

653



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

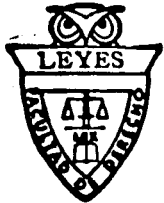
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

"ANALISIS DE LA PRUEBA EN
CONTRARIO EN EL PROCESO LABORAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE ROBERTO PEREZ RAMOS

ASESOR: DR. CARLOS ROLANDO PENAGOS ARRECIS



CIUDAD UNIVERSITARIA

SEPTIEMBRE DEL 2002



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

A MIS PADRES:
Valentín Pérez Sánchez
Y
Alejandra Ramos Montes

A MI ESPOSA:
Bertha, con eterno amor por los años
compartiendo la vida,
por su apoyo y porque a ella debo
parte de lo que soy

CON PROFUNDO AMOR A MIS HIJOS:

Einar Alberto, una ilusión de mi vida,
espero que con el tiempo se haga realidad,
con estudio, trabajo y dignidad,
para que siempre sea un hombre libre.

José Roberto, porque siga esforzándose
en el estudio cada día más,
para que logre vencer todos los obstáculos
que la vida le proponga y llegue
hasta la meta fijada, ser triunfador.

Arend Humberto, el más pequeño,
que su rebeldía la canalice por el buen camino
de la vida, con estudio y trabajo para que sea un vencedor.

A MI NIETA MONSERRAT:
Con cariño, que espero mucho de ella
en el camino del estudio

A MI ASESOR DE TESIS:
El Dr. Carlos Rolando Penagos Arrecis,
con gran afecto y agradecimiento,
por su valiosa ayuda y orientación
en la elaboración de este trabajo.

ANÁLISIS DE LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL PROCESO LABORAL

CAPITULADO

	PAGINA
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1 EL PROCESO	
1.1 CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO	3
1.1.1 CONCEPTO	3
1.1.2 CARACTERISTICAS	7
1.1.2.1 TESIS CONTRACTUALISTA	7
1.1.2.2 TESIS DE NICETO ALCALA ZAMORA Y CASTILLO	8
1.1.2.3 TESIS DE GIUSEPPE CHIOVENDA	10
1.2 EL FIN DEL PROCESO	11
1.3 EL PROCESO LABORAL EN PARTICULAR	13
1.4 EL PROCESO LABORAL Y SUS PRINCIPIOS	15
1.5 LA RESCION LABORAL	24
1.6 EL PROCESO ORDINARIO LABORAL	34
CAPITULO 2 LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN EL PROCESO LABORAL	
2.1 CONCEPTO	43
2.2 EL EMPLAZAMIENTO	45

2.3 LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA	51
2.4 EFECTO DE NO CONTESTAR LA DEMANDA	59

CAPITULO 3 ASPECTO GENERAL DE LA PRUEBA

3.1 CONCEPTO E IMPORTANCIA DE LA PRUEBA	62
3.2 LA PRUEBA SU OBJETIVO Y SU FIN	66
3.3 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL	71
3.3.1 LA NEGATIVA DEL DESPIDO Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO	75
3.3.2 PRUEBA DE LA ENFERMEDADES PROFESIONALES	77
3.3.3 ACCIDENTE DE TRABAJO	77
3.3.4 ABANDONO DEL TRABAJO DEBE PROBARLO EL PATRON	78
3.4 REQUISITOS DE LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL	79
3.5 TIPOS DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL	80
3.6 VALOR PROBATORIO DE LOS DOCUMENTOS PRIVADOS	84
3.6.1 TESTIGOS QUE SON TRABAJADORES DEL PATRON	87

CAPITULO 4 ANALISIS DE LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL PROCESO LABORAL

4.1 LA PRUEBA EN CONTRARIO, SU HISTORIA	93
---	----

4.2 ARTICULO 879 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, SU INTERPRETACIÓN	105
4.3 EL FIN DE LA PRUEBA EN CONTRARIO	114
4.4 LA PRUEBA EN CONTRARIO Y SU ALCANCE	117
4.5 FUNCIONALIDAD DE LA PRUEBA EN CONTRARIO	121
CONCLUSIONES	128
BIBLIOGRAFIA	130

INTRODUCCIÓN

La finalidad esencial del derecho del trabajo es lograr el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo; asimismo, dignificar al ser humano que presta un servicio de manera personal, subordinada y retribuida en beneficio de otra persona.

Para lograr tales fines es necesario considerar que la realidad social, económica y política de la época en que fue promulgado el Artículo 123 de la Constitución de 1917, se han modificado.

Lo anterior no justifica la abrogación o derogación del ordenamiento laboral y la promulgación de otro mediante el cual se impongan mayores obligaciones a los patrones y nuevos derechos a los trabajadores.

El objetivo general de este trabajo de investigación es analizar el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, el cual regula lo relativo a la "prueba en contrario en el proceso laboral"; a efecto de establecer cómo es interpretado y aplicado.

Como hipótesis de trabajo formulamos la siguiente proposición: la prueba en contrario en el proceso laboral es una institución del derecho del trabajo que tiende a brindarle protección al sujeto débil en la relación laboral, el trabajador.

Esta tesis se encuentra estructurada en cuatro capítulos:

En el primero se analiza el proceso, concepto y sus características. A continuación se estudia la contestación de la demanda, su concepto, el emplazamiento, la contestación y el efecto jurídico de la omisión de la contestación de ésta. En el tercer capítulo nos ocupamos del aspecto general de la prueba; concepto e importancia; su objeto, y fin; la carga de la prueba; la negativa del despido y ofrecimiento del trabajo; prueba de las enfermedades profesionales; accidente de trabajo; el abandono del trabajo; requisitos de las pruebas; tipos de pruebas; valor probatorio de los documentos privados y testigos que son trabajadores del patrón.

CAPITULO 1

EL PROCESO

1.1. Concepto y características del proceso.

1.1.1 Concepto.

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

La historia nos revela que nuestros antepasados actuaban con la razón de la fuerza, pero con el paso de los años éstos se sujetan a una conducta social limitada a su propio interés.

Esa limitación da origen a establecer un orden jurídico general, el cual tenía y sigue teniendo como finalidad el proteger los intereses de toda una comunidad, pero tal fin de protección no le fue confiado a los particulares sino directamente al Estado para que éste de una forma imperativa, abstracta y general someta mediante el derecho la conducta externa de todos los individuos de esa comunidad.

Los seres humanos ya sea por desconocimiento de su ubicación social o por mala fe, no siempre van a mantener su conducta conforme a lo establecido en ese orden jurídico, como consecuencia de éste actuar de su parte se va a crear un conflicto de intereses.

Con la inobservancia del derecho se activa la actuación del Estado de diferentes formas.

El individuo titular de un derecho violado por la conducta ilícita de otro, no se encuentra en posibilidades de hacerlo respetar de una manera personal, para su cumplimiento acude la intervención del Estado para que por ese medio el afectado haga respetar su derecho.

Ante estas situaciones el Estado va a intervenir por medio de órganos específicos, los cuales se van a encargar de aplicar la Ley general al caso particular y concreto, para solucionar el problema suscitado.

En este orden de ideas, esta función supone una actividad, la cual va a generar actos jurídicamente regulados y cuyo fin va ser el de obtener una determinada resolución jurisdiccional, todas estas actuaciones reciben el nombre de proceso.

Las definiciones y los estudios que acerca del término proceso lleva al cabo la doctrina, es bastante amplio y además muy variado, en algunos de los casos los autores difieren de lo esencial en cuanto a los elementos que lo componen o el fin que le atribuyen.

Al respecto citaremos algunas definiciones:

El autor Francesco Carnelutti ¹, lo define como: "Un conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más personas desinteresadas".

El maestro Cipriano Gómez Lara², dice que el proceso es: "Un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de terceros que tienden o que están proyectando a la aplicación de una Ley general en caso concreto para dirimirlo".

El maestro citado agrega en esta definición que el Estado y las partes que van a intervenir en todos los actos que se realicen, sujetándose a lo dispuesto por la Ley y

¹ Instituciones del Proceso Civil, T I Trd. de Santiago Santos Melendo, Ed Ejea Buenos Aires, 1959. p p 21

² GOMEZ LARA, Cipriano Derecho Procesal Civil 2ª ed Ed Trillas México, 1985, p 15

que esto se va a lograr mediante la aplicación del proceso³.

El procesalista Giuseppe Chiovenda⁴, considera como: "El conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la Ley (en relación a un bien que se presenta garantizado por ella) por otra parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria".

Mediante el proceso se desarrolla una actividad de los órganos públicos, encaminada al ejercicio de una función específica del Estado, de asegurar la paz social y eliminar los hechos que lo perturben; convirtiéndose así el proceso en un instrumento de justicia a manos del Estado.

Pero debemos tomar en cuenta que el estado no actúa de manera arbitraria ya que el mismo va a ser puesto en movimiento por la acción del particular, el cual considera que le ha sido violado un derecho y la pretensión de ese particular es que le garantice el ejercicio de ese derecho o la no violación del mismo.

³ Cfr. *Ibid.* p. 15

⁴ Instituciones de Derecho Procesal Civil, T.I Trd. De E. Gómez Orbaneja, Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1936 p. 38

1.1.2 Características

Entre los signos distintivos del proceso coinciden diversos especialistas en decir que son: su naturaleza y fines. De la misma manera como existen innumerables y variadas definiciones del concepto de proceso, de igual forma hay una diversidad de criterios sobre la naturaleza del mismo.

Mencionaremos las que consideramos más importantes para el caso y son las siguientes:

1.1.2.1 Tesis Contractualista

Esta señala al proceso como un contrato que nace del Derecho Romano y le considera como un acuerdo de voluntades sobre un objeto de interés jurídico, pero que al principio fue conocido más bien como una fórmula, éste siempre ha tenido como finalidad institucional la constancia en el orden jurídico, es decir, el procurar su preservación, conservación y mantenimiento.

Esta teoría concibe al proceso como un contrato, en el que las partes actor y demandado daban su consentimiento para resolver la controversia, sujetándose

por tal consentimiento las partes a estar conforme al resultado del proceso.

Esta tesis contractualista del proceso ya fue superada, toda vez que el resultado que es la sentencia podía modificarse por la voluntad de las partes, como tampoco es aceptable que los mismos consientan la sentencia que les es desfavorable, pero si pretendían cambiar el sentido de la sentencia, podían objetarla y si por el contrario esa objeción no era razonable, podían ser presionados con la no admisión de una acción o excepción, para de esta manera obtener su conformidad y con ello ordenándole conceder la posesión del objeto en litigio a cualquiera de ellos.

