

17
28



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

LAS CONSECUENCIAS JURIDICAS DE NO COMPARECER A UN JUICIO LABORAL, Y LA DIFERENCIA EN TENER POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO O TENER POR CIERTOS LOS HECHOS DE LA DEMANDA.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A ;
ROSAURA CASTILLERO PALENCIA



UNAM ACATLAN, EDO, DE MEXICO
CAMPUS ACATLÁN



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

269755

NOVIEMBRE 1998



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

"LAS CONSECUENCIAS JURIDICAS DE NO COMPARECER A UN JUICIO LABORAL, Y LA DIFERENCIA EN TENER POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO O TENER POR CIERTOS LOS HECHOS DE LA DEMANDA."

	PAG.
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO PRIMERO.	
1. GLOSARIO DE TERMINOS.....	4
1.1. CONCEPTO DE TRABAJO.....	6
1.2. CONCEPTO DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	8
1.3. SUJETOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	13
1.3.1. TRABAJO.....	14
1.3.2. PATRON.....	14
1.3.3. TRABAJADOR.....	14
1.4. DEMANDA.....	14
1.5. EMPLAZAMIENTO.....	15
1.6. NOTIFICACION.....	16
1.7. TERMINO.....	21
CAPITULO SEGUNDO.	
2. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL JUICIO LABORAL.....	22
2.1. LEYES LOCALES DE 1925.....	22
2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931.....	32
2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	36
2.4. REFORMAS PROCESALES DE 1980.....	37
CAPITULO TERCERO.	
3. MARCO JURIDICO ACTUAL DEL JUICIO LABORAL.....	41

3.1.	LA NATURALEZA JURIDICA DEL JUICIO LABORAL.....	43
3.2.	LA NATURALEZA JURIDICA DE LA PRUEBA	48
3.3.	LA NATURALEZA JURIDICA DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.....	54
3.3.1.	CRITERIOS SUSTENTADOS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO Y JUZGADOS DE DISTRITO.....	57

CAPITULO CUARTO.

4.	EL JUICIO LABORAL ORDINARIO Y SU PROBLE- MATICA EN EL OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.....	84
4.1.	LA NOTIFICACION.....	88
4.2.	CONCILIACION.....	96
4.3.	DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	105
4.3.1.	LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES Y LA PRUEBA EN CONTRARIO.....	119
4.3.2.	LA PRUEBA EN CONTRARIO Y LA COMPARECENCIA.....	120
4.4.	OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.	141
4.5.	EL ARTICULO 878 Y 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA CONTRA- DICCION ENTRE ESTOS ARTICULOS.....	184
4.6.	PROPOSICION DEL ALUMNO.....	187

CAPITULO QUINTO

	CONCLUSIONES.....	189
	BIBLIOGRAFIA.....	191

A MI MADRE:

Norma Emelia Palencia Macedo, con todo mi amor y cariño, como un testimonio de agradecimiento por todo el apoyo que desde siempre me ha brindado, porque gracias a su ejemplo de responsabilidad, y tenacidad, he logrado concluir mi carrera profesional que es para mi la mejor de las herencias.

Gracias por todo.

A MIS HERMANOS:

Norma, Víctor Manuel y Fernando, con todo mi cariño, por su apoyo que siempre me brindaron y por su comprensión.

A MI ESPOSO E HIJOS:

Como un testimonio de agradecimiento por su apoyo y cariño y esperando que para mis hijos sea un ejemplo, para que logren sus objetivos en la vida.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN**

Mi eterno agradecimiento por la formación profesional.

A MI DIRECTOR DE TESIS:

Lic. Jorge Sergio Espejo Lima, con afecto y agradecimiento por su ayuda, orientación y paciencia en la elaboración de este trabajo.

Gracias

A DIOS

Por haberme permitido vivir para
concluir este trabajo.

A MIS AMIGAS:

Ma. del Carmen Manzano Domínguez,
Flor de María Avila Rubio,
Julia Olivia Bardales Jiménez,

Por el impulso y apoyo que me brindaron
para que iniciara y terminara este
trabajo.

INTRODUCCION

El objeto de estudio de este tema, es hacer notar que no es necesario que exista prueba en contrario, figura jurídica contemplada en los artículos 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, ya que al establecerse en la Litis, la etapa de demanda y excepciones, en la que se ha tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, o que se han tenido por ciertos los hechos de la demanda, ante la incomparecencia de la parte demandada a esta etapa, considero que tal figura resulta ociosa, pues al permitirle a la demandada ofrecer pruebas en contrario para acreditar que no son ciertos los hechos de la demanda, para acreditar que nunca ha sido trabajador, o que nunca a sido despedido el actor de su trabajo, ante tales situaciones el legislador tratando de respetar la garantía de audiencia, ha establecido la figura jurídica de la prueba en contrario, dando oportunidad al rebelde de desvirtuar los hechos afirmados por el actor en su escrito de demanda y no dejarlo en total estado de indefensión.

Con lo cual, no estoy de acuerdo ya que considero que la garantía de audiencia se le otorga a cada una de las partes en el juicio desde el momento en que se les notifica con diez días hábiles cuando menos, la fecha en que se tendrá verificativo la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, tan es así que

cuando se encuentra surtiendo efectos tal notificación se suspende la audiencia, notificándose por medio del Boletín Laboral correspondiente a las partes.

Ahora bien, de lo narrado anteriormente, se infiere que la ley le está respetando su garantía de audiencia al demandado, pero considero que resulta incongruente, que al cerrarse la etapa de Demanda y Excepciones, se acuerde que se tienen por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo la prueba en contrario, y en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se le permite al demandado, ofrecer pruebas para acreditar que no son ciertos los hechos de la demanda, que nunca fue su trabajador, o que nunca fue despedido de su trabajo, luego entonces ¿por qué decir que se tiene la demanda contestada en sentido afirmativo, si después se va a desvirtuar ésto con las pruebas? por lo que, en todo caso, deberá modificarse el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en este sentido, lo que se explica en las páginas posteriores de este trabajo.

Para llegar a la conclusión anterior, y con el objeto de introducir al lector en el tema, y que al final comprenda la importancia del mismo, se hace necesario explicar conceptos fundamentales como conceptos de proceso y procedimiento sus diferencias, diversas teorías y principios rectores del proceso laboral a fin de comprender los objetivos del mismo

La motivación principal para realizar este trabajo, fue la inquietud de conocer

certemente la utilidad de la prueba en contrario y su aplicación en el proceso laboral, así como proponer una reforma en la Ley Federal del Trabajo, deseando sinceramente que sirva de apoyo para aquellas personas que deseen conocer el tema, espero que el esfuerzo y entusiasmo puesto en la elaboración del mismo, sea del agrado de aquellos que den lectura a éste.

CAPITULO PRIMERO

1.- GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para poder dar un marco jurisdiccional a este tema es necesario definir algunos conceptos, el primero que veremos es el de trabajo, el trabajo como hecho es tomado en cuenta desde varios ángulos, y cada disciplina que lo estudia ha dado desde su propio ángulo visual y de acuerdo con sus peculiares métodos, una noción diversa sobre él, desde mi punto de vista el trabajo es una actividad humana, material o intelectual, manifestada para alcanzar un beneficio. El concepto jurídico de trabajo utilizado por nuestra rama del derecho en un concepto parcialmente construido, cuyo contenido objetivo se encuentra integrado por datos tomados del correspondiente concepto económico y por notas elaboradas por el propio orden jurídico. La anterior afirmación la fundamos en nuestro sistema jurídico: si desarticulamos el contenido y relaciones de lo dispuesto por los artículos 4 y 5 constitucionales, 3, 4, 8, 10, 20, 47, fracción XI, 58, 106, 134, fracción III de la ley Federal del Trabajo y posteriormente los recomponemos captando aquellas notas que son esenciales y permanentes, advertiremos que el concepto jurídico de trabajo que construye y maneja nuestra rama de derecho consiste, en una actividad humana, material o intelectual, prestada libremente, por cuenta ajena, en forma subordinada para producir beneficios.

Las actividades humanas son muy variadas y todas ellas son tomadas en cuenta por el derecho laboral sin que importe su carácter de material o intelectual, jurídicamente será trabajo tanto la labor realizada por un albañil en la construcción de una pared, o la de un carpintero al fabricar un mueble, en que predomina el trabajo material, como la efectuada por un novelista al escribir un libro, o por un profesor al dictar una clase, actividades éstas

en que predomina el trabajo intelectual.

La comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1970, estuvo consciente de que carece de trascendencia jurídica la distinción entre actividad material o intelectual porque ambas se encuentran tuteladas por el derecho del Trabajo; pero insistió en incluir esa distinción porque, por una parte, el Código Civil dedica un capítulo al Contrato de Prestación de Servicios Profesionales; sin embargo los profesionistas pueden celebrar y de hecho celebran en muchos casos, un contrato de trabajo, como cuando están al servicio de una empresa o de un particular como empleados; entonces el profesionista es un verdadero asalariado, y su trabajo esta comprendido dentro de lo dispuesto por el tan repetido precepto, pero no por el hecho de que al ejercer su profesión trabaje, sino porque su trabajo profesional lo desempeña como empleado por un sueldo o salario.

Así mismo es necesario tomar en cuenta tres figuras básicas en el derecho procesal, las cuales son: la jurisdicción, la acción, y el proceso. Estas se complementan entre sí ya que aisladas carecen de sentido pues la jurisdicción no tendrfa lugar si no fuera motivada por el ejercicio de la acción del actor, iniciando asi la serie de actos que constituyen el proceso , es decir la relación de las pretenciones de las partes sólo se dan jurisdiccionalmente a través del proceso.

El proceso en su acepción general es la serie de fenómenos que intimamente ligados *acaecen en el tiempo y en el espacio dirigidos hacia un determinado fin*, existen diversos tipos de procesos administrativos, civil, mercantil, penal, laboral, etc. cuyo objetivo es la solución del conflicto de intereses, elemento que le imprime la característica de ser jurisdiccional. También existen otros tipos de procesos jurídicos en los cuales al no existir conflicto de intereses no se requiere la función jurisdiccional.

1.1. CONCEPTO DE TRABAJO.

Antes de intentar manifestar el concepto jurídico, es importante mencionar que entendemos por trabajo y, además, a que clase de trabajo nos referimos cuando lo mencionamos como objeto de una rama del derecho.

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos sinónimo de una actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (edición de 1970) en algunas de sus acepciones lo define como: "esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza".

De estos conceptos podemos obtener algunos datos importantes: el trabajo supone una actividad humana, que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad, ya que también constituye ocio una diversión y ocupación que sirva de descanso de otras tareas.

En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: "el trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no". En conclusión digo que no todo trabajo es objeto de derecho laboral, ni todo trabajo interesa ahora el derecho *laboral*.

Así ocurre con el trabajo forzoso el cual será, en todo caso, materia que interese al derecho penal. Pero tampoco todo trabajo libre es objeto de la disciplina.

En el estado actual de nuestra legislación solo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona, en favor de otra, mediante el pago de un salario.

Este concepto de subordinación es uno de los fundamentales de la disciplina. Por lo expuesto anteriormente, será suficiente mencionar que la doctrina hace referencia a una serie de actividades remuneradas, particularmente en el campo de las llamadas profesiones liberales y algunas artísticas, como por ejemplo: la pintura, la música y la escultura; en las que por entender que no existe subordinación, no se acepta la existencia de relaciones laborales.

Considero que con base en esa idea personal de lo que debe entenderse por subordinación, afirmo que esta también se produce en esas actividades hoy formalmente excluidas del derecho laboral.

En virtud de lo anterior, propongo la siguiente definición: derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

Admito que la definición anterior no es tan breve como sería de desear. Y a pesar de que en cierto modo, podría ubicarse en el grupo de las descriptivas, quiero dejar constancia de que en ella no se ha incluido una serie de datos cuya referencia habría hecho peligrosamente compleja la definición. Estos datos los anuncio como sigue:

- a) El trabajo, objeto del derecho laboral, constituye un derecho y un deber sociales.

- b) Del hombre, como sujeto del derecho laboral, importa fundamentalmente, la vida, la salud, la libertad y la dignidad, y que alcance un nivel económico decoroso para él y su familia.
- c) El derecho laboral es un derecho en permanente expansión.
- d) Las normas laborales son protectoras de los trabajadores, solo a nivel de relaciones individuales.
- e) El derecho del trabajo, como disciplina jurídica, está integrado fundamentalmente, pero no exclusivamente, por normas de carácter social.
- f) El derecho de trabajo es un derecho autónomo, especial y normal.
- g) Las normas que integran el derecho laboral tiene, respecto de los trabajadores, un carácter irrenunciable e imperativo.
- h) Las normas del derecho laboral integran, en lo general, un conjunto de beneficios mínimos y responsabilidades máximas, respecto de los trabajadores. También conceden beneficios máximos a los trabajadores, en cuanto a su participación en las utilidades de las empresas y en el derecho a casas habitación.
- i) El derecho laboral consagra determinadas garantías a la clase patronal, como son el derecho al paro, y fundamentalmente, el derecho a que el capital tenga un interés razonable, y que las utilidades que reporte puedan reinvertirse o dividirse entre los dueños del capital.¹

En el estado actual del derecho laboral mexicano, ya no solo juegan los intereses de los trabajadores y, eventualmente, de los empresarios, sino también, a partir de la reforma constitucional de 1962, el interés nacional reflejado en las condiciones generales de la economía.

1.2 CONCEPTO DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

¹ CACHU CONTRERAS, Alfonso. Ley Federal del Trabajo. Anaya Editores, S.A., México, 1993, p. 7.

Uno de los temas más bellos del derecho del trabajo lo constituye el de la relación laboral. De una parte se asocia a la problemática de la técnica jurídica, cuando se intenta encuadrar los orígenes y las características de la relación de trabajo, en el lugar que pueda corresponderle en la clasificación de las diferentes categorías jurídicas.

De la otra se vincula a problemas sociales y especialmente a nuestra experiencia constitucional, cuando se advierte que la relación de trabajo nace sin estar vinculada a otras figuras análogas, particularmente del campo del derecho civil, con una virtualidad propia, desde el momento en que el constituyente de 1916-1917 otorga a los derechos de los trabajadores el rango de norma suprema.

El problema de determinar como nace, se integra, se desarrolla y se extingue la relación laboral es, por ello, un tema apasionante. Por ello es preciso mencionar el concepto mismo de la relación jurídica, de que toda relación laboral, es por fuerza, una relación jurídica.

CONCEPTO DE RELACION JURIDICA: "El elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el Derecho subjetivo, sino la relación jurídica."

Comparto la opinión anterior, porque es en la relación jurídica donde se advierte lo *dinámico del derecho*. *EL mundo de las normas es el mundo de lo abstracto. El mundo de las relaciones representa lo concreto. Y si el derecho existe en la medida en que debe hacerse la vida social: dinamismo puro, la mayor importancia de la relación sobre la norma, si ésta es injusta.*

A pesar de ello, el estudio de la relación jurídica no ha despertado demasiadas inquietudes salvo en el terreno de la filosofía jurídica y suele ser dejado de lado cuando se trata de analizar las disciplinas no especulativas.

La Escolástica consideró también a la relación jurídica como un medio de promoción de la igualdad a través de la justicia, para lograr lo que es debido como propio, según Tomás de Aquino, concepción que los filósofos cristianos han querido vincular al concepto de derecho subjetivo.

En realidad corresponde a Savigny, en el derecho moderno, exponer el concepto de relación jurídica que ha tenido mayor arraigo aún cuando, desde nuestro particular punto de vista, haya sido definitivamente superado.

He destacada como definitivo que en una relación laboral debe existir una remuneración. Por lo que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral. Por ejemplo: cuando se presta un servicio por razones puramente altruistas. Pero es claro que debe entenderse que no hay remuneración porque no debe haberla, ya que en el caso en que el servicio se presta sin pago alguno, pero debiéndose éste, no solamente hay una relación jurídica laboral sino que a mayor abundamiento, la mora en el pago puede acarrear para el empleador gravísimas responsabilidades.

Es importante insistir en que estamos haciendo referencia a una opinión actual. Nada impide que el día de mañana el trabajo forzoso caiga de lleno dentro del campo del derecho del trabajo.

Inclusive en el artículo 5o. constitucional, al mencionar la posibilidad de que el trabajo se imponga como pena por la autoridad judicial, se exige que se ajuste a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123 constitucional relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y a la prohibición de que los menores de 16 años realicen labores insalubres o peligrosas.

Es posible que después se extiendan al trabajo forzoso otras disposiciones laborales.

De la misma manera estimo que las profesiones liberales serán incluidas el día de mañana en algún capítulo de las leyes laborales, sin perjuicio de reconocer que se trata de relaciones sui-generis.

Para Savigny relación jurídica es: "una vinculación entre dos o más personas determinada por una norma jurídica", y al analizar sus elementos descubre en ella "en primer lugar una materia, es decir, aquella relación en sí misma; y en segundo lugar, la determinación jurídica de esta materia. 'El primer elemento puede ser designado como el elemento material de la relación jurídica; el segundo, como el elemento formal, es decir aquello por lo que la relación jurídica de hecho toma el carácter de forma jurídica".²

La concepción de Savigny, suscrita por sus seguidores, entre ellos Puchta, Punstchart y Plosz. ha sido recogida en el derecho moderno, y ha determinado el arraigo de la tesis personalista que e en toda relación jurídica una relación entre personas que se desdobra de derechos y obligaciones.

Las aportaciones de la Escuela de Marburgo, cuyos exponentes serán principalmente Gohen y Stamler; el pensamiento de Del Vecchio y la teoría pura del derecho Kelsen, además de las importantes consideraciones sobre el mismo tema de Carlos Cossio y Eduardo García Máynez, no han alterado sustancialmente esas premisas, aún cuando, en otros aspectos, sus concepciones sean diferentes.

Sin embargo, corrientes modernas del pensamiento jurídico a las que adhiero, han *modificado sustancialmente estas concepciones personalistas y por ende voluntaristas*, salvo en Kelsen, donde tienen un acento normativo, advirtiendo la necesidad de contemplar la relación jurídica en forma separada del concepto de obligación.

² CACHU CONTRERAS, Alfonso, ob. cit. p. 12.

De acuerdo con estas nuevas ideas, ni toda relación jurídica implica dos sujetos y, por ende, derecho y obligaciones: crítica al pensamiento de Savigny y de sus seguidores, ni toda norma jurídica es creadora de relaciones jurídicas: crítica al pensamiento de Kelsen. *Me refiero a las ideas expuestas por de Buen.*

En realidad, "la relación jurídica se halla, pues, en forma hipotética en la norma... lo cual no quiere decir que, de modo forzoso, haya de estar antes en la norma que en la vida. Hay relaciones vitales que llevan dentro de sí mismas el germen de una norma todavía *no declarada - doce de Biem -*, y que se extrae, en definitiva, de la realidad misma: *rebus et factis*."

La propiedad, las relaciones familiares, el vínculo obligatorio existieron antes de que ninguna norma las estableciera. Aún en nuestros días se han dado hecho sociales, por ejemplo "los derivados de las relaciones colectivas de trabajo, que han ejercido una eficacia normativa por razón de su propia virtualidad".³

Las consecuencias de lo expuesto son fundamentales. En el derecho civil podemos encontrar relaciones jurídicas que no se traducen, por sí mismas, en obligaciones y derechos. Las de parentesco o de vecindad, por ejemplo; relaciones jurídicas, entre una persona y una cosa, los derechos reales y especialmente el de propiedad (olvidándonos de se monstruo inútil del sujeto pasivo universal), y relaciones jurídicas solo entre cosas: servidumbres, derechos de propiedad pertenecientes a un patrimonio si sujeto; ejemplo: herencia yacente, ciertas formas de fideicomiso, las fundaciones, etc.

En el derecho laboral esta tesis encaja esencialmente y da un sólido fundamento a la concepción de la empresa que expuse anteriormente.

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México 1988. p. 15.

Por otra parte, y refiriéndonos especialmente a la relación individual, la concepción *no voluntarista de la relación me permitirá apoyar, con más énfasis, la exclusión del contrato como presupuesto necesario para el nacimiento de la relación de trabajo.*

La determinación de la esencia de la relación de trabajo constituye uno de los problemas básicos de la disciplina. Debe entenderse, por supuesto, que solo me referiré a la relación que se establece entre patrón y trabajador porque existen, junto a ella, otra serie de relaciones laborales, por ejemplo: entre trabajador y sindicato, entre los miembros de un sindicato, etc.

1.3. SUJETOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas. La persona trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone la ley en su artículo 8o. al señalar que: *"trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado"*.

La deficiente redacción del artículo 3o. de la Ley de 1931 planteó la duda acerca de si las personas morales podían ser trabajadores, pero, como veremos después, esa tesis no prosperó.

Del otro lado de la relación puede encontrarse, bien una persona física, bien una persona jurídico colectiva, o persona moral, si se emplea la deficiente terminología impuesta por el legislador, modificando la sugerida por los autores del Proyecto, que era la de: "persona jurídica".

Sin embargo, hay una cierta tendencia en el derecho del trabajo hacia la

despersonalización de la empresa, para convertirla en un concepto económico; predominando entonces los valores reales sobre los personales.

1.3.1. TRABAJO. Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado.

1.3.2. PATRON. Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. (artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo).

1.3.3. TRABAJADOR. Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (artículo 8. de la Ley Federal del Trabajo). Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión y oficio.

Cuando se llegue a dar por terminada la relación laboral por conflicto entre las partes, este se tendrá que derimir y viene una demanda.

1.4 DEMANDA.

La Ley Federal del Trabajo no regula a las demandas en términos tales que determine requisitos formales de ineludible cumplimiento. Solo se dice: (artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo) que: "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", lo que hace patente que la demanda consiste en una relación de hechos y un pedimento (pretensión).

La demanda no se confunde con la acción, porque es un mero instrumento formal,

mediante el cual la acción se ejerce, ni se confunde tampoco con la pretensión, porque simplemente la contiene.

La pretensión, además, puede ampliarse posteriormente a la demanda, tanto por acción del propio interesado, al mes, como por iniciativa de la Junta, sin olvidar que la Ley al establecer en el artículo 685 esa facultad del tribunal, equipara a las acciones con el derecho material en juego.

1.5 EMPLAZAMIENTO

El emplazamiento es el llamamiento que se hace al demandado en un juicio para que comparezca al mismo a hacer la defensa de sus derechos, señalándole un plazo para ello.

El emplazamiento en el procedimiento laboral, consiste en hacer saber a una persona (física o moral) que ha sido demandada, corriéndoles traslado con las copias de la demanda debidamente cotejadas, y del acuerdo de radicación de la misma, en donde se señala la hora y la fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, con los apercibimientos de Ley, ésto en el caso de los juicios ordinarios, ya que para los procedimientos especiales se emplaza para la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución.

En relación con el emplazamiento a juicio el Actuario cuenta con una serie de obligaciones las que en algunas ocasiones no están debidamente claras en la Ley, deben ser acatadas como son entre otras la de cerciorarse debidamente sobre el nombre de la persona con quien hace la notificación, lo anterior nos lo aclara más aún algunos precedentes de

jurisprudencia como el que a continuación transcribo.

"EMPLAZAMIENTO A JUICIO ARTICULO 743 FRACCION I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Los Actuarios están obligados a practicar el emplazamiento a juicio como lo ordena la ley, por lo tanto, debe cerciorarse entre otras cosas del nombre de la persona con que entiende la diligencia, más aún si ésta se ostenta como representante legal del demandado.

Amparo Directo 176/74. Radiodifusora Comercial X.E.J.V. 3 de febrero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Marco Antonio Arroyo Montero.

Sostiene la tesis:

Amparo Directo 5826/73. Textiles Tenexac, S.A. 4 de julio de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmoran de Tamayo.

Informe, 1975. Cuarta Sala. pag. 61."

Ahora bien, un caso de emplazamiento obviamente practicados por los Actuarios de la Junta es el que se realiza a las personas morales como son Sindicatos y Empresas entre otras, en éstos casos el Funcionario debe practicarlas en los domicilios correctos y con los Representantes Legales de la misma, además con las estrictas formalidades de la Ley lo que no siempre ocurre con las correspondientes consecuencias legales.

1.6 NOTIFICACION.

Para el bien desarrollo del capítulo que nos ocupa dentro de esta tesis profesional

precisa para mayor entendimiento exponer en forma genérica las ideas acerca de lo que son las diligencias en los procedimientos de carácter laboral.

Al respecto he escogido los textos plasmados en el Diccionario Jurídico Mexicano, obra jurídica que al respecto dice: "Diligencia Laboral.I. Trámite que realizan los funcionarios y empleados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para agilizar el proceso de trabajo." Cumplimiento o ejecución de una resolución pronunciada por los representantes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Informes, investigaciones, pedimentos, inspecciones, citaciones, emplazamientos o actos de ejecución que tienen lugar en el derecho laboral.

En todo proceso judicial se presentan determinadas actuaciones, ya sean que provengan de la autoridad o que corresponda realizarlas a las partes interesadas o a sus representantes, significándose las mismas o la forma, el contenido o la finalidad que se perciba en su ejecución.

A estas actuaciones se les da el nombre jurídico de diligencias, en cuanto se realizan como consecuencia de una resolución de un juez o autoridad que intervenga, o bien se llevan a cabo en cumplimiento de algunos deberes fijados por las leyes, o responden a la actividad y prontitud con que sea necesario atender un mandamiento judicial.

La palabra implica el deber de cooperar, la naturaleza de una obligación a cumplir y la circunstancia de tiempo y lugar en que el actor se realice. Por lo tanto se le puede aceptar como sinónimo de cuidado, de actividad o de prontitud según provenga de cualesquiera de las situaciones consignadas.

Por el carácter y función que tienen esas actuaciones dentro del proceso en que son realizadas los tratadistas de la materia las han clasificado en a) Diligencias preparatorias

(art. 857 L.F.T); b) Diligencias de tramitación o instrucción (aa. 717, 718, 719, 726, 728, 838 y 845 L.F.T.); c).- Diligencias de notificación y citación (aa. 743, 748, 753, 754, 756 y 758 L.F.T); d) Diligencias probatorias e informativas (a. 829 L.F.T.) e) Diligencias ejecutivas (aa. 941, 953 y 967 L.F.T.) f) Diligencias que atañen a procedimientos especiales (aa. 898, 910, 913, 935 y 991 L.F.T.); y g) En materia laboral exclusivamente diligencias para mejor proveer (aa. 886 y 887 L.F.T.)". 4

Las anteriores ideas por mi parte las considero válidas, únicamente hago la objeción en el sentido de que las diligencias para mejor proveer no son exclusivas de la materia laboral puesto que también con frecuencia se llevan a cabo en los juicios civiles.

He dejado expuesto el panorama anterior, me avocaré ahora al análisis de las diligencias específicas que suelen llevarse a cabo en los juicios del ámbito laboral.

El jurista Argentino Guillermo Cabanellas, en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual dice acerca de la palabra notificación que proviene del latín NOTO cuyo verbo latino procede la voz NOSCERE que significa: conocer.

Para los efectos jurídicos laborales he seleccionado la definición que sobre notificación nos otorga el Lic. Euquerio Guerrero quien dice: " Se llama notificación al actor por el cual se informa a una parte sobre el acuerdo que ha tomado la autoridad respecto de los asuntos que ante ella se tramitan" (5)

Considero que al hablar de acuerdo de autoridad como lo hace nuestro jurista en comento a través de su definición ésta figura no abarca las denominadas resoluciones de autoridad, razón por la cual me permito someter a consideración la siguiente:

Por notificación se entiende al medio de comunicación a través del cual se pone en

conocimiento a los interesados, sean partes o terceros, un acuerdo o resolución judicial vertida por la autoridad.

