de la prueba testimonial, ya - que desahogarla en días distintos, da oportunidad al oferente de la prueba para que prepare a los testigos que faltan por - declarar.

En otro orden de ideas, expresaremos que hay - en la Ley, en el capítulo que regula esta prueba, otros dispositivos que tienen aplicación en los casos siguientes:

Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete (artículo 816).

El artículo anterior según nuestro punto de - vista, sólo le falta señalar quien cubrirá los honorarios del intérprete que nombre el tribunal, principalmente tratándose



de un testigo del trabajador.

La Junta, al girar el exhorto para desahogar - la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las - preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada, - los nombres de las personas que tienen facultad para interve- nir en la diligencia (artículo 817).

Respecto al desahogo de la prueba testimonial por exhorto, es necesario precisar que se encuentra limitado pues el mismo no se lleva a cabo ante la autoridad que conoce del conflicto sino ante autoridad distinta, que en algunos ca sos ni siquiera resulta ser autoridad de trabajo, la que debe sujetarse estrictamente a los interrogatorios de preguntas y repreguntas, sin examinar a los testigos en los términos de - la fracción VI del artículo 815 de la Ley, perdiéndose con - ello el principio de inmediatez que caracteriza a nuestra ma- teria.

Las objeciones o tachas a los testigos se for- mularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para - su apreciación posterior por la Junta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la - Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de - pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley (artícu- lo 818).

Respecto a las tachas de los testigos, debemos precisar que el artículo 818 de la Ley considera dos presu- - puestos, el primero de ellos se da cuando el testigo es impre- ciso en sus declaraciones o concurren en él, circunstancias - personales como son, tener con alguna de las partes relación de parentesco, amistad o enemistad o por cualquier otra cir-

cunstancia que pueda afectar su credibilidad, lo que hace que su dicho tenga que ser analizado cuidadosamente por la Junta y le pueda, en un momento dado, restar eficacia probatoria a su testimonio. Este tipo de objeciones se hace al término del interrogatorio a los testigos, para su apreciación posterior.

El otro supuesto se da cuando hay certidumbre de que un testigo es falso, ya sea porque también lo sean los hechos sobre los que haya depuesto; porque no haya presenciado los mismos o porque alguna de las partes que intervinieron en los hechos sobre los que declaró, se haya encontrado en ese momento en lugar distinto al que el testigo manifiesta. En este caso, se procede a tachar a los testigos al concluir el desahogo de la prueba, ofreciéndose pruebas para acreditar su falsedad, incluso otra testimonial, tramitándose en forma de incidente, en el que se deberán recibir las pruebas en los términos del artículo 884 de la Ley.

Finalmente, al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados (artículo 819).

#### IV. Pericial.

El desahogo de esta prueba se encuentra regulado por el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, que expresa:

Artículo 825. En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;

II. Los peritos protestarán desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;

IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y

V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

Respecto de esta prueba vale la pena mencionar que cuando el perito del patrón no concurre el día de la audiencia a rendir su dictamen, tendrá que acreditar el patrón los motivos de la inasistencia, ya que en caso contrario se dejará de recibir su dictamen. En el caso del perito del trabajador, cuando aquel no concurra, la Junta diferirá la audiencia, nombrándole otro perito.

#### V. Inspección.

Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, -

la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan (artículo 828).

Por su parte, el artículo 829 de la Ley regula los términos en que se debe desahogar la prueba de inspección, al efecto expresa lo siguiente:

En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

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

II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;

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

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

En relación con esta prueba, expresaremos que la función del actuario es de simple ejecutor de las instrucciones de la Junta, careciendo de capacidad para poder resolver cualquier cuestión que se pudiera presentar en el desahogo de la prueba, limitándose a darle vista a la Junta para que sea ésta quien la resuelva.

#### CAPITULO IV.

### VALORACION DE LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

#### 1. Sistemas de valoración de las pruebas.

La valoración de las pruebas es un tema de mucha importancia, ya que representa el momento decisivo en el que el juzgador, valiéndose del estudio, análisis y apreciación de cada uno de los medios de prueba que le fueron aportados por las partes, resuelve el conflicto.

Aún cuando la doctrina europea habla de la existencia de dos sistemas de valoración de pruebas, el legal o tasado y el libre, el derecho procesal en general los ha agrupado en tres categorías:

- a). El sistema de la prueba legal o tasada;
- b). El sistema de la prueba libre; y
- c). El sistema mixto.

En primer lugar haremos referencia al sistema de la prueba legal o tasada, al respecto diremos que a través de este sistema, el legislador le precisa al juzgador las reglas concretas para apreciar las pruebas ofrecidas y rendidas, restándole a éste, el criterio personal que le ha dado la experiencia profesional y la vida.

Lo cierto es que en este sistema existe un orden legislativo que obliga al juzgador a ajustarse a reglas abstractas preestablecidas, que le señalan la conclusión a que forzosamente debe llegar, ante la rendición de los medios de prueba con que cuente, coartándosele de esa manera la li-

bertad de juzgar, lo que se traduce en una falta de confianza del legislador hacia el juzgador, ya que no le permite que éste realice un razonamiento lógico de las pruebas aportadas por las partes y en esa forma poder obtener una conclusión más justa.

En este sistema, el juzgador es sólo un instrumento de la ley, lo cual atenta contra su dignidad profesional, pues la valoración de las pruebas depende totalmente de la eficacia que la propia ley les otorgue, pues de nada sirve el criterio que el órgano jurisdiccional pueda tener, si la ley expresamente está prescindiendo de él. Esto da la pauta a algunos autores para considerar que este sistema no debe deno minarse de valoración, con lo que estamos de acuerdo, pues de antemano se encuentra establecido el valor que a cada prueba corresponde, lo que ha hecho que este sistema vaya desapareciendo de la mayoría de las legislaciones modernas, quedando ya sólo vestigios de él.

A pesar de lo anterior, la doctrina procesal le ha encontrado ciertas ventajas al sistema de prueba legal o tasado y entre ellas podemos mencionar las siguientes: libera al juzgador en sus sentencias, de cualquier sospecha de arbitrariedad; suple la ignorancia o falta de experiencia en que pueda incurrir el juzgador; lo orienta sabiamente para la averiguación de la verdad; permite que las sentencias sean uniformes en cuanto a la apreciación de las pruebas, como consecuencia de una estricta aplicación de la ley.

También debemos admitir que históricamente este sistema tuvo su mérito al significar las ventajas a que acabamos de referirnos, pues se justificaban en la administración de justicia en épocas en que el mundo stravezaba por innumerables problemas de carácter social y se encontraba en -

una franca transición, pero actualmente este sistema resulta obsoleto, toda vez que las normas procesales se han ido perfeccionando con el paso del tiempo y porque de cierto modo la impartición de justicia no es propiamente un problema de disposiciones normativas, sino más bien, es un problema de hombres, ya que éstos en algunos casos carecen de una adecuada formación tanto moral como profesional, lo que les impide cumplir con los fines esenciales del derecho.

Por su parte el sistema de la prueba libre se caracteriza por ser lo contrario del sistema legal, ya que en éste, el legislador le concede al juzgador un libre arbitrio para que valore las pruebas que le fueron rendidas, sin tener que sujetarse a ninguna tasación previa y sin ninguna limitación en cuanto a su apreciación, atendiendo únicamente a un conocimiento objetivo de las pruebas desahogadas.

El sistema de la libre apreciación de las pruebas, está basado en la circunstancia de que el juez al juzgar, se forma libremente su propia convicción acerca de la verdad de los hechos afirmados en el proceso, empleando para ello, la lógica, la experiencia y el conocimiento de la vida, sin nada que se lo impida.

Ahora bien, hay que señalar que en este sistema se requiere que el juzgador al valorar la prueba motive el juicio en que basa su apreciación, esto es que exprese las razones que le han permitido llegar a esas conclusiones, no pudiendo el juzgador valorar las pruebas a su capricho o en alguna forma que se preste a la sospecha, sino más bien basada en una deducción que parta de datos fijados con certeza, en la que se haga notar su sentir personal, racional o en conciencia.

Respecto al sistema mixto, éste surgió como una reacción contra el sistema de la prueba tasada, aunque con él se pretendía eludir los inconvenientes que resultaban de la aplicación de los dos sistemas mencionados con anterioridad.

Alberto Trueba Urbina nos dice respecto a este sistema que "es aquel que trata de combinar la apreciación libre y legal de las pruebas, con el objeto de resolver el contraste tradicional entre la necesidad de la justicia y de la certeza." (62)

Por último expresaremos que este sistema ha sido la inspiración de una gran parte de los códigos procesales actuales, en lo que se refiere a la apreciación de las pruebas, por considerar que la aplicación tajante de cualquiera de los sistemas anteriores, representaba muchos inconvenientes, de ahí que se pensó en la combinación de los sistemas de la prueba libre y tasada, dando con ello el nacimiento del sistema mixto.