1.1.2.2 Tesis de Niceto Alcalá Zamora y Castillo

El estudio del proceso lo enfoca desde tres ángulos distintos, que implican el planteamiento de otras tantas cuestiones a saber:

¿Qué es? (su naturaleza).

¿Cómo es? (su desarrollo) y

¿Para qué sirve? (su finalidad).

En cuanto a su naturaleza, dice que corresponderá examinar críticamente las distintas concepciones acerca de la misma. Su desarrollo comprende el curso del mismo, donde con una aguda observación expresa que significa considerar el proceso como procedimiento, y correlativamente el deslinde tajante entre esas dos nociones, frecuentemente involucradas, toda vez que la primera es esencialmente teleológica -conduce a la jurisdicción- y la segunda es de indole formal.

El procesalista Alcalá Zamora y Castillo⁵, le da tres fines al proceso que son: el jurídico, político y social.

El primero consiste en la composición de litigio dentro de las normas legales; el segundo, como garantía constitucional para las partes; y el tercero, que se refiere al establecimiento de una paz social con la justicia, habiendo sido resueltos los conflictos.

Para dar término a esta teoría hace dos observaciones referentes al proceso, primero un efecto preventivo para evitar que las partes se hagan justicia por su propia mano a través de un tercero imparcial que resuelva, el segundo es un efecto represivo para

⁵ Cit. Por Clmet Beltran, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Estinge, México, 1989 p 48

establecer el orden jurídico violado, debido a una lesión del derecho que da origen al proceso.

1.1.2.3 Tesis de Giuseppe Chiovenda.

Finalmente de la corriente de pensadores acerca de la problemática de la naturaleza del proceso considerándola como una relación jurídica; Chiovenda, nos dice que se regirá por la Ley de la cual surgen derechos y obligaciones para las partes y deberes para el Juez, no siendo esta una relación procesal única sino que es una serie de relaciones jurídicas, ya que dichas relaciones se van a dar entre las partes y de éstos con el Juez. Continúa comentando el procesalista que las partes actor y demandado han de ser colocados en aptitud de hacer valer sus razones eventuales, ya que entre ellos tienen los mismos derechos y deberes de uno para el otro.

Entre otra de sus características se menciona que la relación jurídica es autónoma, compleja y que pertenece al Derecho Público.

Se dice que es autónoma porque tiene vida y condiciones propias, independientemente de la voluntad de la Ley afirmada por las partes ya que ésta se funda en la misma voluntad de la Ley, norma que obliga al juez a tomar medidas de las peticiones de las partes.

La relación jurídica es compleja porque comprende al conjunto de derechos coordinados todos a un mismo fin y es público porque el Juez se encuentra frente a las partes como órgano del Estado.

Podemos decir que la relación procesal se da o se constituye con la demanda judicial, ésta nace con exactitud en el acto cuando es emplazado el demandado si ser necesaria la contestación. Así se puede suceder que la parte demandada no comparezca a juicio y sea declarada rebelde, pero independientemente de que se de esa situación la relación jurídica ya nació, en síntesis las notas distintivas del proceso son su naturaleza y sus fines.

1.2 El fin del proceso.

La finalidad fundamental del proceso es la solución del conflicto planteado por las partes que en el intervienen.

Es como un acto legislativo de debate que se dirige a sancionar una Ley, por el contrario un debate administrativo irá dirigido al acto administrativo, el proceso se encamina hacia la cosa juzgada para resolver por medio de un acto de autoridad un conflicto de interés.

Observamos que cuando en el orden del derecho se presenta un conflicto de intereses, una pretensión resistida o insatisfecha, entonces podemos adoptar alguna de las actitudes que enumeramos a continuación:

Primero: ejercitar directamente las razones propias o hacerse justicia por propia mano.

Segundo: el consentimiento, (que una o ambas partes se someten total o parcialmente al contrario), renuncia o allanamiento.

Tercero: es a través del proceso la forma como se va a resolver el conflicto, por un acto de autoridad.

Al hacer un análisis con respecto del fin del proceso, concluimos diciendo que es una contienda con el fin de resolver un conflicto de intereses por un acto de autoridad.

Para que se pueda determinar ese fin se debe tomar en cuenta los medios que legalmente permitan a las partes llegar al proceso, dichos medios son la acción y la excepción y es por medio de estas instituciones que se constituye formalmente el proceso.

1.3 El proceso laboral en particular

El maestro Alberto Trueba Urbina⁶, nos dice: "El proceso del trabajo es un instrumento de lucha de los trabajadores en razón de su clase, para la tutela y reivindicación de sus derechos en la vía pacífica".

Continúa diciendo que el derecho del trabajo es un orden jurídico el cual va a dignificar, proteger y reivindicar a la comunidad obrera para alcanzar la seguridad y la justicia social.

De lo anteriormente expuesto se va a originar lo siguiente, que las Juntas de conciliación y arbitraje van a tener la obligación para los trabajadores de suplir la oscuridad de sus quejas o reclamaciones deficientes, esto fundamentado por el Artículo 685 de la Ley federal del Trabajo, segundo párrafo, con la finalidad de equilibrar la desigualdad existente entre los trabajadores y patrones.

También debemos considerar que los conflictos que son regulados por la Ley laboral se deben entender como sinónimos de procesos laborales, toda vez que los tratadistas consideran ese conflicto va a constituir una oposición de intereses que va a darle origen al proceso.

⁶ Cfr. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 5ª ed Ed Porrúa, México 1980. p 317.

Para Niceto Alcalá Zamora y Castillo⁷, con respecto a este punto que analizamos nos da una visión más amplia, haciendo un esquema que está formado por un triángulo equilátero en donde la base será el litigio entre las partes (o sea el conflicto de intereses); los lados, tenemos en un extremo la acción y por el otro la reacción, mediante esto se va a dirigir al Juzgador; y por lo que respecta a la altura corresponderá la decisión".

Así podemos decir que el proceso estará formado por el conjunto de actos de las partes y del Juzgador, que se encaminan a realizar lo que conocemos como jurisdicción, la que es entendida como el poder legal del Estado a efecto de dirimir el derecho al caso concreto, con esto queremos decir que el Juez va a resolver la controversia interpretando con su ciencia y conciencia las normas establecidas por el legislador.

Con respecto al proceso laboral el maestro Alberto Trueba Urbina⁸, dice que es "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del Trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, Inter-obreras e interpatronales.

⁷ Cit. Por CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo. 9ª ed. Ed. Esfinge, México 1987. p. 155

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. P.74

1.4 El proceso laboral y sus principios

Existen principios rectores en el Derecho Procesal del Trabajo que le son propios, más con esto no queremos decir que sean distintos a los demás ya que éstos y los del Derecho Procesal son sinónimos.

Podemos decir que a través de la historia en nuestro país se ha formado la política jurídica laboral, la cual ha sido el resultado de una lucha de clases económicamente desiguales, mediante la cual se ha venido estableciendo toda una serie de principios que pretenden de esta manera obtener una armonía y la proporcionalidad de las relaciones laborales.

Los principios procesales en el Derecho del Trabajo se encuentran contemplados en los Artículos del 685 al 688 de la Ley Federal del Trabajo y son los siguientes:

- 1 Público**

- 2 Gratuito**

- 3 Inmediato**

4 Oral

5 Dispositivo

6 Concentración

7 Informal

8 Apreciación de las pruebas conciencia

Después de haber enumerado conforme a la Ley Laboral los principios procesales, trataremos de dar una explicación de cada uno de ellos:

El principio Laboral Publico: nos da a entender que los procedimientos 1 orales pueden ser presenciados por cualquier persona, pero este principio no es totalmente absoluto, puesto que la Ley Laboral del Trabajo en su Artículo 720 señala sus limitaciones y nos dice, que las audiencias se celebrarán a puerta cerrada cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres. Este principio da al publico en general la facilidad de presenciar

el desarrollo del proceso con lo cual se enteran de la conducta de las partes, de quienes intervienen en él, de las partes en contienda, los testigos, peritos y los miembros del Tribunal del Trabajo. Es conveniente, pero podemos decir que no es muy común en la práctica, la presencia de público en las audiencias para observar la buena impartición de la justicia laboral

El proceso laboral es gratuito: éste se manifiesta en la inexistencia de costas judiciales y asimismo en el hecho que todas las actuaciones son gratuitas.

Inmediato: tal principio nos indica que los miembros que forman las juntas deben estar en contacto directo con las partes, está regulado en la Ley Laboral a través de las obligaciones de las partes a comparecer a la Audiencia de Conciliación al igual que a la Demanda y Excepciones, está basado y fundamentado en el Artículo 876 fracciones I y II de la Ley de la materia, con la diferencia que a la primera etapa la comparecencia es personal, sin hacerse acompañar de abogados, asesores o apoderados, en la segunda etapa podrán comparecer con las personas

mencionadas. Encontramos que en el Artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, esta reglamentado este principio procesal, al momento en que se levanta acta de todas las actuaciones y al entregar copia formada a las partes que hayan comparecido, con lo fin de dar equidad a los mismos, con lo cual tiende a ser eficaz el principio rector de inmediatez.

Principio de Oralidad: por lo que se refiere a éste, tenemos que todos los momentos del procedimientos son predominantemente orales. En lo concerniente al procedimiento laboral, la legislación se conduce hacia la oralidad tal y como está expresado en el Artículo 685 de la Ley de la materia. Lo que quiere decir que en nuestra legislación las audiencias están encaminadas a la oralidad, para que de esta manera de viva voz manifiesten las partes la forma en que deseen sus pretensiones y a la vez éstas sean apreciadas por la Junta ante la cual se comparece, como podemos observar, este principio lo que pretende es dar mayor rapidez y no retardar el procedimiento, se deberá manifestar por escrito la demanda, la contestación ya sea oral o por escrito.

El principio dispositivo: se refiere a que si las partes no actúan, el órgano jurisdiccional no puede intervenir, para que éste intervenga por conducto de sus acciones que pretenden intentar, la actuación de los particulares es lo que denominamos principio dispositivo. Al dispositivo también se le conoce como la instancia de parte, esto quiere decir que las partes están obligadas a estimular la actividad del órgano jurisdiccional, para que por medio de éste se active el proceso. El principio que comentamos no es rígido, podemos observar que en la reforma procesal de 1980 se dan facultades para que el órgano jurisdiccional de oficio continúe con el procedimiento, antes de dichas reformas en el Artículo 756 de la Ley de 1970 decía que si ninguna de las partes concurría a la audiencia, el expediente se archivaría hasta nueva promoción. El Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo vigente, dice que la audiencia se llevará a cabo a un cuando no concurre ninguna de las partes, reproduciéndose de oficio la demanda del trabajador y a la parte demandada se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, si ésta fuera la que no comparece.