Ahora bien, resulta conveniente para un mejor desarrollo de mi estudio formular una clasificación acerca de las notificaciones y así tenemos que la Ley Federal del Trabajo contempla las siguientes:

1. Las de carácter personal;
2. Las que se realizan por boletín de la Junta; y
3. Las que se hacen por estrados.

Las notificaciones personales podemos observarlas en el artículo 742 de la Ley Laboral a través de sus doce fracciones y son las siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicté en el mismo;
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;
- III. La resolución en que la junta se declare incompetente;
- IV. El Autor que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- VI. El auto que cite a absolver posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- VIII. El laudo.
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- XI. En los casos a que se refiere el art. 772 de esta Ley; y

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

Nos damos cuenta que en la lista antes expuesta, la Ley en forma correcta ordena que en todo caso las notificaciones sean de carácter personal, sin embargo, en la fracción VI del precepto legal que nos ocupa se dice: "El auto que cite a absolver posiciones", por mi parte considero al respecto que o bien se trata de cita o se debe hacer notificación, sobre esto el Doctor y Jurista Nestor de Buen expone una diferencia de términos con los que estoy de acuerdo, al referirse a la citación expone: "Por citación se entiende el llamamiento que se da de orden judicial a una persona, para que se presente en el juzgado o tribunal en el día y hora que se le designen, bien a oír una providencia, o a presenciar un acto o diligencia judicial que suele perjudicarle, bien a presentar una declaración... Por notificación se entiende al acto de hacer jurídicamente alguna providencia para que la noticia dada a la parte le parezca perjuicio en la omisión de las diligencias que debe practicar en su consecuencia, o para que le corra un término". (6)

Si observamos la clara diferencia entre los términos citar y notificar, optó por el primero para los efectos de la fracción VI del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, para dejar más claras las ideas acerca de las notificaciones personales debo agregar que éstas son las que se realizan directamente (de persona a persona) con el interesado. Es decir, que el Actuario acuda con los interesados, independientemente de que se encuentren o no, en este caso se notifica por instructivo o cédula.

A mayor abundamiento para entender mejor lo relativo a notificaciones personales la Ley del Trabajo aunque en forma breve, claramente nos muestra el procedimiento para realizarlas a través de sus artículos: 743, 744, 749, 751, 752, etc.

1.7 TERMINO.

La Ley Federal del Trabajo, siguiendo la corriente dominante en nuestro derecho procesal civil, confunde a las acciones con los derechos materiales que se hacen valer. En este sentido domina el concepto presente en el artículo 2o. del CPCDF, que expresa que: "La acción procede en juicio, aún cuando no se exprese su nombre, con tal de que determine con claridad la clase de prestación que se exija del demandado y el título o causa de la acción".

Es evidente que lo que prescribe es el derecho material y no la acción, ya que no obstante la prescripción, se puede ir a juicio y la autoridad esta obligada a darle trámite sin que la autoridad pueda invocar prescripción, que en todo caso debe hacerse valer por la vía de excepción, tal como lo señala la jurisprudencia 189 de la Compilación 1917-1985 a cuyo tenor: "La prescripción no debe estudiarse oficiosamente por la juntas, sino que debe ser opuesta expresamente por el demandado o por el actor, en sus respectivos casos, para que sea tomada en consideración, ya que el laudo deberá concretarse a estudiar los extremos de la litis planteada.

CAPITULO SEGUNDO

2. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL JUICIO LABORAL.

Es necesario conocer los antecedentes historicos que ha tenido la Ley Federal del Trabajo que esta en vigor y como se han ido haciendo cambios en las *Leyes y reformas proccsales* que hasta el momento regulan el procedimiento en el juicio laboral, recordemos que con antelación a la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuya competencia como su nombre lo indica es federal, existieron leyes locales en materia de trabajo, las cuales regulaban tanto el aspecto objetivo como el subjetivo del Derecho del Trabajo. Entre estas leyes encontramos algunas diferencias en cuanto al procedimiento a seguir ante la *Junta de Conciliación y Arbitraje*.

2.1 LEYES LOCALES DE 1925

En primer término haremos notar que en cada Estado existían dos tipos de *Juntas de Conciliación y Arbitraje*; la Junta Municipal, establecida en los Municipios del Estado, y la Junta Central ubicada en la capital de cada Estado. Cuando existía un conflicto entre trabajadores y patronos el negocio pasaba en primera instancia a la Junta Municipal, la cuál cumplía funciones de investigación y conciliación, para el caso de que la avenencia entre las partes no tuviera éxito o si el asunto afectaba a dos o más municipios, el expediente se remitía de oficio o a instancia de parte a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje para que tuviera lugar el periodo de arbitraje, en el cuál las partes eran nuevamente exhortadas a la conciliación y concluir así el asunto.

Si la avenencia entre las partes no era posible, se pasaba al procedimiento arbitral, y es aquí donde existen diferencias de procedimiento entre las diversas leyes estatales y

muy especialmente por lo que se refiere a la prueba en contrario. A continuación haremos una breve semblanza del procedimiento establecido en cada una de estas leyes locales y su particular regulación de la prueba en contrario.

En la mayoría de los Estados, una vez recibida la queja o demanda, verbal o por escrito, se citaba a las partes dentro de las 24 horas siguientes para designar a los miembros de la Junta y en caso de no comparecer la Presidente de la misma los designaba. Una vez designados la Junta quedaba instalada iniciando el procedimiento el cual constaba de dos o más periodos, entre los cuales estaban el de instrucción o investigación y el de conciliación.

En Estados como Querétaro, Colima y Michoacán el procedimiento ante la Junta Municipal constaba de tres periodos: investigación, conciliación y arbitraje.

El periodo de investigación constaba de dos sesiones o audiencias, en las cuales las partes debían comparecer a expresar lo que a su derecho conviniera, en forma verbal o por escrito y produciendo las pruebas pertinentes, teniendo plena libertad para ello y sin sujetarse a formulismos procedimentales. Si alguna de las partes no concurría a ninguna de éstas dos primeras sesiones, la Junta Municipal remitía el expediente a la Central para el arbitraje. Si el faltista era el demandado, el asunto pasaba a la autoridad administrativa para que se le aplicara la pena correspondiente que normalmente era de carácter pecuniario. Si ninguna de las partes ocurría a las sesiones señaladas, la Junta Municipal se disolvía y ninguna de las partes podía llevar el mismo asunto al conocimiento de una nueva Junta, equiparándose tal rebeldía a lo que hoy conocemos como desistimiento liso y llano de la acción, sin posibilidad de ejercitarla con posterioridad.

Concluidas las dos sesiones del periodo de investigación, se citaba nuevamente a las partes con objeto de conciliarlas. En éste periodo los miembros de la Junta Municipal

intervenían proponiendo a las partes soluciones conciliatorias conforme a la equidad y a la justicia. Para el caso de que las partes llegaran al acuerdo, éste se ejecutaba y el asunto se daba por concluido, en caso de incumplimiento, el Presidente de la Junta Municipal elevaba el asunto a la Central de Conciliación y Arbitraje para su resolución por vía arbitral.

Si la conciliación no tenía éxito en la Junta Municipal o si el conflicto afectaba a dos o más municipios, el expediente era remitido a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado para su tramitación arbitral. Una vez recibida la queja se daba un plazo, normalmente de 8 días al actor para que fundara su demanda, durante esos 8 días el reclamante podía exponer por escrito todo lo que a su derecho conviniera y aportar las pruebas que considerara convenientes.

En el caso de que un conflicto debía ser resuelto por la vía arbitral, la Junta debía hacer la declaración y notificación a las partes de que el asunto se resolvería por arbitraje, concediéndoles 5 días comunes para que expusieran verbalmente o por escrito lo que a su derecho conviniera, produciendo las pruebas convenientes para cada uno de ellos, una vez desahogadas las pruebas el asunto pasaba a laudo. Como podemos darnos cuenta en esta Ley no está regulada la prueba en contrario.

En Estados como Nayarit y Nuevo León el procedimiento arbitral ante la Junta Central constaba de 5 periodos:

- a) Investigación,
- b) Presentación de pruebas,
- c) Conciliación,
- d) Arbitraje, y
- e) Ejecución de laudo.

En Querétaro constaba de 4 periodos:

- a) Comparecencia,
- b) Comprobación,
- c) Conciliación, y
- d) Arbitraje.

Prácticamente los tres primeros periodos de ambas clasificaciones se equiparaban al procedimiento seguido ante la Junta Municipal para allegarse de todos los medios y así las partes estar en posibilidad de fundar su acción o excepción según el caso.

En el periodo arbitral es donde podemos verificar si existía regulación de la prueba en contrario. En primer término pasaremos a señalar que los Estados no regulaban siquiera la incomparecencia de las partes y en consecuencia tampoco estaba regulada la prueba en contrario. Tales Estados son: Veracruz, Campeche, Tamaulipas, Chihuahua, Sinaloa, Nayarit, Nuevo León y Querétaro. En los Estados de Puebla y Chihuahua, cuando el demandado no comparecía a dar contestación a la demanda se le tenía como rebelde, condenándosele por lo tanto al pago de todo lo reclamado por el actor en su demanda, sin la posibilidad de ofrecer prueba en contrario puesto que no estaba contemplada en las legislaciones de dichos Estados.

Las legislaciones de los Estados de Yucatán, Durango, Tabasco, Aguascalientes y Guanajuato no regulaban el procedimiento en periodos como los anteriores, es decir, cuando una queja se presentaba ante la Junta Municipal en una sola etapa se recibían las manifestaciones y pruebas de las partes, exhortándolas en todo caso a la conciliación, si el actor no comparecía a ésta audiencia perdía su derecho y se daba una constancia al demandado para su resguardo, si la conciliación no se lograba los delegados se constituían en Junta de Arbitraje citándose a las partes a audiencia dentro de las 48 horas siguientes a la notificación, en ésta audiencia el demandado debía dar contestación a la demanda, pero

si no comparecía se le tenía por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido negativo, si el actor pedía la apertura del periodo de pruebas, o el demandado en caso de estar presente, éste se les concedía y cerrado el asunto pasaba a laudo.

En éstas legislaciones podemos darnos cuenta de la inequidad existente entre el trabajador y el patrón, pues al tenerse por contestada la demanda en sentido negativo por la incomparecencia del demandado, se dejaba en total estado de indefensión a la clase obrera, puesto que aunque ellos hicieran llegar sus quejas o demandas por despido injustificado ante la autoridad, por el simple hecho de regular la negación total de la demanda, el demandado tranquilamente hacía caso omiso de los citatorios y no tenía ningún problema al no comparecer, puesto que no estaba obligado a probar las presuntas negaciones de los hechos de la demanda.

En la ley de Tabasco, una vez cerrado el periodo de demanda y excepciones existía la posibilidad, de criterio de las partes de abrir el periodo probatorio, lo que nos hace pensar que en dicha legislación laboral se regulaba (aunque no expresamente, la prueba en contrario para uso exclusivo del actor ya que al tenerse por contestada la demanda en sentido negativo (Art. 186 de la Ley Laboral del Estado de Tabasco), si el actor lo solicitaba el asunto pasaba a prueba, es decir, ofrecía pruebas en contrario para desvirtuar la presunción de falsedad de los hechos contenidos en la demanda, en consecuencia y recordando la teoría de la distribución de la carga de la prueba entre las partes, el demandado, para evitar el riesgo de que el actor pruebe su acción podía, así mismo, ofrecer sus pruebas para desvirtuar las del actor.

Por otra parte, el Estado de Guanajuato solo regulaba la incomparecencia del demandado a contestar la demanda y para el caso de que no lo hiciera se le tenía por contestada en sentido negativo sin la posibilidad de aportar pruebas, ya que como lo señala el artículo 29 de la Ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato

"si una de las partes no concurre a la etapa de conciliación, ni su representante, la Junta pronunciará su laudo sobre las reclamaciones que hubiere formulado la otra parte, teniendo como totalmente negadas estas por el otro interesado" y el artículo 30 señala que una vez establecida tal presunción, la Junta procederá emitir el laudo correspondiente no contemplándose la posibilidad de que el actor pruebe la procedencia de su acción así como la veracidad de los hechos en que la funda, pues la ley es clara al determinar que una vez establecida la presunción, el asunto pasará a laudo, vedándose toda posibilidad de un periodo probatorio.

Por su parte, los Estados de Colima y Jalisco regulan el procedimiento tanto en la Junta Municipal como en la Central en tres periodos respectivamente siendo los siguientes:

- a) Investigación,
- b) Conciliación, y
- c) Arbitraje.

En la primera etapa el actor comparecía ante la Junta Municipal exponiendo verbalmente o por escrito lo que a su derecho conviniera, debiendo notificarse al demandado de la existencia de la queja, quedando así abierto el periodo de investigación, dentro de éste periodo las partes producían todas sus pruebas y alegaciones inujetarse a formalismos de procedimiento. Concluida la investigación, se pasaba a la etapa conciliatoria en la cual se exhortaba a las partes a un avenimiento proponiendo la Junta soluciones justas. Si la conciliación se lograba, dicho convenio se elevaba a la categoría de laudo surtiendo todos sus efectos, cumplimentado éste se daba por concluido el juicio. Si el avenimiento fracasaba se pasaba al arbitraje, lo cuál se notificaba a las partes, éstas podían comparecer por sí o por apoderado con simple carta poder sin importar la cuantía del negocio. Si del conflicto se desprendía que el conflicto afectaba a dos o más municipios, el Presidente de la Junta Municipal remitía el expediente a la Junta Central,

una vez que la Central recibía el expediente lo notificaba a las partes haciéndoles saber que tenían 8 días para rendir sus pruebas y alegar lo que a su derecho conviniera.

Si el demandado no comparecía a contestar la demanda o por cualquier medio manifestaba su negativa de someterse a las decisiones de la Junta, se presumían como ciertos los hechos en que el actor fundaba su reclamación y se resolvía condenándolo a la rescisión del contrato, al pago de lo reclamado así como al pago de daños y perjuicios equivalente a tres meses de salarios. Como podemos ver, dichas leyes regulaban la incomparecencia del demandado a la etapa de demanda y excepciones teniéndose por presuntivamente ciertos los hechos de la demanda, sin embargo, no se encontraba regulada la prueba en contrario para destruir dicha presunción, existiendo únicamente las sanciones ya señaladas.

Las legislaciones de los Estados de Zacatecas y Coahuila también regulaban la incomparecencia del demandado a contestar la demanda teniéndose como ciertos los hechos de la misma cuya sanción era el pago de multas, no se encontraba regulada la prueba en contrario.

La ley del trabajo del Estado de Jalisco establecía como sanción ante la incomparecencia del demandado a la audiencia inicial:

1. La presunción de ser ciertos los hechos en que se fundaba la reclamación, si por cualquier otro medio no manifestaba su negativa de someterse a las decisiones de la Junta;
2. La rescisión del contrato de trabajo;
3. El pago total de la reclamación; y
4. El pago de daños y perjuicios equivalentes a

tres meses de salarios.

Si el actor no comparecía a la audiencia o no aceptaba someterse a la resolución pronunciada por la Junta, se le condenaba a la rescisión del trabajo.

Los Estados que regulaban la "Prueba en contrario" eran: Hidalgo, Oaxaca y el Distrito Federal, los cuales analizaremos a continuación.

La ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional correspondiente al Estado de Hidalgo regulaba el procedimiento laboral de la siguiente forma: Si el día de la audiencia no comparecía el actor o iba mal representado, la Junta tenía por reproducida su demanda en conciliación y el demandado procedía a exponer su contestación. Para el caso de que el demandado no compareciera a contestar la demanda, a petición del actor se le citaba nuevamente dentro de las 24 horas siguientes. Si el demandado por segunda ocasión no comparecía, salvo que se tratara de causa grave, o resultaba mal representado, se tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. (Art. 305 Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo).

Como podemos darnos cuenta en ésta Ley ya se encontraba regulada la prueba en contrario en forma casi similar a las leyes de 1931, 1970 y las reformas procesales de 1980. De igual forma, el demandado al contestar la demanda debía hacerlo refiriéndose a todos y cada uno de los hechos de la misma, ya sea afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore siempre que no fueren propios y haciendo referencia a ellos según como crea que sucedieron, pudiendo, desde luego, adicionar nuevos hechos y se tendrán por admitidos aquellos sobre los que *no se suscite controversia*.

La Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca establecía en su artículo 199 que el día de la audiencia debían comparecer actor y demandado por sí o por apoderado, para que

expresaran lo que a sus intereses conviniera. La Junta en dicha audiencia procuraría un avenimiento entre las partes, si ésto no era posible se citaba a las partes dentro de los tres días siguientes para que rindieran sus pruebas, hecho ésto el Presidente de la Junta emitía su resolución para que la parte lesionada pidiera que el asunto se turnara a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje. Una vez que el asunto estaba en conocimiento de la Junta Central se citaba a las partes notificándoles que tendría lugar el periodo de Arbitraje. En ésta audiencia se intentaba una nueva conciliación, recibiendo en dicha audiencia las pruebas de las partes, si el conflicto llegaba a solucionarse a través de la conciliación, el convenio producía los efectos de un laudo.

Si la conciliación no era posible, el actor debía formular su demanda y el demandado producir su contestación , si el demandado no se presentaba a ésta audiencia, se le citaba por segunda ocasión, ésto a petición del actor, si no comparecía, salvo que se tratara de causa grave o si iba mal representado se le consideraba rebelde y los efectos eran los siguientes:

Por lo que toca al patrón:

- a) Se tenía por concluido el contrato de trabajo.
- b) Indemnizar al actor o trabajador con tres meses de salarios.
- c) Se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.
- d) No se le admitía la interposición de excepción alguna.
- e) Si el cese del trabajador era en contra de su voluntad, debía pagar además de la indemnización constitucional, los salarios caídos desde la fecha del despido hasta la cumplimentación del laudo.

Concluida la audiencia inicial, la Junta citaba a las partes dentro de las 48 horas siguientes para que rindieran sus pruebas y alegatos. En esa audiencia cada una de las partes podía rendir documentos, testigos, peritos y todos los elementos necesarios para acreditar sus acciones, defensas y excepciones respectivamente. Desahogadas todas las pruebas y oyendo a las partes, se pronunciaba la resolución dentro de las 24 horas siguientes.

De toda esta compilación de leyes laborales de 1925, la que regulaba en forma más detallada el proceso laboral, era la Ley Reglamentaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, dicho proceso se contemplaba en forma similar al proceso actual, el cuál era el siguiente:

Presentada una reclamación, el Presidente de la Junta convocaba a sus miembros y citaba a las partes a un avenimiento dentro de las 48 horas siguientes de presentada la reclamación. A dicha audiencia las partes podían ocurrir personalmente o por apoderado para expresar verbalmente lo que a sus intereses conviniera. Si el asunto se conciliaba se tenía por concluido el conflicto, en caso contrario la Junta Municipal citaba de nueva cuenta a las partes al tercer día para que rindieran sus pruebas, una vez rendidas, la Junta emitía su opinión como amigable componedor notificándolo a las partes para que manifestaran si aceptaban o no. Si el demandado no comparecía a la audiencia de conciliación se le tenía por inconforme con todo arreglo y se recibía a prueba la reclamación, si el actor así lo solicitaba, señalándose día y hora para su recepción, rendidas las pruebas la Junta emitía su opinión.

Si la conciliación fracasaba, la Junta Municipal a instancia de la parte remitía el expediente a la Junta Central, notificándole a las partes que el asunto pasaba al periodo de arbitraje y que tenían tres días comunes para producir su demanda, oponer sus defensas y excepciones, rendir pruebas y alegar lo que a su derecho conviniera.

Si el actor no se presentaba o resultaba mal representado se tenía por reproducida su demanda formulada en conciliación, y el demandado procedía a oponer sus defensas y excepciones.

Si al ser llamado el demandado a contestar la demanda, éste no se encontraba, a petición del actor se le citaba nuevamente para que compareciera dentro de las 24 horas siguientes. Si no comparecía, salvo que hubiera causa grave o si resultaba mal representado, se tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, para que la Junta fije la responsabilidad que resulte del juicio (Art. 78 del Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el D.F.). Si ninguna de las partes comparecía se expedía una nueva cita a petición del actor, los mismos sucedía si de autos aparecía que el demandado no fue notificado debidamente.

Si el día de la audiencia ambas partes se encontraban presentes, exponía el actor su demanda y el demandado su contestación "...debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos, expresando los que ignore siempre que no fueren propios, o refiriéndose a ellos como crea que hayan tenido lugar, pudiendo adicionar los que juzgue convenientes, se tendrán por admitidos todos los hechos sobre los que explícitamente el demandado no haya suscitado controversia, contradiciéndolos o negándolos o refiriéndolos en forma distinta (Art. 80 Regl. J.C.A. en el D.F.).

Terminada la audiencia, si las partes lo pedían o la Junta lo estimaba necesario, se le citaba a una audiencia para que rindieran sus pruebas y alegaran sobre las mismas. Desahogadas éstas la Junta procedía a emitir su laudo después de oír a las partes en sus alegatos.

2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

A partir de éste año la materia laboral quedo regulada por una Ley Federal aplicable en todo el territorio mexicano dejando así al margen las diversas leyes locales que regían en los Estados de la República Mexicana.

El procedimiento laboral que contemplaba la ley de 1931 contenía variantes en relación a la ley actual en lo referente al desarrollo de la primera audiencia. En primer término tenemos que la primera audiencia del proceso estaba constituida por dos etapas: la de conciliación y la de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

El artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía que el día de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones debían comparecer trabajador y patrón en forma personal o por medio de representante legal debidamente autorizado, teniendo lugar en primer término la audiencia conciliatoria, en ésta audiencia el actor empezaba exponiendo su demanda, manifestando sus peticiones y los fundamentos en que se basaba para ello, hecho lo anterior el demandado procedía a dar su contestación pudiendo exhibir los justificantes en que fundaba sus excepciones. Después de contestar la demanda las partes podían replicar y contrarreplicar si así lo deseaban (Art. 512 L.F.T. '31). Si por ellos mismos no conseguían conciliarse la Junta intervenía para proponerles soluciones y así terminar el conflicto.

Si no llegaban a conciliarse la Junta declaraba cerrada la etapa de conciliación, haciéndolo saber a las partes que el asunto pasaba al arbitraje debiendo preparar su demanda así como su respectiva contestación (Art. 513 L.F.T. '31). Si el actor no comparecía a la audiencia de ley o resultaba mal representado se le tenía por inconforme con todo arreglo y por reproducido su escrito en vía de demanda, procediendo el demandado a formular su contestación (Art. 514 L.F.T. '31).

En el artículo 515 de la citada ley existe una notable diferencia en relación a la

actual, ya que si el demandado no comparecía a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se señalaba nueva fecha para que tuviera lugar la audiencia de demanda y excepciones apercibiendo al demandado que en caso de no comparecer por segunda ocasión se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo, situación no contemplada en la Ley actual según lo establece el artículo 879 de las Reformas Procesales de 1980, puesto que una vez notificada el demandado conforme a derecho y transcurridos los diez días posteriores a la notificación, si éste no comparece se le tiene por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, no dándole una segunda oportunidad para que conteste la demanda.

En lo relativo a la incomparecencia del actor a la primera audiencia, subsisten los mismos efectos de la Ley de 1931 y las reformas procesales de 1980, ya que se tiene por reproducido su escrito inicial en vía de demanda.

Remitiéndonos a la Ley de 1931, si a la segunda audiencia tampoco comparecía el demandado se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. (Art. 517 L.F.T. 1931).

Según señala Luis Muñoz cuando el demandado no se presentaba a la audiencia de demanda y excepciones, y en ella el actor ampliaba su reclamación, no procedía que se citara nuevamente a las partes, pues el demandado tenía ocasión, mediante la aportación de pruebas, de destruir los extremos ampliados por el actor.

En nuestra opinión, y dada la práctica y lo establecido por la misma Ley del '31, esta situación podría ser contraproducente para el demandado, al no tener conocimiento de los nuevos hechos o modificaciones a la demanda inicial, y en consecuencia no contar con todos los elementos necesarios para desvirtuar tales hechos, dicha práctica se asemeja a la actual en donde el demandado no tiene una segunda oportunidad para contestar la demanda,

tal como lo contemplaba la Ley de 1931. Sin embargo, si el demandado no comparecía a la segunda cita y en consecuencia no oponía sus defensas y excepciones, perdía su oportunidad de hacerlo pues la preclusión de éste periodo procesal determinaba su clausura definitiva, siendo así su única alternativa la prueba en contrario.

En relación a esto, la Suprema Corte de Justicia consideró que si no comparecía el actor, no debía conceptuarse abandonada la acción, sino que el procedimiento debía continuar, que no existía caducidad de la instancia, y que, por lo tanto, si el actor no comparecía se tendría por reproducida la demanda y si por el contrario no comparecía el demandado, se le tendría por contestados afirmativamente los hechos citados en la demanda.

Si ambas partes comparecían a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, el actor procedía a exponer su demanda y el demandado a contestarla oponiendo las excepciones y defensas pertinentes refiriéndose a todos y cada uno de ellos afirmándolos o negándolos, expresando los que ignore siempre que no sean propios o refiriéndose a los hechos como crea que hayan tenido lugar y adicionando los que considere conveniente. (Art. 518 L.F.T. '31)

Cuando había reconvención, éste debía contestarse en la misma forma que la demanda inicial, abriéndose para tal caso un periodo conciliatorio, en cuanto a éste precepto, podemos darnos cuenta que existe discordancia con lo previsto por las reformas procesales de 1980, puesto que cuando hay reconvención, el actor puede contestarla en ese momento bien solicitar término para hacerlo, y sin que exista un período previo de conciliación, a menos que las partes así lo decidan, pues la Ley aunque no lo prescribe expresamente, tampoco lo prohíbe.

Si las partes no estaban conformes con los hechos o estándolo se hubieren alegado

otros en contrario, la Junta pasaba el asunto a prueba, también pasaba a éste periodo si las partes así lo pedían o si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. (Art. 521 L.F.T. '31). Dicha ley al igual que la regulación actual no señala como deben ofrecerse las pruebas en contrario, únicamente señala que para el caso de incomparecencia del demandado a la audiencia de demanda y excepciones, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Las partes al ofrecer las pruebas debían referirse a los hechos controvertidos, una vez ofrecidas, la Junta, por mayoría de votos decidía que pruebas se admitían y cuales se desechaban. Concluida ésta etapa ya no se admitían más probanzas a menos que se refirieran a hechos supervinientes o aquellas que tuvieran como finalidad probar la tacha de testigos (Art. 522 L.F.T. '31).

Después de desahogadas todas las pruebas ofrecidas por las partes y habiendo oído sus alegatos, el asunto pasaba a laudo y su respectiva ejecución en caso de que éste resultara condenatorio.

2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Al igual que la ley de 1931, una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje conocía de una queja, el Pleno o la Junta Especial procedían a señalar día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, dentro de los 10 días siguientes a la recepción de la demanda, apercibiendo al demandado que de no concurrir a dicha audiencia se tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario.