Habiendo señalado brevemente los principios que rigen a los sistemas de valoración de pruebas antes mencionados, es necesario precisar que sistema impera dentro de nuestro derecho procesal del trabajo, pero antes de hacerlo, deseamos determinar la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para lograrlo debemos hacer una pequeña reseña histórica.

Durante el período comprendido entre los años de 1917 a 1924, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, -

---

(62) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 384.



sostuvo el criterio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eran autoridades administrativas y en tales circunstancias carecían de imperio para hacer cumplir sus resoluciones.

A esta conclusión llegó la Corte, basándose en el simple argumento de que si tanto los trabajadores como los patrones, se encontraban facultados para no someterse al arbitraje o a no acatar el laudo pronunciado por la Junta, ya que de acuerdo con la fracción XXI del artículo 123 constitucional, que después fue modificada, las autoridades de trabajo no llenaban las características para ser consideradas como - órganos jurisdiccionales.

No obstante lo anterior, con posterioridad la Corte logró cambiar su criterio, sosteniendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si eran auténticos órganos jurisdiccionales.

En efecto, por ejecutoria de fecha 24 de Agosto de 1924, se establecieron respecto a las autoridades de trabajo, los siguientes principios:

a). Los tribunales de trabajo tienen funciones previamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre las partes.

b). Son verdaderos tribunales (órganos jurisdiccionales) encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, ya sean de índole colectivo o individual.

c). Siendo sus funciones públicas, emanadas de una Ley, tienen la fuerza necesaria para hacer cumplir las resoluciones que dicten.

A partir de esa ejecutoria se ha ido confirmando cada día más la idea de considerar a los tribunales de trabajo como verdaderos órganos jurisdiccionales, con una fuerza igual a la de los tribunales judiciales.

Cabe mencionar que antes de la ejecutoria de - 24 de Agosto de 1924, la Suprema Corte llegó a considerar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como autoridades administrativas que resolvían sus negocios conforme a su conciencia y de acuerdo a lo que su prudencia les aconsejaba en virtud de la sencillez de sus asuntos, los que además, sostenía, no requerían de conocimientos jurídicos para resolverlos.

Una vez que la Corte cambió su criterio y sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eran verdaderos órganos jurisdiccionales, también nació la idea de no considerarlos como tribunales de conciencia, en la resolución de los conflictos, no obstante lo cual, el término "en conciencia" fué incluido por primera vez en el texto del artículo - 550 de la Ley Federal del Trabajo, cuya vigencia tuvo lugar a partir del 18 de Agosto de 1931.

Ahora bien, la definición que se le dió al término "en conciencia" lo encontramos precisamente en la exposición de motivos de la Ley de 1931, que expresa: "Que la apreciación de la prueba en conciencia significa plenamente que - al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado - en nuestro espíritu una comunicación sobre la verdad de los -

hechos planteados a nuestro juicio." (63)

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo de 1960, con una mejor técnica procesal, establece en su artículo 841 que: "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

De esa manera aparecen en el nuevo artículo 841 de la Ley, elementos nuevos no contenidos en el artículo 775 de la Ley de 1970, que obligan a la Junta a motivar y fundamentar sus laudos, en función de la garantía constitucional de audiencia y legalidad, con el objeto de comprobar que la resolución es el producto de un acto de reflexión y fundamentación, emanado de la libertad de valorar en conciencia las circunstancias particulares del conflicto.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, por su parte, apoyada en la exposición de motivos de la Ley de 1931, pronunció respecto a la apreciación de las pruebas, la siguiente jurisprudencia:

"Si bien el artículo 775 (841 actual) de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estudio de alguna o algunas de las aportadas por las partes, ya que están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y -

---

(63) Origen y Repercusión de la Primera Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1961. p. 222.

expresando cuales son las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones."

Tesis jurisprudencial número 234 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación correspondiente al período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p.p. 214 y 215.

A pesar de que la jurisprudencia anterior le concede libertad a la Junta, en la apreciación de las pruebas, la misma Corte, cambia ese criterio al pronunciar la siguiente jurisprudencia común al Pleno y a las Salas:

"Tratándose de la facultad de los jueces para la apreciación de las pruebas, la legislación mexicana adopta el sistema mixto de valoración, pues si bien concede arbitrio al juzgador, para la apreciación de ciertas pruebas (testimonial, pericial o presuntiva), ese arbitrio no es absoluto, si no restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de los cuales no debe separarse, pues al hacerlo su apreciación, aunque no infrinja directamente la Ley, si viola los principios lógicos en que descansa, y dicha violación puede dar materia al examen constitucional."

Tesis jurisprudencial número 143 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación correspondiente al período de 1917 a 1965. Sexta Parte. Jurisprudencia Común al Pleno y a las Salas. p. 265.

Como puede observarse en la jurisprudencia anterior, la Corte impone en nuestra legislación el sistema mixto de apreciación de pruebas, siempre que al valorarlas, no se separe el juzgador de los principios de la lógica, lo que nos hace pensar que este criterio no afecta en nada el conte-

nido de la primer jurisprudencia citada, ni podemos con ello afirmar que en nuestro derecho impera el sistema mixto para valorar las pruebas.

Finalmente, diremos que el derecho laboral mexicano, ha adoptado el sistema libre de valoración de las pruebas, lo que origina que los laudos se pronuncien a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, esto es, que al apreciarlas no se haga con un criterio estrictamente legal, sino que se analicen las pruebas con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres, fundando y motivando sus apreciaciones. Es pertinente expresar que esta facultad limita a las Juntas a no alterar los hechos o las pruebas, ni a incurrir en defectos de la lógica en el raciocinio, analizando todas y cada una de las pruebas pormenorizadamente, pues en caso contrario se estarían violando las garantías del proceso y con ello las de las partes.

## 2. Valoración de las pruebas:

En realidad no existe un orden jerárquico para la valoración de cada una de las pruebas, en todo caso ello dependerá de las circunstancias especiales que concurren en el desahogo de cada una de ellas.

Por lo tanto, a efecto de hacer referencia a cada una de ellas en cuanto a su valor, seguiremos el orden establecido por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante que antes de empezar a analizar el valor de cada una de las pruebas, aclaremos que toda vez - que es el sistema libre de valoración el que impera en el proceso laboral, constantemente citaremos jurisprudencias y ejecutorias, que nos permitan entender con mayor claridad el valor que se le concede a cada una de las pruebas rendidas por las partes.

## 2.1. Confesional.

Para el efecto de poder estudiar el valor de esta prueba, es necesario dividirla en confesión expresa y ficta.

Respecto a la confesión expresa, para que haga prueba es necesario que se relacione con hechos ejecutados o al menos conocidos por el absolvente, así lo sostiene la Corte en su siguiente criterio:

"La prueba de confesión sólo es efectiva y demostrativa de certeza cuando se contrae a hechos ejecutados o conocidos por el absolvente, pero no puede surtir efectos en lo que se refiere a los hechos o consecuencias jurídicas que puedan derivarse de esos hechos."

Amparo directo 5883/55 Minera Santa María de la Paz y Anexas, S.A. 12 de junio de 1956. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ministro Díaz Infante. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Vol. 90. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 30.

Nuestra Ley al hacer referencia a la confesión

expresa, sostiene en sus artículos 792 y 794 lo siguiente:

Artículo 792. Se tendrá por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones - que formule el articulante.

Artículo 794. Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y actuaciones del juicio.

Como se puede ver en los artículos antes transcritos, no sólo las afirmaciones a las posiciones formuladas por el articulante son consideradas como confesión expresa y espontánea, sino también las afirmaciones que las mismas partes hagan dentro del juicio, las que de manera oficiosa, la Junta debe concederles valor probatorio al momento de resolver el conflicto.

Para el estudio del valor de esta prueba, es necesario que la misma se analice en su conjunto y no en forma separada, en tal sentido se pronuncia la siguiente ejecutoria:

"La prueba confesional debe apreciarse en su totalidad y, por tanto, no es lícito tomar en cuenta una posición aislada desligándola de las demás respuestas."

Amparo directo 7534/65. Roberto Oviedo Rodríguez. 22 de agosto de 1966. 5 votos. Ponente: Angel Carbajal. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Vol. 110 - Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 30.

En el proceso laboral, para que la prueba con-

fesional perjudique al que la absuelva, no se requiere que éste sepa leer y escribir, ya que las posiciones se formulan oralmente y no por escrito, lo que no puede ser motivo para restarle eficacia a esta prueba.