El principio de concentración: nos dice que los incidentes que se plantean en el procedimiento sean resueltos junto con el principal para que sea más rápido, salvo lo dispuesto por la misma ley, si son promovidos después del Laudo se suspenderá el procedimiento y se llevará el trámite por cuerda separada.

Informal: este principio laboral nos dice que en el derecho procesal la forma juega un papel importante, toda vez que de esta manera responde a una seguridad jurídica, el formalismo es una garantía para las partes y el Estado, a efecto de que se lleve a cabo el proceso sin que se cometan injusticias, respetándose los derechos de cada una de las partes, en todo sistema procesal la primer experiencia es que los intereses protegidos por el derecho se garanticen en el procedimiento. En el derecho procesal por su naturaleza rige la simplicidad y la sencillez, toda vez que en el ordenamiento laboral prevalece el fondo sobre la forma.

Apreciación de la prueba en conciencia: este principio está regulado por el Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo vigente que dice: "Los

laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen". Se dice que las pruebas son apreciadas en conciencia cuando tal apreciación no se haga con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los seres humanos. Las pruebas son apreciadas a verdad sabida cuando la verdad se encuentra en el proceso sin formulismos y frente a la verdad legal o técnica. El principio laboral denominado tutela en beneficio del trabajador está firmemente asentado a lo largo de nuestro ordenamiento laboral, especialmente en el Artículo 685, segundo párrafo, que dice "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley deriven de la acción intentada conforme a los hechos expuestos por el trabajador la Junta al momento de admitir la demanda subsanara ésta". Lo anterior, sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en términos del Artículo 873 segundo párrafo de la Ley

Laboral, el cual nos dice: "Cuando el actor sea trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notase alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviese ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones que los subsane dentro de un término de tres días". Este principio se encuentra también en el Artículo 874 de la Ley de la materia, ya que podemos observar que se obliga a la Junta a eximir de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios está en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, requiriendo al patrón exhiba la documentación que conforme a la Ley debe conservar la empresa, igualmente dice que le corresponderá al patrón probar su dicho si hay controversia en los siguientes aspectos:

- a) Fecha de ingreso del trabajador.
- b) Antigüedad del trabajador.
- c) Faltas de asistencia del trabajador.
- d) Causa de rescisión de la relación de trabajo.

- e) Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del Artículo 37 fracción 1 y 53 fracción III de esta Ley.
- f) Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.
- g) El contrato de trabajo.
- h) Duración de la jornada de trabajo.
- i) Pago de días de descanso obligatorios.
- j) Disfrute y pago de vacaciones.
- k) Pago de las primas dominicales, vacacional y de antigüedad.
- l) Monto y pago del salario.
- m) Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- n) Incorporación y aportación al fondo Nacional de la vivienda.

1.6 La rescisión laboral

Para abordar este tema es necesario saber qué es un despido, la doctrina lo define como el acto por virtud del cual el patrono hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo.

La relación de trabajo se puede rescindir en dos formas:

Primero: se puede subordinar ante previa declaración judicial, en este caso, el trabajador y el patrón deben ejercitar ante la autoridad competente la acción de rescisión alegando la causa que lo justifica, por lo que durante la tramitación del juicio subsiste la relación de trabajo, y consecuentemente, las respectivas obligaciones, es decir, prestación de servicios y pago de salarios.

Segundo: El patrón podrá separar inmediatamente al trabajador y éste separarse cuando el motivo rescisorio sea imputable al patrón, es decir, que el trabajador o el patrón podrán disolver la relación de trabajo en cualquier momento, por causa justificada.

Al efecto, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie la provocación o que obre en defensa propia.

- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que desempeñe el trabajo.

- IV. Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que, ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo

- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajador contratado.
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga, enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica; antes de iniciar un servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales invocadas anteriormente, el patrón deberá dar a éste aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, esta obligación patronal tiene como efecto precisar la causal de despido, asimismo, la fecha en que esta surte efectos a fin de que el trabajador esté en posibilidad de hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de la rescisión invocada.

Por lo que se puede decir, que si no se comunica al trabajador por escrito la rescisión, ésta no surte efectos legales y por lo tanto no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que en su momento comunicó al trabajador.

También es válido decir, que nuestra Legislación laboral adopta un sistema mixto, pues por una parte señala causas justas en las primeras catorce fracciones del artículo 47, y en la fracción XV a través de la analogía, deja al arbitrio la interpretación que de causa justa hagan las autoridades de la materia.

Como consecuencia de lo manifestado, es que se considere justificado el despido cuando se hubiere aducido varias causales, y se acredite solamente una de ellas.

El trabajador despedido, independientemente que sea fundado en causa justa, puede conformarse o estar en desacuerdo con él; en el primer caso, el patrón estará obligado a pagarle únicamente las cantidades que resulten a favor de éste por concepto de vacaciones proporcionales, prima vacacional, aguinaldo proporcional y prima de antigüedad, la que deberá pagarse a partir de la fecha de ingreso.

Por lo contrario si el trabajador despedido no está de acuerdo, puede optar por tener un arreglo o demandarlo, para el caso de que el trabajador y el patrón lleguen a un convenio, éste le deberá cubrir el importe de los conceptos a que se aluden en el párrafo que antecede, el patrón podrá ampararse por medio de una carta de renuncia suscrita por el trabajador y con los recibos

correspondientes, sin que tenga necesidad de acudir ante la Junta a celebrar el convenio respectivo, para el caso que no hubiere arreglo entre ambos y el trabajador demande, puede suceder que el patrón al contestar la demanda le ofrezca al trabajador el empleo en los mismos términos que lo venía desarrollando, si éste no lo acepta, tendrá la prueba en contrario, es decir tendrá que acreditar el despido.

Para el caso de que el trabajador demande la reinstalación, y el patrón no quiera correr riesgos, puede no someterse al arbitraje de la Junta, e indemnizar al actor, si tiene éste antigüedad menor de un año, si comprueba ante la Junta de Conciliación y arbitraje que el trabajador por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores está en contacto directo y permanente con él, y este caso la Junta estima que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, si el trabajador es de confianza, doméstico o eventual (conforme al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo).

Las indemnizaciones a pagar en el supuesto anterior, son las que consigna el artículo 50 de la Ley de la materia:

Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de servicios prestados; si excediera de

un año, en cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios.

Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salarios y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

De tal manera se puede decir, que si el juicio se tramita y se absuelve al patrón, éste no indemnizará o reinstalará al trabajador; pero si sucede que el Laudo le es adverso, tendrá que pagar, si el trabajador le demandó la indemnización, para el caso que haya ejercitado la acción de reinstalación, satisfará el importe de los salarios caídos y lo tendrá que reinstalar, a no ser que se encuentre en los casos de excepción del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, en tal supuesto podrá no reinstalar mediante la entrega de las cantidades a que se refiere el artículo 50 de la Ley en comento, ya transcrito con anterioridad.

El artículo 51 de la Ley de la materia, señala las causas por las cuales el trabajador se puede separar del trabajo, sin tener ninguna responsabilidad:

- I. Engañarlo el patrón, en su caso, la agrupación patronal al proponerle un trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otro análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera de servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.

- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

- X. El trabajador podrá separarse de su empleo dentro de los treinta días siguientes de haberse consumado alguna de las causas siguientes.

1.7 El proceso ordinario laboral.

Antes de iniciar el estudio del proceso ordinario laboral, haremos una somera observación solo al procedimiento conciliatorio ante las Juntas locales y Federales de Conciliación, para tal efecto del Artículo 685 al 869 de la Ley Federal del Trabajo regulan este procedimiento y al respecto dicen:

Cuando no existe una Junta de Conciliación permanente, trabajadores y patrones se dirigirán al representante de la Secretaría del Trabajo si es asunto Federal, o al Presidente Municipal si es local, los cuales solicitaran a las partes nombren a sus representantes en veinticuatro horas y ellos a la vez nombrarán al representante del gobierno, apercibiéndolos que de no hacerlo, a las partes se les harán las designaciones, y si las autoridades tampoco lo hacen entonces se recurrirá a sus superiores jerárquicos para que los hagan cumplir con esta disposición.

El Artículo 865 de la Ley de la materia nos remite a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 600, la fracción primera solamente ordena procurar un arreglo conciliatorio, y la segunda recibir las pruebas que los trabajadores o patrones juzguen convenientes en un término de diez días y se remita el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

El título décimo-cuarto, capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos del 870 al 891 van a regular el trámite y resolución de los conflictos individuales y Colectivos de naturaleza jurídica, que se denomina procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En todo proceso existen diferentes fases que expresaremos de manera general:

En primer término tenemos la demanda, es la petición que hace el titular de un derecho con la finalidad de pedir su reconocimiento o la de obligar a la otra parte para que cumpla con una obligación.

La contestación de la demanda, es la respuesta que da la parte afectada, ya sea aceptando o negando la

demanda, para tal efecto expondrá sus excepciones y defensas del caso.

Las pruebas, son las razones o argumentos que las partes ofrecen al Juzgador.

Los alegatos, consisten en el razonamiento lógico-jurídico de las partes que exponen al Juzgador, y las cuales serán a su favor para que este los tome en cuenta a la hora de dictar resolución.

La sentencia, ésta se va a dar por el Juzgador analizando los elementos que constituyen el proceso, el cual efectuará el razonamiento lógico para de esta manera decidir conforme a derecho.

El procedimiento ordinario en materia laboral se desarrollará de la siguiente forma, primeramente se debe presentar la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual deberá contener el nombre del actor y el domicilio para oír y recibir notificaciones, lugar para emplazar al demandado, fijar la causa de la acción, señalar los hechos que originen la demanda y precisar los puntos petitorios.

Si la Junta al admitir el escrito de demanda llega a observar alguna irregularidad o que se ejerciten acciones contradictorias, le señalará al promovente los defectos encontrados en la misma y lo prevendrá para que en un término de tres días los subsane, de no darle cumplimiento a lo ordenado, la Junta lo requerirá para que en la audiencia cumpla con tal requerimiento.

La autoridad dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber recibido la demanda citará a las partes a una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, la cual se llevará a efecto dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito inicial, apercibiendo a la parte demandada de tenerlo por inconforme con todo arreglo y además tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y perdido su derecho para ofrecer pruebas sino concurre a la audiencia el día y hora señalado, la notificación será personal y con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia.