En relación con ésta disposición, el mismo precepto determina el concepto y objetivo de la prueba en contrario, señalando que el demandado sólo podrá referirse a que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

omitiremos hacer el análisis de cada una de ellas ocupándonos únicamente de estudiar el tema central que nos ocupa que es "la prueba en contrario".

Esta figura, como ya se mencionó con anterioridad, se encuentra contemplada en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo actual, el cuál señala "Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

El maestro Trueba Urbina considera que la prueba en contrario más que una sanción para el demandado constituye una fórmula bondadosa para éste, rompiendo el principio de la paridad procesal, además de que ésta figura comprende la posibilidad de oponer las excepciones y defensas que no se hicieron valer en el momento oportuno, al manifestar el demandado que no existió el despido se está oponiendo la clásica excepción de sine actione agis.

En cierta forma consideramos que el maestro Trueba Urbina tiene razón, pues se da oportunidad al demandado con ésta figura jurídica de oponer las defensas y excepciones que no hizo valer en su oportunidad por su incomparecencia. Lo mismo sucede cuando el patrón trata de demostrar que no son ciertos los hechos de la demanda, pues la única diferencia existente entre la etapa de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas para tratar de demostrar que no son ciertos los hechos de la demanda es que en ésta última etapa a través de las pruebas debe desvirtuar lo alegado por el actor manifestando que tales pruebas las ofrece "en contrario", así mismo debe señalar paso a paso que es lo que pretende acreditar con sus pruebas, pero a fin de cuentas podemos constatar que el legislador dió la oportunidad al patrón de ejercitar sus excepciones y defensas cuando su derecho para hacerlo ha precluido.

Por otra parte el legislador ha admitido que en una etapa procesal diversa el demandado pueda ofrecer la reinstalación al trabajador cuando tampoco es el momento procesal para hacerlo y todo esto con objeto de crear convicción ante la junta que no existió el despido y que está dispuesto a aceptarlo nuevamente en su trabajo y bajo las mismas condiciones. Sin embargo, hay que tomar en consideración que ésta figura también constituye una defensa para el patrón cuando es demandado por supuestos trabajadores que han hecho del proceso laboral su modus vivendi.

Del análisis de éstas tres leyes podemos concluir que todas ellas contemplan los mismos efectos para el caso de incomparecencia de las partes a la audiencia de ley, si el actor no comparecía a la etapa de conciliación, demanda y excepciones se le tiene por inconforme con todo arreglo y por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no comparecía a ésta etapa, se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, cuya única opción era y sigue siendo "la prueba en contrario", para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Respecto de ésta disposición y trasladándonos el principio de paridad procesal, no podríamos considerar que el demandado ha quedado en estado de indefensión puesto que si de autos se desprende que ha sido notificado y emplazado a juicio conforme a derecho, y por su negligencia no concurre la audiencia respectiva, éste debe ser sancionado por su contumación.

Haciendo una comparación entre el procedimiento seguido por las leyes anteriores y la reforma procesal del '80, nos daremos cuenta de que en las leyes anteriores, el demandado contaba con algunas ventajas, pues en la Ley del '31 si el demandado no comparecía a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones se volvía a señalar nueva fecha, es decir, se le daba una nueva oportunidad, asimismo en ambas leyes el

período de ofrecimiento y admisión de pruebas se llevaba a cabo en fecha diversa a la de Demanda y Excepciones, por lo que el demandado tenía la ventaja de conocer las actuaciones del actor y preparar debidamente las pruebas que ofrecería en contrario. En cambio bajo la regulación actual se eximen éstas prerrogativas, ya que dicha audiencia inicial comprende las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones en una misma fecha, por lo que el demandado solo podrá rendir las pruebas con las que cuente en ese momento sin la posibilidad de importar mayores elementos de prueba en caso de que pudiera contar con ellos.

Claro está que si el patrón tiene en su poder la renuncia debidamente firmada por el trabajador bien puede evitarse la molestia de comparecer a las dos primeras etapas y en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas ofrecer como prueba en contrario dicho documento, manifestando que no existió el despido y con lo cual acreditará que éste no se efectuó, puesto que renunció voluntariamente a su trabajo, en consecuencia el laudo será absolutorio para el demandado. Consideramos que éste es el único caso en que un demandado, sin riesgo alguno, podría dejar de comparecer a demanda y excepciones y hacer uso de la "prueba en contrario".

CAPITULO TERCERO

3.- MARCO JURIDICO ACTUAL DEL JUICIO LABORAL.

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

La jurisdicción significa, de acuerdo a su etimología "decir el derecho". Técnicamente significa, de acuerdo con el maestro Jesús Castorena la "... actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho que quedan insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara".⁴ Es decir, es la actividad encomendada a los órganos del Estado, consistente en la resolución de conflictos de intereses concretos a través de la aplicación de la norma abstracta prescrita por el Derecho, siendo la sentencia la cristalización de esa aplicación, culminando así la actividad jurisdiccional.

La Acción, en su acepción clásica se consideraba como sinónimo del Derecho Sustantivo, es decir, se pensaba que sólo quien tuviera reconocido un derecho estaba posibilitado par acudir ante los órganos jurisdiccionales, y motivar así su actuación.

Este concepto ha sido superado, y la Legislación y la Doctrina actuales reconocen

⁴ CASTORENA, J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. s.e. México. s.f. p. 28.

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

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

Aplicando la anterior acepción al campo del Derecho, da como resultado el Proceso Jurídico, el cual es "aquella serie de actos que encierran el desarrollo de la función jurisdiccional y que se encuentran entrelazados a un fin determinado".⁵ Existen diversos tipos de procesos: administrativo, civil, mercantil, penal, etc., en algunos de los cuales al no existir conflicto de intereses no se requiere la función jurisdiccional, sino que en estos casos el papel del Derecho es determinar la actuación de los entes participantes para la obtención de los fines específicos de cada materia, de ahí que no esté de acuerdo con la definición que del Proceso Jurídico nos da Ross Gamez, ya que apunta a la función jurisdiccional como elemento de todo proceso jurídico, lo que es inexacto, ya que ésta función sólo tiene lugar en el Proceso Jurisdiccional, pues éste es una especie del Proceso

⁵ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Ed. Cárdenas. México. 1986. p. 211.

Jurídico que es el género v. gr. el Proceso Legislativo, en donde su objetivo no es la solución de conflictos de intereses, sino la creación de leyes.

3.1 LA NATURALEZA JURIDICA DEL JUICIO LABORAL.

Existen diversas teorías para determinar la Naturaleza Jurídica del Juicio Laboral y que decir Juicio, debemos entenderlo como Proceso.

a) Teoría Contractualista, surge en el Derecho Romano debido al individualismo y autonomía de la voluntad imperantes en ese sistema, donde el proceso se originaba en un acuerdo de voluntades entre las partes para someter sus diferencias a la decisión del Juez elegido por ellos. Al respecto considero que actualmente ésta situación existe, tal es el caso de la Amigable Composición o el Arbitraje, en donde las partes de común acuerdo someten sus diferencias a un tercero (amigable componedor o árbitro), y si bien no se trata de un proceso jurisdiccional, si se trata de un proceso en el cuál las partes buscan solución a sus conflictos.

Sin embargo, cuando las partes someten sus diferencias ante una autoridad jurisdiccional no es posible hablar de un contrato, ya que de acuerdo a las atribuciones reconocidas al Estado éste "... interviene con potestad soberana para el mantenimiento del orden jurídico y sin que para nada cuente la voluntad de los particulares en su intervención, para el logro de la paz social a través del despliegue de la función jurisdiccional".⁶

b) Teoría de la Relación Jurídica, es sostenida por Bülow, Kohler, Chiovenda y reconocida por la mayoría de los autores, quienes consideran que el proceso por su naturaleza es una relación jurídica autónoma de carácter público; características valederas

⁶ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 215.

en el proceso civil, penal, laboral, etc. en la relación jurídica procesal intervienen actor, demandado y juzgador, la relación se inicia al presentar el actor su demanda, obligando al órgano jurisdiccional a proveer las pretensiones de las partes y realizar todos los actos jurisdiccional a proveer las pretensiones de las partes y realizar todos los actos jurídicos necesarios para resolver el conflicto, siendo evidente que existe enlace entre las partes para llegar a su objetivo común que es la sentencia.

El dinamismo de ésta relación proviene de la actuación encontrada de las partes y la obligación del juzgador de prestar su actividad para la resolución de la controversia.

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

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

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

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

b) Del Derecho Subjetivo, sostenida por Pallares, es la más antigua, éste autor señala que el fin del Proceso es hacer efectivos los derechos subjetivos de los particulares cuando éstos les son violados, desconocidos o en peligro de estarlo. Los juristas critican ésta doctrina manifestando que para poner en movimiento al órgano jurisdiccional no es necesario que exista un verdadero derecho subjetivo violado o en peligro de estarlo, pues también lo pueden hacer quienes no tengan un interés legítimo, ya que tal situación está sujeta a juicio, y en la sentencia se determinará si el actor tenía o no un derecho subjetivo violado o desconocido, por tal razón el órgano jurisdiccional no requiere la previa comprobación de que quien accionó tenía un verdadero interés jurídico, pues como ya se mencionó esto está sujeto a juicio. Para ejercitar la acción no se requiere la previa comprobación del interés jurídico, ante el órgano jurisdiccional, pues como ya se mencionó esta situación es precisamente la materia del juicio.

Por su parte, Pallares sostiene ésta doctrina al señalar que "El derecho es la ciencia del deber ser y no del ser real... y que si el proceso jurisdiccional está al servicio del derecho subjetivo, con ello quiere decir no que está de hecho, sino que debe estar, lo que es muy diferente".⁷

c) Del Derecho Objetivo, ésta doctrina es defendida por Chiovenda, en contraposición con la doctrina del Derecho Subjetivo, ésta resulta más amplia, completa y objetiva en relación al fin del proceso y afirma que el proceso es un medio para lograr

⁷ Ibidem, p. 219.

el bien de la vida, pues a través de él se da a las partes lo que en justicia les pertenece, sea favorable o adverso a cualquiera de las partes, es decir, se debe actuar conforme a la voluntad concreta de la ley, aplicándola al conflicto de que se trate.

d) *Doctrina de Carnelutti*, crítica a Chiovenda señalando que no siempre es posible que en un proceso se actúe conforme a lo estrictamente señalado por la Ley, ya que existen procesos dispositivos, en donde el Jue crea la norma o cuando hay lagunas en la ley, no existiendo norma aplicable alguna al caso concreto, y no es posible establecer tal finalidad cuando la ley no existe.

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

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

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

Doctrinalmente ha existido la tendencia de confundir el *Proceso Judicial* con el *Proceso Jurisdiccional*. El *Proceso Judicial* es el proceso tipo; previsto en forma abstracta en la *Ley*, el cuál es materializa a través de la acción ejercitada por un particular, por todo tipo de corporaciones (personas morales) o por una Entidad Pública, poniendo en movimiento el órgano competente dando así lugar al *Proceso Jurisdiccional*. En cambio la simple palabra *Proceso* implica al *Proceso Judicial*, término que resulta más amplio, ya que algunos autores consideran al *Proceso Jurisdiccional* como actividad exclusiva de los tribunales, mediante los cuales se obtiene justicia, de tal manera, que las partes ponen en conocimiento del órgano del Estado sus respectivas pretensiones buscando ambas partes, que la resolución sea favorable a sus respectivas pretensiones, par lo cuál, la autoridad debe examinar los elementos que ambas partes pongan en sus manos para poder decidir, según parezcan o no fundadas sus pretensiones.

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

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

3.2. LA NATURALEZA JURIDICA DE LA PRUEBA.

1.- Antecedentes históricos. Todas las figuras jurídicas tienen su historia, la prueba que es uno de los medios usuales desde que el hombre existe hasta el más moderno de los derechos actuales, también ha evolucionado y seguirá evolucionando, gracias a nuestros tratadistas del derecho hasta llegar a la perfección.

Es por eso que en este capítulo trataré sucintamente, la forma en que ha evolucionado el medio probatorio, tomando en consideración que en la primera etapa lo vemos en la religión, hasta convertirse en el sistema laico. Ya que la prueba tuvo el carácter de juramento, de ordalía, de purgación canónica. Sin embargo, el juramento existe todavía en algunas legislaciones, pero en el derecho mexicano desapareció gracias a los principios revolucionarios del licenciado don Benito Juárez al crear las Leyes de Reforma, y se sustituyó dicho juramento, por la simple "protesta de decir verdad". Cabe mencionar que en todos nuestros códigos los medios probatorios son laicos.

Es lógico pensar que en un principio reinó la prueba confesional paralelamente con la testimonial, ya que no existían bastantes personas que supieran leer y escribir, para poder optar por la prueba documental. Sin embargo, fue pronta la aceptación de la prueba documental, con motivo de que, desde hace cientos de años se cuenta con la abundancia de libros y documentos, gracias al descubrimiento de la imprenta. Por lo que, vemos que en la actualidad los documentos públicos, hacen prueba plena en la mayoría de las veces y dejando en un plano secundario a la prueba testimonial.

En muchas legislaciones primitivas, el objeto de la prueba eran las pretensiones de los litigantes en su totalidad, consideradas como un todo indivisible, sin distinguir entre el hecho y el derecho. Se trataba de probar, en aquel entonces que el demandado debía las prestaciones que se reclamaban. En la actualidad el espíritu de la prueba ha cambiado, ya

que solo concierne a los fundamentos de hecho de las pretensiones de ambas partes y EXCEPCIONALMENTE a la norma jurídica.

Mientras que en el pasado la prueba se ventilaba secretamente, como son o como eran los procedimientos de la famosa santa inquisición, que de paso he de decir, que más que impartición de justicia, eran verdaderos crímenes hacia nuestros abuelos. En el derecho moderno, y salvo casos muy contados, la prueba está regida por el principio de publicidad.

En tanto que en las legislaciones pasadas, las pruebas eran de carácter empírico, en la actualidad con el adelanto de la ciencia y de las artes, se han convertido en técnicas especializadas. Sin embargo en nuestro característico derecho laboral mexicano, son aceptadas TODAS LAS PRUEBAS SIN RESTRICCIÓN ALGUNA, siempre y cuando no atenten contra el derecho, la moral y las buenas costumbres.

2.- El concepto de prueba. 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.⁸

En sentido estrictamente gramatical, la prueba significa la acción y efecto de probar, también debe entenderse como argumento, como razón o como instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho. En sentido etimológico, la palabra prueba se deriva de *probe probandum*, que significa *honradez, hacer fe*.

Probar es crear o producir un estado de certidumbre en la mente o en las mentes de las personas que integran la H. Junta, respecto de la existencia o inexistencia de un

⁸ Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Dr. Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S.A., pág. 371, México, 1971.

hecho, o de la verdad o de la falsedad de una proposición que las partes hagan. Por lo tanto, las aportaciones de pruebas son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, con el fin de obtener una resolución favorable.

Además, tenemos que la H. Junta por su propia investidura, debe ser ajeno a los hechos sobre los que debe pronunciarse, no debe ni puede pasar por las simples afirmaciones de las partes, además debe disponer de medios suficientes y exactos para verificar con veracidad tales proposiciones, es menester entonces comprobar la verdad o la falsedad de las afirmaciones, con el fin de formar su propia convicción a ese respecto.

El éxito o el fracaso de un laudo, descansa indudablemente sobre la base inmovible de la prueba; ya que las alegaciones de las partes, sin pruebas, carecen de eficacia, o sea, que las pretensiones de las partes que no se prueban en el proceso, son hechas dolosamente con el fin de caer en las famosas "chicanas".

El tema probatorio siempre es una afirmación de hechos; ya que el derecho no está sujeto a pruebas.

3.- El objeto de la prueba. El objeto de la prueba recae sobre los hechos dudosos o controvertidos y que tengan influencia sobre la decisión que ha de pronunciar la H. Junta en los litigios presentados. También están sujetos a pruebas, las leyes extranjeras, los usos, las costumbres y la jurisprudencia, siempre y cuando entablen controversia sobre los hechos establecidos en la demanda y en la contestación.

El derecho extranjero se ha considerado como objeto de prueba, teniendo en cuenta las dificultades que pueda presentar en su traducción. Sin embargo, la H. Junta para mejorar sus convicciones, podrá por su cuenta mandar traducir dicho idioma y podrá

aplicarlo, sin necesidad de que las partes lo soliciten.

Por lo anteriormente expuesto, sólo deben admitirse pruebas sobre los hechos de la controversia. Por tanto, no cabe la prueba:

a) Sobre los hechos no controvertidos; por lo que se supone que las partes están conformes respecto a ellos.

b) Sobre los hechos que no tengan relación con la materia del juicio.

La Ley Federal del Trabajo vigente considera como objeto de prueba los hechos acerca de los cuales las partes no los hubieran confesado en la demanda y su contestación, conforme al artículo 760, facción II que a la letra dice: "Las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen".

LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

1.- EL CONCEPTO DE MEDIO PROBATORIO. "En el proceso dice Carnelutti-, en todas sus clases, el juez tiene que valorar jurídicamente hechos. Siempre que el hecho que hay que valorar no está presente, el juez debe servirse de otros objetos que le permitan conocer el hecho ausente. Estos objetos son las pruebas. Según Laurent, la prueba es la *demonstración legal de la verdad de un hecho o también el medio mismo que las partes emplean para demostrar el hecho discutido*".

"Del concepto de la prueba nace el de los medios de prueba. Todo medio que puede alcanzar el doble fin de hacer conocido del juez un hecho es decir, de darle *conocimiento claro y preciso de él y juntamente darle la certeza de la existencia o de la*

inexistencia de aquel hecho, es un medio de prueba".⁹

Ricci dice: "Probar no es otra cosa que hacer constar la existencia de un hecho, por lo que prueba no es sino el medio por el cual la existencia de un hecho se hace notorio". Este medio debe ejercer impresión sobre el ánimo de los demás y convencerlos de que existe realmente, porque si no surge este conocimiento no puede decirse que la prueba haya alcanzado su fin. Los medios de prueba son, pues aquellos medios que sirven para probar las causas que motivaron el derecho alegado, para convencer al juez de la verdad de tales afirmaciones.

Esta palabra como tantas otras del lenguaje jurídico, no tiene un solo significado; se llama prueba no sólo al objeto que sirve para el conocimiento que este objeto da.

Es decir, que el vocablo se usa en el sentido de medio de prueba, o sea para designar los distintos elementos de juicio producidos por las partes o recogidas por el juez a fin de establecer la existencia de ciertos hechos en el proceso.¹⁰

Se emplea en el sentido de la acción de probar; así se dice que al actor incumbe la prueba, es decir, que él es quien debe suministrar los elementos de juicios o producir los medios indispensables para determinar la exactitud de los hechos alegados.

Por último con la voz prueba se designa el fenómeno psicológico, el estado de espíritu produciendo en el juez por los elementos de juicio y que le producen convicción, certeza acerca de la existencia de ciertos hechos sobre los cuales ha de recaer su

⁹ Teoría General de la Pruebas en el Derecho Civil, Carlos Lessona, 3a. Edición, Ed. Reus. Pág. 7, Apartado 7, Madrid España.

¹⁰ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XIX, págs. 486 y 487, Editorial Bibliográfica Argentina, S.R.L. Lavalle 1328, Buenos Aires, Argentina, año 1964.

pronunciamiento;no significa que no hay en los autos medios de prueba, cuando se dice que no hay prueba, sino que aquéllos son insuficientes para determinar una convicción."

"En el derecho procesal se entiende por medio de prueba todas aquellas cosas, hechos o abstenciones que puedan producir en el ánimo del juez una certeza sobre los puntos litigiosos".¹¹

"Los diversos elementos que, autorizados por la ley, sirven para demostrar la veracidad o falsedad de los hechos controvertidos en juicio".¹²

2.- Clasificación de los medios probatorios. "Suele clasificarse la prueba en personal y real, según recaiga sobre hombres o cosas, directa o indirectamente si su relación con el juez es mediata o inmediata, pre-constituida y constituyente, lo que depende de que se haya preparado con anterioridad al proceso o después de iniciado.

Los textos legales enumeran habitualmente los medios de prueba: Instrumento, testigos, confesión, inspección judicial, pericial, presunciones, etc.

El problema consiste en saber si estos medios pueden ser ampliados utilizándose otros que no enumeran los textos y que resultan de las conquistas de la ciencia o de la técnica, brindando nuevas posibilidades de investigación,

¹¹ Derecho Procesal Civil, por Eduardo Pallares, 1a. ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1961.

¹² Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, Ed. Viracocha, S.A., Hipólito Irigoye, 1208 Buenos Aires, Argentina, Guillermo Cabanellas, pág. 680.

3.3 NATURALEZA JURIDICA DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.

Gramaticalmente "prueba" es evidenciar algo para tratar de enervar un hecho afirmado o alegado por la contraparte de un juicio. Por tanto, la naturaleza jurídica de la prueba en contrario es obviamente probar en contrario, ya sea total o parcialmente, que lo afirmado por el actor en su escrito de demanda es falso, que no existió el despido o que no era su trabajador.

La parte demandada al ofrecer prueba en contrario podrá hacer uso de todos los medios de prueba emitidos por la ley (art. 776 L.F.T.) debiendo especificar que es lo que pretende acreditar con cada una de ellas, y aunque la Ley Laboral no prescribe un precepto alguno, dicha obligación si es recomendable hacerlo para evitar que las mismas sean desestimadas por la Junta competente. Lo anterior lo confirmamos con la siguiente tesis:

PRUEBAS EN CONTRARIO QUE PUEDE RENDIR LA PARTE DEMANDADA CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA LABORAL EN SENTIDO AFIRMATIVO.- Aún cuando las pruebas que pueda rendir la parte demandada en un juicio laboral en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo conforme al artículo 754 (879) de la Ley Federal del Trabajo, no deben referirse a excepciones que no se hicieron valer en su oportunidad en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones de acuerdo con lo que establece la fracción V del artículo 754 (878-IV) de esa Ley, en razón de que sería nugatoria la sanción que se impone al rebelde por su falta de contestación, el artículo 754 (879) del citado ordenamiento y a la vez el actor sería puesto en estado de indefensión para preparar sus pruebas y para impugnar las rendidas por la contraria, lo cual

proporcionaría el surgimiento de una situación antijurídica en favor del contumaz y en perjuicio de quien no fue el causante de ese procedimiento excepcional, sin embargo, con arreglo en el artículo 755 (879) de la Ley de la materia, la parte demandada si puede ofrecer pruebas en contrario para el solo efecto de demostrar que el actor no era su trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, en consecuencia, en los casos en que se tenga por contestada en sentido afirmativo una demanda laboral en la que se asegure que el trabajador fue despedido injustificadamente, la parte demandada puede rendir pruebas para fundar cualquiera de esas taxativas finalidades que la ley específica, puesto que propiamente o constituyen excepciones por no ser hechos generadores de derechos distintos que controviertan los de la demanda. No puede ser óbice tampoco, la consideración del quejoso de que al no expresar la parte demandada la intención y objetivo de sus pruebas ofrecidas, no debieron ser aceptadas, pues aparte de que la sociedad mercantil demandada si manifestó que sus pruebas las ofreció para el solo efecto de acreditar que el actor no era trabajador suyo, ningún precepto de la Ley Federal del Trabajo dice que si no se hace relación de las pruebas ofrecidas, en forma precisa, con los extremos que indica el artículo 755 (879) de la propia ley deban ser desechadas.

65 años de Jurisprudencia. México 1917-1981. Apéndice II-1988.

No obstante que como se desprende de la tesis anteriormente citada, la ley de la materia no obliga en ningún precepto de la misma a que el demandado haga una relación

precisa de las pruebas ofrecidas en contrario con los hechos de la demanda que pretende desvirtuar, en la práctica ocurre que si no se determina el objeto de las mismas éstas le son desechadas por impertinentes, en este sentido existe un criterio de gobierno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal que establece que debe precisarse el objeto de la prueba en contrario, dicho criterio establece lo siguiente:

PRUEBAS EN CONTRARIO, LA PARTE DEMANDADA AL HACER SU OFRECIMIENTO, DEBE CUIDAR DE PRECISAR EL OBJETO DE LA.- El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, señala en su párrafo tercero los diversos objetivos para los cuales el demandado a quien se le hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, puede proponer pruebas tendientes a destruir esa presunción *juris tantum*. Siendo tres las posibilidades: falta de relación laboral, existencia del despido o incertidumbre de los hechos afirmados en la demanda, toca al demandado ofrecer cuidar de precisar el objetivo entorno al que pretende se le reciban las pruebas en contrario. Sin esa precisión, que no es otra cosa que un estricto relacionamiento probatorio, la Junta, en opinión de la representación de Gobierno ha de desechar el ofrecimiento, pues de otra manera la contraria quedaría en estado de indefensión y el propio tribunal carecería de un punto de referencia para decretar la admisión y para regular el desahogo. Criterio de Gobierno No. 8 de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. Publicado el 31 de marzo de 1987 en el boletín laboral de dicha Junta.

3.3.1 CRITERIOS SUSTENTADOS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO Y JUZGADOS DE DISTRITO.

Los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en relación con los juicios laborales en los que el demandado no comparece a contestar la demanda y por lo tanto la misma se tiene por contestada en sentido afirmativo, es siempre bajo la salvedad de la "prueba en contrario" de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

De los términos en que está concebido el artículo 879 de la mencionada Ley, se desprende que la falta de contestación de la demanda implica la confesión de ésta, a menos que se rinda la prueba en contrario para desvirtuar dicha presunción. Esto es, que no obstante tener al demandado conforme con todas las manifestaciones vertidas por el actor en su escrito de demanda, aquél en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas puede enervar las pretensiones y hechos invocados por el demandante.

Al respecto, debemos tomar en consideración que en el sistema establecido en nuestra Ley Federal del Trabajo, el hecho de que el demandado no conteste la demanda, no produce la consecuencia de que la acción ejercitada se estime procedente ya que existe la posibilidad de que aún teniendo por cierto los hechos en que se funda, la misma tenga que desestimarse por no estar apoyada en disposiciones legales o estipulaciones contractuales.

Con antelación señalamos que la prueba en contrario puede rendirse en cuatro casos, y siguiendo éstos es como analizaremos los criterios sustentados por la S. C.; J., los T. C. C. y los Juzgados de D los cuales son:

- A) Cuando el demandado no comparece a la audiencia de conciliación, Demanda y Excepciones;
- B) Cuando el demandado resulte mal representado;
- C) Cuando el demandado al plantear el incidente de incompetencia no da contestación a la demanda; y
- D) Cuando habiendo ofrecido respectivamente sus pruebas, éstas son objetadas y rinden contraprueba o prueba en contrario para destruir alguna de las ya ofrecidas.

En el primer caso, es importante recalcar que al no haber comparecido la parte demandada a la audiencia de Demanda y Excepciones, ésta solo podrá rendir prueba en contrario para desvirtuar los hechos afirmados por el actor en su demanda, acreditando con fundamento en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo que el actor no era su trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, debiendo desechar la Junta todas aquellas pruebas tendientes a demostrar excepciones y defensas que no se hicieron valer en su oportunidad, lo anterior lo confirmamos con las tesis siguientes:

PRUEBAS DEL DEMANDADO NO COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES.- Al no concurrir la demandada a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, se le debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, y en tales condiciones, las pruebas ofrecidas por la demandada solo tenderán a acreditar que el actor no era su

trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, tal como lo dispone la ley de la materia; por consiguiente, si las pruebas de la demandada, se refieren a que el trabajador fue despedido de su trabajo por faltar injustificadamente al mismo en más de tres ocasiones dentro del término de treinta días, la Junta no tiene porque ocuparse de tales pruebas, ya que las mismas solo tienen por objeto probar una excepción que no fue opuesta.