Por regla general, si la prueba confesional - reúne los requisitos legales, sólo hace prueba contra el absolvente, aunque es necesario que la Junta al dictar su laudo, examine no nadamás las respuestas, sino también las posiciones, ya que dependiendo de la manera en que las mismas hayan sido articuladas, para que en razón del principio de adquisición procesal, dicha prueba pueda beneficiar al absolvente, tal afirmación encuentra su sustento en la ejecutoria siguiente:

"La forma y términos en que el oferente de la prueba confesional articula posiciones al absolvente, debe ser examinada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, al pronunciar el laudo, en razón de que los hechos afirmados al articular posiciones pueden perjudicar a quien las formula, - beneficiando a la contraparte conforme al principio de adquisición procesal de las partes."

Amparo directo 933/74. Isaac Martínez Monroy. 22 de abril de 1975. Mayoría de votos. Ponente: José Martínez Delgado. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Vol. 76. Sexta Parte. Cuarta Sala. p. 28.

Cuando la confesión resulta perfecta, tiene mayor jerarquía en cuanto a su valor probatorio, que una prueba testimonial, en ese sentido se pronuncia la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la siguiente ejecutoria:

"La confesión expresa del demandado tiene más



valor probatorio que la testimonial que haya ofrecido, ya que se refiere a hechos propios que contradicen la declaración de los testigos."

Amparo directo 3236/66. Francisco Hernández - Santillán. 20 de enero de 1967. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz. Semanario Judicial de la Federación. - Quinta Epoca. Vol. 190. Sexta Parte. Cuarta Sala. p. 11.

En cuanto a la confesión ficta, ésta tiene características muy especiales, ya que parte del supuesto de que dicha confesión deriva del silencio del absolvente, por lo que la Suprema Corte ha decidido darle el valor probatorio que le corresponde en los términos de la siguiente ejecutoria:

"La confesión ficta, para que alcance su pleno valor probatorio, es indispensable que no esté contradicha con otras pruebas existentes en autos, y además que los hechos reconocidos sean susceptibles de tenerse por confesados para que tenga valor probatorio, esto es, que los hechos reconocidos deben estar referidos a hechos propios del absolvente, y no respecto de cuestiones que no le puedan constar al que confiesa."

Amparo directo 5437/79. Anastasio Zepeda Paredes y otro. 23 de enero de 1980. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Semanario Judicial de la Federación. Séptima - Epoca. Vols. 133-138. Quinta Parte. Enero-Junio de 1980. Cuarta Sala. p. 16.

En ese mismo sentido se pronuncia la siguiente tesis jurisprudencial:

"Si bien es cierto que la tesis de jurisprudencia número 31 visible en la página 41 Quinta Parte, del Volumen correspondiente a la Cuarta Sala del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, que dice: "CONFESION FICTA, EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. Para que la confesión ficta de una de las partes tenga pleno valor probatorio en materia de trabajo, es menester que no esté en contradicción con alguna otra prueba fehaciente que conste en autos de acuerdo con el artículo 527 (789 actual) de la Ley Federal del Trabajo de 1931". Alude a la legislación laboral abrogada, cabe precisar que el criterio sustentado en dicha tesis sigue siendo aplicable en tanto que la Ley vigente contempla sustancialmente la misma prevención que el artículo 527 de la Ley abrogada."

Tesis jurisprudencial número 42 del Apéndice - al Semanario Judicial de la Federación, del período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 43.

La confesión ficta se encuentra tácitamente regulada por el artículo 789 de la Ley, que expresa:

Artículo 789. Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarará confesa de las posiciones que se le hubieren articulado y calificado de legales.

Hay que precisar que la confesión ficta no se destruye con documentos objetados en cuanto a su autenticidad, salvo que se ofrezcan y rindan pruebas con las que se acredite que son auténticos.

Cuando la Junta esté en presencia de dos confesiones fictas, la del trabajador y la del patrón, debe conce-

derle valor probatorio a la primera en tiempo, tal como lo seña la siguiente ejecutoria:

"La confesión ficta del trabajador, actor en un juicio laboral, en el sentido de que abandonó el trabajo voluntariamente, es ineficaz como prueba de ese hecho, cuando a su vez ya el patrón había sido declarado fictamente confeso de haberlo despedido, pues el artículo 527 (789 actual) de la Ley Federal del Trabajo dispone que las preguntas formuladas por una parte a la otra se tendrán por contestadas en sentido afirmativo, cuando la segunda no concorra a la audiencia respectiva, pero siempre que no esté en contradicción con otra prueba o hecho fehaciente que conste en autos, y contra la confesión del trabajador de haber abandonado, existía ya la del patrón de haber despedido."

Amparo directo 2077/51. Martha Díaz. 20 de febrero de 1952. Unanimidad de 5 votos. Informe del año de 1952 Cuarta Sala. p. 11.

## 2.2. Documentales.

En relación al valor de esta prueba, hay que distinguir dos clases, documentos públicos y privados.

Para que una prueba documental pueda ser considerada pública y forme convicción plena respecto de los actos contenidos en ella, deberá ser expedida por funcionario público en pleno ejercicio de sus funciones, tal como lo sostiene la Suprema Corte en la siguiente tesis:

"Tienen el carácter de documentos públicos los

testimonios y certificaciones expedidas por funcionarios públicos, en el ejercicio de sus funciones, y, por consiguiente, hacen prueba plena."

Tesis jurisprudencial número 60 del Apéndice - al Semanario Judicial de la Federación, del período de 1917 a 1965. Sexta Parte. Jurisprudencia Común al Pleno y a las Salas. p. 121.

Por otro lado, tratándose de certificaciones - que contengan asuntos ajenos a las funciones de quien las haya expedido, carecen de valor probatorio, en términos de la siguiente jurisprudencia:

"Las certificaciones expedidas por las autoridades sobre asuntos ajenos a sus funciones no tienen ningún valor jurídico, y para utilizar lo dicho por las autoridades, en lo que no se refiere al ejercicio de sus funciones, es preciso promover la prueba testimonial con arreglo a derecho."

Tesis jurisprudencial número 61 del Apéndice - al Semanario Judicial de la Federación, del período de 1917 a 1965. Sexta Parte. Jurisprudencia Común al Pleno y a las Salas. p. 122.

En el mismo sentido de la tesis anterior, se pronuncia la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente jurisprudencia:

"Las declaraciones emitidas ante Notarios y - que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fe pública que tienen los Notarios, - no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral como es la recepción de cualquier

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

Tesis jurisprudencial número 89 del Apéndice - al Semanario Judicial de la Federación, del período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala.

De las jurisprudencias antes mencionadas deducimos lo siguiente:

a). Para que una documental se repute como pública y por lo tanto haga prueba plena, se requiere que sea expedida por funcionario público en pleno ejercicio de sus funciones.

b). Carecen de valor las certificaciones que contengan asuntos ajenos a las funciones de quienes las hacen.

c). Hay actos que únicamente deben rendirse ante la autoridad correspondiente que esté conociendo del conflicto y no documentarlos ante un funcionario investido de fe pública, para después presentarlos como prueba ante la autoridad, ya que a pesar de la fe pública del funcionario, carecerán de valor probatorio.

Por último, en cuanto a los documentos públicos, la Corte sostiene que los inspectores de trabajo son au-

toridades con fe pública, por lo tanto, las actas levantadas por ellos, en donde consten cuestiones o asuntos de su competencia, tienen el valor de un documento público.

En relación con los documentos privados, éstos hacen prueba plena siempre y cuando no sean objetados.

Los documentos privados tienen dos modalidades, una el que proviene o es suscrito por una de las partes en el conflicto y otra el proveniente de un tercero.

Cuando se ofrece como prueba en un conflicto - laboral, un documento privado y éste es objetado por quien lo firmó, a dicha documental debe concedérsele valor probatorio pleno, salvo que el objetante pruebe fehacientemente su objeción, este criterio es sustentado por la Corte en la siguiente jurisprudencia:

"En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así dichos documentos merecen credibilidad plena."

Tesis jurisprudencial número 90 del Apéndice - al Semanario Judicial de la Federación, del período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 82.

Cabe mencionar, que para que un documento privado tenga eficacia probatoria, debe estar suscrito por persona distinta al que la ofrece, tal como se encuentra contenido en la ejecutoria siguiente:

"El documento privado en que se consigne un de

terminado hecho, carece de eficacia probatoria si ese documento no está signado por una persona distinta de su oferente, - pues es manifiesto que lo asentado en el mismo, sólo obliga o perjudica al que lo suscribe."

Amparo directo 5634/72. Adolfo Domínguez García. Enero de 1974. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Vol. 72. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 28.