La conciliación, a esta etapa las partes deberán comparecer personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados, por una sola vez se podrá suspender la audiencia si las partes lo solicitan a efecto de conciliarse, debiéndose reanudar a los ocho días, si en esta etapa las partes llegan a un acuerdo por así convenir a sus intereses, en este momento se termina el conflicto;

de no ser así se pasará a la de Demanda y Excepciones en la que el actor ratificará o modificará su escrito inicial de demanda.

Terminada la intervención del actor, hará uso de la palabra el demandado, dando contestación a la demanda instaurada en su contra de manera oral o por escrito, oponiendo sus excepciones y defensas que estime pertinentes, refiriéndose a todos y cada uno de los puntos de la demanda afirmándolos o negándolos, haciendo notar los hechos que no le sean propios.

Las partes podrán replicar y contrarreplicar, puede suceder que el demandado tenga una reclamación en contra del actor y se dará la figura conocida como reconvencción, el actor contestará de inmediato o podrá solicitar la suspensión de la audiencia, debiendo continuarla a los cinco días siguientes.

Una vez agotada la etapa de Demanda y Excepciones se pasará a la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, los hechos constituidos de las acciones intentadas y de las excepciones opuestas pueden ser verdaderas o falsas, es por eso que mediante la prueba se va a acreditar la veracidad de las mismas, primeramente se le permitirá al actor ofrezca sus pruebas para que de esta forma demuestre los hechos de su demanda, posteriormente se

recibirán las del demandado que deberán ser relacionadas a su contestación, una vez ofrecidas las pruebas por ambas partes, éstos podrán objetar las de su contrario respectivamente, actor y demandado podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar la suspensión de la audiencia para continuarla en diez días, con la finalidad de poder preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a esos hechos.

Una vez que ha concluido la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas no se admitirán más pruebas, a excepción de aquellas que se refieran a hechos supervinientes o tachas de testigos.

En su Artículo 776 la Ley Federal del Trabajo dice, que son admisibles todo tipo de pruebas que no sean contrarias a la moral o al derecho, y las enumera de la siguiente forma:

- Confesional
- Documental
- Testimonial

- Pericial
- Inspección
- Presuncional
- Instrumental de actuaciones
- Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

En materia de prueba hay un principio que dice: "el que afirma está obligado a probar", aunque en ocasiones éste es alterado, toda vez que hay situaciones que se impone la prueba al patrón respecto de hecho negativos, en caso de negativa existirá la carga de la prueba para el que niega si en ésta se envuelve una afirmación, en materia laboral esta regla es variable con lo que conocemos como la prueba en contrario.

Diremos que la prueba es básica para llevar el ánimo del Juzgador a la convicción de que asiste el derecho a una de las partes.

Una vez que las partes ofrecieron sus pruebas debidamente requisitadas para su aceptación y preparadas éstas, se procederá a su desahogo, primeramente las del

actor y posteriormente las del demandado, terminada esta audiencia y una vez que fueron desahogadas las pruebas de ambos, se dará el uso de la palabra a las partes para que en este acto formulen sus alegatos, acto seguido el Secretario de Acuerdos dará fe que no hay pruebas por desahogar, posteriormente declarará cerrada la instrucción, turnando el expediente a dictamen.

El dictamen es una encomienda que la Ley laboral hace al Auxiliar para que formule en diez días de haberse desahogado todas las pruebas ofrecidas por las partes y además de haber formulado sus alegatos, previa certificación del Secretario de acuerdos que no hay pruebas pendientes por desahogar y cerrada la instrucción, el proyecto de resolución, conteniendo éste un extracto de la demanda y contestación de la misma, replica y contrarreplica y en su caso si es que la hubo de la reconvencción y contestación de la misma, destacando los hechos controvertidos, las pruebas aportadas por las partes, los hechos probados, y formará sus conclusiones.

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

El Laudo se dará cuando el Presidente de la Junta cite a una audiencia de discusión y votación para resolver

el conflicto, aquí se dará lectura al dictamen, se discutirá el negocio y se pondrá a votación.

Los Laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y prestaciones deducidas del negocio, para que la condena sea pagada en base al salario precisado en el escrito de demanda.

El engroce del Laudo es la redacción que el Secretario de la Junta hace del mismo, una vez habiéndolo concluido turnará el expediente al Actuario para que éste notifique el Laudo personalmente a las partes, el Laudo debe ser dictado verdad sabida y buena fe guardada, de acuerdo al principio procesal que rige la materia.

CAPITULO 2

LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN EL PROCESO LABORAL .

2.1 Concepto

La doctrina considera como una carga la contestación de la demanda, tenemos que de acuerdo al diccionario de la Lengua Española carga es "La acción o efecto de cargar, cosa que hace peso sobre otra cosa", desde el punto de vista jurídico el maestro Díaz de León dice que es un imperativo del propio interés.

Con certeza no se ha podido definir la noción de carga procesal, porque ésta se confundía con el concepto de obligación.

Francesco Carnelutti establece que la carga y la obligación son conceptos distintos, los distingue de la siguiente forma: "La diferencia entre carga y obligación es el acto debido"⁹

⁹ Cfr. Citado por SENTIES MELENDO, Santiago Estudios de Derecho Procesal Ed. Ejes. Vol 1, Buenos Aires, 1967 p. 342

Esto es que la carga es un interés propio, y la obligación es el interés de un acreedor, es decir que si la obligación no se cumple voluntariamente por el obligado entonces se hará cumplir forzosamente, y si la carga no se cumple nadie nos obligará a hacerlo.

Diremos que la carga procesal es una facultad sin sanción propia la obligación en caso de incumplimiento de la misma si opera una sanción.

Podemos decir que la obligación supone un acreedor que puede exigir el cumplimiento de ella y tratándose de la carga no hay tal acreedor ni hay medio coercitivo para hacerla cumplir, la persona que tiene la carga es libre de ejercitarla.

Siendo la carga procesal el ejercicio de una facultad, ésta va a aparecer cuando sea necesario el logro del propio interés.

El maestro Bermúdez Cisneros ¹⁰, nos da una definición que dice: "La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de

¹⁰ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel *Derecho Procesal del Trabajo* 2ª. ed. Ed Trillas México, 1989 p 127

hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida".

2.2 El emplazamiento

El maestro Cipriano Gómez Lara¹¹, define esta figura jurídica como: "El acto formal en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor y la resolución del juez que al admitirla establece un término dentro del cual el reo debe comparecer a contestar el libelo correspondiente".

Por tal motivo, se puede decir que el emplazamiento es la primera notificación que la autoridad hace al demandado para que comparezca a juicio.

A este efecto, el actor y demandado ya sea en su primer escrito o comparecencia, deberán señalar domicilio para oír y recibir notificaciones.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 742, cita las notificaciones que deberán realizarse personalmente:

¹¹ LARA GOMEZ, Cipriano *Teoría General del Proceso*, 2ª ed Ed Textos Editoriales, México 1979 p 267

- I. El emplazamiento a juicio cuando se trata del primer proveído que se dicte en el negocio.
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas.
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente.
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de Amparo.
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.
- VI. El auto que cite a absolver posiciones.
- VII. La resolución que deben conocer 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.

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

En todos y cada uno de los casos mencionados en el citado artículo, el actuario deberá asentar razón en autos, señalando claramente los elementos de convicción en que se haya apoyado para realizar la diligencia.

De la misma manera, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 743 cita los lineamientos a seguir por la autoridad al realizar la primera notificación personal:

1. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos, para hacer la notificación.
2. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral el actuario se asegurará que la persona con quien se entiende la diligencia es representante legal de aquélla.

3. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada.
4. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieran éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de la entrada.
5. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se tenga la diligencia, al recibir la notificación, ésta se hará por el instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y
6. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

En todos los casos a que se refiere el citado artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se hubiere apoyado para realizar la diligencia.

En general, podemos afirmar que el notificador deberá ser escrupuloso en el cumplimiento de los requisitos señalados por los artículos 742 y 743 de la Ley Federal del Trabajo, pues de no hacerlo así la notificación será nula, violando las garantías que a favor del demandado consagran los artículos 14 y 16 de la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos, nulificándose mediante un juicio de garantías todos los actos realizados a partir del emplazamiento defectuoso

En tal caso, se haría consistir en la innegable violación que comete la autoridad responsable en perjuicio del demandado, respecto de las garantías constitucionales e individuales consignadas como ya se mencionó en los artículos 14 y 16 de nuestra Carta Magna, así como también se violenta la garantía de audiencia.

Las notificaciones que sean posteriores a lo referido por los artículos 742 y 743 de la Ley de la Materia, se harán al interesado, o personas autorizadas legalmente, y debidamente acreditadas ante la Junta, el mismo día en que se dicte la resolución, si concurre al local de la junta de lo contrario, en el domicilio que se hubiere señalado para tal efecto, en el caso que no se encuentre, el notificador le deberá dejar copia de la resolución, puede suceder que el local se encuentre cerrado, ante tal situación, ya sea en la puerta de entrada o en el lugar de

trabajo se fijará la copia, el actuario deberá asentar razón de la diligencia.

Como ya fue manifestado, las partes en el juicio deberán señalar ya sea en su primer escrito o comparecencia, domicilio para oír y recibir la notificaciones, que se encuentre dentro de la jurisdicción de la Junta, de lo contrario, las notificaciones personales se harán por Boletín Laboral o por estrados.

Las notificaciones surtirán sus efectos conforme a lo citado por el artículo 747 de la Ley Federal del Trabajo.

Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición salvo disposición en contrario en la Ley. y

Las demás: al día siguiente de su publicación en el boletín Laboral o en los estrados de la Junta.

Es conveniente que los actuarios realicen la notificación por lo menos, con veinticuatro horas de anticipación a la celebración de la audiencia de Ley.

Ya que de lo contrario, puede suceder que ésta no produzca efectos legales, porque no se haya hecho con la debida anticipación, ante tal circunstancia, la autoridad deberá ordenar se notifique personalmente el auto que señale la nueva fecha de audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

2.3 La contestación de la demanda.

Esta es una de las diversas cargas que encontramos en el desarrollo del procedimiento laboral, la parte demandada se encuentra en total libertad de producir o no la contestación a la demanda instaurada en su contra.

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

Conforme a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo deberá producirse ya sea en forma oral o por escrito en la etapa correspondiente

La demanda se debe contestar precisamente en la fase de Demanda y Excepciones si la contestara en la Conciliación no tendría ningún efecto, lo mismo sucedería si la contestara en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ésta no surtiría sus efectos legales porque precluiría su derecho y se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Diremos que lo anterior aplicado en el proceso es pérdida de una facultad procesal.