Amparo Directo 4202/83. Secretaría de Turismo. 8 de agosto de 1984. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Séptima Epoca. Vols. 187-192. Quinta Parte. Pág. 48.

Precedentes:

Amparo Directo 6405/78. Trinidad Méndez López. 19 de febrero de 1979. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Séptima Epoca. Vols. 121-126. Quinta Parte. Pág. 68.

Amparo Directo 3669/81. Ferrocarriles Nacionales de México. 3 de febrero de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Séptima Epoca. Vols. 157-162. Quinta Parte. Pág. 43.

PRUEBAS EN CONTRARIO.- Si en un juicio laboral se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo por no haber concurrido la demanda ala audiencia de demanda y excepciones, las únicas pruebas que pueden surtir efectos son aquellas que tiendan a demostrar la inexactitud de los hechos que presuntivamente se tuvieron por ciertos y que el actor hizo valer como constitutivos de

la acción ejercitada, por lo que, si en vez de dichas pruebas se rinden otras cuyo objeto es demostrarlas razones por las que se realizaron los mencionados hechos, es claro que tales pruebas no constituyen la prueba en contrario a que se refiere el artículo 517 (879) de la Ley Federal del Trabajo, sino la demostración de una defensa o excepción que o fue hecha valer en el juicio.

Amparo Directo 6780/61. Agustín Paredes Núñez. 26 de abril de 1962. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo. Séptima Epoca. Tomo LVIII. Pág. 87.

Precedentes:

Amparo Directo 6589/62. María del Carmen Reyna. 26 de Agosto de 1963. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Adalberto Padilla. Sexta Epoca. Tomo LXXIV, Pág. 15.

En múltiples ocasiones ha quedado señalado que el demandado al rendir pruebas en contrario solo podrá referirse a los supuestos señalados en el artículo 879 de la Ley Laboral, es decir, "Que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda", en consecuencia, todas aquellas pruebas tendientes a demostrar otras situaciones deberán ser desechadas y no producirán efecto alguno, es decir además tales probanzas deberán referirse única y exclusivamente a los hechos señalados en la demanda y no a hechos ajenos o diversos que corresponderían a excepciones y defensas que no se hicieron valer en su oportunidad, al respecto transcribiremos las tesis siguientes:

DEMANDA, CONTESTACION FICTA DE LA; EL
PROCEDIMIENTO LABORAL. EFECTOS.- El artículo 755 (789)

de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente con anterioridad a las reformas de 1980, establecía que el demandado que no hubiese concurrido a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, sólo podría rendir prueba en contrario para demostrar, que el actor no era trabajador, que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos de la demanda, eso quiere decir que el demandado que no contesta no puede probar hechos independientes de los afirmados en la demanda, con que se pretenda dar por sentada una situación legal diferente, sino que solo puede probar hechos directa y necesariamente vinculados con los afirmados por el actor, para desvirtuarlos, si el actor afirma haber celebrado contrato de trabajo con el demandado, este puede exhibir ese contrato para acreditar que su naturaleza no es laboral, pero no puede ofrecer como pruebas documentos ajenos a ese contrato para establecer una serie de hechos cuyo conjunto viniese a crear una situación que no planteó, que excluyera la creada en los hechos narrados en la demanda, trayendo a juicio la afirmación de hechos nuevos en la contestación y debe quedar enterado el actor oportunamente, para que, con pleno conocimiento de causa, pudiese preparar sus contrapruebas.

Amparo Directo 7299/80. Banco Capitalizador Comermex, S.A., 2 de junio de 1983. Mayoría de 3 votos. Disidentes: Guillermo Guzmán Orozco y Tarsicio Márquez Padilla. Tesis 69 Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975. Quinta Parte. Vols. 169-174. P. 125.

RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA. PRUEBA EN CONTRARIO QUE PUEDE RENDIRSE CUANDO LA

DEMANDA SE TIENE POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. Cuando por falta de contestación se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de acuerdo con el artículo 755 (879) de la Ley Federal del Trabajo, las únicas pruebas que el demandado puede rendir son las encaminadas a demostrar que el actor no es trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda más no las tendientes a demostrar que la relación jurídica existente entre las partes no fue de naturaleza laboral, pues ésto último implicaría oponer una excepción que no fue hecha valer en la oportunidad procesal correspondiente.

NOTA: *Enviada sin votación a la Dirección del Semanario Judicial de la Federación.*

Amparo Directo 1039/72. Jorge Octavio Cantú Rosales. 14 de mayo de 1973. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Séptima Época, Cuarta Sala, Quinta Parte. Vol.53, P. 33. Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia del Trabajo.

Por tanto, el demandado que no hubiese formulado su contestación y por ende se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, contra esa presunción de certeza puede ofrecer cualquiera de los medios de prueba autorizados por la Ley (Art. 776 L.F.T.), entre los cuales se encuentra la confesión ficta del trabajador por no haber comparecido a absolver posiciones, siempre que ésta no se encuentre en contraposición con otra prueba o algún hecho fehaciente que conste en autor o en su caso, el documento consistente en la renuncia debidamente firmada pro el actor, con la cuál el demandado acredite que no fue despedido sino que voluntariamente se retiró de su trabajo, o bien, con algún documento o testigos demostrar que la fecha que el actor señala fue despedido por

determinada persona es falsa, ya sea porque se trata de un día no laborable o porque la persona que indica le despidió, en esa fecha ya no laboraba para la empresa; o en esa misma fecha se encontraba fuera de la ciudad o cualquier otra circunstancia que demuestre la falsedad de los hechos afirmados en la demanda.

No obstante la falta de comparecencia del demandado a la audiencia de Demanda y Excepciones, la ley, y a efecto de no dejarlo en estado de indefensión, le ofrece la oportunidad, mediante la prueba en contrario, de ser oído en juicio tal como lo establece el artículo 14 Constitucionales, para tratar de destruir los hechos de la demanda y en un momento dado ser absuelto en el laudo respectivo.

En consecuencia, la "prueba en contrario" concede tan solo una oportunidad al demandado para acreditar que los hechos que se han tenido por presuntivamente ciertos carecen de tales atributos y están muy al margen de la verdad que se ha considerado como legal, y que tales hechos no tuvieron lugar en la forma en que han quedado admitidos, por lo que el juzgador haciendo una valoración de las pruebas rendidas por el actor y las rendidas en contrario por el demandado, tendrá la oportunidad de apreciar los hechos como en realidad hayan ocurrido a efecto de resolver con estricto derecho, lo anterior lo confirmamos con las siguientes tesis:

DEMANDA QUE SE TIENE POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. PRUEBAS EN CONTRARIO.- El hecho de que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, no quiere decir que deban tenerse por ineficaces las pruebas testimoniales que en la audiencia de pruebas ofrezca el demandado, si esas pruebas tienen por finalidad probar en contrario de los hechos que fundamentan la demanda y solo resultan ineficaces cuando con sus declaraciones se pretende

demostrar excepciones que no fueron opuestas. La responsable está obligada a examinar las declaraciones de esos testigos para determinar si sus dichos tienden a demostrar hechos que contradigan simplemente a los aseverados por el actor en su demanda o si en efecto se contraen a demostrar excepciones que no fueron opuestas.

Amparo Directo 8291/61. Auto Express División Oriente, S.A. de C.V., 23 de marzo de 1962. 5 votos. Ponente: Agapito Pozo. Sexta Época. Cuarta Sala. Tomo LVII. P. 37.

DEMANDA PRESUNTIVAMENTE CONFESADA, ESTUDIO DE LAS PRUEBAS EN CONTRARIO DE LA.- De acuerdo con el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, la actora tiene a su favor una presunción legal de ser ciertos los hechos de la demanda y el laudo debe concretarse a estudiar si las pruebas en contrario que ofreció la demanda destruyen o no los hechos que la actora precisó para fundar su acción, ya que los expresados en la demanda han de tenerse como ciertos en tanto que del análisis y valoraciones de las pruebas en contrario, no se llegue a la conclusión de que se han destruído. No habiéndose opuesto excepción por la demandada, solo cabía analizar si los hechos expresados por la actora generaban el derecho de ésta y en su caso, si las probanzas de la demandada demostraban en contrario de los hechos contenidos en la demanda.

Amparo Directo 6344/58. Lucila González Olgún. 19 de Febrero de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Golberto Valenzuela.

El hecho de tener por presuntivamente ciertos los hechos de la demanda constituye una presunción legal *iuris tantum* puesto que admite prueba en contrario por parte de quien la desconoce, es decir, quien contradice, que en éste caso lo es el demandado, y debe rendir prueba en contrario, pues la finalidad de ésta figura no es otra que obligar o más bien darla oportunidad al demandado de acreditarla inexistencia de la relación laboral, la falsedad de los hechos de la demanda, o bien la inexistencia del despido, no comprendiendo la posibilidad de destruir otra acción de la demanda que no fue controvertida en su momento, ya que de lo contrario resultaría inútil el contenido del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, colocando al demandado en una situación procesal privilegiada con respecto al actor al oponer excepciones ofreciendo pruebas sobre una causal no invocada en su momento.

Otra de las causas que originan la confesión ficta de la demanda, es la mala representación de la demandada en el proceso laboral, pues aunque el supuesto *representante legal de la persona moral o apoderado del demandado físico* hayan comparecido a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, si estos no acreditan su calidad en términos del artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo pierden en consecuencia, tanto la falta de comparecencia del demandado a demanda y excepciones como su mala representación implican idénticos efectos, es decir, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, lo anterior lo confirmamos con la siguiente tesis:

CONFESION FICTA, PRUEBAS EN CONTRARIO.- Al disponer la Ley Federal del Trabajo en su artículo 517 (879), que si el demandado no comparece o resulta mal representado se tendrá por

contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, no hizo sino establecer el derecho de los demandados para contrariar o desvirtuar el sentido afirmativo de la demanda, declarado por la Junta debido a su falta de comparecencia o mala representación, o lo que es igual, trató de que no quedara sin defensa el demandado y pudiera comprobar la inexactitud de los hechos fundatorios de la acción ejercitada, pero cuando ésto no ocurre, deben tenerse por ciertos presuntivamente los hechos que sirvieron de base a la demanda, estableciéndose así la presunción iuris tantum, que no se destruye sino probando en contrario.

Amparo Directo 710/56. Servicio Lerdo. 12 de agosto de 1957.
Unanimidad de 4 votos. Ponente. Agapito Pozo. Sexta Epoca.
Tomo II. P. 26.

En los juicios laborales ha existido controversia respecto de la representación de las personas morales, las cuales pueden actuar (adquirir derechos y obligaciones), únicamente a través de sus órganos de representación, según lo establece el artículo 27 del Código Civil para el D. F., así como los artículos 10, 142, 145, 146 y 149 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, dichos artículos establecen que la representación de las Sociedades Mercantiles corresponde a su administrador o administradores, quienes tienen facultades para realizar todas aquellas operaciones inherentes a su objeto. La Asamblea General de Accionistas y el Consejo de Administración o administrador único son las únicas personas facultadas para representar legalmente a una persona moral, el administrador actuará como mandatario y puede ser socio un tercero extraño, tal es el caso de lo establecido por la fracción III del artículo 692 de la Ley de la materia, es decir, cuando el abogado actúa como representante legal de la persona moral, debidamente facultado en el instrumento notarial correspondiente.

De igual forma el administrador o administradores tienen facultades para nombrar Gerentes Generales o Especiales quienes a su vez adquieren amplias facultades dentro de sus respectivas atribuciones para poder conferir poderes en nombre de la sociedad.

En éste orden de ideas y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, "Los Directores, Administradores, Gerentes, y demás personas que ejerzan funciones de Dirección y Administración" dentro de la empresa serán considerados representantes del patrón y lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

El artículo 692 establece la forma en que las partes deben acreditar su personalidad para poder intervenir en el proceso laboral.

- * 1. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
2. Cuando el compareciente actúe como representante legal de una persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
3. Cuando el compareciente actué como representante legal 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
4. Los representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada

la directiva del Sindicato."

El artículo 876 de la Ley laboral, señala que en la etapa de Conciliación deberán comparecer personalmente las partes, sin abogados patronos, asesores o apoderados, sin embargo en la práctica nos damos cuenta que la intervención de los abogados es necesaria para evitar pérdida de tiempo y lograr que la conciliación sea lo más objetiva posible. Si las partes no concurren a la Conciliación, deberán presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones, en cuya fase deben ser asesorados por expertos en la materia, tal como lo prescribe el artículo 692 del mismo ordenamiento, el cuál establece las normas generales para acreditar la personalidad, dicho artículo sea la "... Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado", en consecuencia, las personas físicas y morales pueden comparecer a la audiencia de Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas por conducto de apoderados o representantes legalmente autorizados, eximiéndolos de la obligación de comparecer personalmente, siendo aquí en donde surgen los conflictos especialmente para las personas morales, ya que si las partes no acreditan su personalidad en la etapa de Demanda y Excepciones, en primer término el apoderado del actor no podrá intervenir para aclarar, hacer modificaciones o ejercitar nuevas acciones en la demanda original, y la Junta de oficio tendrá por ratificado el escrito inicial en vía de demanda; por lo que se refiere al demandado rebelde, el apoderado compareciente no podrá intervenir en demanda y excepciones, por tanto, lo que la Junta tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, si no comparece personalmente el Gerente General, Gerente administrativo, Administrador General o Administrador Unico, etc. Acreditando su carácter por medio del instrumento notarial respectivo.

En las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto locales como federales, se ha convertido en práctica muy común demandar al Consejo de Administración con objeto de presionar a la parte demandada a celebrar convenios por encima de las condiciones reales

que corresponden al trabajador, dada la imposibilidad física de los integrantes del mismo Consejo de Administración de asistir a todos los juicios que se formulen en su contra, y para el caso de que no comparezcan o habiendo compareciendo no acrediten fehacientemente su personalidad, se les tendrá por confesada la demanda. Al respecto los Tribunales Colegiados de Circuito en materia del Trabajo sostienen los siguientes criterios:

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. SIGNIFICADO DEL TERMINO "PERSONALMENTE" EN EL NUEVO ARTICULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 876 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, procede tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, cuando la parte demandada no comparezca personalmente a la etapa de Conciliación, en su defecto, a la de Demanda y Excepciones... debiendo entenderse que el término "personalmente" significa que ha de concurrir la demandada directamente ante la Junta y no por conducto de apoderado y que en los casos de que se trate de una persona moral podrá hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón a que alude el artículo 11 de dicha ley, pues en virtud de la actividad que desarrollan dentro de la empresa se encuentran en condiciones de tener conocimiento directo del conflicto y por ende son las idóneas para lograr de una manera real y efectiva la conciliación de las partes.

Amparo en revisión 35/81. Ferrocarriles de México. 8 de abril de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.

Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito.

Tesis en el mismo sentido:

Amparo en revisión 35/81. Ferrocarriles de México. 23 de junio de 1981. unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito.

AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. OBLIGACION DE COMPARECER PERSONALMENTE LAS PARTES A LA MISMA.- Atendiendo a lo establecido por el artículo 876 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, en sus reformas de mayo de 1980, debe considerarse que cuando el demandado no comparece personalmente, sin que ello le impida ir acompañado de su apoderado, pues es éste el espíritu y contenido del numeral que se trata; por tanto, cuando el demandado no se conduzca en éstos términos, deberá tenerse por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Amparo en Revisión 612/80. Luis Reyes Rendón. 30 de enero de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.

Tesis en el mismo sentido:

Amparo en Revisión 559/81. Isidro Ramírez. 10 de noviembre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Efraín Ochoa Ochoa. Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito.

Atendiendo a lo dispuesto por el artículo 876 de la Ley Laboral en concordancia con el artículo 11 de la misma ley, aún cuando el representante legal de la empresa haya otorgado poder general para pleitos y cobranzas, confiriéndole al apoderado o mandatario facultades para comparecer a juicio como representante legal, tal personalidad no le faculta para intervenir en Conciliación, sin embargo, si tiene facultades para hacerlo en demanda y excepciones, siempre que cumpla con los requisitos establecidos por la fracción III del artículo 692, pues de lo contrario será aplicable la sanción preista por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo; lo anterior se confirma con la siguiente tesis:

ARTICULO 876 FRACCION IV Y 879 PARRAFO FINAL DE LA LEY LABORAL, INTERPRETACION DE LOS.- Aunque conforme al artículo 876 fracción IV de la Ley Laboral en vigor, "de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente en la etapa de demanda y excepciones" y de acuerdo con el artículo 879 párrafo final de la Ley invocada si el demandado no concurre a la audiencia de demanda y excepciones, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo...

Amparo en Revisión 452/80. Alberto Pluma Pérez Martínez. 10 de enero de 1983. Ponente: Humberto Cabrera Vázquez. Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito.

Como podemos darnos cuenta los criterios sostenidos por los Tribunales Colegiados de Circuito y los Juzgados de Distrito, atendiendo a lo dispuesto por los artículos 876 y 879 de la Ley Federal del Trabajo son uniformes, por lo que las personas morales deberán comparecer a juicio en los términos establecidos por el artículo 692 de dicho ordenamiento, pues de lo contrario se hará efectivo el apercibimiento contemplado en el tercer párrafo del

multicitado artículo 879.

C) Otro de los casos en que se puede tener por contestada la demanda en sentido afirmativo es cuando el demandado plantea el incidente de incompetencia y no da contestación a la demanda. Al respecto no existe criterio alguno establecido por los tribunales de Amparo, pues la ley es bien clara al establecer que la excepción de incompetencia no constituye un obstáculo para que el demandado conteste la demanda en la misma audiencia en que planteó dicho incidente, ya que si la Junta se declara competente y no la contestó, ésta se tendrá por confesada (Art. 878, Fracc. V, Ley Federal del Trabajo).

D) Otro de los supuestos en que las partes pueden rendir prueba en contrario o contrapruebas, es cuando las partes habiendo favorecido las partes sus pruebas respectivamente, éstas son objetadas y cada una de las partes ofrecen otros medios de prueba para destruir alguna o algunas de las ya presentadas, tal es el caso de la confesión ficta del trabajador, la cual siendo una presunción iuris tantum, puede ser desvirtuada con otras pruebas o si de lo actuado en juicio se demuestra lo contrario, lo hechos fictamente confesados es decir lo mismo sucede con los documentos ofrecidos por las partes, ya que existe la posibilidad de restarles validez a través de la pericial caligráfica y grafoscópica, si tales documentos son objetados en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, al respecto transcribiremos las siguientes tesis:

CONFESION FICTA, PRUEBA DIRECTA PARA JUSTIFICAR LO CONTRARIO DE LA.- La confesión ficta debe destruirse mediante prueba directa que demuestre precisamente lo contrario al hecho confesado, sin que sea válido pretender que esa confesión se desvirtúe mediante simples inferencias basadas en una supuesta falta de lógica interna en las afirmaciones de la contraparte.

Amparo Directo 8045/62. Antonio Vargas Garduño. 10 de Junio de 1964. 5 votos. Ponente: Angel Carvajal. Sexta Epoca. Tomo LXXXIV. P.14.

CONFESION FICTA DEL TRABAJADOR, ADMITE PRUEBA EN CONTRARIO. La confesión ficta del trabajador, que resulta de tenerlo por confeso de las posiciones, en los términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, establece una presunción Iuris Tantum de los hechos a que dichas posiciones se refieren, pero no una presunción iuris et de iure, porque no hay ningún precepto ni regla procesal que así lo establezca. Luego, los hechos fictamente confesados admiten prueba en contrario. Este ha sido el criterio sostenido por la jurisprudencia de la Tercera Sala de la Suprema Corte en Materia Civil, y sería absurdo que operando en esa materia, no fuese aplicable en el juicio laboral en beneficio de los trabajadores.

Amparo Directo 5133/80. Martha Sánchez Rodríguez. 7 de marzo de 1983. Mayoría de 3 votos. Disidentes: Luis Fernández Doblado y Víctor Manuel Franco Pérez. Tesis 124, Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975. Cuarta Parte. P. 363.

Ahora bien, cuando habiendo comparecido el demandado a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y hubo acreditado su personalidad conforme a lo establecido por el artículo 692 de la Ley Laboral, si no controvierte alguno o todos los hechos de la demanda, éstos se tienen por aceptados no admitiéndose prueba en contrario para desvirtuarlos, tal situación la confirmamos con las siguientes tesis:

DEMANDA, HECHOS NO CONTROVERTIDOS DE LA. PRUEBA INADMISIBLE EN CONTRARIO.- Si el demandado al contestar la demanda se concreta respecto de un hecho a sostener que no lo afirma ni lo niega, éste no queda controvertido y debe tenerse por aceptado, sin admitírsele prueba en contrario.

Amparo Directo 1600/79. Industrias Conasupo, S.A. de C.V. 19 de septiembre de 1979. 5 votos. Ponente. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Epoca. Vols. 115-120. Quinta Parte. P. 33. Véase: Séptima Epoca Vol. 78. Quinta Parte. P. 15.

PRUEBA EN CONTRARIO. NO ES ADMISIBLE SI SE REFIERE A HECHOS NO CONTROVERTIDOS EN LA CONTESTACION A LA DEMANDA LABORAL.- El artículo 754 (879) de la Ley Federal del Trabajo, en lo conducente, expone que si el demandado no concurre a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, y el artículo 753 fracción IV (878) fracción IV) de la propia ley, establece que en la contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos o negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que hayan tenido lugar, y se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscite expresamente controversia sin admitírsele prueba en contrario.

Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Amparo Directo 62/71.

Lucina Villalobos Pérez. 19 de marzo de 1971. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Torres. Vol. 27. P. 66.

HECHOS NO CONTROVERTIDOS, ADMISION DE POR EL DEMANDADO EN JUICIO DE TRABAJO. CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 753 FRACCION V (878 fracción iv) DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- El Artículo 753 fracción V (878 fracc. IV) de la Ley Federal del Trabajo, no puede considerarse inconstitucional solo por el hecho de establecer que "se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitará expresamente controversia, sin admitírsele prueba en contrario", pues tal disposición no viola la garantía de audiencia otorgada por el artículo 14 Constitucional, ya que no priva a los demandados en el conflicto de naturaleza laboral de la oportunidad defensiva, sino que éste dispositivo debe entenderse solo como sanción procesal para aquellos demandado que, encontrándose en aptitud de contradecir un punto de hecho expuesto por la parte actora en la demanda o dentro de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, no lo hace en la fase de contestación, momento que se considera como la debida oportunidad para contradecir cualquier manifestación de la parte actora; sanción de procedimiento contra quien, con su omisión en ejercicio de los derechos procesales, genera la preclusión de los mismos.

Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Amparo Directo 398/75. molinera de Morelos, S.A. 12 de enero de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Villegas Vázquez. Séptima Epoca. Vol. 85.

P. 43.

Tesis en el mismo sentido:

Amparo Directo 1600/79. Industrias Conasupo, S.A. de C.V. 19 de septiembre de 1979. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Epoca. Vols. 127-132. Quinta Parte. P. 21.

Precedentes:

Amparo Directo 4151/78. Raúl Calvo Uriza. 2 de Octubre de 1978. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Séptima Epoca. Vols. 115-120. Quinta Parte. P. 33.

Véase: Séptima Epoca, Vol. 78, Quinta Parte, P. 15.

En efecto, si el demandado no obstante haber sido citado y emplazado a juicio en término de Ley no comparece a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, la Junta hará efectivo el apercibimiento contemplado en el artículo 879 de la Ley Laboral, es decir, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, pero si concurre a dicha audiencia y al producir su contestación no suscita expresamente controversia sobre alguno o algunos de los hechos de la demanda, entonces será aplicable la fracción IV del artículo 878 de la Ley Laboral; y los hechos sobre los que no exista controversias tendrán por admitidos y no podrá rendir prueba en contrario, por lo tanto si el demandado no se refiere a todos y cada uno de los hechos de la demanda y rinde pruebas para demostrar lo contrario, tales pruebas son inadmisibles atendiendo a lo dispuesto por la Fracción IV del artículo 878, puesto que solo los hechos controvertidos son materia de prueba.

Ahora bien, cuando el demandado no comparece a Demanda y Excepciones y sobre los hechos que se tienen por presuntivamente ciertos no rinde prueba en contrario, el efecto

será que los mismos se tengan por admitidos y por ende se le condenará al pago de tales conceptos, lo anterior lo confirmamos con las siguientes tesis:

CONTESTACION A LA DEMANDA, PRESUNCIONES EN CASO DE FALTA DE PRUEBA EN CONTRARIO NO RENDIDA. EFECTOS.- Si conforme a lo establecido en el artículo 754 (879) de la Ley Federal del Trabajo se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, por no haber comparecido la demanda a la audiencia de Demanda y Excepciones; y se tuvieron por ciertos los hechos consistentes en que el actor prestó sus servicios en los séptimos días que indica y que trabajó las horas extras que señala, ésto significa que al no haber ofrecido la empresa demandada ninguna prueba que invalidara la presunción de certeza de tales hechos, los mismos quedaron firmes en el sentido expuesto por el trabajador, por lo que, en consecuencia, procede la condena al pago por esos conceptos.

Amparo Directo 7204/81. Ingenio La Joya, S.A. 2 de Junio de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Precedente:

Séptima Epoca. Vols. 121-126. Quinta Parte. P. 21

Séptima Epoca. Vol. 157-162. Quinta Parte. P. 43.

Si el demandado no obstante ser citado a juicio, no comparece a ninguna de las etapas procesales, el actor no está obligado a ofrecer pruebas para acreditar los hechos invocados en su demanda, puesto que como lo mencionamos con anterioridad, solo los hechos controvertidos son materia de prueba y como los hechos se tuvieron por fictamente confesos y no se rindió prueba en contrario, la Junta tiene la obligación de condenar al

demandado al pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el actor, a menos, claro, que de autos se desprenda lo contrario, lo anterior lo confirmamos con la siguiente tesis:

AFIRMATIVO DE LA.- Es indebido que la Junta absuelva a la demandada porque el actor no ofrece ninguna prueba, si se ha tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, pues es claro que la carga probatoria de conformidad con el artículo 979 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón desvirtuar los hechos que se tuvieron por ciertos, presunción que tiene el carácter de confesión ficta y que hace prueba plena sino se encuentra en contradicción con alguna otra prueba, siendo incorrecto el razonamiento en el sentido de que la confesión ficta tiene el valor de una presunción simple, porque aún así tiene plena eficacia si no está en posición con otra probanza. Por otra parte, si no existe controversia tampoco hay la necesidad de ofrecer más pruebas, interpretación a contrario sensu que se deriva de la fracción I del artículo 880 de la misma; en consecuencia, puede ser suficiente que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo al patrón para que proceda la condena, si no rinde ninguna prueba en contrario y por tanto, el actor queda liberado de la carga de acreditar los hechos invocados en la reclamación.

Amparo Directo 1036/85. Armando Beltrán Rivera. 21 de Febrero de 1986. Ponente: Rafael Miravete. Unanimidad de votos. Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito.