Se puede dar el caso de que un documento privado, sea objetado en cuanto a que se alteró parte de su contenido, demostrándose cual fué la parte alterada, pero si se reconoce la firma al calce, sólo la parte alterada carecerá de valor probatorio, no así el resto, tal como lo expresa la siguiente ejecutoria:

"Cuando el documento ofrecido como prueba por una de las partes, es objetado por la contraria, diciendo que se alteró su contenido, y se demuestra que en parte fué alterado, sólo en esa parte carece de valor probatorio, porque si quien hace la objeción reconoce como suya la firma que lo calza, tal reconocimiento entraña la aceptación del contenido del documento en la parte que no fué alterado."

Amparo directo 2316/72. Marcelino Carballido - Díaz. Septiembre de 1972. 5 votos. Ponente: María Cristina - Salmorán de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Vol. 45. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 29.

En sentido parecido a la ejecutoria anterior, se pronuncia la misma Corte en la siguiente tesis:

"El hecho de reconocer como auténtica la firma

contenida en un documento, implícitamente significa hacer lo propio con el texto del mismo, a menos que se demuestre su alteración o las causas o razones que se aduzcan para impugnar como no auténtico dicho texto."

Tesis jurisprudencial número 78 del Apéndice - al Semanario Judicial de la Federación, del período de 1917 a 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 85.

Los documentos privados provenientes de terceros y objetados por la contraparte, en cuanto a autenticidad, contenido y firma, para que tengan eficacia probatoria, es  necesario que sean ratificados por quienes los suscriben, en  este sentido se pronuncia la Corte en la siguiente tesis:

"Los documentos privados provenientes de tercero, cuando no son ratificados por quienes los suscriben, deben equipararse a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, por lo que carecen de valor probatorio."

Tesis jurisprudencial número 91 del Apéndice - al Semanario Judicial de la Federación, del período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 82.

Finalmente, cuando los documentos privados provenientes de terceros, son objetados únicamente en cuanto a su valor probatorio, no es necesaria la ratificación de los mismos por quienes los suscriben, pudiendo la Junta otorgarles valor probatorio pleno de acuerdo con el criterio que la Corte sostiene en la ejecutoria siguiente:

"Cuando unos documentos provenientes de terceros no son objetados en cuanto a su autenticidad, sino únicamente en lo que hace a su valor probatorio, no se hace necesari



ria la ratificación de los mismos por quienes los suscriben, lo que hace que la Junta pueda otorgarles pleno valor probatorio, de acuerdo con la facultad que le concede el artículo - 550 (841 actual) de la Ley Federal del Trabajo."

Amparo directo 3924/70. Ferrocarriles Nacionales de México. Enero de 1971. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación. - Séptima Época. Vol. 25. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 32.

### 2.3. Testimonial.

La prueba testimonial es la prueba a la que - con más frecuencia se recurre en los conflictos laborales y - sobre todo cuando se carecen de otros medios, que les permita a las partes demostrar la verdad de sus pretensiones.

Para que a este medio de prueba se le pueda - conceder pleno valor probatorio, es necesario que reúna los - requisitos siguientes:

- a). Que tenga la naturaleza de una testimonial.
- b). Que se rinda ante el órgano jurisdiccional competente.
- c). Que sea plural.
- d). Que exista idoneidad en los testigos.
- e). Que las declaraciones de los testigos sean

uniformes.

f). Que los testigos manifiesten la razón de - su dicho, es decir, los motivos por los que conocen los hechos sobre los que declaran.

El primer requisito se refiere a que la narración de los hechos de los testigos debe ser simple, sin que - los mismos pongan en juego ningún conocimiento técnico o pretendan lograr conclusiones de sus narraciones, sobre este punto la Corte expresa lo siguiente:

"Para que la prueba testimonial no pierda sus características y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testigos, aparte de su situación personal de imparcialidad y desinterés frente al conflicto, solamente den a conocer al juzgador los hechos que les consten, sin sacar de los mismos, conclusiones, ni opinar sobre la trascendencia de tales hechos, pues de otra manera esta prueba se confunde con la pericial y queda desvirtuada; ya que una prueba y otra tienen características definitivamente distintas, correspondiendo a los testigos la narración de los hechos relacionados con el conflicto y ocurridos al alcance de su percepción y a los peritos la apreciación por medio de sus conocimientos técnicos o científicos de la importancia y significación de tales hechos, para la ilustración del juzgador en cuestiones ajenas - a la ciencia del derecho."

Amparo directo 2827/56. Ferrocarriles Nacionales de México. 13 de junio de 1958.

En relación con el segundo requisito, debemos señalar que la prueba testimonial debe rendirse ante la Junta que tenga conocimiento del conflicto, para que la misma le -

pueda conceder eficacia probatoria, tal como se desprende de la siguiente ejecutoria, que en lo conducente expresa:

"Si bien es cierto que un acta levantada por una de las partes ante la presencia de testigos, de los hechos que en ella se relatan, es una prueba preconstituida que ordinariamente carece de valor probatorio cuando es presentada como prueba en un juicio laboral..."

Amparo directo 4037/60. Juan Pérez. 30 de enero de 1961. Ponente: Ministro Azuela.

Respecto al requisito de la pluralidad de la prueba testimonial, se refiere a que deben ser varios los testigos que depongan sobre un mismo hecho, sin rebasar el número de ellos que señala la Ley.

En efecto, la fracción I del artículo 813 de la Ley, limita la pluralidad de los testigos, al establecer que no se pueden ofrecer más de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar, aunque hay que aclarar que cuando alguna de las partes se excede en ese número de testigos por cada hecho, esto no es motivo para que la prueba no sea admitida, sino más bien para que se limite su número, en esa forma lo sostiene la ejecutoria siguiente:

"Si bien la fracción II del artículo 767 (813 fracción I actual) de la Ley Federal del Trabajo, establece que en la recepción de la prueba testimonial no podrán presentarse más de cinco testigos (más de tres actualmente) por cada hecho que se pretenda probar; la contravención a esa disposición, es decir, el ofrecimiento o presentación de un mayor número de testigos a esa cantidad, no debe ser motivo para desechar la prueba, sino solamente para limitar su número a la

cantidad legalmente permitida."

Amparo directo 600/75. Manuel Pérez Ramírez.  
13 de febrero de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Chan Vargas. Semanario Judicial de la Federación número 26 p. 107.

Sin embargo, dentro del requisito de pluralidad de la prueba testimonial, encontramos una importante - excepción, la del testigo singular, que bajo determinadas circunstancias puede formar convicción en la mente del juzgador.

Al efecto, el artículo 820 de la Ley establece:

Artículo 820. Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

- I. Fué el único que se percató de los hechos;
- II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
- III. Concurran en el testigo circunstancias - que sean garantía de veracidad.

En base al artículo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido la jurisprudencia siguiente:

"Un solo testigo puede formar convicción en el tribunal, si en el mismo concurren circunstancias que son

garantía de veracidad, pues no solamente el número de declaraciones es lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones que puedan reunirse en el testigo, y los cuales siendo de por sí indudables, hacen que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan."

Tesis jurisprudencial número 308 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, del período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 279.

En relación con el requisito de idoneidad, éste se manifiesta a través del conjunto de circunstancias que rodean al testigo y que hacen pensar que su testimonio es imparcial y verídico, aunque los criterios de la Corte son bastante variados en ese sentido, como lo veremos enseguida:

"Si determinada persona que interviene como - testigo en un litigio, externa su opinión en el sentido de - que desea que gane el juicio su presentante, la particularidad de que se dude de que sea imparcial, resulta precisamente de la actitud del testigo, pues su deseo habrá de inclinarla a apartarse de la sinceridad en su declaración, o por lo menos ésta carece de la idoneidad que requiere la ley para que sea creíble sin reserva alguna."

Amparo directo 44/59. Instituto México-Norte americano, A.C. 29 de junio de 1961. 5 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Como se observa en la ejecutoria anterior, la inclinación manifiesta del testigo en favor de quien lo presenta, le resta idoneidad a su testimonio y consecuentemente valor probatorio a la prueba.

Por otro lado, la Corte sostiene que la circunstancia de que entre el oferente y el testigo haya amistad, no es suficiente para invalidar el testimonio de este último, salvo que la amistad sea íntima, como se desprende de la ejecutoria siguiente:

"Para que pueda invalidarse la declaración de un testigo, por tener amistad con la parte que lo presenta, - es necesario que tal amistad sea íntima, que haga dudar de su testimonio, pero no si sólo se limita a contestar afirmativamente la pregunta que se le hace sobre si tiene amistad con - el oferente de la prueba, porque como esa circunstancia no - constituye un indicio de parcialidad, tampoco es motivo para que la Junta niegue crédito a su testimonio, máxime si el pro - pio testigo manifiesta no tener interés en que la parte que - lo presenta gane el pleito."