La preclusión es cuando se pierde, se extingue o consume una facultad procesal, envuelve una sanción mediante la que se tiende a estimular la diligencia de los sujetos procesales amenazados por ella, y al mismo tiempo se garantiza el orden en el desarrollo del proceso.

Al estar estructurado en tal forma el procedimiento, es posible determinar las fases o etapas del mismo, tal y como lo indica la Ley de la materia en su Artículo 875

Concluida cualquier fase del procedimiento, no se permitirá a ninguna de las partes realicen ningún acto vinculado con esa etapa, ya que se debió llevar a cabo dentro del término señalado para tal efecto.

Nuestra Ley Laboral contempla la preclusión en el Artículo 738 que dice: "Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido el derecho que debieran ejercitar sin necesidad de acusar rebeldía".

Al dar contestación a la demanda se opondrán las excepciones y defensas que el demandado juzgue afirmando o negando los hechos aducidos en la demanda expresando los que ignore cuando no le sean propios.

La contestación se producirá se encuentre o no presente el actor en la audiencia, la Ley Laboral antes de la Reforma Procesal de 1980 disponia que el expediente se archivará para el caso de no concurrir las partes a la audiencia.

El demandado deberá dar contestación a la demanda aun si se opone la excepción de incompetencia, ya que de no hacerlo y la Junta se declara competente, en ese caso se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

La Ley de la materia con respecto de los hechos que el demandado no suscite controversia dice que se le tendrán por admitidos sin que proceda la prueba en contrario.

En la misma contestación de la demanda se podrá reconvenir al actor, el cual deberá contestar en ese momento o solicitar se difiera la audiencia.

Actitudes que puede asumir el demandado al dar contestación a la demanda:

Existe la posibilidad de allanamiento total a la demanda instaurada en su contra, lo cual quiere decir que confiesa los hechos narrados por el actor, le reconoce las prestaciones y derechos invocados.

Otra de las actitudes que puede asumir el demandado al contestar la demanda es que controviere alguno o todos los hechos de la demanda, esto quiere decir que habrá divergencia sobre los siguientes puntos:

Sobre uno, varios o todos los hechos expuestos en la demanda.

El derecho, las partes pueden estar de acuerdo con los hechos, en tanto una sostiene que se generan determinados derechos, la otra difiere de ello, manifestando que son otros los derechos que se derivan de la relación laboral o que no provienen de los hechos que determinan las partes.

Puede ser que las partes estén o no de acuerdo con los hechos y el derecho o inconformes sobre la procedencia de la vía legal intentada.

Cualquier actitud que se asuma al contestar la demanda deberá ser de acuerdo a los lineamientos que marca la Ley laboral.

La Ley Federal del Trabajo dice en la fracción IV del Artículo 878: "En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos admitidos en la demanda".

Como partes importantes al contestar la demanda son las excepciones y defensas, por la importancia que éstas tienen estableceremos sus conceptos y diferencias:

Etimológicamente la palabra excepción tiene su origen Romano, se deriva del latín excepto, que quiere decir destruir o enervar, ex y actio, que denota negación de la acción.

La excepción es la oposición que el demandado formula como obstáculo definitivo o provisional a la actividad del órgano jurisdiccional, provocado mediante el ejercicio de la acción con el objeto de que la sentencia de por terminada la relación y lo absuelva total o parcialmente.

Existen dos tipos de excepciones, las Perentorias y Dilatorias, las primeras tienen por objeto anular el derecho material o el juicio en el que se han hecho valer, las segundas tal y como su nombre lo indica, tienen la finalidad de retardar el ejercicio del derecho material o retardar la entrada del demandado al juicio.

Podemos decir que las excepciones Perentorias atacan el fondo de la acción, en tanto que las Dilatorias atacan el modo en que su ejercita ésta.

El maestro Ugo Rocco nos da un concepto más claro de lo que debe entenderse por excepción. "El derecho de obrar que compete al demandado recibe la denominación de derecho de contradicción (de excepción o de defensa) y

que no constituye un derecho diverso del derecho de acción a que nos hemos referido anteriormente, sino sólo un diverso aspecto de este mismo. aspecto que resulta de la diversa posición en el proceso asumen los sujetos activo de la relación procesal"¹²

Para el procesalista Miguel Bermúdez Cisneros, "La excepción es la oposición que el demandado formula ante la demanda"¹³,

Del anterior señalamiento diremos que la excepción es un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional.

Por lo que respecta a la Defensa, ésta es una oposición pero no a la actividad del órgano jurisdiccional sino al reconocimiento del derecho material que pretende el actor a través de su demanda.

Sólo constituyen excepciones los hechos imperativos o modificativos que dan nacimiento a un derecho del demandado contra el actor, que pueda hacer valer al contestar la demanda

¹² Cit. Por TRUEBA URBINA Alberto Tratado Técnico Práctico de Derecho Procesal del trabajo. Ed Porrúa, México, 1965 p 200

¹³ Bermúdez Cisneros, Miguel Cit P 99

Se dice que lo característico de la excepción es ser un medio de defensa.

De acuerdo con lo expresado señalaremos principales puntos de diferencia que hay entre la Excepción y la Defensa:

La defensa es el genero, en tanto la excepción es la especie, es por eso que toda excepción es una defensa, pero no toda defensa es una excepción.

La excepción trata de destruir la acción o bien diferir el ejercicio de la misma.

La excepción siempre se opone dentro de un cierto tiempo fatal, en tanto que la defensa por regla general se puede ejercitar dentro de cualquier tiempo del procedimiento.

La excepción desplaza, la defensa no, ya que ésta atiende a las normas y los hechos en que se funda la pretensión.

La excepción trata de impedir el desarrollo de la jurisdicción y es por eso que va dirigido al Juez, la defensa

tiene como finalidad destruir el derecho material contenido en la acción que es la pretensión y va dirigido al actor.

2.4 Efecto de no contestar la demanda

Tenemos que para el caso de que el demandado no conteste la demanda instaurada en su contra se le tendrá por contestada la misma 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 no dar contestación a la demanda implica la confesión de ésta, a menos que se rinda prueba en contrario que invalide esa presunción.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su Artículo 517 contemplaba la circunstancia de no contestar la demanda, dice que no produce la consecuencia de que la acción ejercitada se estime procedente, ya que existe la posibilidad de que aun teniendo por ciertos los hechos en que se funda tenga que desestimarse por no tener apoyo en disposiciones legales.

Amparo Directo 559/50 -Gabriel Lazcano Sahagun- 27 de Julio de 1953 -5 Votos- Ponente. Arturo Martínez Adame.

Si conforme a lo establecido en el Artículo 754 de la Ley Laboral, se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, por no haber comparecido la parte demandada a la audiencia de Demanda y Excepciones y se tuviera por ciertos los hechos consistentes en que el actor prestó sus servicios en los séptimos días que señala, y que trabajó las horas extraordinarias que indica, esto significa que al no haber ofrecido la empresa demandada ninguna prueba que invalidará la pretension de certeza de tales hechos, los mismos quedarán firmes en el sentido expuesto por el trabajador, por lo que en consecuencia proceda la condena al pago por esos conceptos

Amparo Directo 720/81 -Ingenió la Joya, S.A.- 2 de Junio de 1992 -Unanimidad de 4 votos- Ponente: María Cristina Salmerón de Tamayo- Secretario Héctor Santa Cruz Fernández.

Las diversas cargas por no contestar la demanda son:

- La carga de la demanda.

- La carga del material procesal.
- La carga del impulso procesal.
- La carga de la impugnación.
- La carga de la prueba
- La carga de la contestación de la demanda.

CAPITULO 3

ASPECTO GENERAL DE LA PRUEBA

3.1 Concepto e importancia de la prueba.

Primeramente nos encargaremos de ver cual es el significado de la palabra prueba, en un sentido gramatical, es la acción o efecto de probar, la razón, argumento u otro medio por el cual se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho; etimológicamente el término prueba se deriva del *probe*¹⁴ que significan honradez, o de *probandum*¹⁵ que quiere decir probar, patentizar o hacer fe

La historia nos indica que el vocablo "prueba" ya se contemplaba entre los Romanos, al transcurrir el tiempo hasta la actualidad en el devenir histórico, encontramos a los procesalistas más conocidos quienes señalan como José Becerra Bautista¹⁶, que probar significa "La demostración de la verdad de un hecho obtenida con los medios legales (por legítimos modos) ó más brevemente, demostración legal de un hecho.

¹⁴ PALLARES, Eduardo Diccionario de Derecho Procesal Civil, 6ª ed Ed Porrúa, México 1970, p 761

¹⁵ PALLARES, Eduardo Op Cit p 685

¹⁶ BECERRA BAUTISTA José El proceso Civil en México, 13ª ed Ed Porrúa, México 1990 p 107

Coulure¹⁷ dice: "Prueba es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación."

Laurent¹⁸ dice que la prueba es "La demostración legal de la verdad de un hecho".

La iniciativa probatoria corresponde por regla general a las partes del juicio, es decir al actor y al demandado, cada parte asumirá la prueba de sus pretensiones, de sus reclamaciones diríamos nosotros o si se quiere de sus prestaciones

Para tener una visión más amplia y así poder entender y comprender el significado del término prueba, continuaremos viendo otros autores.

Prieto Castro¹⁹ manifiesta que es "La actividad que desarrollan las partes con el tribunal, para llevar al Juez la convicción de la verdad de una afirmación o para fijarla a los efectos del proceso".

¹⁷ Cit. por CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. P. 151

¹⁸ Cit. por MATEOS ALARCÓN, Manuel. Las pruebas en materia Civil, Mercantil y Federal, 3ª ed. Ed. Cárdenas, México 1989, p. 2

¹⁹ Cit. por SANZ TOME, Federico. La prueba en el Proceso Laboral, T. I. Ed. Lex-Nova, Valladolid 1990, p. 5

Tena Suck²⁰, "Prueba es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido".

El profesor Pallares²¹, alude a la naturaleza de la prueba y afirma que prueba es "Producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición".

Alcalá Zamora²² nos dice: "La prueba es la obtención del cercioramiento del Juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso".

Visto que fue el significado del término prueba, ahora veremos la importancia que tiene el procedimiento.

Si la Ley no señalara la forma precisa del momento las en que las partes deben presentar ante el Juzgado

²⁰ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña Derecho procesal del Trabajo, 3ª ed Ed Trillas, México 1989 p 17

²¹ Cit por DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho Procesal del Trabajo, Ed Purúa, México 1989 p 395

²² Cit por OVALLE FABELA, José Derecho Procesal Civil, Ed Colección Textos Jurídicos Universitarios México 1982 p 35

todos los elementos indispensables para probar sus pretensiones, los derechos concebidos y otorgados por la Ley serán inútiles ya que no podrán ejercitar sus derechos.