Por tanto, al considerarse como rebelde al demandado y no rindiendo prueba en

contrario, el actor bien puede abstenerse de rendir pruebas o solamente ofrecer la instrumental de Actuaciones y la Presuncional Legal y Humana, para que una vez que el actor formule sus alegatos o renunciando a ello, el expediente pase a dictamen. Ahora bien, si por algún error de la parte actora, ofrece otras pruebas no obstante la situación procesal privilegiada en que se encuentra por la contumacia del demandado, existe la posibilidad de que la Junta absuelva al patrón de alguno o todos los conceptos que el actor reclamó, si de las probanzas del actor se demuestra que son improcedentes las acciones que hizo valer, tal como lo establece la siguiente tesis:

DEMANDA, FALTA DE CONTESTACION A LA. NO IMPLICA NECESARIAMENTE LAUDO CONDENATORIO.- La circunstancia de que el demandado no conteste la demanda en el periodo de arbitraje, y que tampoco ofrezca prueba alguna al celebrarse la audiencia respectiva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje lo ocasiona que ésta autoridad le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho a ofrecer pruebas; pero no es obstáculo para que dicha Junta, tomando en cuenta lo actuado en el expediente laboral, absuelva al demandado de la reclamación, si el propio demandante se encarga de probar la improcedencia de su reclamación.

Amparo Directo 11209/84. Luis Murguía Alarid. 28 de octubre de 1985. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordoñez, Séptima Epoca. Vols. 199-204. Quinta Parte. P. 15.

Precedentes:

Amparo Directo 7166/73. Juan Manuel Sosa Millán. 6 de julio de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de

Tamayo Séptima Epoca. Vol. 55. Quinta Parte. P. 17.

Amparo Directo 7115/80. María Santos Castillo. 9 de marzo de 1981. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Castillo. Séptima Epoca. Vols. 145-150. Quinta Parte. P. 25.

Amparo Directo 7204/81. Ingenio La Joya, S.A. 2 de junio de 1982. *Unanimidad de 4 votos.* Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Epoca. Vols. 157-162. Quinta Parte. P. 13.

Tomando en consideración las tesis anteriormente señaladas podemos concluir que si el demandado es declarado rebelde en la audiencia de demanda y excepciones ello no significa que quede relevado o privado de la obligación bilateral de acreditar ante el juzgador que la afirmación que hace su contrario es correcta; por lo que la ley le ofrece la oportunidad de rendir "prueba en contrario" para desvirtuar los hechos que se han tenido por presuntivamente ciertos, facilitando así la tarea del juzgador de apreciar los hechos mediante el análisis de las recíprocas refutaciones de ambas partes y de ésta manera emitir su resolución allegándose al máximo de justicia.

Pero de la oportunidad que se da al demandado de rendir prueba en contrario, no se concluye que la Junta que conoce del asunto otorgue valor general a pruebas ofrecidas para acreditar hechos ajenos a los expuestos en la demanda para hacer valer defensas y excepciones que ni siquiera fueron expuestas. Por lo que tomando en cuenta el principio que rige toda la teoría jurídica procesal solo los hechos controvertidos son materia de prueba, en consecuencia, cuando se ha tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, resultan objeto de prueba únicamente los hechos invocados por el actor.

E) CRITERIO DE LOS JUZGADOS DE DISTRITO EN MATERIA DEL

TRABAJO. En virtud de las diversas interpretaciones que de los artículos 692, 876 y 878 de la Ley Federal del Trabajo han hecho las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como Locales, los trabajadores han tenido que recurrir al Amparo Indirecto para impugnar la resolución de la Junta que conoce del asunto, al reconocerle al demandado la personalidad con que se a ostentado, siendo muy claro que en la etapa respectiva no acreditó su personalidad en términos de lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Laboral.

Tomando en consideración lo dispuesto por el artículo 692, la persona física que comparezca a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, debe presentar los documentos que acrediten el carácter con que se ostenta, en realidad el problema tiene su origen tratándose de la representación de personas morales, pues aunque a dicha audiencia comparezca un miembro del Consejo de Administración, si en el testimonio notarial no consta el carácter con que se ostenta así como sus respectivas facultades, así sea el miembro más importante de la Sociedad, la Junta no tiene porque reconocerle tal carácter puesto que no lo está acreditando, y de reconocerle tal carácter dejaría en un plano inferior al actor cuya única defensa sería recurrir al amparo indirecto, lo anterior lo confirmamos con la siguiente tesis:

DEMANDA, ACUERDO QUE NIEGA TENER POR
CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.
PROCEDENCIA DEL AMPARO INDIRECTO.- Si se estima que
el acuerdo en que la Junta niega tener por contestada la demanda en
sentido afirmativo causa agravio, debe impugnarse en su caso, en
amparo indirecto ante un Juez de Distrito, de conformidad con lo
dispuesto por el artículo 114 fracción IV de la Ley de Amparo, y
no esperar a que se pronuncie el laudo correspondiente para
impugnarlo en Amparo Directo, pues el referido acto no es
reparable en el laudo, si se toma en cuenta que las Juntas no pueden

revocar sus propias determinaciones...

Amparo Directo 7053/85. Sindicato de Trabajadores de Productos Alimenticios, Similares y Conexos del Estado de Guerrero. 4 de Agosto de 1986. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordoñez. Séptima Epoca. Vols. 211-216. Quinta Parte.

Precedente:

Amparo Directo 2231/73. Alfredo González Rodríguez. 20 de septiembre de 1973. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Epoca. Vol. 57. Quinta Parte. P. 19.

Algunos abogados patronales consideran que la Junta al no reconocerle personalidad al compareciente o supuesto representante legal de la persona moral demandada, está violando la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 Constitucional, privándolos de su derecho de ser oídos y vencidos en juicio. Por nuestra parte, consideramos que el artículo 692 de la Ley Laboral en sus respectivas fracciones es muy clara, por lo que los demandados y más aún los abogados que los asesoran no pueden alegar demencia y retardar mas el juicio recurriendo al amparo indirecto.

En éste sentido la mayoría de los Juzgados de Distrito es uniforme. El Segundo Juzgado de Distrito Considera que quien comparezca a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y no acredite su personalidad, de ninguna manera debe considerarsele como representante legal de la empresa demandada y en consecuencia se le debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo. El primer Juzgado de Distrito sostiene que para acreditar que una persona ejerce funciones de Dirección y Administración en una empresa, el compareciente debe exhibir ante la Junta, el instrumento notarial en donde conste su nombramiento como Gerente, Director General o Administrador, de lo

contrario no se le reconocerá tal carácter.

Nosotros consideramos que las confusiones en cuanto a la personalidad de las partes tiene su origen en los criterios seguidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues los Juzgados de Distrito emiten sus resoluciones atendiendo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, así como a los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Circuito.

CAPITULO CUARTO

4. EL JUICIO LABORAL ORDINARIO Y SU PROBLEMATICA EN EL OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

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

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

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

1. Señalar el nombre completo del demandado físico, denominación, razón social o nombre comercial de la persona moral demandada;

2. Señalar el domicilio tanto del propio actor como del demandado para oír y recibir notificaciones; y

3. Reunir ciertas formalidades en cuanto a la exposición de la demanda.

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

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

En la práctica suele suceder que cuando tiene lugar la primera audiencia y el actuario no pudo realizar la notificación por no ser el domicilio correcto, el actor en su

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

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

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

de la fuente laboral, si se trata de una persona moral, debe acreditar su debida representación.

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

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

1. Proveídos o decretos, cuando se trata de simples determinaciones de trámite sin que implique impulso o avance del procedimiento.

2. Autos, cuando se trata de resoluciones que dan avance al procedimiento originando cargas y obligaciones para las partes.

3. Sentencias interlocutorias, cuando resuelven algún incidente que surja durante el

proceso o algún punto que impide el avance del mismo si antes no se resuelve

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

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

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

4.1. LA NOTIFICACION.

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

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

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

VIII.- El laudo;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La citación consiste en el llamado que por orden judicial se hace a una persona para que concurra a juicio el día y hora que se señale para la práctica de una diligencia.

La citación se hace al actor, al representante legal de la empresa para que ocurran a absolver posiciones y a los testigos a declarar.

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

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

Las notificaciones surten sus efectos de la siguiente manera:

1.- Las personales, surten sus efectos el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación (fracc. I Art. 747 L.F.T).

Las notificaciones personales deben realizarse en horas hábiles y con 24 horas de anticipación por lo menos, esta disposición aunque parece simple acarrea serios problemas, pues la hora en que se llevan a cabo las notificaciones es muy importante. V. gr. cuando se trata del desahogo de alguna probanza y la notificación fue hecha, por decir algo, veinte horas antes de que tenga verificativo la audiencia correspondiente, la persona que tiene la carga de desahogar dicha prueba (testimonial, confesional, etc.), tiene la facultad de decidir si comparece o no a desahogarla sin que ésto la afecte en lo más mínimo (si atendemos a lo que señala la Ley) y la parte contraria no puede alegar que la Junta dicte

la deserción de la prueba o la confesión ficta del absolvente y la autoridad está obligada a señalar nueva fecha para su desahogo, en virtud de que la notificación no fue hecha conforme a derecho (Art. 748 .F.T.), sin embargo, en la práctica suele suceder que la Junta lleve a cabo la diligencia causando graves perjuicios al oferente de la prueba dictado la deserción de la misma o a quien la va a desahogar al tenerlo por fictamente confeso, en tales casos la parte afectada tendrá que recurrir al juicio de garantías por una notificación extemporánea.

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

Ya quedó señalado que cuando las notificaciones se realicen en forma diversa a la establecida en la ley, produce la nulidad de todo lo actuado, no obstante lo anterior, si la persona interesada se manifiesta sabedora de una notificación mal hecha, ésta surte sus efectos como si se hubiera hecho conforme a derecho, y en tal virtud no podrá alegar la violación de su garantías constitucional de audiencia consignada en el artículo 14 constitucional.

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

por ser de su interés, pues aunque no llegue a tener conocimiento del edicto se tendrá por fictamente notificado.

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

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

deberá manifestar mediante el procedimiento correspondiente si procede o no la excusa y en tal caso la incompetencia.

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

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

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

4.2 CONCILIACION.

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

El funcionario que conoce o interviene en ésta etapa, debe hacer ver a las partes la conveniencia que una conciliación implica para la solución de sus conflictos, en virtud de que a través de ella se resuelven sus diferencias lo más equitativamente posible, *ahorrándoles un tiempo considerable al no tener que estar acudiendo constantemente a la Junta para llevar a cabo las respectivas audiencias y que de llevarse todo el juicio podría ocasionar graves lesiones a los intereses de las partes, pudiendo el actor arriesgarse a perder el juicio y ni siquiera obtener lo que el demandado le ofrecía en la conciliación y el demandado en el laudo podría ser condenado a pagar más de lo que el actor le pedía,* por tal motivo, ésta figura no solo en el proceso laboral sino en todas las ramas del *Derecho Procesal, ha sido y es de una gran importancia, cuyo fin es la búsqueda y el logro del equilibrio en todo tipo de relaciones de la vida cotidiana.*

1. CONCEPTO.

La mayoría de los juristas definen a la Conciliación como "un procedimiento de avenio y presupuesto necesario para el contencioso" (47). De la anterior definición se desprende que para algunos la conciliación es un mero trámite sin importancia, ya que las

partes lo único que esperan es llegar a la etapa contenciosa siendo únicamente un presupuesto o acto previo al arbitraje por lo que si se llega un convenio, el resultado no puede considerarse como una sentencia, puesto que la conciliación no es un elemento constitutivo del arbitraje. No obstante que la conciliación no es para el procedimiento contencioso, el resultado de ella (convenio) se eleva a la categoría de laudo resolviendo el asunto aunque sin llegar a determinar la procedencia o improcedencia de las acciones y excepciones intentadas, es decir, sin llegar a estudiar el fondo del asunto, teniéndolo como si se tratara de una sentencia definitiva.

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

La conciliación debe llevarse a cabo en la primera etapa del proceso, es decir, es un acto pre-procesal, (ART. 875 L.F.T.) sin embargo las partes pueden conciliarse en cualquier etapa del proceso (interprocesal), incluso en la ejecución del laudo (postprocesal).

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

2. CLASES DE AUTOCOMPOSICION.

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

- a) La renuncia o desistimiento;

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

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

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

b) Reconocimiento o allanamiento, consiste en la actitud que toma el demandado, aceptando o reconociendo expresamente la acción ejercitada por el actor en su contra. En virtud de que el allanamiento es un acto de disposición de derechos, para que tenga plena validez, es necesario que éste se lleve a cabo por la persona interesada o representante legal plenamente autorizado para ello, así el desistimiento es el acto procesal propio del actor y el allanamiento lo es del demandado y ambos actos procesales constituyen una forma de concluir el proceso. El demandado puede allanarse en forma total o parcial, en la práctica es poco frecuente que el demandado reconozca todos los puntos de la demanda, sin embargo puede suceder que éste reconozca algunas de las pretensiones del actor y desconozca otras, v. gr. cuando el actor demanda indemnización constitucional por despido injustificado y accesoriamente demanda prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones, etc.; el demandado al contesta la demanda niega el despido, o invoca una causa justificada para despedir, afirmando además que ha cubierto en forma total el pago de aguinaldo, pero acepta que le debe la prima de antigüedad, vacaciones, salarios devengados, etc., en éste caso el demandado está dispuesto a pagar al actor las prestaciones adeudadas pero niega el despido con objeto de quedar exento de pagar salarios caídos y se le absuelva de las prestaciones que alega le han sido al actor en su totalidad, si tales hechos quedan probados en el proceso. Puede darse el caso de que el demandado también se allane parcialmente a los hechos, negando otros, así como también negar o aceptar el derecho, si la controversia queda reducida al derecho, al concluir la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la Junta dará término a las partes para que aleguen y dicta laudo (Art. 882 L.F.T). El desistimiento también constituye un acto unilateral del demandado, para el cuál no se requiere que exista consentimiento del actor.

c). Transacción, es el acto procesal por virtud del cuál las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan un conflicto de intereses presente o evitan uno futuro, renunciando cada uno de ellos a determinados derechos y pretensiones. La transacción

también denominada convenio, puede llevarse a cabo en la etapa conciliatoria, en cualquier etapa del proceso antes de cerrada la instrucción, incluso las partes pueden transigir en la etapa de ejecución, negociando la forma en que se va a pagar el laudo, pudiendo el actor aceptar que se le pague una cantidad menor a la señalada en el laudo y más aún pueden llegar a un convenio estando pendiente la resolución del Juicio de Amparo, éste tipo de situaciones se presenta con mucha frecuencia en la práctica, los demandados tienden a realizar éste tipo de convenios porque para ellos implica una rebaja considerable en relación a la cantidad real a que serían condenados si esperaran a que el conflicto fuera resuelto, manifestando en el convenio que han cubierto al actor diversas cantidades que sumadas a la cantidad que le entregan en ese momento dan el total de la condena, por su parte los trabajadores al ver que pasa el tiempo y el juicio no se resuelve, aceptan éstas transacciones por la necesidad económica en la que se encuentran, así como para evitar la pérdida de tiempo que les ocasiona estar ocurriendo a las Juntas cuando les es requerido.

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

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

una de éstas figuras para llegar a la resolución, sentencia o laudo, por tal razón consideramos que el compromiso al igual que las otras figuras si constituye una forma de autocomposición del conflicto.

e) Caducidad, ésta no constituye una figura autocompositiva ya que las partes no terminan el proceso por mutuo acuerdo sino por su inactividad. La caducidad se da principalmente por la inactividad del actor, y obviamente ésta figura es acogida felizmente por los demandados quienes optan por no promover a fin de que la acción del actor caduque y no exista el peligro de ser condenados en la resolución. La caducidad consiste en la extinción del proceso al no haber promoción alguna de las partes durante determinado tiempo. El objeto de ésta figura es evitar que los juicios se prolonguen y sigan vivos aún cuando las partes no activen el proceso, al respecto en su Constitutivo Properandum señaló lo siguiente " Urgente nos ha parecido evitar que los litigios se hagan casi inmortales y excedan de la vida de los hombres; por tanto estimamos que todos los litigios por los que los hombres litigan, no deben exceder de tres años después de la litis contestatio y a ningún juez puede concederse autorización para alargar los litigios".

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

Si el trabajador no ha promovido en tres meses, el Presidente de la Junta deberá prevenirlo para que promueva, apercibiéndolo que de no hacerlo operará la caducidad de su acción, y si a pesar de ello el actor no promueve la parte demanda puede solicitar que se tenga por desistido al actor para lo cual la Junta citará a las partes a una audiencia en

la que se les oirá y recibirá sus pruebas para determinar si opera o no el desistimiento (Arts 772 y 773 segundo párrafo L.F.T.)

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

g) Según Eduardo Pallares la preclusión consiste en *"La situación procesal que se produce cuando alguna de las partes no haya ejercitado oportunamente y en la forma legal, alguna facultad o algún derecho procesal o cumplido alguna obligación de la misma naturaleza"*

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

y precluye su derecho para contestarla con posterioridad.

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

PROCEDIMIENTO DE LA CONCILIACION.

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

persona moral y a persona física, con su apoderado o abogado, de tal manera que estén presentes todos los demandados ya que si falta de notificar a alguno de ellos, la Junta debe señalar nuevo día y hora par la celebración de la audiencia de conciliación, salvo que concurran a la Junta o el actor se desista de las acciones ejercitadas en contra del ausente. Una vez acreditada la personalidad de las partes y de sus apoderados y siendo reconocida por la Junta, ésta las exhortará a que lleguen a un arreglo; las partes por sí mismas van a tratar de resolver sus diferencias y en su caso la Junta intervendrá en las pláticas para llegar a la conciliación (Art. 876 fracc. II)

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

Si las partes no ocurren a la audiencia de conciliación o si de haberlo hecho no se concilian se les tendrá por inconformes con todo arreglo y se pasará ala etapa de Demanda y Excepciones. Cuando alguna de las partes no asiste a la audiencia de conciliación, rara

vez la contraparte solicita nueva fecha, generalmente opta por continuarla, lo que va en perjuicio de quien no concurre a pesar de estar debidamente notificado.

Las autoridades encargadas de llevar a cabo la Conciliación son: Las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje del D.F., La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, incluso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cuál cuenta con un grupo de Conciliadores, así como los departamentos de trabajo de las Entidades Federativas.

4.3 DEMANDA Y EXCEPCIONES.

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

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

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

1. La declaración de voluntad del actor con apoyo en una norma jurídica abstracta, es decir, la parte actora plantea y poder lo que a su punto de vista le corresponde

a lo establecido en la Ley; y

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

1.- ELEMENTOS DE LA DEMANDA.

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

A. Requisitos de fondo.

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

b) *Nombre del demandado*, al igual que lo anterior es indispensable que la autoridad sepa a quien va a notificar y emplazar a juicio, ya que de lo contrario sería imposible integrar la relación jurídica procesal, no obstante lo anterior, al actor se le exige con

fundamento en el art. 712 de la Ley laboral, de la obligación de conocer el nombre completo del patrón así como la calidad jurídica de éste, siendo requisito indispensable *que señale el último domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar donde presta o prestó sus servicios y la actividad a la que se dedica el demandado.*

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

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

No es necesario que las acciones sean expresadas con el nombre correcto, pues en el proceso laboral no se exige forma determinada en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, siempre que se precise con claridad lo que pretende (Art. 687 L.F.T). Cuando el acto ejercita una acción, V. gr. la indemnización, debe señalar una por una las prestaciones a que tiene derecho ya que si no las menciona en la demanda, el o los demandados no estarían obligados a cubrir esos conceptos ni la Junta podría incluirlos en el laudo *al no ser reclamados por el actor. Para concluir, si una demanda carece de objeto "acciones y pretensiones" la Junta no dará trámite a la demanda hasta que el actor*

una vez apercibido de la obscuridad de su demanda, la aclare o modifique para darle entrada, o en su caso, el actor puede reservarse sus acciones para hacerlas valer en la etapa de demanda y excepciones y de ésta forma obligar al demandado a asistir a la audiencia. Si el actor una vez apercibido de las irregularidades de su demanda no las subsana (Art. 783 segundo párrafo L.F.T.), el demandado puede oponer la excepción de inepto libelo o de obscuridad de la demanda y quedar absuelto de dichas obligaciones.

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

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

a todos y cada uno de los hechos de la demanda, pierden su derecho para hacerlos valer con posterioridad (Art. 878 Fracc. IV L.F.T.).

En la práctica suele suceder que los abogados de los trabajadores hagan uso de éste tipo de tácticas con la finalidad de confundir a los apoderados de los patrones, pues al momento de exponer la demanda hacen aclaraciones a los hechos, los modifican total o parcialmente e incluso amplían los hechos y las pretensiones, y los demandados por dar contestación a los nuevos hechos, se olvidan de contestar la demanda inicial e incluso si la contestan caen en contradicciones en ambas contestaciones, en éstos casos, la ley otorga a los demandados, previa solicitud que hagan de ello, un término prudente para contestar los nuevos hechos de la demanda, pero con la obligación de contestar en la audiencia la demanda inicial, ya que de lo contrario las consecuencias en el laudo serían nefastas para los demandados, nuevamente nos damos cuenta de la inequidad que existe en nuestra ley y de la constante violación a las garantías individuales a que están expuestos los demandados si no actúan con suma cautela, pues cuando el demandado reconviene al actor, éste puede contestar en ese momento la reconvencción o solicitar término (Art. 870, Fracc. VII).

Los requisitos de forma de la demanda consiste en separar las acciones y pretensiones de los hechos, y éstos del derecho dejar espacios entre renglón y renglón (generalmente de dos espacios), a efecto de facilitar la lectura, etc. La demanda debe ir acompañada de la Carta Poder en donde el actor otorga facultades a su apoderado o apoderados, también puede acompañar los documentos base de su acción (contrato colectivo, aviso de inscripción al seguro, aviso de modificación salarial, etc.) aunque éste tipo de documentos generalmente son presentados en la etapa probatoria a fin de no dar a conocer a la contraparte las pruebas con las que cuenta, en caso de que la parte actora esté constituida por un sindicato obrero, se debe acompañar el documento que acredite su personalidad, además de éstos documentos se debe acompañar la demanda con tantas copias

como demandados haya para con ellas correr traslado de la misma y éstos puedan dar contestación a la misma. Es importante que la demanda vaya firmada por el actor o por su representante legal, de lo contrario no será admitida en tanto no sea subsanado éste defecto, de igual manera la Carta Poder debe llevar las firmas correspondientes para que surta sus efectos.

EFFECTOS DE LA PRESENTACION DE LA DEMANDA.

El efecto más importante de la demanda, si ésta reúne los requisitos de fondo y de forma y está dirigida al órgano competente, es el inicio de la actividad jurisdiccional (litis pendencia), la autoridad procede a radicar la demanda señalando día y hora para la celebración de la audiencia de ley para posteriormente emplazar a juicio a la parte demandada. Otro de los efectos de su presentación es la interrupción de la prescripción de las acciones de los trabajadores (Art. 521 L.F.T.).

CONTESTACION DE LA DEMANDA.

Según el maestro Pórras y López la contestación de la demanda es "... el ejercicio e la acción desde el punto de vista opuesto..."¹³ Una definición más completa de la contestación de la demanda es la que nos da Miguel Bermúdez Cisneros al señalar "La contestación de la demanda es el acto por el cuál el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida".¹⁴

¹³ PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 239.

¹⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 138.

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

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

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

c) Oponiendo excepciones dilatorias y perentorias, en el caso de las excepciones dilatorias el demandado las opone con el objeto de retardar el juicio, sin embargo ésto no lo exime de la obligación de contestar la demanda, pues de no hacerlo se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, m en cambio con las excepciones perentorias el demandado trata de destruir la acción del actor alegando que carece de derecho alguno en virtud de que no ejercitó su acción oportunamente, tal es el caso de la prescripción. En la contestación el demandado manifiesta que el actor no cumplió con los requisitos o presupuestos procesales como: falta de personalidad, incompetencia, inepto libelo, etc.

(dilatatorias) y las sustanciales son aquellas por virtud de las cuales el demandado trata de destruir de fondo las acciones y prestaciones reclamadas por el actor y son: la prescripción, plus petitio, sine actione agis, etc. (perentorias).

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

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

1. Nombre del actor y demandado (rubro), autoridad a la que se dirige, señalamiento de apoderados, domicilio para oír y recibir notificaciones y la leyenda que dice que "ocurre a dr contestación a la demanda instaurada en su contra por..." y la negación o aceptación de las acciones y prestaciones reclamadas por el actor (proemio).

2. En ésta segunda parte, el demandado debe hacer alusión a todos y cada uno de los hechos relativos a la demanda ya sea negándolos o aceptándolos, pero en todos los casos debe referirse a todos ellos para que la parte actora los conozca y pueda preparar sus pruebas, con el riesgo además de que los no señalados se tengan por aceptados (art. 878, Fracc. IV).

3. En ésta parte el demandado además de fundar sus excepciones y defensas también puede negar el derecho que el actor hizo valer en su demanda.

4. Finalmente, el demandado hace una relación de sus peticiones al tribunal.

La contestación de la demanda debe ir firmada por el interesado o su apoderado, si son varios los demandados debe presentarse a la Junta una contestación por cada uno de ellos en relación a los hechos que le son imputados. Los efectos de la presentación ante la Junta de la contestación de la demanda son: delimitar la posición del demandado (*allanándose, negando relación laboral o aceptándola parcialmente*), se establece la litis estando el conflicto perfectamente delimitado (*litiscontestatio*). Una vez integrada la relación procesal entre las partes y la autoridad y al no haber arreglo alguno de la etapa de conciliación se pasa al desarrollo de la Audiencia de Demanda y Excepciones.

DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

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

Una vez que el actor ha expuesto su demanda, el demandado procederá a dar contestación a la misma oponiendo las excepciones y defensas correspondientes y refiriéndose a todos y cada uno de los hechos de la demanda para evitar sanciones que los colocaría en peor situación que si no hubieran ocurrido a la audiencia; el demandado debe dar contestación en forma oral o por escrito, en éste último caso deberá entregar al actor copia simple de la misma o en su caso la Junta lo hará a su costa. Si el demandado hace alusión únicamente al derecho sin hacer mención a los hechos, ésto importará la confesión de los mismos, no ocurriendo lo mismo si el demandado acepta los hechos y no dice nada en cuanto al derecho, es decir, la confesión de los hechos no implica la aceptación del derecho (Art. 878 fracc. IV L.F.T.).

El demandado podrá oponer las excepciones y defensas que considere oportunas y en su caso oponer el incidente de incompetencia, que en la mayoría de las veces se valen de éste recurso para darse tiempo y conocer la situación procesal del actor y de alguna manera aburrirlo, por cuestión de tiempo, presionándolo para que acepten un arreglo poco satisfactorio para él, o en su caso el demandado busca mejorar sus pruebas pero ésto no lo exime de contestar la demanda en ese momento ya que si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (Art. 878 fracc. V L.F.T.)

Si las partes interesadas no comparecieron a la audiencia de Conciliación, los apoderados pueden diferir la audiencia por una sola vez, sin embargo, no hay que olvidar que la comparecencia personal del demandado físico o representante legal de la persona moral es de vital importancia para acreditar la personalidad y otorgar poder a los abogados, ya que su incomparecencia implicaría la aceptación total de la demanda, salvo que el abogado comparezca en términos de la fracción II del artículo 692 de la ley de la materia.