Amparo directo 1878/73. Banco Capitalizador de veracruz, S.A. 5 de octubre de 1973. Unanimidad 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorón de Tamayo. Compilación de 1917 a 1985. Séptima Epoca. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 276.

De acuerdo con otro criterio de la Corte tampoco resta valor a la prueba testimonial la circunstancia de - que el testigo sea trabajador de confianza del patrón que - ofrece su testimonio, tal como lo establece la ejecutoria siguiente:

"Aún en el supuesto de que existan trabajadores comunes al servicio del patrón demandado, si éste ofrece el testimonio de trabajadores empleados de confianza, el dicho de éstos, debe aceptarse si reúne los requisitos excepcio - nales de credibilidad, que fundamentalmente se refieren a que el testigo declare sobre hechos que le consten directamente y

que dé fundada razón de su dicho, sin que exista razón lógica o legal para sostener que el patrón sólo puede presentar como testigos a los empleados de confianza cuando no haya otra clase de trabajadores en la negociación."

Amparo directo 7062/64. Manuel Sesma. 27 de abril de 1966. Unanimidad 4 votos. Ponente: Angel Carbajal. - Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Vol. 106. - Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 35.

En el mismo sentido, la Corte ha establecido el siguiente criterio jurisprudencial:

"Es ilegal que una Junta niegue valor probatorio a los testigos presentados por el patrono demandado, fundándose en que por estar ligados con la negociación respectiva, existe la presunción de que se inclinan a favor de quien los presentó en la audiencia, ya que en la mayoría de los casos, las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pudieron haber presenciado el hecho sobre el que declaran."

Tesis jurisprudencial número 306 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, del período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 276.

También la Corte ha considerado que la amistad o dependencia económica no son razones suficientes para restarle valor probatorio a un testimonio, como lo establece en la siguiente ejecutoria:

"No es bastante para tener por ineficaz una prueba testimonial, el hecho de que los testigos ofrecidos por una de las partes, mantengan respecto a ésta, relaciones

de amistad o dependencia económica, toda vez que de invalidar por esta sola razón y sin ningún otro motivo fundido el dicho de tales testigos, se daría lugar a que las partes tuviesen - que ofrecer testigos falsos sabiendo de antemano que los idóneos que pudiesen presentar no serían aceptados, o que sus de claraciones serían desestimadas en el caso de que, respecto de ellos, concurriesen las circunstancias indicadas."

Amparo directo 3031/62. Héctor Ocampo Ruiz. 23 de agosto de 1963. Unanimidad 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán.

Habiendo señalado las circunstancias que a criterio de la Corte no restan valor probatorio a la prueba testimonial, ahora vamos a referirnos a aquellas que hacen presumir la parcialidad del testigo, entre las que podemos mencionar las siguientes:

Por la actividad que desempeña en favor del patrón, se considera que el testimonio del jefe de personal de una empresa es parcial, por lo tanto se duda de la veracidad de sus declaraciones, en ese sentido se pronuncia la Corte en la siguiente ejecutoria:

"El jefe de personal de una negociación, que como tal nombra, promueve, despide personal, etcétera, en las mismas, viene siendo el representante del patrón ante los tra bajadores y es indudable que su dicho tiene que ser parcial - en favor de su representada dada la importancia del cargo que desempeña dentro de la empresa. Por tanto, su testimonio no es eficaz para acreditar los hechos invocados como causa de - despido."

Amparo directo 391/71. Carlos Castañeda Mejía.



28 de febrero de 1972. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Vol. 38 Sexta - Parte. Cuarta Sala. p. 79.

También resulta parcial el testimonio de un trabajador que tiene interpuesta una demanda contra el mismo patrón, en los términos de la siguiente ejecutoria:

"La Junta responsable al negar valor probatorio a las declaraciones de los testigos porque al ser repreguntados admitieron que tenían presentada ante el mismo grupo una demanda contra el mismo patrón, en estas condiciones la Junta no contraría la jurisprudencia de esta Sala, puesto que no altera los hechos ni tampoco incurre en defectos de lógica en el raciocinio, puesto que es de esperarse que una persona que tiene entablado un pleito contra el patrón, por haber sido despedida de su trabajo, tiene mala voluntad en contra de éste, y por lo tanto, como sostiene la responsable en su laudo, no puede tener las condiciones de imparcialidad que exige la ley."

Amparo directo 7369/64. María Guerrero Martínez. Resuelto el 13 de Julio de 1977.

El criterio de la Corte todavía va más lejos, ya que sostiene que no solamente carece de imparcialidad el testimonio rendido por otro trabajador, en el caso de la ejecutoria anterior, sino que esa falta de imparcialidad alcanza también a los hijos de este trabajador, tal como lo señala la ejecutoria siguiente:

"La circunstancia de que los testigos de la parte actora sean hijos de una persona que tiene entablado juicio laboral en contra de los mismos demandados, implica -

que tengan interés en que el asunto en que declaran se resuelva en forma adversa a los intereses de aquellos y esto impide que su testimonio sea imparcial."

Amparo directo 2987/63. Roberto Cota Vázquez.  
16 de agosto de 1963. 5 votos. Ponente: Alberto Padilla.

El quinto requisito que debe concurrir en la prueba testimonial es el de la uniformidad, es decir, que los testigos sean coincidentes entre sí en sus declaraciones, al contestar las preguntas y repreguntas, al respecto la Suprema Corte ha sostenido lo siguiente:

"Si los testigos declaran en relación a un mismo hecho, resulta obvio que sus declaraciones deben ser coincidentes para merecer crédito; de esta coincidencia no puede demostrarse que necesariamente los testigos fueron previamente aleccionados, si la parte quejosa no acredita que incurrieron en errores o falsedades."

Amparo directo 4059/75. Impulsora de la Cuenca del Papaloapan S.A., de C.V. 9 de junio de 1976. Semanario Judicial de la Federación, período 1917-1985. Cuarta Parte. - Cuarta Sala. p. 279.

Por nuestra parte consideramos que efectivamente no debe haber coincidencia total en la declaración de los testigos, como tampoco dicha declaración debe ser diferente, pues en ambos casos sus testimonios carecerían de eficacia probatoria. Sin embargo, la Corte considera que la coincidencia absoluta en la declaración de los testigos, presume que los mismos fueron aleccionados, así lo expresa en la ejecutoria siguiente:

"No existen declaraciones perfectas en esencia y accidentes, como no sean la de testigos preparados."

Amparo directo 4280/58. Ambrosio Chavarría. 17 de junio de 1960. 5 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

Respecto al mismo requisito, la Corte expresa lo siguiente:

"Si un testigo, al ser repreguntado, incurre en contradicción respecto a lo que declaró en primer término, su atestado carece de eficacia probatoria."

Amparo directo 1593/75. Joaquín Bonilla Espiridión y coagraviados. 18 de marzo de 1976. 5 votos. Informe del año de 1976. Segunda Parte. Cuarta Sala. p. 40.

Ahora bien, de lo anterior no se puede afirmar que debe carecer de valor probatorio una testimonial cuando ha habido contradicción entre los diferentes testigos, pues no puede considerarse que todos ellos hayan faltado a la verdad, así lo establece la Corte en la ejecutoria siguiente:

"Si la Junta, frente a testigos cuyos dichos se contradicen, otorga credibilidad a uno de ellos, esto no implica violación a los principios lógicos fundamentales, puesto que necesariamente la valoración y aceptación de uno de esos testimonios implica el rechazo del otro u otros."

Amparo directo 1502/76. Fábrica de Hilados y Tejidos "Sindee" S.A. 21 de junio de 1976. Unanimidad 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Boletín del Semanario Judicial de la Federación número 30. Cuarta Sala. p. 46.

El último requisito que debe satisfacerse en la prueba testimonial, es en el sentido de que el testigo exprese la razón de su dicho, entendiéndose como tal la explicación clara y convincente que el mismo haga, de las razones, motivos o circunstancias por las que se encontraba presente en el lugar donde sucedieron los hechos que ha declarado que le constan.

Ahora bien, este requisito es tan importante como los antes mencionados, pues la falta de alguno de ellos le restaría eficacia a la prueba testimonial, como puede observarse en la jurisprudencia siguiente:

"Para la validez de una prueba testimonial no solamente se requiere que las declaraciones sobre un hecho de terminado sean contestadas de manera uniforme por todos los testigos, sino que, además, el valor de dicha prueba testimonial depende de que los testigos sean idóneos para declarar en cuanto esté demostrada la razón suficiente por la cual emiten su testimonio, o sea que se justifique la verosimilitud de su presencia en donde ocurrieron los hechos."