El Juzgador, como todo ser humano está limitado en cuanto al conocimiento de situaciones ajenas, de derechos pertenecientes al mundo exterior y particular de las personas, siendo éstos los únicos que pueden ilustrarlo para que conozca la realidad sobre los hechos que ocurrieron y que son motivo del litigio, de esta manera estará la autoridad en posibilidad de resolver la controversia planteada.

La prueba es fundamental cuando las partes no están de acuerdo con los hechos, aquí se observa la importancia de que las partes y quien los asesora preparen las pruebas que vayan a ofrecer, para tratar de desvirtuar esos hechos.

Los tratadistas siempre han tenido una constante preocupación por el tema del término prueba, lo cual está concretado en los conceptos emitidos por los doctrinarios, ya hemos visto a algunos de ellos, sin que haya gran diferencia uno de otro, por lo que no dudamos que se siga perfeccionando el concepto de prueba por otros nuevos estudiosos del derecho.

3.2 La prueba, su objetivo y su fin.

Ya hemos visto lo que es la prueba, su significado etimológico y algunas definiciones de diferentes estudios del derecho, ahora trataremos su objeto y su fin.

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

El Artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes" aquí podemos observar cuales son las excepciones al principio general y que por exclusión son el Derecho extranjero, los usos, la costumbre y la Jurisprudencia, los que si son objeto de prueba.

El derecho extranjero es objeto de prueba porque los nacionales no están obligados a conocer un orden jurídico distinto al que los rige, toda vez que éste no tiene para el Juzgador accesibilidad y comprobación del mismo, el que invoque una Ley extranjera tendrá que demostrar su existencia, dando los datos precisos para su localización al Juzgador

La prueba de uso, es una fuente jurídica importante derivada de la práctica de alguna conducta, si se invoca determinado uso o práctica se debe acreditar su existencia ante la autoridad.

La prueba de la costumbre, ésta tiene mayor jerarquía que el uso y menor que la Ley, no se puede invocar costumbres contra la Ley, ya que la costumbre está sancionada por ella.

La prueba de la Jurisprudencia, se entiende como la reiteración de criterios judiciales que crean normas de precedente para futuros casos similares, si se ofrece ésta, bastará con invocar la Jurisprudencia y su ubicación, para que sea comprobada por el que juzga.

Por lo que respecta a la prueba de los hechos, éstos si serán objeto de pruebas, se refiere a los hechos controvertidos por las partes, se deben referir única y exclusivamente a los puntos materia de la litis siendo éstos las cuestiones litigiosas, las proposiciones contradictorias de la demanda y de la contestación que hace el demandado.

Diremos que este es el punto principal de la teoría de la prueba, éstos son los que se fijan en la litis, los que no fueron confesados o reconocidos por las partes

Como complemento de los planteamientos que hemos manifestado, señalaremos que sólo requieren demostración aquellos hechos controvertidos, los que no son motivo de controversia y por lo tanto de prueba se rechazarán de oficio por principio de economía procesal el cual nos dice que se rechazarán las pruebas de hechos imposibles, impertinentes e inútiles, los confesados por las partes y los notorios.

Los hechos imposibles son aquellos que no pueden existir por ser incompatibles con una Ley de la naturaleza o con una norma jurídica.

Son hechos impertinentes los que carezcan de relación con la litis planteada.

Son inútiles por ser hechos reconocidos o confesados por las partes.

Los hechos notorios, son los conocidos por todas las personas de un nivel medio, cultural y económico o de un

grupo social, solamente es invocarlo sin necesidad de probarlo.

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

- Que sen alegados por las partes.
- Que sean negados por una parte.
- Que no se tengan por legalmente verdaderos
- Que no este prohibida la prueba de los mismos
- Que sean admisibles

El fin de la prueba, diremos que es principalmente convicción en el ánimo del Juzgador, sobre los hechos que habrá de basarse para decidir respecto a un conflicto de intereses

Cuando las partes aportan sus pruebas se esfuerzan por que sean bien planteadas ante quien va a juzgarlas, para que ésta tenga mejor conocimiento de los hechos materia de litigio conforme a aquellos que le han sido

exhibidos, de tal manera que la conciencia de quien juzga va a pasar por diferentes etapas

Primeramente es la ausencia absoluta de conocimiento, ya que el actor y demandado afirman los hechos en que fundamentan sus pretensiones, al no haber conformidad sobre los mismos, el Juzgador no puede tenerlos por existentes hasta que una de las partes pruebe los hechos en los cuales se funda

Al estudio del hecho frente a los medios aportados por las partes surge la duda fundada en la posibilidad de la existencia del hecho.

Se dice que un hecho es posible si esta de acuerdo con las leyes físicas y naturales, de tal manera que si falta correlación el hecho es imposible y la duda deja de existir.

Cuando la investigación nos dice que hay uniformidad entre el hecho afirmado y los resultados obtenidos de ella se llega a la verdad, dándose la conformidad entre un caso y la idea que nos hemos formado de la misma, aún cuando la verdad de las partes no es la certeza, ya que puede existir ésta y faltar aquélla, por lo que no es posible llegar a la verdad absoluta, lo que habrá es una verdad formal o

sea la que considera probado un hecho, dicho de otra forma es una verdad legal

A manera de repetición diremos que el fin de la prueba es formar convicción en el ánimo del Juzgador y establecer la verdad legal, hacer que la autoridad que va a juzgar a través de su razonamiento aplique el método deductivo para encontrar la verdad.

3.3 La carga de la prueba en el proceso laboral.

Este es uno de los temas más debatidos en el campo del derecho procesal y esto necesariamente no podía apartarse del derecho procesal del trabajo.

Los hechos controvertidos se dan cuando estos son afirmados por una de las partes y no son admitidos por la contraparte, a lo cual se le conoce como "Carga de la prueba", la que ha sido utilizada como sinónimo de obligación, deber a cargo del oferente para aportar al Juzgador los medios idóneos para que dicte sentencia.

El maestro Rafael de Pina²³, define la carga de la prueba de la siguiente forma: "La carga de la prueba representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al Juez para formar su convicción sobre los hechos alegados por los mismos".

El autor Marco Antonio Díaz de León²⁴ dice. "La carga de la prueba es el gravamen que recae sobre partes de aportar los medios probatorios al órgano jurisdiccional para buscar su persuasión acerca de la verdad de los hechos manifestados por los mismos".

Carnelutti²⁵ nos da una diferencia entre lo que es la carga y la obligación: "La carga es un acto necesario y la obligación es el acto debido".

La doctrina moderna no considera que en la carga de la prueba vaya implícita una obligación, establece que al no aportar los medios probatorios al Juzgador esto no tiene como consecuencia directa la aplicación de una sanción, tampoco es considerada como un deber, toda vez que es la voluntad la que mueve al sujeto para actuar en uno y otro sentido sin existir en ella un mandato

²³ DE PINA VARA, Rafael Tratado de las pruebas Civiles, 3ª ed Ed Porrúa, México 1981 p. 83

²⁴ DIAZ DE LEON, Marco Antonio Op. Cit. T I p. 478

²⁵ Cfr. Cit. por SENTIES MELENDO Santiago Estudios de Derecho Procesal, Ed Ejea, V I Buenos Aires 1967 p. 342

Algunos procesalistas como Pallares, Tena Suck, D. Echandia, Trueba Urbina, por citar algunos, siguen considerando a la carga de la prueba como una obligación.

Diremos que se trata de una necesidad de las partes, el aportar los medios de prueba indispensables con el fin de evitar que se vea frustrada la pretensión con una sentencia diversa a la que se desea obtener.

El derecho romano ya contemplaba la carga de la prueba y había principios tales como, la carga de la prueba incumbe al actor y el reo debe probar sus excepciones, la necesidad de probar casi siempre recae sobre el actor.

Las reglas sobre la prueba pueden variar sobre todo en el campo del Derecho del Trabajo, con la figura jurídica que conocemos con el nombre de "La inversión de la Carga de la Prueba".

Actualmente en materia de prueba los principios de la Ciencia Procesal, es en el sentido de que debe probar quien está en posibilidad de hacerlo, independientemente de quien afirme o niegue un hecho, es una facultad de las partes y será quien prepare y desahogue mejor sus pruebas el que obtendrá una sentencia favorable.

En algunos casos la Ley regula la carga de la prueba, atribuyéndosela no a quien afirma un hecho sino a la parte que lo niega y que con su negativa implica una afirmación respecto al hecho concreto, aunque este principio de la carga de la prueba sufre también lo que se denomina "Inversión de la carga de la Prueba".

Diremos que dado el significado del término Inversión que es alterar, podemos entender por lo anterior a la Inversión de la carga de la prueba como la alteración del orden natural de los hechos, en virtud de los cuales se atribuyen a ciertos casos señalados previamente, a quien en principio no estaba sujeto a ella.

De esta manera muy particular, en el Proceso Obrero se cumple una función tutelar de la clase trabajadora, impulsora de la producción en general, esta institución actúa en favor del obrero pretendiendo alcanzar el fin de toda legislación social.

Cuando se toman características muy propias dentro de esta rama de la ciencia jurídica, y a falta de regulación expresa a este capítulo ha surgido la necesidad de interpretarla a través de la Jurisprudencia, convirtiéndose de esta manera en la fuente de la carga de la prueba

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

3.3.1 Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo. Reversión de la carga de la prueba

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 414/91. Ramón Ángel Rivera Martínez. 21 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretaria: Rosa Eugenia Gómez tello Fosado.

Amparo directo 420/92. Mexicana de Cananea, S A de C. V. 28 de Octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Nabor González Ruiz. Secretario: Eduardo Anastasio Chávez García.

Amparo directo 275/93. Víctor Urías Urquides. 23 de Junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.

Amparo directo 470/94. Bimbo del Noroeste, S. A. de C. V. 29 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretaria: María de los Ángeles Peregrino Uriarte.

Amparo directo 154/95. Alfredo Andrade Arce. 23 de Marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastasio Chávez García.

Publicada en la página 296 del "SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA", Novena época, tomo 1, Junio de 1995.

3.3.2 Enfermedades profesionales, prueba de las.

La tesis establecida en el sentido de que basta con que un obrero sufra una enfermedad en el desempeño de su trabajo con motivo del mismo, para que tenga derecho a la indemnización correspondiente quedando al demandado la carga de la prueba del hecho relativo si la enfermedad es o no profesional solamente es aplicable cuando se trata de alguna de las enfermedades que la Ley Federal enumera con el carácter de profesionales*.