Si llegada la audiencia el actor no comparece, de oficio la Junta tendrá por

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

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

Por su parte la Suprema Corte de Justicia estima que el desistimiento hecho por apoderado no requiere ratificación del poderdante, puesto que el apoderado está actuando con base en las facultades conferidas en la Carta Poder, entre ellas la de desistirse de la demanda, por lo que es insensato que las Juntas sin fundamento alguno en la ley que las faculte, limiten la capacidad de acción del apoderado puesto que ellas mismas aceptaron

y reconocieron la personalidad y facultades que el actor o poderdante le otorgó en el instrumento notarial o carta poder, además las Juntas no pueden ir en contra de sus acuerdos y en tal virtud todos los actos realizados por los apoderados tendrían que ser ratificados por el poderdante, desnaturalizando de ésta manera los alcances y objetivos del mandato.

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

Ross Gamez¹⁵ por su parte está de acuerdo con el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia, y señala que la autoridad no tiene ningún fundamento para limitar a los apoderados su capacidad de actuación, y en virtud de que el actor le confirió facultades que la misma Junta aceptó, entonces tal acepción carecería de sentido y la Junta iría en contra de sus propias resoluciones.

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

¹⁵ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 311 y 317.

como el desistimiento deben ser autorizados y confirmados expresamente por el actor, aunque ésto no quiere decir que todas las actuaciones deban ser ratificadas por éste.

La incomparecencia del demandado, desde luego acarrea consecuencias diversas a aún más graves que la del actor, en virtud de que como se desprende del artículo 879 párrafo tercero "si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda", siendo la prueba en contrario la única alternativa para desvirtuar los hechos que el actor señala en su demanda.

Expuesta la demanda por el actor y habiéndola contestado el demandado, ambas partes tienen derecho a replicar y contrarreplicar por una sola vez y de manera breve, asentándose en el acta sus respectivas alegaciones (Art. 878 fracc. VI L.F.T.). La réplica y la dúplica también denominada contrarréplica deben versar sobre las acciones y excepciones hechas valer por las partes sin variar los puntos de la demanda y contestación. Procesalista como Pórras López y Néstor de Buen señalan que la réplica y la dúplica son figuras procesales que han dejado de funcionar, por lo que en el derecho civil se ha tratado de eliminarlas y por lo que respecta a la materia laboral, éstas no son tomadas en cuenta por la autoridad ya que ocasionan retrasos inútiles en el proceso pues "... si la demanda es muy amplia, también podrá serlo la contestación y necesariamente la réplica y la contrarréplica seguirán la misma suerte".¹⁶

Puede darse el caso de que el demandado a su vez contrademande o reconvenga al actor. La reconvencción debe hacerse valer en el mismo proceso debiendo plantarla después de la contestación de la demanda, el actor procederá a contestarla en ese momento o solicitar término, en tal caso la Junta suspenderá la audiencia señalando fecha dentro de los

¹⁶ DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 543.

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

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

ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Fijando la litis entre las partes, ambas deben demostrar la procedencia de sus acciones y excepciones así como sus respectivas pretensiones, para que la autoridad esté en aptitud de hacer una valoración de todo lo acuerdo y probado y así poder emitir su

resolución. Esta etapa puede considerarse la más importante dentro del proceso, pues de la aptitud de las partes y de los medios con que cuenten para probar, depende en gran parte el éxito o fracaso del juicio.

4.3.1. LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES Y LA PRUEBA EN CONTRARIO.

La prueba en contrario más que una sanción para el demandado constituye una fórmula bondadosa para éste, rompiendo el principio de la paridad procesal, además de que ésta figura comprende la posibilidad de oponer las defensas y excepciones que no se hicieron valer en el momento procesal oportuno. V. gr. al manifestar el demandado que *no existió el despido se está oponiendo la clásica excepción de sine actione agis.*

De lo anterior se desprende que no obstante la incomparecencia del demandado a la etapa de Demanda y Excepciones la ley le da la oportunidad, mediante ésta figura jurídica, de oponer las defensas y excepciones que no hizo valer en su oportunidad. Lo mismo sucede cuando el patrón trata de demostrar que no son ciertos los hechos de la demanda, pues la única diferencia existente entre la etapa de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas para tratar de demostrar que no son ciertos los hechos de la demanda es, que en ésta última etapa a través de las pruebas debe desvirtuar lo alegado por el actor manifestado que tales pruebas las ofrece "en contrario", así mismo debe señalarse paso a paso aquí es lo que pretende acreditar con sus pruebas, pero a fin de cuentas podemos constatar que el legislador dio la oportunidad al demandado de ejercitar sus excepciones y defensas cuando su derecho para hacerlo ha precluido.

Por otra parte, el legislador ha admitido que en una etapa procesal diversa el demandado puede ofrecerla reinstalación al trabajador cuando tampoco es el momento procesal para hacerlo y todo esto con objeto de crear convicción ante la Junta de que no

existió el despido y que está dispuesto a aceptarlo nuevamente en su trabajo y bajo las mismas condiciones. No obstante lo anterior, hay que tomar en consideración que ésta figura también constituye una defensa para el patrón cuando es demandado por supuestos trabajadores que han hecho del proceso laboral su modus vivendi.

4.3.2 LA PRUEBA EN CONTRARIO Y LA COMPARECENCIA.

La incomparecencia de las partes a la audiencia de ley, si el actor no comparecía a la etapa de conciliación, demanda y excepciones se le tiene por inconforme con todo arreglo y por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no comparecía a ésta etapa, se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, cuya única opción era y sigue siendo "la prueba en contrario", para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Respecto de ésta disposición y trasladándonos al principio la paridad procesal, no podríamos considerar que el demandado ha quedado en estado de indefensión puesto que si de autor se desprende que ha sido notificado y emplazado a juicio conforme a derecho, y por su negligencia no concurre a la audiencia respectiva, éste debe ser sancionado por su contumacia.

Haciendo una comparación entre el procedimiento seguido por las leyes anteriores y la Reforma Procesal de 1980, nos daremos cuenta que en las leyes anteriores, el demandado contaba con algunas ventajas, pues en la ley de 1931, si el demandado no comparecía a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se volvía a señalar nueva fecha, es decir, se le daba una nueva oportunidad, así mismo en ambas leyes el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas se llevaba a cabo en fechas diversas a la de demanda y excepciones, por lo que el demandado tenía la ventaja de conocer las actuaciones del

actor y preparar debidamente las pruebas que ofrecería en contrario. En cambio bajo la regulación actual se eximen éstas prerrogativas, ya que dicha audiencia inicial comprende las etapas de conciliación, demanda y excepciones en una misma fecha, por lo que el demandado sólo podrá rendir las pruebas con las que cuente en ese momento sin la posibilidad de aportar mejores elementos de prueba en caso de que pudiera contar con ellos.

Claro está que si el patrón tiene en su poder la renuncia debidamente firmada por el trabajador bien puede evitarse la molestia de comparecer a las primeras dos etapas y en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas ofrecer como prueba en contrario dicho documento, manifestando que no existió el despido y con lo cuál acreditará que éste no se efectuó puesto que renunció voluntariamente a su trabajo, en consecuencia el laudo será absolutorio para el demandado. Consideramos que éste es el único caso en que un demandado, sin riesgo alguno podría dejar de comparecer a demanda y excepciones y hacer uso de la "prueba en contrario".

III. REQUISITOS DE PROCEDENCIA DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.

La prueba en contrario procede en cuatro hipótesis:

- a) Cuando la parte demandada no comparece a la audiencia de demanda y excepciones;
- b) Que habiendo asistido a dicha audiencia, el demandado esté mal representado;
- c) Cuando el demandado interpone en la audiencia respectiva el incidente de incompetencia; y

d) Cuando ambas partes, una vez ofrecidas y objetadas sus pruebas respectivamente, ofrecen contraprueba o prueba en contrario para destruir alguna de las ya ofrecidas.

El párrafo tercero del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo señala que si el demandado no comparece a la audiencia de demanda y excepciones se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, pudiendo acreditar en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmativos en la demanda a través de la denominada "prueba en contrario".

Por lo que respecta al actor y dando lectura al párrafo segundo del artículo mencionado con anterioridad, podremos darnos cuenta que su incomparecencia a la audiencia respectiva no trae consecuencias tan importantes como para el demandado, puesto que si aquél no asiste se tendrá por reproducido su escrito inicial en vía de demanda.

El segundo supuesto se refiere al hecho de que el demandado no esté representado conforme a lo establecido por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea porque no comparezca el representante legal de la empresa o que habiendo comparecido no presente el instrumento jurídico para acreditar su personalidad, o bien que no se presente alguno de los codemandados físicos, pues de la ley se desprende (Art. 874 L.F.T.) que la comparecencia física de todos los codemandados es necesaria para la celebración de la audiencia de conciliación, Demanda y Excepciones y los mismos deben estar facultados para obligarse y comprometer a sus representados, en caso de que se trate de persona moral, y para el caso de que dichos codemandados no comparezcan aún estando notificados en términos de ley, se les tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo respecto de los rebeldes.

En efecto, la falta de personalidad de quien se ostenta como representante legal o

apoderado de una persona física o moral trae como consecuencia que no se le permita comparecer a la audiencia inicial, por lo tanto viene la pérdida del derecho para contestar la demanda.

El tercer supuesto se refiere a que se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo cuando el demandado oponga excepción de incompetencia ante la Junta que está conociendo del asunto, pues dicho incidente no exime al demandado de la obligación de contestarla ya que si la Junta se declara competente, aquél habrá perdido su derecho para dar contestación a la demanda y en tal virtud se le tendrán por presuntivamente ciertos los hechos alegados por el actor tal como lo prescribe la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

El cuarto supuesto se refiere a que una vez ofrecidas las pruebas de las partes, ambas proceden a objetarlas y ofrecer contraprueba para destruir las de su contraria. En la práctica es muy común que si una de las partes ofrece documentos, la contraparte con objeto de destruir su eficacia y valor probatorio ofrecerá como contraprueba la Pericial Caligráfica y Grafoscópica para que el perito determine si el documento es auténtico tanto en su contenido como en la firma del supuesto suscriptor.

4.3.3 LA PRUEBA EN CONTRARIO Y LOS EFECTOS JURIDICOS DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.

Los efectos de la prueba en contrario son que se declaren nugatorios los hechos alegados por el actor, ya que su objetivo es tratar de acreditar la falsedad de los hechos de la demanda, así como la improcedencia de las acciones ejercitadas y en consecuencia se absuelva al demandado de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el actor, lo anterior lo confirmamos con la siguiente tesis:

PRUEBAS DEL DEMANDADO NO COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES. EFECTOS.- Es indudable que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje se abstienen de analizar las pruebas en contrario rendidas por la parte que no tuvo la carga de probar no incurrir en violación de garantías, si la contraparte no logró probar el hecho a que lo obligó la debida distribución de las cargas probatorias. Sin embargo, la falta de examen de tales pruebas en contrario deviene inconstitucionalmente en la hipótesis de que las referidas Juntas estimen que la parte que soportó dichas cargas demostró con sus probanzas los hechos que le obligó a probar, ya que, precisamente la prueba en contrario tiende a demostrar la falsedad de tales hechos.

Amparo Directo 922/76. Antonio Caballero Ramírez. 26 de enero de 1977. Primer Tribunal Colegiado. Ponente: José Martínez Delgado. Secretario: Rafael Saavedra Segura. Segunda sección. Tesis 18 p. 284.

Para que las pruebas rendidas en contrario produzcan los efectos deseados por el oferente, es necesario que las mismas tiendan a acreditar los supuestos establecidos en el artículo 879 de la ley laboral, es decir, "que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda", y no aquellas tendientes a demostrar defensas y excepciones que no se hicieron valer en su oportunidad, lo anterior lo confirmamos con las siguientes tesis jurisprudenciales:

PRUEBAS DEL DEMANDADO NO COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y

EXCEPCIONES. *Al no concurrir la demanda a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, se le debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, y en tales condiciones, las pruebas ofrecidas por la demandada sólo tenderán a acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, tal como lo dispone la ley de la materia; por consiguiente, si las pruebas de la demandada, se refieren a que el trabajador fue despedido de su trabajo por faltar injustificadamente al mismo en más de tres ocasiones dentro del término de treinta días, la Junta no tiene porque ocuparse de tales pruebas, ya que las mismas sólo tienen por objeto probar una excepción que no fue opuesta.*

Amparo Directo 4202/83. Secretaría de Turismo. 8 de agosto de 1984. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Séptima Época, Vols. 187-192 Quinta Parte. p. 48.

PRUEBAS DEL DEMANDADO NO COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES. *Cuando la demanda formulada por despido se tiene por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, en virtud de la incomparecencia del demandado a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, puede ofrecer éstas pruebas de conformidad con lo dispuesto por el artículo 755 (879) de la Ley Federal del Trabajo, para demostrar la inexactitud de tal despido, pero si en vez de dichas pruebas ofrece otras cuyo objeto es el de demostrar alguna causal rescisoria, tal ofrecimiento*

no puede surtir efecto alguno, puesto que además de quedar el actor en estado de indefensión, el demandado que no compareció a la audiencia de demanda y excepciones adquiriría una situación procesal privilegiada dado que sin haber opuesto excepciones respecto de la rescisión de la relación laboral, quedaría en posibilidad de ofrecer pruebas sobre una causal no invocada en el momento procesal oportuno.

Amparo Directo 6405/8. Trinidad Méndez López. 19 de Febrero de 1979. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Séptima Epoca. Vols. 121-126, Quinta Parte. p. 68.

Lo anterior ya se mencionó en párrafos anteriores, pues el demandado adquiere una situación procesal privilegiada si la Junta admitiera aquellas pruebas tendientes a demostrar excepciones y defensas que no se hicieron valer en su oportunidad, rompiendo con el principio de paridad procesal entre las partes.

DEMANDA QUE SE TUVO POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO, PRUEBAS QUE PUEDEN RENDIRSE TRATANDOSE DE.- Si se tuvo por contestada en sentido afirmativo la demanda laboral, dado que el patrón no compareció a contestarla y éste rinde pruebas para acreditar que los actores eran trabajadores eventuales, como ésto constituye una excepción no opuesta, tales pruebas no deben tomarse en consideración, pues sólo puede rendir las que tuvieran por objeto acreditar que no existió vínculo contractual o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda.

Amparo Directo 7793/64. Felipe Fuente Ruiz. 19 de Julio de 1965.

5 votos. Ponente: Guzmán Neyra Alfonso. Secretario: Lic. Cabrera. Sexta Epoca. Cuarta Sala. Vol. LXXVI. p. 16.

DESAHOGO DE PRUEBAS.

En virtud de que las pruebas no pueden desahogarse en una sola audiencia, la Junta deberá señalar diversas fechas para que sean desahogadas. La primera audiencia de desahogo deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes en que se hayan admitido, *realizando tanto las partes como la autoridad todas las gestiones necesarias para su preparación (Art. 883 L.F.T.). La Junta procurará que se desahoguen primero las del actor y después las del demandado, es decir, las pruebas de las partes se desahogarán simultáneamente pero primero las del actor* V. gr. en la audiencia de desahogo de confesionales, primero se llevará a cabo las confesiones del actor y posteriormente la del demandado o demandados y así sucesivamente.

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

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

II. *Si faltará por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para practicarla dentro de los diez días siguientes, haciendo uso de los medios de apremio*

señalados en ésta ley;

III. Si solo faltará por desahogar copias o documentos que las partes, por medio de la Junta se lo comunique al superior jerárquico para que se les aplique la sanción correspondiente; y

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

ALEGATOS

Concluido el desahogo de pruebas, el expediente pasará a la etapa de alegatos, los cuales son "todas aquellas manifestaciones que hacen las partes, en relación con sus acciones, defensas excepciones y pruebas, tratando de inducir al juzgador al convencimiento de una determinada situación jurídica".¹⁷ Es decir, son las conclusiones que las partes formulan de todo lo actuado y probado en juicio.

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

¹⁷ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p 412.

LAUDO O DICTAMEN

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

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

Según el procesalista italiano Hugo Rocco la sentencia "es el acto por el cuál el Estado a través del órgano jurisdiccional destinado a tal fin, al aplicar la norma al caso concreto, declara que la tutela jurídica es concedida a un interés determinado".¹⁸

En virtud de que el laudo produce los mismos efectos, tiene las mismas características y finalidades que la sentencia, es que éste también puede considerarse como el acto por virtud del cuál, el órgano jurisdiccional respectivo (Junta de Conciliación y Arbitraje, órganos administrativos que desempeñan funciones propias del poder judicial), aplica la norma al caso concreto a fin de dar solución al conflicto de intereses planteado por las partes. La diferencia entre laudo y sentencia estriba en que el laudo es un término propio de la materia laboral, sin embargo en materia civil existe la posibilidad de que las partes sometan sus diferencias a un árbitro designado por ellos y éste emita su resolución o laudo, el cuál puede o no ser acatado por las partes pudiendo cualquiera de ellas solicitar

¹⁸ PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 350.

a una autoridad jurisdiccional que el laudo sea homologado para que surta sus efectos de sentencia definitiva y sea exigible. En materia laboral el laudo no tiene ésta característica ya que al igual que la sentencia se considera como definitivo al resolver el fondo del asunto, y si alguna de las partes no está de acuerdo con dicha resolución, la única opción que tiene es recurrir al Juicio de Amparo.

NATURALEZA JURIDICA DEL LAUDO

El laudo, por constituir una manifestación de voluntad encaminada a solucionar un conflicto de intereses, aplicando para tal efecto la norma jurídica, es considerada como un acto jurídico. Al efecto Alfredo Rocco señala "el elemento esencial y característico de la sentencia es el juicio lógico... es un acto de la mente del juez".¹⁹

CLASIFICACION DEL LAUDO.

Las sentencia o laudos son clasificados de la siguiente forma:

Atendiendo al fin que persiguen se clasifican en:

a) *Sentencias constitutivas*, son aquellas que crean, modifican o extinguen derechos de las partes, aunque su carácter predominante es la de un derecho, es decir, la creación de una nueva relación jurídica entre las partes, tal es el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica en donde la autoridad está facultada para crear nuevas normas o condiciones de trabajo declaradas en la sentencia colectiva.

¹⁹ Ibidem. p. 356.

b) Sentencias de *condena*, son aquellas que por declaración del juez, el *demandado* se encuentra constreñido a cumplir con una obligación de hacer, de dar o de abstenerse de algo en relación con el actor, y para el caso de que el *demandado* no cumpla su obligación dentro de determinado plazo, el actor puede solicitar la ejecución forzosa del laudo o sentencia.

c) Sentencias preservativas, son aquellas que se dictan con el objeto de garantizar una posible condena futura. V. gr. cuando el juez declara el embargo precautorio de los bienes del *demandado* o el arraigo de una persona con el objeto de asegurar el desarrollo normal del proceso así como sus resultados (Art. 857 L.F.T.).

d) Sentencias declarativas, son aquellas por virtud de las cuales el juzgador se limita a declarar la existencia o *inexistencia del derecho* reclamado por el autor de la acción. V. gr. cuando el juez declara que los que *concurren como beneficiarios* del trabajador muerto por accidente o riesgo de trabajo tienen o no derecho a la indemnización constitucional y demás prestaciones, o cuando la Junta declara la *inexistencia de la huelga*.

e) Sentencias desestimatorias o absolutorias, son aquellas por virtud de las cuales y a juicio del juez el *demandado* queda absuelto de las acciones y prestaciones reclamadas por el actor, en virtud de que éste no probó los hechos constitutivos de su acción o habiéndolos probado el *demandado* demostró hechos contrarios que extinguen o impiden la procedencia de la acción (prescripción, inepto libelo, etc.).

En razón del impulso procesal se clasifican en:

a) Sentencias interlocutorias, son aquellas que resuelven algún incidente surgido dentro del proceso, Ross Gamez señala que también puede denominárseles Sentencias procesales porque resuelven solo cuestiones de procedimientos, sin que lleguen a resolver el fondo del conflicto sino una traba que impide que el proceso siga su curso normal.

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

PROCEDIMIENTO DEL LAUDO.

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

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

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su

apreciación en conciencia, señalando los hechos que deben considerarse probados;

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

V. Los puntos resolutivos".

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

Si hay diligencias pendientes por desahogar la Junta señalará día y hora citando a las partes para su desahogo. Una vez desahogada las diligencias dentro de los 10 días siguientes, el Presidente citará a los miembros de la Junta a una audiencia en la que se discutirá y votará el proyecto (Art. 887 L.F.T.), en la audiencia se dará lectura a la resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes, el Presidente pondrá

a discusión el negocio, terminada la discusión los miembros emitirán su voto y el Presidente dará el resultado (Art. 888 L.F.T.). Si el proyecto de resolución es aprobado en su totalidad, se eleva a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. Si el proyecto es modificado o adicionado, el Secretario procederá a redactar un laudo de acuerdo con lo aprobado y tomando en cuenta las sugerencias y diferencias de opinión de los miembros de la Junta haciéndolo constar en el acta respectiva, a ésta actividad se le denomina engrose. Una vez integrado el laudo con todos los puntos de vista resultado de la discusión y votación, el Secretario recogerá las firmas de los integrantes de la Junta, hecho lo anterior pasa el expediente al Actuario para que notifique a las partes el laudo (Art. 890 L.F.T.).

REQUISITOS QUE DEBE CONTENER EL LAUDO

a) Lugar y fecha donde se pronuncia el laudo, *Junta que lo dicta*, nombre del actor y demandado y número de expediente.

b) Una síntesis de la demanda y de la contestación en forma clara y concisa, peticiones de las partes y hechos controvertidos, enumeración de las pruebas y un extracto de los alegatos (RESULTANDO).

c) Las apreciaciones y razonamientos jurídicos que formula la Junta sobre lo actuado en especial a la carga de la prueba y quien de las partes ha probado, apoyando y fundando sus razonamientos en la equidad, la ley, la jurisprudencia o doctrina del porque considera procedentes o improcedentes las acciones y excepciones y defensas hechas valer por las partes. (CONSIDERANDO).

d) Puntos resolutivos que consiste en las conclusiones derivadas del razonamiento, determinando de ésta manera la absolución o condena del demandado.

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

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

EFFECTOS DEL LAUDO

Los efectos del laudo o sentencia son tres:

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

La cosa juzgada significa que esa sentencia o laudo es definitiva e irrecusable si el demandado no hizo valer oportunamente el recurso respectivo. En virtud de que en materia laboral no existen recursos y el laudo no es susceptible de homologación, la única

alternativa para quien no está conforme con la resolución es el Juicio de Amparo. Notificado el laudo el demandado goza de un término de 72 horas para dar cumplimiento en forma voluntaria al laudo.

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

Por lo que se refiere al tercer efecto, en materia laboral no operan las costas judiciales, debiendo cubrir las partes sus respectivos gastos, ésto es en virtud de que el trabajador al carecer de recursos económicos sufriría un grave perjuicio si además de perder el juicio se le condena a pagar al demandado los gastos que el proceso le ocasionara.

EJECUCION DEL LAUDO.

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

mandato jurídico, sea el contenido en la ley, en la sentencia definitiva o en alguna otra resolución judicial o mandato concreto".²⁰

Una vez publicado el laudo empiezan a correr los términos para su ejecución, dentro de los cuales las partes promoverán lo que a su derecho convenga (el actor promueve auto de ejecución y el demandado Juicio de Amparo). La ley también establece una distinción entre el cumplimiento forzoso y el voluntario. El artículo 945 de la ley laboral señala "Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes en que surta efectos su notificación" conviniendo las partes las modalidades de su cumplimiento, el artículo mencionado se refiere al cumplimiento, el artículo 947 señala que si el patrón se niega a someterse al laudo, la Junta da por terminada la relación de trabajo, condenará al demandado a indemnizar al actor con tres meses de salarios, fijará sus responsabilidades de conformidad con el artículo 50 fracciones I y II, y lo condenará al pago de salarios vencidos desde la fecha en que se dejaron de percibir hasta que se complemente el laudo, el pago de la prima de antigüedad y demás prestaciones procedentes, en éste caso estamos en presencia de la ejecución forzosa.

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

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

Una vez que el actor promueve solicitando se dicte auto de ejecución, el Presidente

²⁰ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. p. 258.

de la Junta proveerá lo solicitado por el actor requiriendo el pago o en su caso se procederá al embargo. Dictado el acuerdo, el Actuario asociado del actor y de su apoderado se trasladarán a la empresa o establecimiento donde se prestó el servicio y cuyo domicilio consta en autos, la diligencia se practicará esté o no el interesado o su representante legal, en cuyo caso la diligencia se entenderá con la persona que se encuentre presente requiriéndole el actuario que efectúe el pago, si no lo hace entonces procederá a embargar señalando bienes hasta por la cantidad señalada como condena en el laudo y sin que exceda de dicha cantidad. Cuando se trata de embargo sobre dinero o créditos realizables en el acto, el actuario los pondrá a disposición del Presidente de la Junta; si se trata de bienes muebles se pondrá en depósito de la persona que para tal efecto haya designado el actor los cuales quedarán bajo su custodia siendo responsable de ellos durante todo el tiempo que permanezcan en su poder (Art. 960 L.F.T.). Si ninguna persona se encuentra presente para realizar la diligencia, el actuario procederá a embargar fijando copia autorizada de lo practicado en la puerta de entrada de la empresa o establecimiento. De todo lo actuado y manifestado por las partes, el actuario procederá a asentarlos en el acta respectiva, concluida la diligencia todos los que intervinieron procederán a firmar el acta, quedándose el actuario con el original para integrarla al expediente y dando una copia a las partes.

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

de dar conocimiento de tal circunstancia al demandado (Art. 965 L.F.T.).

Concluido el embargo, la Junta procederá a rematar los bienes embargados para cubrir al actor el importe de la cantidad fijada en el laudo. El demandado puede salvar sus bienes antes del remate de los mismos, pagando de inmediato el importe de la condena y de los gastos de ejecución para que se destrabe la ejecución. Para que los bienes sean susceptibles de remate, es necesario que previamente sean valuados por el Perito valuador que el Presidente de la Junta designe para tal efecto. Cuando se trata de bienes muebles, el avalúo lo realizará la persona que designe el Presidente ejecutor sirviendo de base para el remate, el monto del avalúo (Art. 968 L.F.T.). Si se embargan empresas o establecimientos, el avalúo lo realizará un Perito que el Presidente de la Junta solicitará a Nacional Financiera, S.A., o a alguna institución oficial, sirviendo de base para el remate el monto del avalúo; tratándose de bienes inmuebles, el acuerdo de remate se fijará en los tableros de la Junta y se publicará por una sola vez en la Tesorería de cada Entidad Federativa y en los periódicos de mayor circulación del lugar donde se encuentren los bienes, convocando postores y citando personalmente a los acreedores del inmueble a fin de que hagan valer sus derechos.

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

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

"I. El día y hora señalados, se llevará a cabo en el local de la Junta correspondiente;

- II. Será llevado a cabo por el Presidente de la Junta quien lo declarará abierto;
- III. El Presidente concederá un término de espera que no podrá ser mayor de media hora para recibir posturas;
- IV. El Presidente calificará las posturas y concederá un minuto entre puja y puja;
- V. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito señalado en el artículo 974; y
- VI. El Presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor".