Tesis jurisprudencial número 307 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, del período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 278.

También hay que señalar que no es necesario que el testigo al concluir su declaración exprese en forma sacramental la razón de su dicho, ya que la misma puede desprenderse de la contestación a las preguntas o repreguntas que se le hayan formulado, tal como lo establece la ejecutoria siguiente:

"La prueba testimonial consiste en la declara-

ción que rinde una persona, que encontrándose presente al ocurrir un hecho lo oiga, lo vea o de cualquier modo directo tome conocimiento de su existencia por medio de los sentidos y que al deponer repita lo que pudo captar, proporcionando información en relación al hecho que presencié o escuché, y dicha persona debe tener, además del conocimiento de los hechos controvertidos, determinadas condiciones personales, lo cual hará, en su caso, que merezca fe respecto de lo que declara; por lo que es obvio que el testigo debe manifestar los motivos específicos por los cuales conoció los hechos, materia de su deposición, o sea dar la razón de su dicho; pero ello no puede significar, en modo alguno, que necesariamente tenga que especificar sacramentalmente, al concluir su deposición, que da la razón de su dicho, ya que en materia laboral ningún rigorismo formal debe limitar la apreciación que la Junta haga del material de prueba; y, por ende, si en las repreguntas que se le formularon al testigo, explica los motivos o razones por las cuales tuvo conocimiento de los hechos, es patente que da la razón de su dicho."

Amparo directo 38/74. Rafael Morales Mendoza.  
10 de mayo de 1974. Ponente: Renato Sales Gasque. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Vol. 65 Sexta Parte. Cuarta Sala. p. 30.

Tal como lo establece la ejecutoria anterior, los testigos deben expresar de manera convincente los motivos y razones por los cuales se encontraban en el lugar donde sucedieron los hechos sobre los que depusieron, por lo que ya no es válido aquel argumento de que les constan, a los testigos, los hechos sobre los que declararon, "porque los vieron y los oyeron", ya que no es razón suficiente para concederles credibilidad a sus testimonios, en ese sentido se pronuncia la Corte en la ejecutoria siguiente:

"No es suficiente la afirmación de un testigo, en el sentido de que lo declarado por él lo sabe y le consta de vistas y oídas, por haberse encontrado realizando una actividad en el lugar y momento en que se suscitaron los hechos - sobre los que declara, si ésta no corresponde a la que se lleva a cabo en ese lugar, por lo que es menester que explique - convincentemente los motivos o circunstancias específicas por las cuales se encontraba presente en ese sitio, para poder entender su presencia en él y, si no lo hace, tal testimonio no produce credibilidad."

Amparo directo 589/81. Francisca Cruz Cárdenas. 26 de enero de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado. Informe 1982. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Núm. 37 p. 158.

Abundando sobre el mismo requisito, la Corte - sostiene lo siguiente:

"Cuando los testigos presentados en un juicio laboral no expresen la razón de su dicho, ni de las respectivas declaraciones se desprendan las razones por las cuales hayan conocido los hechos sobre los que depusieron, tal probanza resulta ineficaz."

Amparo directo 1832/66. Angela González Hernández. 19 de junio de 1968. Mayoría de 4 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz. Informe de 1968 de la Cuarta Sala. p. 37.

En forma general, los criterios de la Corte a que hemos hecho referencia en el último requisito que debe - contener la prueba testimonial, nos deja completamente clara la necesidad de que el testigo exprese las razones y circunstancias que lo llevaron a conocer los hechos declarados por -

él, razones y circunstancias que además deben ser lógicas para poder crear certidumbre en el juzgador, y éste le pueda conceder valor probatorio a su dicho, lo contrario haría de la testimonial una prueba ineficaz.

Los requisitos anteriores son los que debe cumplir la prueba testimonial, para que la Junta pueda concederle eficacia probatoria, ya que la falta de uno de ellos traería como consecuencia la invalidez de dicha prueba, aunque en ese caso, es obligación de la Junta expresar los motivos por los que no le concede valor a la prueba, en términos de la siguiente ejecutoria:

"La facultad que el artículo 775 (841 actual) de la vigente Ley Federal del Trabajo concede a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las autoriza para desestimar las declaraciones de un grupo de testigos con la sola afirmación dogmática de que incurrieron en contradicciones, pues tal proceder es contrario a lo que dispone el invocado precepto legal."

Amparo directo 2612/72. Isaias Huerta González. 11 de octubre de 1972. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmoirán de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación. Séptima - Epoca. Vol. 46. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 41.

En otro orden de ideas, señalaremos que puede darse el caso de que en el desahogo de la prueba testimonial, la Junta haya permitido al oferente de la prueba, formularle al testigo, preguntas que lleven implícitamente la respuesta, lo que es incorrecto, por lo que si al analizar esta prueba para los efectos de su valoración, se presentan esos casos, la prueba carece de eficacia puesto que no es el testigo el que está contestando ya que la pregunta contiene la respuesta

y el fin de la testimonial es que sea el testigo quien exponga los hechos que se investigan.

Para concluir este apartado, haremos referencia a una figura que puede resultar determinante al momento de valorar la prueba testimonial, como es la tacha de los testigos.

Eduardo Pallares sostiene que "se entiende por tachas las condiciones personales de los testigos o de los peritos y las circunstancias de sus declaraciones o de las diligencias respectivas, que restan valor probatorio a la prueba testimonial. Se puede tachar a los testigos por ser parientes, amigos íntimos, enemigos, socios, empleados, compadres, etc., de las partes." (64)

En forma general la doctrina considera que las tachas a los testigos, giran alrededor de la relación que puede haber entre el testigo y su oferente, sin atender a la declaración del primero en cuanto a su esencia, ya que consideran que la declaración puede ser perfecta, sin embargo, la relación entre el testigo y la parte que lo presentó, puede anular su valor por medio de la tacha.

Resulta conveniente expresar que en la práctica, normalmente se tacha a un testigo en relación con las contradicciones en que incurrió respecto a los otros, lo que nos parece incorrecto, pues más bien esas apreciaciones deben hacerse dentro del período de alegatos; ya que esas contradicciones no pueden ser materia de tachas, sino de valoración por parte de la Junta al dictar el laudo.

---

(64) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. p. 749.



Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación al tratar el tema de las tachas de los testigos, sostiene lo siguiente:

"Las tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo, y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refiere al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras palabras se desvirtúe lo manifestado por el testigo, pues en este caso, los miembros de la Junta - atendiendo a las circunstancias mencionadas, son soberanas para apreciar la prueba."

Amparo directo 1396/74. Francisco Javier Flores Sosa. 18 de septiembre de 1974. 5 votos. Ponente: María - Cristina Salmorán de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación, del período de 1917 a 1975. Cuarta Parte. Cuarta Sala. pp. 246 y 247.

Como se puede observar, coincide el criterio de la Corte con el de la doctrina, sólo que consideramos que ambos criterios son incompletos, pues las tachas de los testigos no sólo deben consistir en la impugnación al presunto interés del testigo en que su declaración favorezca a la parte que lo presenta, sino más bien deben considerarse a las tachas como las razones o motivos legales que las partes tienen para tratar de invalidar la fuerza probatoria de la declaración del testigo, atendiendo a las circunstancias personales que haya entre el testigo y quien lo presenta, así como al contenido de su declaración.

Expresamos lo anterior en base a que en la -

práctica y eso no lo podemos dudar, aunque es difícil de probar, con mucha frecuencia, tanto el patrón como el trabajador recurren a testigos falsos y más aún cuando carecen de otros medios de prueba, lo que hace que la declaración sea falsa, - aunque los hechos se hayan dado tal como lo declaran los testigos, pero al no haber éstos presenciado los mismos, están faltando a la verdad.

Por último, también sucede en muchos casos que tanto el trabajador como el patrón, esgrimen en su demanda y contestación respectivamente, hechos que no se apegan a la - verdad, en los que precisan circunstancias, modo, tiempo y lugar en que los mismos sucedieron, pretendiendo demostrarlos - por medio de la prueba testimonial, en la que declaran los - testigos sobre esos hechos y sin que en ellos concurren las - circunstancias personales a que se refiere la ejecutoria antes citada, pero resulta que el día y hora en que dicen los - testigos que sucedieron los hechos declarados, uno de los involucrados en los mismos, se encontraba en un lugar distinto al en que dicen que sucedieron tales hechos, resultando imposible que una persona pueda estar en dos lugares distintos al mismo tiempo, lo que nos hace pensar que este supuesto también debe ser considerado como materia de tachas, toda vez - que bajo esas circunstancias el dicho de los testigos resulta falso y máxime si la contraparte cuenta con los medios para - demostrar la falsedad en que han incurrido los testigos y así la Junta le pueda negar valor probatorio a sus declaraciones.