Quinta época tomo XLIV, pagina 679. A. D. 449-26
Medina Ramírez Luis, Unanimidad de 4 votos. Tomo XLVII.
Página 1146 R 5654-34 Mata Vda de López Vicenta. 5
votos.

3.3.3 Accidente de Trabajo

El párrafo segundo del Artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo alude a los casos en los cuales el riesgo de trabajo se produce al ir el trabajador de su domicilio al centro de labores o de este a aquel, solo ejemplifica y no constituye una enumeración limitativa, habida cuenta que

la regla general se encuentra establecida en el primer párrafo del mismo precepto

Amparo Directo 6265/80. Petróleos Mexicanos. 16 de febrero de 1981. 5 Votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

3.3.4 Abandono de trabajo, debe probarlo el patrón.

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

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

3.4 Requisitos de las pruebas en el proceso laboral.

El principal requisito que las pruebas deben reunir es que no sean contrarias a la moral ni al derecho, deben ser ofrecidas en tiempo, deberán ser acompañadas de todos los elementos, referirse a los hechos controvertidos, si las pruebas no reúnen los requisitos que señala la Ley estas serán rechazadas por la autoridad.

Ofrecidas las pruebas con todos sus requisitos y aceptadas que sean, vienen a ser lo que conocemos como medios de prueba, las cuales son consideradas como la fuente mediata o inmediata a través de las cuales el Juzgador va a obtener el conocimiento de la verdad.

Para Francisco Ramirez Fonseca²⁶, los medios de prueba son "Los instrumentos de que se vale el órgano Jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad".

²⁶ RAMÍREZ FONSECA, Francisco La prueba en el procedimiento Laboral, 5ª ed Ed Pac México 1984 p 89

Marco Antonio Díaz de León²⁷, dice "Los medios de prueba son las fuentes de las que la Junta obtiene los fundamentos que le producen la convicción acerca de la verdad o falsedad de los hechos que son objeto del debate y materia de la prueba".

3.5 Tipos de prueba en el proceso laboral

Las pruebas que se pueden ofrecer en el proceso laboral las enunciaremos a continuación

La confesional: la palabra confesión proviene del Latín confessio²⁸ que significa declaración que hace uno de lo que sabe, bien sea espontáneamente, o bien a pregunta de otro. Es considerada como la declaración de parte, que contiene el reconocimiento de un hecho. El maestro J. Jesús Castorena²⁹ la define de la siguiente manera: "La confesión es la admisión por una de las partes de los hechos que le atribuye la contraria, siempre y cuando se trate de hechos propios". Para Bornier³⁰, la confesión es "El reconocimiento

²⁷ DIAZ DE LEON, Marco Antonio Op Cit T I p 118

²⁸ PALOMAR DE MIGUEL, Juan Diccionario para justas, Ed Mayo Ediciones S de R. L.

²⁹ Cit por ROSS GAMEZ, Francisco Derecho Procesal del Trabajo, 2ª ed Ed Cárdenas, México 1986 p 336

³⁰ Cit por MATEOS ALARCÓN, Manuel Op Cit p 60

que uno de los litigantes hace de la verdad de un hecho, susceptible de producir consecuencias jurídicas a su cargo". La Ley de la materia dice que cuando se ofrece la confesional se debe cumplir con una serie de requisitos, tales como:

- a) Que cada parte en el juicio podrá solicitar se cite a su contraparte, formular las posiciones, que sean claras y no contener más de un hecho, referirse a hechos propios que se le atribuyan al absolvente, que tenga relación con la litis, formular posiciones verbales o por escrito que no sean insidiosas o inútiles, esto por una parte, por la otra, las respuestas deben ser claras, ya sea afirmando o negando y aclarando lo que crea pertinente, si el absolvente se negara a contestar o lo hiciera con evasivas, será apercibido de tenerlo por confeso de las posiciones que se le formulen si persiste en su actitud negativa, todo absolvente lo hará personalmente y no por conducto de apoderado.
- b) En el procedimiento laboral existe a diferencia del procedimiento Civil, la

declaración del Administrador, gerente, encargado, o de aquellos que ejerciten actos de dirección a nombre del principal, teniendo la misma fuerza probatoria que la declaración de parte, cuando los hechos que dieron lugar al conflicto sean propios de ellos.

La documental: La palabra documento proviene del término latino *documentum*³¹, desde el punto de vista etimológico significa título o prueba escrita, es todo aquello que nos enseña algo. Documento en general es toda cosa o representación material idónea para producir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento. El jurista Eduardo Pallares³², al respecto da una definición: "El documento consiste en cualquier cosa que tenga algo escrito con sentido intangible, aunque para precisar el sentido sea necesario acudir a la prueba de peritos traductores". Según Caravantes³³, dice que "Documento es todo escrito en que se haya consignado algún acto". Esta prueba pertenece a los llamados preconstituidas, éstas son aquellas que se producen con anterioridad al juicio, ya sea por mandato de ley o por voluntad de las partes, cuyo objeto

³¹ PALOMAR DE MIGUEL, Juan *Op Cit* p 473

³² PALLARES, Eduardo *Derecho Procesal Civil*, 10ª ed Ed Porrúa, México 1983, p 384

³³ Cit por MATEOS ALARCÓN, *Manual Op Cit* p 121

es constatar la creación, extinción ó modificación de un derecho, por tal motivo es considerada como una de las pruebas fundamentales en el proceso. La importancia de la prueba escrita ha sido progresiva en la legislación, en la medida de lo benéfico que ha significado la escritura. De acuerdo a los sujetos que intervienen en la redacción de los documentos, estos se clasifican en Públicos y Privados, los documentos públicos son aquellos que son otorgados por autoridades o funcionarios públicos dentro de los límites de sus atribuciones, o por personas investidas de fe pública, dentro del ámbito de su competencia, privados son aquellos en los que se consigna alguna disposición o convenio por particulares sin la intervención de Notario o de otro funcionario que ejerza un cargo público, el documento privado siempre deberá estar firmado por los otorgantes, la garantía de autenticidad del documento privado está en la firma del que lo autorizó, esto es lo que da al documento privado su fuerza probatoria. La prueba documental esta regulada por la Ley Laboral, nos hace notar que cuando alguna de las partes en el conflicto tiene la posibilidad de acreditar un hecho a través del documento, se debe preguntarles directamente en la audiencia si

los tiene, o en su caso, señalar la imposibilidad de presentarlos cuando los tenga una autoridad en caso de ser públicos debiendo hacer mención en donde se encuentran y a cuales se refiere.

Por medio de la Jurisprudencia, la Suprema Corte ha manifestado que los Tribunales del trabajo pueden conceder valor probatorio a cualquier documento, aún cuando no tenga el carácter de Público, sustentado en la siguiente Jurisprudencia:

3.5.1 Documentos privados, valor probatorio de los

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

Amparo Directo 7028/64. Plásticos e Importaciones S. A. 4 de Marzo de 1996. Vo. CV. Pág. 29. Sexta Época.

Con respecto a la Prueba Testimonial, diremos que el testigo es una persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio, la palabra testigo proviene del término Testando³⁴, que quiere decir declarar o explicar según su mente lo que es más propio.

El maestro Pallares³⁵, nos dice: "Testigo es la persona que tiene verdadero conocimiento de un hecho"

Chiovenda³⁶, nos da una definición y dice: "Testigo es la persona distinta de los sujetos procesales a quien se le llama a exponer al Juez las observaciones propias de los hechos ocurridos de importancia para el proceso".

En el pasado la Prueba Testimonial fue de gran importancia, es por ello su excesiva reglamentación en ordenamientos Jurídicos posteriores, esto se explica porque en la edad media habia pocas personas que sabian leer y escribir, por tal motivo la testimonial tenia mayor fuerza y relevancia que la documental, pero a través del tiempo los pueblos han dejado de ser analfabetos y como consecuencia la prueba testimonial ha perdido supremacia.

³⁴ PALLARES, Eduardo Op Cit p 761

³⁵ PALLARES, Eduardo Op Cit p 406

³⁶ Cit por ROSS GAMEZ, Fransisco, Op Cit p 393

La Ley Federal del Trabajo indica, que cuando se ofrezca la prueba testimonial se deberá indicar el nombre de los testigos, se podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando sus domicilios o los motivos que le impidan presentarlos directamente, de no ser así, el oferente deberá presentarlos.

La Ley de la materia señala que sólo se puede ofrecer un máximo de tres testigos, para el examen de estos se presentará interrogatorio únicamente cuando se gire exhorto a otra autoridad competente

No se puede negar que esta Prueba es una de las que requieren mayor reglamentación, un problema muy propio del derecho procesal del trabajo es el que los testigos en el juicio presten sus servicios a una empresa que es parte del litigio, o también que forme convicción en el ánimo del Juzgador un sólo testigo.

El patrón tiene la plena libertad de poder presentar en juicio a sus trabajadores como testigos, y el dicho de éstos deberá formar convicción en la autoridad, lo anterior lo justifica la Jurisprudencia, de acuerdo a:

3.5.2 Testigos que son trabajadores del patrón

De acuerdo con la Jurisprudencia 1801 del apéndice del Semanario Judicial de la Federación de 1955.

"Es ilegal que como Junta niegue valor probatorio a los testigos del patrono, fundándose en que por estar ligados con éste existe la presunción de que se inclinen a favor de quien los presentó, ya que en la mayoría de las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pudieron presenciar los hechos sobre los que declaran".

Amparo Directo 5010/62. Juliana Herrera Vda. de Martín. Resuelto el 24 de Abril de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Maria Cristina Salmorán.

La Jurisprudencia ha expresado que en materia laboral un solo testigo hace prueba plena, toda vez que no existe disposición alguna que diga lo contrario, o que dos o más testigos puedan producir convicción en el ánimo del Juzgador al dictar sentencia.

Por último hablaremos de las Tachas de los testigos, esto es que aún habiéndose admitido la prueba ésta puede excluirse o desecharse, son las manifestaciones que invalidan o disminuyen la eficacia de las declaraciones vertidas por los testigos

La prueba pericial, al respecto diremos que el Juzgador no se encuentra en aptitud de conocer los hechos por sus propios medios, ya sea porque no son captados por sus sentidos o requiera de conocimientos técnicos que sólo se podrán proporcionar por otras disciplinas distintas a la ciencia del derecho, en este caso muy particular se auxiliará de personas especializadas a las cuales se les da el nombre de Peritos, cuya participación se le denomina prueba pericial

A los Peritos se les llama a juicio para el efecto de comprobar un hecho cuya existencia se controvierte, realizará la comprobación sin opinar sobre las circunstancias que le rodean o la determinación de las causas o efectos de ese hecho admitido por las partes, no sólo ayuda al Juzgador a comprobar un hecho sino también a apreciarlo, el Perito es un colaborador cuya misión consiste en salvar la imposibilidad e insuficiencia del Tribunal.