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

El Presidente de la Junta es el único funcionario facultado para proveer la ejecución del laudo (Art. 940 L.F.T.), de no ser así el demandado puede recurrir al Juicio de

Amparo anulando todos los actos realizados así como los efectos motivo de la ejecución. El Presidente de la Junta a efecto de dar celeridad al procedimiento de ejecución y por la cantidad de trabajo existente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, delega facultades a los Presidentes de cada una de las Juntas Especiales y el Actuario ejecutor, de ésta manera el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales así como los actuarios ejecutores son las únicas personas autorizadas para llevar a cabo la ejecución.

4.4. OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

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

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

Visto lo anterior pasaremos a analizar cada una de ellas señalando las reglas tanto para su ofrecimiento como para su desahogo.

I. CONFESIONAL.

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

La Confesión según afirma Pallares "es el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican".²¹ Tal reconocimiento puede derivar del silencio o de la inasistencia del absolvente a la audiencia respectiva, en este caso se trata del reconocimiento tácito, o cuando el absolvente expresamente confiesa algunos o todos los hechos controvertidos es el caso del reconocimiento expreso y en virtud de que la confesión debe versar sobre hechos propios, la misma perjudica a quien la absuelve.

En el pasado la prueba confesional era considerada como la "probatío probantísima" o reina de las pruebas, en la actualidad esta prueba ha ido en decadencia sufriendo menoscabo en cuanto a su credibilidad si a la misma se le aprecia en relación con las demás probanzas. Este menoscabo en gran parte se debe al mal uso que de ésta figura han hecho los litigantes valiéndose de sus engañosas habilidades y cuya intención es provocar que el absolvente, (generalmente tratándose de trabajadores) incurra en errores al inducirlo a contestar lo que a sus intereses conviene, no sin olvidar que los trabajadores quedan en desventaja cuando quien absuelve posiciones por la parte demandada es el abogado en calidad de representante legal de la empresa o persona moral y quien difícilmente incurriría en errores o contradicciones, dada la amplia experiencia que poseen en la materia.

Debido a que uno de los requisitos de la prueba confesional es que debe versar sobre hechos propios y en virtud de tratarse de un acto de carácter personalísimo que

²¹ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 366.

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

Pese a que la mayoría de los juristas coinciden en la poca honorabilidad y credibilidad de dicha prueba, en la práctica nos damos cuenta de que las partes al ofrecer sus pruebas invariablemente acuden a ella, haciendo gala de todas sus habilidades y artimañas a efecto de tener ganado en gran parte el juicio, además de que la autoridad al emitir su resolución muestran una clara inclinación hacia la misma, otorgándole cierta supremacía sobre las demás pruebas, tan es así que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Tribunales Colegiados y las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplican el principio general "a confesión de parte relevo de prueba", lo que significa que si alguna de las partes aceptó los hechos controvertidos, ya no es necesario tomar en cuenta los otros medios de prueba porque la confesión de parte sustituye o releva a las demás.

La confesión puede provocarse de dos maneras:

1. Por posiciones, que son las preguntas que se formulan ambas partes tendientes

a obtener afirmaciones o negaciones sobre la existencia de determinados hechos o actos; y

2. *Las articulaciones, y consiste en que las partes se formulan las presuntas pero sin inducirse a afirmar o negar, sino que se les pregunta si tienen noticia o no de determinado hecho y contesten libremente, las articulaciones pueden ser formuladas tanto por los litigantes como por la autoridad.*

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

Las partes al ofrecer la confesional podrán solicitar se cite a sus contrarios a absolver posiciones personalmente, tanto de las partes interesadas (actor y demandado) como de posibles involucrados en el conflicto (directores, administradores, etc.), cuando los hechos motivo del conflicto les son propios; de lo anterior se desprende que existen dos clases de confesiones: la de parte y la de hechos propios. La primera será desahogada por el trabajador y el patrón si se trata de persona física o el representante legal si se trata de persona moral, y la segunda por las personas mencionadas en el artículo 11 de la ley, y a cargo de los sindicatos cuando en la demanda o contestación se les atribuyen hechos *propios estarán obligados a ocurrir ante la Junta a desahogar las posiciones que les formule la contraparte.*

Tratándose de personas físicas, sea actor o demandado, no se admite su desahogo

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

Como resultado de la facultad conferida a los trabajadores en el artículo 787 de la ley, los litigantes han utilizado la práctica viciosa de citar a altos funcionarios de las empresas a absolver posiciones sobre hechos que desconocen y que no están obligados a conocer, esto en virtud de que en la demanda se involucra a todos los miembros del Consejo de Administración y demás funcionarios importantes de la empresa para obligarlos a comparecer a la audiencia de ley, y de esta manera crear presión a los demandados y casi obligarlos a celebrar transacciones muy convenientes para el apoderado del trabajador, independientemente de que el motivo que dió origen a la demanda sea o no justificado. Por otra parte las confesiones para hechos propios constantemente presentan problemas para su desahogo, situación que podemos ver claramente en lo establecido por la ley en su artículo 793 el cuál señala que cuando se cite a una persona para absolver posiciones y esta ya no

presta sus servicios para la empresa demandada, el actor debe proporcionar su domicilio para que se le notifique y si no lo conoce lo hará saber a la Junta antes de la fecha que se haya señalado para su desahogo para que la Junta solicite a los demandados proporcionen el último domicilio que tengan registrado de dicha persona; para el caso de que el absolvente se encuentre notificado se le apercibirá que de no presentarse ante la autoridad a absolver posiciones en la fecha que para tal efecto se haya señalado se le hará presentar por la policía. En primer término hay que hacer notar que esta confesión para hechos propios queda desvirtuada al señalar dicho artículo "Si la persona citada no concurre..., la Junta lo hará presentar por la policía", la consecuencia común sería la confesión ficta del absolvente, sin embargo en este caso la audiencia se difiere y se le cita nuevamente pero con auxilio de la policía, ante tal situación, más bien nos encontramos en presencia de una testimonial al reunir los requisitos y efectos de dicha probanza, este tipo de circunstancias son las que retardan más el proceso hasta llegar al grado de fastidiar al actor y opte por desistirse de esa prueba, colocándolo en desventaja si en realidad los hechos imputados a dicha persona efectivamente fueron realizados por él.

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

La prueba confesional se desahoga a base de posiciones o preguntas las cuales

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

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

1. Las partes pueden formular sus posiciones en forma oral o por escrito, presentado al inicio de la audiencia. Cuando las partes presentan sus posiciones por escrito, las Juntas deban calificarlas de legales antes de su desahogo admitiendo algunas y desechando la que no se formulen conforme a la ley, es decir, que sean incidiosas, inútiles y que no cumplan con los requisitos de una posición, una gran ventaja de presentar las posiciones por escrito es la celeridad que tal circunstancia da a la audiencia, ya que cabe la posibilidad de que si el absolvente llega unos minutos tarde se le tendrá por fictamente confeso de todas o algunas de las posiciones, dependiendo del momento de su llegada, por otra parte si son desechadas algunas de las posiciones, el articulante podrá formular otras verbalmente. Si las posiciones se formulan verbalmente en ese momento se califican e inmediatamente se desahogan pasando a la siguiente posición, aunque dada la variedad de criterios de algunas Juntas, se exige primero se formulen todas las posiciones, después se califican y en seguida se desahogan.

2. Las posiciones podrán formularse libremente, sin embargo existen restricciones a dicha libertad al señalar "siempre y cuando sea en relación a los hechos controvertidos, no deberán ser incidiosas e inútiles"

Anteriormente señalamos que la confesión debe versar sobre hechos controvertidos para evitar contradicciones y restarle eficacia a dicha prueba, una posición es incidiosa cuando tiende a ofuscar la inteligencia del absolvente para obtener una confesión contraria a la verdad y es inútil cuando se formula en base a hechos ya aceptados que no están en contradicción con otra prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no existe controversia. Las posiciones no deben contener más de un hecho el cual deberá ser propio de quien la desahoga.

3. El absolvente debe declarar "bajo protesta de decir verdad"; cuando el Auxiliar de la Junta exhorta al absolvente a declarar bajo tal formulismo (carente de eficacia), lo apercibe de las penas en que incurrir los falsos declarantes, en la práctica nos damos cuenta que tanto la protesta como los apercibimientos carecen de total validez y eficacia puesto que los confesantes, testigos y demás personas van previamente preparados y declaran hechos que no les constan e incluso con declaraciones sobre hechos inventados por los apoderados de las partes para lograr en *determinado momento el éxito del proceso.*

4. Las posiciones que se formulen verbalmente se harán constar íntegramente en el acta respectiva, si son por escrito se agregarán a los autos, el escrito debe ir firmado por el articulante y el absolvente.

5. Cuando las posiciones sean desechadas por no formularse conforme a lo señalado por la ley, la Junta manifestará los fundamentos y motivos base de tal resolución.

6. El absolvente contestará las preguntas afirmando o negando y si desea hacer

aclaraciones, si se niega a responder o sus preguntas son evasivas se le tendrá por confeso si persiste en su actitud.

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

Si el absolvente se encuentra fuera del lugar de residencia de la Junta, esta mandará exhorto a la Junta o autoridad más cercana al lugar donde se encuentre acompañándolo con el sobre cerrado y sellado que contenga el pliego de posiciones previamente calificado y la Junta exhortante guardará en secreto una copia del mismo. La Junta exhortada recibirá la confesional en términos de lo solicitado y lo enviará en su oportunidad a la Junta exhortante (Art. 792 L.F.T.).

2. DOCUMENTALES.

El Diccionario de la Real Academia de la lengua española define al documento como "El diploma, carta, relación u otro escrito que ilustra acerca de algún hecho, principalmente de los históricos" o como "Cualquier otra cosa que sirve para ilustrar o comprobar algo".²² Para Chiovenda es "... toda representación material, destinada e idónea para reproducir una cierta manifestación del pensamiento como una voz grabada eternamente".²³

Las anteriores definiciones se complementan con lo establecido por el artículo 776 fracción VIII de la ley cuando dice "son admisibles en el proceso todos los medios de prueba..." incluyendo "Fotografías y en general todos aquellos medios aportados por los

²² DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 441.

²³ *Idem.*

descubrimientos de la ciencia", es decir, deben considerarse como documentos no sólo el papel escrito, sino también las fotografías, películas, discos fonográficos, etc., y en general todos aquellos medios a través de los cuales se llegue al conocimiento de la verdad, siempre que tales medios sean admitidos por el derecho, la moral y las buenas costumbres, aunque para tal efecto y si la Junta lo considera oportuno ordenará que la audiencia sea a puerta cerrada para el desahogo de las pruebas de este tipo (Art. 720 L.F.T.).

Por su parte Pallares afirma que todas aquellas cosas que no contengan nada escrito no pueden considerarse como documentos, fundando su opinión en la idea de que el hombre se comunica a través de conceptos generales (escritura) y en tal virtud las fotografías, películas y demás medios no pueden ser considerados como documentos ya que para él, un documento es "toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible".²⁴

Etimológicamente la palabra documento proviene del latín "documentum" el cual implica un medio de enseñanza, todo aquello que nos enseña algo, entonces dentro de este concepto cabrían todos los medios de prueba habidos y por haber. En sentido restringido, según los diccionarios documento es "el testimonio humano consignado gráficamente en un instrumento material e idóneo que crea, modifica o extingue una relación jurídica".²⁵

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

²⁴ PALLARES, Eduardo Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. p. 287.

²⁵ ROSS GAMEZ, Francisco Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 403.

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

Tomando en cuenta su valor intrínseco se clasifican en: originales y copias, y esta última a su vez en copia simple y copia fotostática. Atendiendo al idioma en que están escritos se clasifican en castellano o extranjero. en razón a su naturaleza se clasifican en un escrito o en un objeto. Sin embargo, de todas las clasificaciones la más importante es la referente a los documentos públicos y los privados.

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

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

DOCUMENTOS NOTARIALES, VALOR DE LOS.- Las declaraciones emitidas ante notario y que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fé pública que tienen los notarios no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral, como es la recepción de cualquier declaración, ya que jurídicamente las pruebas deben recibirse de acuerdo con su naturaleza por la misma autoridad que conoce la controversia, con citación de las partes, para que éstas estén en condiciones de formular las objeciones que estimen necesarias, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recibirse las pruebas se dé cumplimiento a las reglas del procedimiento.²⁶

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

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

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

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

²⁶ DEL BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 445.

los siguientes requisitos:

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

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

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

Cuando se ofrecen documentos en copia simple o fotostática, es necesario además de ratificarlas su cotejo con los originales y así tengan plena validez, para tal efecto la

parte oferente al momento de ofrecerlos debe manifestar en donde se encuentran los originales, si se encuentran en poder de un tercero ajeno al juicio éstos están obligados a exhibirlos (Art. 799 L.F.T.), si el tercero es una autoridad la Junta le solicitará exhiba el original de acuerdo con lo establecido por el artículo 803 de la citada ley.

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

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

Siempre que se objete un documento en cuanto a la autenticidad del contenido del

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

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

I. Contrato individual de trabajo, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal o recibos de pago de salarios;

III. Control de asistencia;

IV. Comprobación de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere ésta ley; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los patrones deben conservar dichos documentos durante la relación y por lo menos un año después de concluida la misma, ya que de no presentarlos en el momento que la autoridad lo requiera se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos afirmados por el actor, no siendo obligatorio para el trabajador la presentación de dichos documentos pues

con fundamento en el artículo 804 la carga de la prueba la tiene el patrón. Ahora bien, si al momento de contestar la demanda, el demandado niega la relación de trabajo es entonces cuando el actor tiene la obligación de probar que la relación de trabajo existió, no obstante lo anterior, la carga de la prueba no solo está a cargo del trabajador sino que se distribuye entre ambas partes ya que el patrón también tiene interés en demostrar que quien lo demanda ni siquiera aparece en los documentos con los que se controla al personal y para tal efecto debe ofrecer la documentación en forma material o mediante una inspección que se practicará en la empresa o en la Junta competente por conducto del Actuario.

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

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

TESTIMONIAL.

Otro de los medios tradicionales de prueba de que pueden valerse las partes para demostrar la verdad de sus afirmaciones es la prueba testimonial. Según Eduardo Pallares

testigo es "toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo".²⁷

Caravantes por su parte señala que testigo viene del término "testando" que significa declarar o explicar. Para el maestro Porras y López testigo es "la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidas en la relación procesal".²⁸

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

La prueba testimonial ha cobrado gran importancia desde la época antigua debido a que era la prueba por excelencia; algunos tratadistas señalan que la testimonial era la única prueba existente en el Derecho Antiguo, la cuál se encontraba regulada detalladamente en las Partidas de Alfonso el Sabio, en éstas partidas se establecían los casos de incapacidad para ser testigo, las excusas para no declarar, la validez de ciertos testimonios, etc. En el transcurso del tiempo ésta prueba ha seguido algunas pautas de regulación clásica, sin embargo, al igual que la confesional, la testimonial ha ido en

²⁷ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. p. 765.

²⁸ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 387.

decadencia en virtud de que la mayoría de las veces los testigos son falsos cuyas declaraciones adquieren gran importancia dentro del juicio al estar sus respuestas debidamente preparadas por los abogados, ya sea que por la simple testimonial se acrediten los hechos manifestados por su oferente o que sirva de complemento para las demás probanzas.

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

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

- a) Testigos idóneos, son aquellos que por la calidad y condiciones de su persona y por tener conocimiento directo de los hechos controvertidos merecen plena fé de lo que declaren.
- b) Testigos abonados, son aquellos cuyas declaraciones al ser apreciadas por la autoridad y no siendo susceptibles de tacha legal, se tienen por fidedignas a pesar de que éste tipo de testigos no pueden ratificar su declaración por haber muerto o por hallarse ausente.
- c) Testigo auricular o de oídas, es aquel que declara sobre los hechos sin conocerlos o presenciarlos personalmente, sino por

haberlos escuchado de otras personas.

d) Testigo ocular o de vista, es aquel que conoce personalmente los hechos motivo del conflicto y declara sobre ellos ante la autoridad.

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

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

I. Las partes al ofrecer la testimonial solo podrán ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido. En la ley de 1970 artículo 767 se permitía presentar cinco testigos por cada hecho controvertido.

II. Se indicará el nombre de los testigos así como sus respectivos domicilios. En la ley de 1931 no se exigía tal requisito, pues en caso de que los testigos propuestos no pudieran, por alguna causa, presentarse a declarar, las partes podían nombrar a otros de tal manera que no se colocara en estado de indefensión a las partes por la imposibilidad de presentar a un testigo ya propuesto. En cambio en la ley de 1970 y las Reformas Procesales de 1980, el legislador consideró indispensable que se señalar el nombre y domicilio de los testigos para su debida identificación y citación. Por otra parte la Suprema Corte de Justicia en varias ejecutorias ha establecido que en el desahogo de testigos, debe examinarse única y exclusivamente

a las personas señaladas como testigos y no a otras distintas sin que obste el argumento de que hubo equivocación de nombres, pues una vez cerrado el ofrecimiento de pruebas las partes no pueden substituir o cambiar el nombre de los testigos antes propuestos, ya que de permitirse ésta situación se ocasionaría el abuso por parte de los litigantes al permitirse el desahogo de la prueba testimonial distinta a la ya ofrecida. La misma fracción señala que cuando exista imposibilidad para las partes de presentar directamente a sus testigos pueden solicitar a la Junta se encargue de su citación invocando las causas o motivos de dicha imposibilidad, para lo cual la Junta ordenará al Actuario cite a los testigos el día y hora que para su desahogo se haya señalado y comparezcan a rendir su declaración, apercibidos que de no hacerlo se les hará presentar con auxilio de la policía (Arts. 814 y 819 L.F.T.).

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

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

Si los testigos no son ofrecidos conforme a lo establecido por el artículo 813 de la

ley, la prueba será desechada por no estar ofrecida conforme a derecho.

DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Es común, y la ley no lo prohíbe que los apoderados de las partes preparen previamente a sus respectivos testigos, haciendo conjuntamente ejercicios de memoria o de mentira respecto de lo que van a declarar ya sea sobre hechos ciertos, que en la mayoría de los casos no les constan por no haberlos presenciado personalmente, o simplemente declaren sobre hechos falsos o inventados por los apoderados. Sin embargo tales medidas se justifican en alguna forma cuando las partes buscan la manera de obtener un laudo satisfactorio a sus intereses, fundando sus defensas o medios de ataque en "mentiras".

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

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

- I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813. Las partes al ofrecer ésta prueba tienen la carga de presentar directamente a sus testigos y en caso de solicitar a la Junta los cite deberán invocar los motivos justificados que tienen para no hacerlo, en ambos casos se tiene la obligación de señalar el domicilio y nombre de los testigos, ya que esto constituye un requisito sine qua non para la admisión

de la prueba. En la práctica las Juntas solo aceptan citar a dos de los testigos propuestos y el restante queda a cargo de su oferente ya que ésta práctica representa para las Juntas pérdida de tiempo y recursos económicos, pues es común que las partes pudiendo presentar directamente a sus testigos soliciten a la Junta se ocupe de ello, situación que muchas veces aprovechan los abogados de las partes para darse tiempo y preparar mejor a sus testigos, escudriñar el asunto y así decidir si les conviene o no la presentación de los testigos, de desisten de ellos o en su caso se declare la deserción.

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

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

preguntas en relación a los mismos hechos controvertidos, y lo que trata de evitarse es que los demás testigos conozcan las preguntas formuladas al primer declarante. El interrogatorio debe formularse oralmente, aunque no se impide que éste sea presentado por escrito, pero al momento de desahogarlo el oferente deberá dictar las preguntas oralmente, para que la mecanógrafa las asiente en el acta y el declarante pueda contestarlas. Tratándose de las fracciones III y IV del artículo 813 el interrogatorio debe presentarse por escrito y en sobre cerrado.

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

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

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

- VI. Los testigos deben ser examinados en primer término por el oferente de la prueba, el cuál formulará las preguntas directas, y posteriormente la contraparte quien formulará las preguntas indirectas o repreguntas basándose en los hechos controvertidos o bien en las preguntas directas. Cabe la posibilidad de que la Junta interroge a los testigos en cualquier momento, dentro de la audiencia de desahogo, siempre que lo estime necesario.
- VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en el acta respectiva, escribiéndose textualmente unas y otras.
- VIII. A fin de dar validez a las respuestas de los testigos éstos deben manifestar la razón de su dicho, es decir, explicar porque saben y les consta lo que han declarado, con excepción de las respuestas que lleven implícita dicha explicación.
- IX. Concluido el interrogatorio, los testigos procederán a dar lectura a sus declaraciones para que en caso de error de tipo mecanográfico o en su declaración procedan a realizar las aclaraciones pertinentes, y una vez manifestada su conformidad con el contenido del acta, la persona que compareció como testigo firmará al margen de su declaración y así se hará constar por el Secretario, si el declarante no sabe leer ni escribir el

Secretario le leerá su declaración e imprimirá su huella digital, una vez que las declaraciones han sido ratificadas éstas no podrán ser modificadas en ninguna forma.

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

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

A diferencia de otros procesos jurídicos, en donde la dependencia económica entre la parte oferente de la prueba y el testigo es motivo de tacha, en materia laboral la Suprema Corte de Justicia ha establecido en diversas jurisprudencias, que cuando el patrón ofrezca como testigos a sus trabajadores, ésto no constituye motivo de tacha ya que es precisamente esa relación de dependencia económica, la que permite que los testigos

ofrecidos por el patrón tengan conocimiento directo de los hechos litigiosos por estar presentes en la vida cotidiana del centro del trabajo.

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

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

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

4. PERICIAL.

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

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

En fin, la prueba pericial puede versar sobre cualquier materia en la que se requiera de conocimientos o habilidades especiales para su justa apreciación, por lo tanto, ésta apreciación debe ser efectuada por el experto que conocemos con el nombre de perito. El perito según Guasp "Es la persona que sin ser parte, emite, con la finalidad de provocar convicción judicial en un determinado sentido, declaraciones sobre datos de índole procesal que habían adquirido ya en el momento de su captación".²⁹

La pericial es la prueba más técnica de todas, ya que para adquirir validez en determinado momento, es requisito indispensable que sea llevada a cabo por un perito, es por ésta razón que los doctrinarios se han planteado la interrogante de si se puede considerar al perito como un medio de prueba o como un auxiliar del juez y si éste puede

²⁹ DE BUEN L. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 468.

equipararse a un simple testigo. En relación a éstas disyuntivas el maestro Néstor de Buen³⁰ y cuya opinión compartimos, señala que el perito es un auxiliar técnico del juez ya que las partes y la Junta misma pueden recurrir a éste en cualquier momento para llegar al conocimiento de la verdad, en consecuencia el único medio de prueba es el dictamen y no el perito en sí mismo.

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

- a) El testigo declara sobre hechos pasados, el perito sobre hechos pasados con consecuencias presentes, sobre hechos presentes y aún supervinientes.
- b) Las declaraciones de los testigos se basan en el conocimiento de los hechos no por poseer conocimientos técnicos en alguna materia sino en base a la captación de sus sentidos y en la memoria, en cambio el perito basa su dictamen en la pericia que le da su formación técnica o profesional.
- c) La declaración del testigo se funda en hechos que ocurrieron en el pasado y fuera del proceso, en tanto que el dictamen pericial tiene lugar dentro del proceso ya sea sobre hechos presentes, pasados o futuros.
- d) El testigo no se considera auxiliar del juez puesto que sus declaraciones no deben versar sobre cuestiones de difícil apreciación para las partes y la autoridad, en cambio el perito si es un auxiliar de la justicia por las razones ya mencionadas.

³⁰ Idem.

- e) Testigo puede serlo cualquier persona puesto que la capacidad para ser testigo es más amplia, en cambio el perito debe reunir determinados requisitos para ser calificado como tal.

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

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

Las partes al ofrecer ésta prueba deberán señalar sobre que materia va a versar, que objetos se deben examinar y los puntos que deben desahogarse, para lo cuál las partes formularán por escrito sus respectivos interrogatorios, mismos que deberán contener preguntas cuyas respuestas coadyuven al juez a llegar al convencimiento de los hechos planteados, siendo posible que las partes con objeto de conocer la idoneidad del perito, incluyan preguntas personales al perito, v. gr. ¿Qué diga el perito que métodos o técnicas utilizó para rendir su dictamen? ó ¿Cuáles fueron los puntos o fundamentos que lo llevaron a rendir su dictamen en el sentido que lo hizo?.

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

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

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

- I. Llegado el momento de la audiencia, las partes presentarán personalmente

a sus respectivos peritos, salvo que la Junta lo haya designado.

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

- II. Hecho lo anterior los peritos procederán a aceptar y protestar el leal desempeño de su cargo, pudiendo en ese momento rendir su dictamen o solicitar nueva fecha.
- III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo que cuando por algún motivo alguno o ambos peritos no hayan podido examinar los documentos, personas u objetos motivo del estudio, ya sea porque éstos obren en autos o estén en poder de alguna de las partes o de terceros, en cuyos casos se aplicarán las disposiciones de los artículos 782 y 783 de la ley, apercibidos de que para el caso de no presentar los documentos u objetos base del peritaje, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se pretenden probar con dicha probanza (en caso de que obren en poder de alguna de las partes), si tales documentos obran en poder de terceros y no los exhiben, se les aplicarán las medidas de apremio señaladas en el artículo 731, (multa hasta de siete veces el salario mínimo, presentación por la policía, arresto hasta por 36 horas).
- IV. Tanto las partes como la autoridad podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes con el objeto de recabar mayores elementos al valorar la prueba.

- V. Si los dictámenes rendidos por los peritos son contrarios, la Junta procederá a señalar un perito tercero en discordia y cuyo dictamen será determinante al momento de elaborar el laudo, desechando los dictámenes rendidos por *los peritos de las partes*.

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

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

5. LA INSPECCION.

Independientemente de que los autores se cuestionen sobre la naturaleza jurídica de éste medio de prueba, e incluso lleguen a negar que se trata de una verdadera prueba, la inspección dentro del campo laboral ha cobrado una importancia significativa y se le reconoce como una verdadera prueba, puesto que el patrón tiene la posibilidad de ofrecerla si en el momento del ofrecimiento de pruebas no cuenta con todos los documentos necesarios para probar los hechos base de sus excepciones y defensas, y es a través de la

inspección que puede ofrecer nuevos documentos que no ofreció dentro del apartado de la prueba documental. La inspección según Luis Muñoz "consiste en el conocimiento directo que el juzgador adquiere de algunos hechos objeto del proceso mediante la observación propia y personal que realiza para convencerse de la verdad combatida por una de las partes".³¹

La inspección en materia laboral guarda cierta similitud con la inspección judicial regulada en el Código de Procedimientos Civiles, sin embargo entre ambas figuras existen marcadas diferencias. En primer término la inspección judicial debe efectuarla personalmente el juez de ahí el término "judicial" con la intervención del Secretario de Acuerdos, el Actuario y las partes, en cambio la inspección laboral es llevada a cabo por el Actuario adscrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente en compañía de las partes; la inspección judicial tiene como objeto de estudio lugares, con la posibilidad de sacar planos o fotografías o monumentos y en general cosas inamovibles que por su naturaleza no pueden ser llevadas ante la autoridad, como regla general la inspección laboral tiene como objeto de estudio documentos, aunque no está vedada la posibilidad de que la inspección laboral se practique en bienes inmuebles considerados como tales en atención a su naturaleza o a su destino, tal es el caso de las maquinarias, si así lo requiere el juicio en caso de accidente de trabajo, requiriéndose además la intervención del perito y de testigos; otra diferencia estriba en el hecho de que la inspección judicial admite la presencia de peritos y testigos V.gr. al practicar el deslinde de un terreno, en cambio en la inspección laboral ésta posibilidad es poco frecuente, pero no imposible ya que cuando existe la necesidad de verificar la autenticidad de algún documento, la Junta puede recurrir a los peritos, en consecuencia la prueba de inspección puede ir acompañada de la pericial o del reconocimiento de documentos u objetos.