#### 2.4. Pericial.

Respecto al valor de esta prueba, corresponde al órgano jurisdiccional, con absoluta soberanía, imponer su

arbitrio al analizar los dictámenes que le hayan presentado - los peritos, ya que no podemos olvidar que el objeto de la - prueba pericial es el de ilustrar a la Junta para que pueda - formarse un criterio respecto de ciertos aspectos científicos, técnicos o artísticos, que le ayuden a obtener elementos suficientes para decidir el conflicto.

Respecto a la apreciación de la prueba pericial, la Corte sostiene los criterios siguientes:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se - rinda sobre cuestiones técnicas, y por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos."

Tesis jurisprudencial número 227 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, del período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 210.

"No es obligatorio para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, concederle valor probatorio pleno a los dictámenes rendidos por los peritos designados por las partes ni al del perito tercero en discordia puesto que los artículos - 550 y 551 (841 actual) los faculta para apreciar las pruebas y los hechos como lo crean debido en conciencia. Los peritajes sirven para ilustrar el criterio de las Juntas en las - cuestiones técnicas en que carecen de conocimiento, pero si - las Juntas tienen y expresan razones de orden lógico o legal en sus laudos para negarles o no concederles a los peritajes el valor que esperan las partes, no incurre en violación de - garantías individuales."

Amparo directo 2598/55. Manuel Quezada Cid y - Socios. Mayo de 1957. Unanimidad 5 votos. Informe de 1957. - Cuarta Sala. p. 29.

En otro criterio, la Corte sostiene el mismo - argumento, adicionando únicamente que las Juntas deberán expresar el motivo que tuvieron para haberse decidido por uno u otro de los dictámenes rendidos por los peritos, expresando - textualmente:

"Si la controversia debe decidirse precisamente mediante la prueba idónea, y esta es la pericial, ello significa que la Junta requiere de los conocimientos que esos pe ritos van a prestarle para la resolución del conflicto a resolver; o en otros términos, que el perito tiene sólo el carácter de un auxiliar de la Junta y no el de juzgador de la controversia y, aún cuando la Junta tenga facultad soberana para elegir el dictamen pericial que considere atiende la cuestión planteada, debe ella expresar los motivos que tiene para estimarlo fundado y no limitarse a transcribir los dictámenes elegidos, los que deben estar sujetos al análisis que de los mismos haga la Junta, visto que ella es la autoridad que va a resolver el conflicto."

Amparo directo 356/72. Antonio García Quiroga. y otro. 4 de mayo de 1972. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Vol. 41. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 33.

Por otro lado, la Corte sostiene que para el efecto de la valoración de la prueba pericial, debe regir - el principio de la lógica y no el de la mayoría, así lo expresa a través de la siguiente tesis:

"La prueba pericial no vincula obligatoriamente al Tribunal de Trabajo, ni rige en relación con ella el principio de la mayoría, en cuanto al número de dictámenes coincidentes; sino que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en relación con las constancias de autos, para decidir a cual de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, debiendo hacer constar esos argumentos en su resolución, para cumplir con la obligación constitucional, del debido fundamento legal, siendo también obligatorio señalar los motivos por los que se niega valor y eficacia a otro u otros de los dictámenes rendidos."

Tesis jurisprudencial número 228 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, del período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p.p. 228 y 229.

Como podemos observar en los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a la valoración de la prueba pericial, las Juntas tienen independencia para concederles o negarles valor probatorio a los dictámenes rendidos por los peritos; sin embargo, esa independencia está condicionada a que en cualquiera de los dos casos, tienen la obligación las Juntas de expresar los argumentos en que apoyen su decisión, que deben ser consecuencia de un juicio lógico que se hagan de dichos peritajes.

## 2.5. Inspección.

Es muy escaso el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la valoración de la prueba de inspección, por lo que para concederle valor probatorio

a la misma, es indispensable desahogarla en la forma y términos propuestos por el oferente y que así la haya admitido la Junta y ordenado su desahogo en esos términos, no pudiendo apartarse de lo establecido por los artículos 827 y 829 de la Ley de la Materia.

Aunque tratándose de la inspección de documentos, si éstos no son exhibidos por la parte contraria a pesar del apercibimiento de tener por presuntivamente ciertos los hechos que se tratan de probar con ella, para que a dicha presunción pueda concedérsele valor probatorio, es necesario que tales hechos no se encuentren contradichos por otros medios de prueba, tal como lo establece la Corte en la siguiente jurisprudencia:

"Para que puedan tenerse por ciertos los hechos que una de las partes trató de probar mediante una inspección de documentos, que no se llevó a cabo por negarse su contraria a exhibirlos, es necesario que esos hechos no estén contradichos por prueba alguna existente en autos, pues ante la existencia de esta última prueba, la presunción queda desvirtuada."

Tesis jurisprudencial número 136 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, del período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 120.

## 2.6. Presuncional.

Respecto a la valoración de la prueba presuncional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, difícilmente hacen referencia a ella, ya que no la analizan en forma expre

sa y quizá la razón de ello se deba a que es consecuencia de las demás probanzas, por lo que va implícito su estudio en las mismas, siendo también escasos los criterios de la Corte respecto a la valoración de esta prueba.

## 2.7. Instrumental.

La instrumental de actuaciones del juicio es otro medio de prueba que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dejan de mencionar en los laudos, no obstante que tienen la obligación de tomarla en cuenta al momento de dictar el laudo.

El Tribunal Colegiado del Décimo Circuito pronunció respecto a esta prueba y a la presuncional, por su íntima vinculación, la siguiente ejecutoria:

"Al no mencionar las pruebas instrumental de actuaciones y presuncional directamente la Junta en su laudo, no causa agravio porque, en cuanto a la instrumental de actuaciones, está integrada por todos los elementos probatorios que constan en el juicio; por consiguiente, al hacer el estudio de cada uno de ellos implícitamente estudia las pruebas instrumentales aportadas al juicio laboral, por lo cual la Junta no tiene por que mencionar un estudio especial de esa prueba, y el estudio de todos ellos es lo que constituye la prueba instrumental de actuaciones. En cuanto a la presuncional, que es el razonamiento lógico que hace la Junta al valorar las pruebas para dictar el laudo, también queda estudiada dentro del contenido general de éste, máxime si no se funda básicamente en presunciones, caso en el que si tendría que haber hecho un estudio enlazado, lógico y dentro de la buena fe

que priva en el procedimiento laboral, de las presunciones que la Junta hubiera tomado en consideración, a falta de elementos probatorios directos; pero si la Junta se apoya en pruebas directas para establecer los hechos que estima demostrados, no tiene necesidad de hacer una mención precisa de ningún enlace presuncional; porque en todo caso ese enlace ya está implícito dentro del contenido del laudo."

Ejecutoria: Boletín número 18. Junio de 1975.

p. 117. Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Incidente de incumplimiento o desobediencia por repetición del acto reclamado. S/N Roberto González Guitar.

3. Criterios generales sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a la valoración de las pruebas.

Como ya lo hemos expresado, el derecho procesal mexicano del trabajo, se encuentra regido por el sistema libre de valoración de las pruebas, toda vez que no existen en él, normas expresas que establezcan el valor probatorio que se le deba otorgar a cada uno de los elementos de prueba que hayan rendido las partes y en función de ello, los tribunales laborales tienen que acudir a los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para poder resolver los conflictos puestos a su consideración.

Ahora bien, para entender la obligatoriedad de los criterios sustentados por la Corte, es necesario que conozcamos el contenido del artículo 192 de la Ley de Amparo que expresa:



Artículo 192. La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas tratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales y federales.

Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas.

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados.

Como puede verse, el precepto antes citado, establece los requisitos para que pueda quedar constituida una jurisprudencia, la que no sólo es aplicable, entre otros tribunales, para los de trabajo, tanto locales como federales, - sino que además obliga su observancia en todos aquellos conflictos puestos a su conocimiento.

En este orden de ideas, haremos mención a los criterios más importantes, sustentados por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en lo relativo a la estimación y valoración de las pruebas, en los siguientes términos:

"Si bien es cierto que las Juntas tienen plena

soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también es verdad que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer pruebas que no existan en los autos, de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente, para dar por probado un hecho, violan el artículo 123 de la Constitución General."

Tesis jurisprudencial número 92 del Apéndice - al Semanario Judicial de la Federación, correspondiente al período de 1917 a 1965. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 101.

"Si bien el artículo 550 (841 actual) de la Ley Federal del Trabajo de 1931, autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estudio de alguna o algunas de las aportadas por las partes."

Tesis jurisprudencial número 233 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, correspondiente al período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 214.