³¹ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 401.

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

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

Siguiendo la regla establecida en el artículo 783, los terceros que tengan en su poder documentos indispensables para el esclarecimiento de la verdad, están obligados a proporcionarlos, ya de no hacerlo se les aplicarán las medidas de apremio que en su caso procesan. Es importante aclarar que cuando la inspección es ofrecida por la parte demandada y no comparece o no exhibe los documentos u objetos en la fecha señalada para tal efecto, y en virtud de que es el demandado quien pretende probar determinados hechos, la Junta, previa solicitud del actor, decretará la deserción de la prueba, ahora bien si quien ofreció la inspección es el actor y al momento de ofrecerla manifiesta que los documentos u objetos obran en poder de la parte demandada, y llegado el momento ésta no los exhibe, el actor solicitará a la Junta que se tengan por presuntivamente ciertos los hechos que se pretenden probar, en razón de que la parte demandada no exhibió en su momento los documentos que le fueron requeridos para tal fin, por lo tanto la Junta así lo acordará.

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

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

La ley de 1970 en su artículo 765 señalaba que la prueba de inspección o examen de documentos sería desahogada exclusivamente por los miembros de la Junta (Presidente o Auxiliar y Representantes de los Trabajadores y Patrones), los cuales delegaban facultades a los Secretarios de Acuerdos. Actualmente podemos percatarnos de que éste medio de prueba ha ido bajando de categoría, pues ésta diligencia ha sido encomendada a los actuarios quienes al carecer de los suficientes conocimientos de derecho (Art. 626 fracc. II L.F.T.), se convierten en simples ejecutores de las instrucciones dadas por la Junta. Cuando en la diligencia surgen controversias entre las partes, los actuarios están incapacitados para opinar y resolver, limitándose únicamente a asentar todo lo actuado y manifestado por las partes para que la Junta con posterioridad de solución a los conflictos surgidos durante el desahogo de la diligencia, es por ésta razón que muchos autores consideran que la inspección es una prueba poco importante y le restan credibilidad probatoria, lo que a nuestro parecer resulta incorrecto, ya que lo realmente importante como prueba, para mayor información de la Junta es el resultado de la propia inspección que finalmente viene a constituir el medio de prueba y no la calidad personal del funcionario quien sólo constituye el medio para que dicha prueba tenga lugar.

- II. Una vez que las partes han comparecido, el actuario solicitará que los documentos u objetos a examinar se le pongan a la vista y procederá a asentar en el acta la documentación exhibida, y si con éstos se van a acreditar los puntos motivo de la inspección.
- III. Si las partes o sus apoderados concurren a la audiencia, éstos irán examinando conjuntamente con el actuario los documentos u objetos de que se trate, concluido el examen las partes podrán formular las objeciones u

observaciones que consideren pertinentes e incluso ofrecer la prueba pericial con objeto de desvirtuar la autenticidad de algún documento, para lo cuál la Junta decidirá si acepta o no la prueba, señalando para el caso de su aceptación día y hora para su desahogo, ya que el actuario no está facultado para tomar esa decisión.

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

6. PRESUNCIONAL.

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

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

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

razonamiento lógico del juzgador considerando como cierto o falso un hecho y constituye una prueba *iuris tantum*, es decir, ésta siempre admite prueba en contrario.

El problema para deducir su naturaleza -dice Devis Echandía- radica en la confusión que la Doctrina hace de indicio y presunción, ya que la presunción humana se basa en un indicio y éste constituye la prueba sobre la cuál se establece la presunción, en conclusión el indicio constituye un elemento material, humano, físico, psíquico que constituye en sí mismo la prueba, y la presunción sea legal o humana constituye reglas jurídicas o de experiencia que el juzgador sigue para valorar las demás pruebas, por tales motivos tampoco se le puede considerar como un medio de prueba "es algo externo a las partes y al juzgador".³²

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

En relación a las presunciones humanas, para que éstas tengan plena validez es necesario que se originen en un hecho conocido o probado y no puede derivar de otra presunción (Art. 831 L.F.T.). Ya señalamos con anterioridad que las presunciones humanas y quedó señalado que existen presunciones legales que no admiten prueba en contrario (accidente de trabajo señalado en los arts. 474 y 476 L.F.T.), a pesar de esto, hay algunas que si la admiten, un ejemplo es la norma establecida en el art. 21 de la ley citada, mismo que señala "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe" (presunción legal), no obstante de existir la presunción legal, surge la duda de si efectivamente tuvo o no lugar la relación laboral, entonces dicha presunción admite prueba en contrario. V. gr. cuando el trabajador

³² DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 483.

demanda la indemnización constitucional por despido injustificado y el patrón niega la relación de trabajo, el trabajador se ve obligado a probar la existencia de tal hecho, es decir, tiene la carga de la prueba, y para el caso de probar dicha relación, ésta se tendrá por cierta dando existencia además a las condiciones de trabajo hechas valer también son ciertas (presunción humana) salvo prueba en contrario, hechos que acreditará con los medios de prueba común.

El artículo 834 señala "Las partes al ofrecer la prueba presuncional indicarán en que consiste y lo que se acredite con ella". Generalmente los litigantes al no poder determinar con exactitud en que consiste la prueba o con que otra se va a relacionar y de cuales se van a derivar los indicios (puesto que eso viene a relucir al desahogarse todas las pruebas ofrecidas) indican que la ofrecen atendiendo a todo aquello que beneficie a sus intereses. En tal virtud y siguiendo el criterio de los autores resulta innecesario ofrecer ésta prueba puesto que aún no se han desahogado todas las demás probanzas y en consecuencia no existen indicios que puedan determinar por adelantado las presunciones, por otra parte se ofrezca o no, el juez estará obligado a realizar la valoración lógica para llegar a una conclusión y emitir su resolución.

7. INSTRUMENTAL.

El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo establece "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio".

La instrumental puede ser considerada como una prueba, y en razón de que la Junta se encuentra obligada, al dictar el laudo, a tomar en consideración lo actuado por las partes, tampoco es prescindible que éstas la ofrezcan para que el juez la tome en consideración. Sin embargo, en la práctica vemos que los litigantes la ofrecen invariable y conjuntamente con las demás. Indicando una sugerencia al juez que de nada vale puesto

que él la valorará de acuerdo a lo actuado y probado por ambas partes y en su resolución dará a cada quien lo que le corresponde sea o no en beneficio de sus respectivos intereses. En conclusión la instrumental no llega a configurar una prueba sino un simple acto procesal.

VALORACION DE LAS PRUEBAS.

Una vez desahogada todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, la Junta declarará cerrada la instrucción y turnará el expediente al periodo de alegatos, en el cual las partes formularán sus respectivas conclusiones en relación a lo probado haciendo alusión a todas aquellas situaciones que los beneficien con objeto de que la autoridad al emitir su resolución las tome en cuenta, formulando las partes sus alegatos o en su caso renunciando a ello, el expediente se turnará a dictamen.

La autoridad para obtener un resultado satisfactorio al emitir el laudo, no sólo debe valorar las pruebas sino también interpretarlas ya que interpretar y valorar la prueba son dos operaciones que están íntimamente ligadas y que se complementan. El maestro Rafael de Pina señala que *aunque a la interpretación de la prueba no se le ha dado la debida importancia, ésta es de gran significación y debe ser aplicada en todo campo del derecho y señala "La interpretación... no es una actividad intelectual encaminada únicamente a conocer el verdadero sentido de las normas jurídicas; es también una actividad intelectual dirigida a conocer la verdadera significación de los hechos y actos jurídicos, y su eficacia en el caso concreto ."*³³ En tal virtud la interpretación consiste en establecer el significado de todos y cada uno de los hechos y actos recogidos en el juicio, y la valoración consiste en confrontar todos los hechos y actos realizados por las partes durante el juicio, los cuales son casi siempre contradictorios y establecer en que medida unos prevalecen

³³ DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 199

sobre los otros, atendiendo además a la fuente de que emanan.

I. SISTEMA DE VALORACION DE LAS PRUEBAS.

Atendiendo al criterio sustentado por diversos autores, la Doctrina reconoce tres sistemas de valoración de las pruebas los cuales son los siguientes:

- a) El sistema de la prueba libre; es aquél que sigue el principio del Derecho Procesal Laboral "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fé guardada, y apreciando los hechos en conciencia" (Art. 841 L.F.T.) lo que significa que éste sistema concede al juez la facultad de apreciar las pruebas sin traba legal de ninguna índole sino basándose en la libertad de apreciación y máximas de experiencia que para su valoración se requiere.

En relación a éste artículo, la exposición de motivos de las Reformas Procesales de 1980 señala lo siguiente:

"La apreciación de la prueba "en conciencia" significa que al apreciarla no se haga con un criterio estricto y legal, si no que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de éste análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio".³⁴

- b) Sistema de la prueba legal o tasada; consiste en que el valor probatorio que se va a otorgar a todos y cada uno de los medios de prueba se encuentra expresamente regulada en la ley, y en tal caso el juez debe sujetarse a lo

³⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Ka Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 103.

estrictamente señalado por ésta o la jurisprudencia sea cual fuere su criterio personal. En éste sistema el legislador proporciona al juez reglas fijas con carácter general y tiene que juzgar en atención a éstas sobre su admisión y fuerza probatoria.

- c) Sistema mixto; es aquél que no obstante que la ley señala en que forma se van a valorar las pruebas, permite al juez cierta discrecionalidad para aplicar su criterio y valorarlas de acuerdo al convencimiento que éstas produzcan en su mente sin dejar de actuar conforme a lo establecido en la ley.

El sistema mixto, predominante en la actualidad, es el que inspira a la generalidad de los códigos procesales, es una combinación del sistema legal y del libre, el cuál tiende a resolver de acuerdo a la necesidad de justicia (sistema libre) así como a la certeza de los hechos (sistema legal).

A pesar de que el artículo 841 de la ley laboral señala que las Juntas de Conciliación y Arbitraje gozan de la facultad de dictar los laudos en conciencia, la realidad es que en nuestro derecho laboral el sistema predominante es el mixto. No obstante lo anterior, autores como Porras y López, Trueba Urbina y Jesús Castorena entre otros afirman que el sistema probatorio que utiliza nuestro derecho laboral es el de la libre apreciación de las pruebas, en donde el juzgador tiene plena libertad para valorarlas y emitir el laudo de acuerdo a la certeza que éstas hayan producido en su conciencia y sin sujetarse a las reglas establecidas en la ley

Jesús Castorena afirma "no se sujetará la valoración de las pruebas a regla alguna..."³⁵ Por su parte Trueba Urbina señala "Los laudos se dictarán a verdad sabida

³⁵ CASTORENA, J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Ob. Cit. p. 177

y buena fé guardada..."¹⁶

Los mencionado autores se inclinan a la libre apreciación de las pruebas siguiendo el principio rector perteneciente al proceso laboral, en virtud de que el juzgador está facultado para emitir su laudo atendiendo a la equidad y a la verdad material, no siendo prescindibles los formalismos establecidos en la ley.

Por su parte el maestro Néstor de Buen³⁷ siguiendo a Cavazos Flores y a cuya opinión nos adherimos, señala que han aparecido limitaciones a esa supuesta libertad de valoración en razón de que la ley en diversos artículos, que a continuación mencionaremos como ejemplos, obliga al juez a someterse al criterio legal sobre valoración de las pruebas, siendo evidente que el sistema de la libre valoración de las pruebas no opera en su totalidad.

El artículo 789 señala que se tendrán por fictamente confeso al absolvente que no concurra a la audiencia respectiva el día y hora que para tal efecto se haya señalado, en éste caso como el absolvente no desahogó su confesional, el juez se debe sujetar a ésta regla, siendo imposible aplicar su criterio de valoración al no poder analizar las posibles respuestas del absolvente, ya que el mismo no ocurrió a desahogarlas.

El artículo 792 establece "se tendrá por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante".

El artículo 795 segunda párrafo prescribe "Los documentos públicos expedido por

³⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 392.

³⁷ DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p.p. 398 y 399.

las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fé en el juicio sin necesidad de legalización", en fin, ejemplos como éstos podemos encontrar muchos más en la ley, de lo que se desprende que existen caos en los que el juzgador al apreciar las pruebas y emitir su resolución está obligado a sujetarse a los criterios que sobre valoración de las pruebas establece la ley y no como lo señalan los seguidores de la libre apreciación de las pruebas. Por otra parte y para completar ésta opinión, el artículo 841 señala "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fé guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los fundamentos legales en que se apoyen", es decir, se deben expresar las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, ya que de lo contrario se violarían las garantías individuales de los interesados, *teniendo que recurrir al amparo a efecto de que la Junta dicte un nuevo laudo.*

En conclusión, si tomamos en cuenta el contenido del artículo 841 nos daremos cuenta de que el sistema establecido en nuestra ley es el sistema mixto.

Algunos autores señalan como otro sistema de valoración a la Sana Crítica diferente del legal, del libre y del mixto. Ross Gámez³⁸ lo asimila al mixto y de Pina³⁹ al libre. La expresión Sana Crítica implica un examen o juicio sincero y sin malicia, en algunas legislaciones Centro y Sudamericanas se alude a las reglas de la Sana Crítica en relación a la apreciación de los testigos y dictamen pericial señalando que el juez debe ajustarse a la Sana Crítica para valorar el resultado de éstos medios de prueba. Sin embargo, el alcance y significación de ésta regla no se ha precisado ni en la Doctrina ni en la

³⁸ ROSS GOMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p.p. 351 y 352.

³⁹ DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 204.

Jurisprudencia mexicana.

Señalamos que de Pina identifica a ésta regla con la libre apreciación de las pruebas, pero no debe identificarse como un sistema probatorio autónomo sino como un elemento del cuál el juez dispone para apreciar las pruebas cuando el legislador no lo sujeta a seguir las reglas del sistema legal, como se desprende del párrafo anterior, nuevamente nos encontramos frente al sistema mixto ya que el legislador al omitir alguna regla sobre valoración de las pruebas surge la posibilidad de que el juez aplique su criterio sin encontrarse constreñido a seguir las pautas legales. En tal virtud las reglas de la sana crítica pertenecen más bien al campo de la lógica que al derecho.

EL ARTICULO 878 Y 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA CONTRADICCION ENTRE ESTOS ARTICULOS.

ARTICULO 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 peritorios. 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 propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. 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 y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar 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.

ARTICULO 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.

La contradicción entre estos artículos es que si el demandado comparece a la audiencia y acredita su personalidad, pero en la etapa de Demanda y Excepciones no da contestación en la demanda, se le deberán de tener por ciertos los hechos de la demanda, sin tener derecho a ofrecer prueba en contrario y si en la audiencia de demanda y excepciones no comparece, persona alguna que represente a la parte demandada se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, esto es que en ofrecimiento y admisión de pruebas podrán comparecer los demandados, acreditar su personalidad y ofrecer prueba en contrario.

Como podemos darnos cuenta, el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en su Fracción IV nos dice que 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 propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. 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.

El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que 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 él.

En algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje en el momento de llevar a cabo las audiencias, las personas que integran las juntas, en ocasiones no acuerdan como lo señalan los artículos, generalmente poner cuando en las audiencias se dan los casos antes mencionados que se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, esto lo hacen a pesar de que desde el inicio de la Audiencia hayan comparecido los demandados y en el momento procesal oportuno no hayan dado contestación a la Demanda; y a pesar de que este error de la Junta se pueda subsanar con el Amparo, causa un perjuicio a la parte actora porque pierde mucho tiempo en esperar a que se desahoguen todas las pruebas y se envíe el expediente a Dictamen ya que actualmente cuando se hace un amparo directo. Se resuelve que no a causado o deparado a un perjuicio y que una vez que este la sentencia se podrá avocar al estudio de éste. Se debería de exigir a las personas que integran las Juntas de conciliación se preparen más para que puedan resolver y dictar los acuerdos conforme lo señala la Ley Federal del Trabajo.

4.7 PROPOSICION DEL ALUMNO.

En especial propondría que se modifique el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, pues no me parece que si se ha tenido la demanda contestada en sentido afirmativo, después se le dé la oportunidad a los demandados de demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos lo hechos afirmados en la demanda, ya que la Litis en el juicio se planteó en la etapa de Demanda y Excepciones y al no hacer Excepciones por parte de los demandados no es posible que ofrezcan pruebas, pues dice la Ley, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, y afirmativo quiere decir que si es cierto lo que esta en la demanda; pero después el legislador le da la oportunidad a la demandada de oponer defensas y excepciones que no hizo valer en su oportunidad, pues el objeto de las defensas y excepciones es

precisamente, destruir las acciones y hechos invocados por el actor en la demanda para ser absuelto de las prestaciones reclamadas por el demandante y en la etapa de demanda y excepciones también se trata de acreditar los supuestos contemplados; en tal virtud la ley, en este caso, se está contradiciendo, por un lado dice que se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo y por otro lado; les permite a los demandados demostrar cuando ya se planteó la Litis en el Juicio.

Ahora bien si los legisladores consideran que está correcto dar esa oportunidad a los demandados entonces no deberían de poner en la redacción de este artículo que se tiene la demanda por contestada en sentido afirmativo, deberían de acordar en la etapa de demanda y excepciones que se tiene por ratificado el escrito de Demanda. Reconocer la personalidad y pasar a la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, pero no utilizar la palabra de que se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo; porque en la siguiente etapa permite la Ley oponer Excepciones y Defensas.

Esto es que en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo se quite que se tiene la demanda por contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, y se ponga que se deberá de tener la demanda por contestada en sentido afirmativo sin tener derecho o por perdido el derecho a la parte demandada a ofrecer pruebas.

prescindible que las autoridades jurisdiccionales, admitan la intervención de éstos últimos.

5. El ejercicio de la acción es la única forma de poner en movimiento la maquinaria jurisdiccional a efecto de que se reestablezca un derecho subjetivo que ha sido violado o evitar un conflicto futuro, por lo tanto, quien considere que le ha sido transgredido un derecho debe ejercitar la acción mediante la presentación de la *demanda ante la autoridad competente*, para que ésta a su vez lo haga del conocimiento del demandado y conceder a ambas partes la oportunidad de acreditar sus acciones y excepciones respectivamente.
6. No obstante que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen un órgano de carácter administrativo, los procesos que se ventilan ante ellas son considerados como actos judiciales y sus resoluciones tienen idéntica fuerza que las sentencias dictadas por los tribunales judiciales; es decir, aunque formalmente son un órgano de carácter administrativo, sus actos son materialmente jurisdiccionales, y en razón de que en materia laboral no existen recursos ordinarios, sus resoluciones son recurribles en amparo ante los Tribunales Federales.
7. A pesar de que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 876 fracción I establece que en la etapa conciliatoria deben comparecer trabajador y patrón personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados, lo cierto es que para que ésta se desarrolle satisfactoriamente, se requiere la intervención de técnicos en materia, los cuales por su experiencia procurarán que la conciliación sea lo más rápida y equitativa posible, a fin de evitar discusiones inútiles entre las partes que retardarían más el proceso y que posiblemente a ningún arreglo llevarían.

8. La Conciliación puede ser un acto preprocesal, interprocesal o postprocesal, es decir, se puede dar en cualquier etapa del proceso, incluso después del laudo. El arbitraje tiene su origen en la etapa de demanda y excepciones hasta el cierre de la instrucción, la cual concluye con los alegatos. Durante todas estas etapas predomina la actuación de las partes, dando celeridad al proceso. El laudo constituye un acto jurídico en el que sólo interviene el juicio lógico-jurídico del juez, tomando como base las actuaciones de las partes durante el desarrollo del proceso sin que éstas tengan intervención directa para determinar el fallo final.
9. Las partes para probar sus acciones y excepciones respectivamente, pueden valerse de los medios de prueba contemplados en la ley (artículo 776 L.F.T.), teniendo únicamente como objetivo los hechos controvertidos, pues resultaría ocioso y en ocasiones riesgoso ofrecer pruebas sobre hechos admitidos con anterioridad.
10. La figura jurídica de la prueba en contrario es el resultado de la pérdida de un derecho por la incomparecencia del demandado a la audiencia de demanda y excepciones, por estar mal representado, o en su caso por no contestar la demanda en el momento procesal oportuno a pesar de haber comparecido a la audiencia respectiva y estar representado conforme a lo establecido por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.
11. La prueba en contrario básicamente tiene dos objetivos que son: destruir los hechos que se han tenido por presuntivamente ciertos en virtud de la incomparecencia del demandado a la etapa de Demanda y Excepciones, y disipar la eficacia o valor probatorio de otra prueba, mediante contraprueba o prueba directa.
12. El legislador al establecer la figura jurídica de la prueba en contrario dió estricto cumplimiento a la garantía de audiencia contemplada en el artículo 14

constitucional, la que debe cumplir toda autoridad dentro de un proceso a efecto de que se den las formalidades esenciales del procedimiento, por tal motivo la ley otorga una segunda oportunidad al demandado rebelde para que desvirtúe los hechos que se han tenido por presuntivamente ciertos a través de la prueba en contrario, siempre y cuando comparezca a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

13. Para que la prueba en contrario sea plenamente admitida por la autoridad, ésta debe versar única y exclusivamente sobre las hipótesis señaladas en el párrafo tercero del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, siendo éstas: 1) Que el actor no fue trabajador o patrón, 2) Que no existió el despido, ó 3) Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda; y sin referirse a excepciones y defensa que no se hicieron valer en su oportunidad, pues de admitirse tal posibilidad se colocaría en un plano de inferioridad a los actores.
14. El principio que norma la teoría jurídica procesal es que sólo los hechos controvertidos son materia de prueba y los hechos admitidos quedan fuera de controversia y por tanto de prueba; en consecuencia, si el demandado es declarado rebelde por su incomparecencia a la audiencia de Demanda y Excepciones y se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, entonces sólo son objeto de prueba los hechos invocados por el actor en su demanda, pero ello no significa que el demandado quede relevado de su obligación de probar, pues el derecho le otorga la oportunidad de ofrecer prueba en contrario para tratar de acreditar que las afirmaciones hechas por su contradíctor no son correctas.
15. Si el demandado no obstante haber comparecido a la etapa de Demanda y Excepciones se abstiene de dar contestación a la demanda, se le debe tener por admitidos los hechos de la misma por no haber suscitado controversia alguna respecto a ellos, pues como se desprende de la fracción IV del artículo 878 de la

Ley Laboral, el silencio y las evasivas implican la aceptación de los hechos y por lo tanto no puede admitirse prueba en contrario, ya que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba.

16. Los criterios sostenidos por la Suprema Corte de Justicia atendiendo a lo dispuesto por los artículos 692, 876, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo son uniformes, pues de las Tesis citadas y que han formado Jurisprudencia nos damos cuenta que ésta emite sus resoluciones atendiendo a lo estrictamente prescrito por la ley de la materia. En realidad, las confusiones sobre la personalidad de las partes proviene de los diversos criterios seguidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Juzgados de Distrito y los Tribunales Colegiados, mismos que resuelven en uno y otro sentido dejándose llevar por lo establecido en las fracciones I y IV del artículo 876 de la ley laboral.

17. Al permitir el legislador en el artículo 879 de la ley laboral que el demandado ofrezca prueba en contrario para acreditar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, de alguna manera está permitiendo a éste oponer defensas y excepciones que no hizo valer en su oportunidad, pues el objeto de las defensas y excepciones es, precisamente, destruir las acciones y hechos invocados por el actor en la demanda para ser absuelto de las prestaciones reclamadas por el demandante, y en la etapa de Demanda y Excepciones también se trata de acreditar los supuestos contemplados por el numeral citado; en tal virtud, la ley, en este caso, coloca al demandado en un plano privilegiado, pues aunque no comparezca a la etapa de Demanda y Excepciones a través de la prueba en contrario está ejercitando sus defensas y excepciones.

BIBLIOGRAFIA

1. BARRERA GRAF, Jorge. La representación Voluntaria en el derecho Privado. U.N.A.M. México. 1967
2. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal Del trabajo. Segunda Edición. Editorial Trillas.México. 1989
3. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el derecho del Trabajo. Cárdenas editor y Distribuidor. México.
4. CASTORENA, J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. s.e. México, s.f
5. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del trabajo. Sexta ed. Esfinge. México. 1980.
6. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1988
7. DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México. 1957.
8. GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. "Parte general. Personas. Familia". Porrúa. México. 1973.
9. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. UNAM. 1982.
10. MOSCO, Luigi. La representación voluntaria. (colección Nereo). s.e. España. 1967
11. ORTIZ URQUIDI, Raúl. Derecho Civil. Porrúa. México. 1977
12. PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder, Mandato y Prestación de Servicios Profesionales. Segunda ed. Porrúa. México. 1986
13. PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. de acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo. Tercera ed. Porrúa. México. 1975

14. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Anticonstitucionalidades y contradicciones de las reformas a la Ley Federal del Trabajo. PAC. México. s.f.
15. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo. PAC. México. 1980.
16. RAMOS, Eusebio Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo. "acciones, excepciones, defensas y jurisprudencia". Cárdenas editor y distribuidor. México. 1982.
17. ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. segunda ed. Cárdenas. México. 1986
18. SALINAS DEL REAL, Mario. Práctica Laboral Forense. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1980
19. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Derecho Procesal del Trabajo. Trillas México 1986.
20. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. "Teoría Integral". cuarta ed. Porrúa. México. 1978

LEGISLACION

1. *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. 1928.
2. *Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales. Comentarios y Jurisprudencia por Juan Climent Beltrán*.
3. *Legislación sobre el Trabajo. Ley de 1931*. Ed. Andrade. 1951
4. *Ley Federal del Trabajo comentada por Luis Muñoz*. México. s.f.
5. *Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada por Baltazar Cavazos Flores et al.* décimo octava ed Trillas. México. 1985.
6. *Nuevo Código Civil anotado y concordado por Manuel Andrade*. décimo cuarta ed. Andrade México 1976.
7. *Código de Comercio y Leyes Complementarias*. Tetragésimo cuarta ed Porrúa. México. 1985.

OTRAS FUENTES

1. Enciclopedia Jurídica Omeba. V. 26. T. XXII. Omeba. Argentina. 1964.
2. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa México. 1980
3. Manual de acceso a la Jurisprudencia Laboral. (Servicios de información sobre asuntos laborales SIAL.). Ediciones y Publicaciones Laborales. 1976-1978.
4. JURISPRUDENCIA. Poder Judicial de la Federación. Tesis de ejecutorias 1917-1985. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. México. 1985.
5. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, quinta ed. Porrúa. México. 1983

OTRAS FUENTES

1. Enciclopedia Jurídica Omeba. V. 26. T. XXII. Omeba. Argentina. 1964.
2. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa México. 1980
3. Manual de acceso a la Jurisprudencia Laboral. (Servicios de información sobre asuntos laborales SIAL.). Ediciones y Publicaciones Laborales. 1976-1978.
4. JURISPRUDENCIA. Poder Judicial de la Federación. Tesis de ejecutorias 1917-1985. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. México. 1985.
5. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. quinta ed. Porrúa. México. 1983