"Las Juntas están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, todas y cada una de las pruebas que se le rindan, haciendo el análisis de las mismas, y expresando cuales son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuales conclusiones."

Tesis jurisprudencial número 231 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, correspondiente al período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 213.

"Si bien el artículo 775 (841 actual) de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estu

dio de alguna o algunas de las aportadas por las partes, ya - que están obligadas a estudiar pormenorizadamente, las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuales son las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones."

Tesis jurisprudencial número 234 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, correspondiente al período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p.p. 214 y - 215.

"Si las Juntas de Conciliación y Arbitraje aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo, a efecto de que la Junta respectiva dicte nuevo laudo, en el que, después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes, resuelva lo que proceda."

Tesis jurisprudencial número 232 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, correspondiente al período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 213.

"No basta que en un laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas que fueron rendidas, sino que deben consignarse en el mismo, ese estudio y esta estimación, pues aunque las Juntas no están obligadas a sujetarse a reglas para la apreciación de pruebas, esto no las faculta a no examinar todas y cada una de las que aporten las partes, dando las razones en que se fundan para darles, o no, valor en el asunto sometido a su decisión."

Tesis jurisprudencial número 158 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, correspondiente al período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 141.

"La estimación de las pruebas, por parte de las Juntas sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de la lógica en el raciocinio."

Tesis jurisprudencial número 230 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, correspondiente al período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 212.

"El artículo 550 (841 actual) de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al facultar a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, excluye la aplicación supletoria de las reglas contenidas en otros ordenamientos sobre apreciación y valoración de las pruebas."

Tesis jurisprudencial número 229 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, correspondiente al período de 1917 a 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 212.

## CONCLUSIONES :

PRIMERA. El proceso del derecho mexicano del trabajo, está regido por principios generales de derecho, es público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se inicia a instancia de parte, no requiriendo de ninguna formalidad en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones; sin embargo, en la práctica es indispensable señalar en el escrito de demanda, el nombre de la autoridad ante quien se promueve, el nombre del promovente y acreditar la personalidad con que se promueve.

SEGUNDA. La Junta únicamente podrá subsanar de oficio las irregularidades contenidas en la demanda del trabajador, cuando las mismas se refieran a prestaciones no reclamadas que deriven de la acción intentada o de los hechos expuestos, pero cuando estos últimos sean oscuros corresponde al trabajador aclararlos.

TERCERA. Consideramos que la intervención de cualquier persona en el proceso laboral, en calidad de apoderado, asesor o representante legal de alguna de las partes, debe limitarse únicamente a aquellas personas que acrediten el legal ejercicio de la profesión de Licenciado en Derecho, pues hay gran cantidad de ellas que careciendo de este requisito y de los conocimientos más elementales sobre nuestra materia, llevan a cabo esa actividad muchas veces en perjuicio de alguna de las partes.

CUARTA. No obstante que la conciliación ha sido una de las principales características del proceso laboral, en virtud de que a través de ella se han resuelto innumerables conflictos, no se le ha puesto la debida atención, dado el cúmulo de trabajo con que cuentan las Juntas, por lo que

consideramos necesario que en cada Junta Especial pudieran - existir una o dos personas con capacidad para conciliar. Asimismo, proponemos que para darle mayor seguridad a las partes se les permita estar asesoradas por sus representantes o apoderados en la etapa de conciliación.

QUINTA. Es necesario la creación de algún Centro de Estudios sobre Derecho del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo, con el fin de que autoridades y empleados de los tribunales de trabajo, uniformen sus criterios, actualicen - sus conocimientos sobre la materia y en algún momento puedan proponer reformas a la Ley, sobretodo en aquellos casos en - que no existe una norma aplicable o si existe es muy vaga.

SEXTA. En materia de valoración de las pruebas, no existe un orden jerárquico para la valoración de cada una de ellas, en todo caso dependerá de las circunstancias especiales que concurren en el desahogo de cada una de las mismas.

SEPTIMA. Tratándose de documentos privados, para que la Junta pueda concederles valor probatorio pleno, se requiere:

a). Que los mismos se encuentren suscritos por persona distinta al oferente.

b). Que no hayan sido objetados por la parte - contraria.

c). Que aún cuando hayan sido objetados, no se prueben de manera fehaciente las objeciones.

d). Que sean reconocidos en cuanto a su contenido y firma.

e). Que sean ratificados en cuanto a su contenido y firma por la persona que los suscribe, cuando son obje-  
tados en cuanto a su autenticidad.

OCTAVA. En relación con la valoración de la prueba pericial, la Junta tiene plena soberanía para analizar los dictámenes que le hayan presentado los peritos, ya que no hay que olvidar que el objeto de esta prueba es el de ilus-  
trar a la Junta en ciertos aspectos científicos, técnicos o artísticos, que le permitan obtener elementos suficientes para resolver el conflicto, por lo que pueden concederles el va-  
lor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, no rigiendo al valorarla el principio de la mayoría en cuanto a dictámenes coincidentes, aunque la Junta tiene la obligación de expresar los argumentos en que apoya su decisión.

NOVENA. La Corte sostiene que las Juntas tienen plena soberanía para apreciar los hechos motivo del conflicto y no sujetarse a reglas sobre apreciación de pruebas, sin embargo, no están facultadas para alterar los hechos al apreciarlas u omitir el estudio de alguna de ellas, ni imponer pruebas que no existan en autos.

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

- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. cuarta edición. Ariel. España.
- ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. Porrúa. México. 1980.
- BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. - quinta edición. Porrúa. México. 1975.
- BERMUDES CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Trillas. México. 1989.
- BERMUDES CISNEROS, Miguel. La carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. segunda edición. Cárdenas. México. 1980.
- CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral tomo I. Argentina. 1969.
- CARNELUTTI, Francesco. Instituciones de Derecho Procesal Civil. vol. I. cuarta edición. Argentina. 1959.
- CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. tomo II. UTREA. Argentina.
- CASTILLO LARRAÑAGA, José y otro. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1960.
- CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresores. México. 1973.
- COUTURE, Eduardo J. Derecho Procesal Civil. Aniceto López. Argentina. 1942.
- COUTURE, Eduardo J. Fundamentos de Derecho Civil. Deplana. Argentina. 1962.
- CHIOVENDA, Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil. vol. I. Revista de Derecho Privado. España. 1954.
- DE BUEN, Demófilo. Introducción al Estudio del Derecho Civil. s.e. España. 1932.



- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. tomo I. sexta edición. Porrúa, México. 1986.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México. 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. tomo I. sexta edición. Porrúa, México. 1980.
- DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. tercera edición. Porrúa, México. 1981.
- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. s.e. Textos - Universitarios. México. 1981.
- FENECH, Miguel. Derecho Procesal Tributario. s.e. España. 1949.
- GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. sexta edición. UNAM. México. 1983.
- GUASP, Jaime. Derecho Procesal Civil. Instituto de Estudios Políticos. España. 1956.
- GUERRERO, Equerrio. Manual de Derecho del Trabajo. novena edición. Porrúa, México. 1977.
- PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. novena edición. Porrúa, México. 1981.
- PODETTI, Ramiro. Teoría y Técnica del Proceso Civil. Ediar. Argentina. 1963.
- PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cajica. México. 1956.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento - Laboral. quinta edición. Pac. - México. 1984.
- ROCCO, Alfredo. La Sentencia Civil. Trad. Mariano Ovejero. Cárdenas, México. - 1986.

- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. - segunda edición. Cárdenas. México. 1986.
- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. tomo I. vol. I. México. 1967.
- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. - Trillas. México. 1987.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. cuarta edición. Porrúa. México. 1977.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Porrúa. México. 1973.

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

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. octagésima séptima edición. Porrúa. México. 1989.
- Código Civil para el Distrito Federal. décima cuarta edición. tercera reimpresión. Andrade. México. 1983.
- Ley Federal del Trabajo. quincuagésima novena edición. Porrúa México. 1989.
- Nueva Legislación de Amparo Reformada. quincuagésima primera edición. Porrúa. México. 1989.

#### O T R A S P U E N T E S

- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. - octava edición. Heliasta. Argentina. 1974.
- DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. México. 1965.
- LOZANO, Antonio de Jesús. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia Mexicana. s.e. J. Ballester. México. 1905.

PALLARÉS, Eduardo.

Diccionario de Derecho Procesal Civil. onceava edición. Porrúa. México. 1978.

Diccionario Jurídico Mexicano. segunda edición. UNAM. México. 1988.

Enciclopedia Universal Ilustrada. tomo XLII. s.e. Espasa-Calpe. España. 1979.

Enciclopedia Jurídica Omeba. tomos VI y XIII. Bibliográfica. Argentina. 1975.

Origen y Repercusión de la Primera Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1981.