Un Perito debe reunir dos condiciones

Primera: el conocimiento técnico sobre un hecho u objeto sobre el cual versará el dictamen.

Segunda: es la imparcialidad, ya que el ofrecimiento de la prueba pericial por cualquiera de las partes es de manera voluntaria.

Nuestra legislación laboral permite que las partes en un juicio nombren a sus Peritos, debiéndose señalar la materia sobre la cual versará el dictamen, siendo un acto procesal de cada parte.

Al perito jamás se le considerará un trabajador, ya que es sólo un auxiliar del Tribunal, por medio del cual se llegará al esclarecimiento de la verdad de un hecho, sabido es que aún cuando quien lo nombre pague sus honorarios por sus servicios, su obligación será dictaminar conforme a su leal saber y entender sin atender los intereses de las partes no debiendo emitir un dictamen favorable a la parte que lo nombre, puesto que será conforme a la verdad, y a que de lo contrario estaría faltando al cumplimiento de su deber.

La Ley Federal del Trabajo prevee el caso de nombrar a un tercer Perito, ya que en la práctica dada la experiencia en cuanto a que los peritajes discrepan uno del

otro, son contradictorios, motivo por el cual será necesario que el Tribunal nombre a éste, siendo este peritaje el que más influya en el ánimo del Juzgador para ser apreciado en conciencia.

Por lo que se refiere a la Inspección: esta prueba se lleva a cabo directamente por el Juzgador que hace un análisis del objeto, generalmente es la documentación. Es de suma importancia el reconocimiento judicial para decidir el litigio ya que con el conocimiento directo del Juzgador estará en condiciones de fallar con plenitud. Esta prueba puede servir a efecto de valorar o combatir otras pruebas, por medio de ella se estará en posibilidad de demostrar error o falsedad. El Juez decidirá si el objeto de inspección será llevado ante él o que por su naturaleza deba trasladarse al lugar donde se encuentre para llevar a cabo la diligencia, si se da esta situación, el Actuario en representación del Juzgador será quien se encargue de realizarla, levantando acta de la diligencia, la cual será firmada por las partes que hayan intervenido.

La presuncional: esta nos dice que el Juzgador la buscará en el sentido que indica la ley, mediante ésta se deducirá de un hecho conocido para

averiguar la verdad de otro desconocido. La clasificación de las presunciones jurídicas o de derecho y judiciales o humanas, las humanas constituyen la regla general y las de derecho la excepción, teniendo la particularidad que estas hacen prueba plena.

a) **Las presunciones humanas:** consisten en la consecuencia que según su prudente deduce de un hecho conocido para obtener otro desconocido.

b) **Las presunciones legales:** no existen sin Ley, las humanas cuando son admitidas por la Ley pueden existir siempre que las obtenga del criterio del propio Juzgador, las legales se dividen en Juris et de Jure, que no admiten prueba en contrario, y Juris Tantum, que se pueden desvirtuar a través de la prueba en contrario. Esta prueba es esencial en el procedimiento laboral ya que es una prueba que tiene mayor aplicación en los asuntos obrero-patronales, pues por medio de deducciones de hechos debidamente probados se llega a obtener la verdad buscada, constituyendo ésta una de las manifestaciones de la apreciación en conciencia de las pruebas ofrecidas por las partes.

- c) **Una presunción jurídica:** presume la existencia de un contrato de trabajo, entre el que presta un servicio y el que lo recibe, o teniendo por ciertos los hechos de la demanda no controvertidos o confesados, salvo prueba en contrario, ante los tribunales se ofrece la prueba de presunciones en su doble aspecto, precisando él por que se ofrece y en qué consiste

Por lo que se refiere a la Prueba Instrumental: esta contempla en la Ley de la materia en los Artículos 835 y 936, el primero dice que es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente formado con motivo del juicio, el segundo obliga a la Junta a tomar en cuenta esas actuaciones para el juicio

La Ley laboral en su Artículo 776 fracción VIII, dice que serán admitidos todos los medios de prueba sin limitación alguna, a excepción de las no permitidas por la misma Ley.

C A P I T U L O 4

ANÁLISIS DE LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL PROCESO LABORAL

4.1 La prueba en contrario, su historia.

Con respecto a esta figura podemos hablar de ella llamándole "Prueba invertida" ó "Prueba en contrario", ya que en cualquiera de esos casos estaremos ante la misma figura jurídica.

En cualesquiera de los casos que hemos mencionado, se dirige a desvirtuar la presunción de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, cuando el demandado no comparece a la audiencia, en su etapa de demanda y excepciones en el procedimiento ordinario laboral.

La Ley marca términos que son fatales para ejercer el derecho de defensa, ya que de no hacerlo en ese plazo producen su extinción, y no solamente eso, sino que también el reconocimiento de los hechos expuestos en la demanda, de los cuales se dicen confesados.

Las leyes locales del trabajo durante el periodo de 1917 a 1928, con respecto al problema de la sanción jurídica procesal aplicable al demandado que no dio contestación a la demanda en la audiencia y etapa respectiva, ya sea porque no asistió o porque resultó mal representada, al respecto ofrecieron diversas sanciones.

Los siguientes son algunos de los criterios que se adoptaron en las Legislaturas de Trabajo de los ESTADOS DE COAHUILA, CHIHUAHUA, ESTADO DE MEXICO, MICHOACAN, NAYARIT, NUEVO LEON, QUERETARO, SAN LUIS POTOSI Y SINALOA, no se previó sanción alguna para el demandado ausente o mal representado en la audiencia.

Las Legislaturas de AGUASCALIENTES, DURANGO, GUANAJUATO, TABASCO, TAMAULIPAS Y YUCATAN, dieron por contestada negativamente la demanda, en caso de ausencia o mala representación del demandado.

Por lo que se refiere a la Legislación de JALISCO, ésta tenía al demandado por contestada la demanda afirmativamente.

En HIDALGO, ZACATECAS, las legislaturas tenían al demandado por conforme con la demanda instaurada en su contra.

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

En PUEBLA, la legislación ordenó acusar la rebeldía al demandado ausente, sin precisar los efectos de la declaración.

En la Legislatura del DISTRITO FEDERAL, la prueba en contrario fue expresamente contemplada en el Artículo 78 del Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del DISTRITO FEDERAL de fecha 9 de Marzo de 1926 que dice:

"Si el demandado no compareciere el día y hora que se le haya fijado en la segunda citación. Exceptuando causa grave, a juicio de la Junta o resulte mal representado, lo cual comprobará esta cuidadosamente, procederá de acuerdo con lo dispuesto en las fracciones XXI y XXII del Artículo 123 de la Constitución General de la República Mexicana, teniéndose en su caso contestada

la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, para el efecto de que la Junta fije la responsabilidad que le resulte del conflicto"

Al respecto del precepto antes mencionado, una de las primeras ejecutorias que los interpretaron fue la del 6 de Julio de 1933, de J. B. Larregui, que expresamente dice:

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

El día 6 de Septiembre de 1929 fue publicada la reforma a los Artículos 73 fracción X, y del primer párrafo del Artículo 123 Constitucional, la redacción original de la fracción X del Artículo 73 decía que las Legislaturas de los Estados podían dictar sus propias leyes locales del trabajo, sin contravenir lo dispuesto por el primer párrafo del

Artículo 123, con esta reforma éste mismo Artículo les quita esa facultad a los Estados, en ese sentido el único para legislar en materia de trabajo para todo el país es el Congreso de la Unión, tal y como ha quedado establecido en dicha reforma antes citada

En cuanto a las autoridades locales como aplicadoras de la Ley, su competencia excluía las materias que en la fracción X del Artículo 73 Constitucional se señalaron, y que a su vez constituían las de competencia de los Tribunales Federales, con vista a la publicación de la reforma constitucional antes mencionada, el Lic. Emilio Portes Gil, el entonces Presidente de la República Mexicana, encomendó a una comisión redactar el Proyecto del Código Federal de los Estados Unidos Mexicanos, que el propio Ejecutivo Federal enviaron a las Cámaras Representativas para su discusión y aprobación.

El proyecto firmado por el Presidente de la República está fechado en Julio de 1929, contando con 639 Artículos y 8 Transitorios, antecedidos por la exposición de motivos, tenemos que en dicha exposición de motivos estaba prevenido un capítulo que se denominaba:

"El procedimiento común ante las Juntas Centrales de conciliación y Arbitraje Locales y Federales, establecía que habiéndose recibido el expediente a arbitraje, las partes

serían citadas a una audiencia de Demanda y Contestación, las que formularían sin sujetarse a las reglas del derecho, pero el demandado deberá de referirse a cada uno de los hechos que asienta en contrario, se tendría por conforme sobre todo aquello en que no dijera nada, respecto al caso que nos ocupa, la exposición asentada, si el demandado no comparece se da por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario".

Diremos que concretamente el Proyecto en su libro Tercero Titulado "Del procedimiento", y en su Sección II del Capítulo II llamado del procedimiento ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, los Artículos del 560 al 577 establecían la existencia de la prueba en contrario en dos casos distintos, el Artículo 567 decía:

"Si no se lograre la comparecencia del demandado en el día y hora que se le haya fijado en la segunda citación y no hubiere causa grave a juicio de la Junta o el mismo resultare mal representado, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, y se le señalaría fecha para la recepción de las pruebas que se ofrezcan".

Como podemos observar, de esta manera se procuraba la celebración de una audiencia de Demanda y

Excepciones formal e imperativa, teniéndose por reproducida la demanda del actor si éste no comparecía, según el Artículo 566 el demandado debía contestarla, y si éste no comparecía o resultaba mal representado se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario

Seguramente esta sanción procesal se consideró de singular trascendencia, porque se le rodeo del presupuesto legal de darle al demandado una doble oportunidad, primeramente al citarlo por segunda vez, y porque era necesario calificar que su ausencia no obedeció a una causa grave.

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

El Artículo 568 planteaba la posibilidad de que tanto el actor como el demandado estuvieran ausentes en la audiencia, en cuyo caso se tendría por no expedida la citación y podría liberarse una nueva petición posteriormente al actor, teniéndose el mismo procedimiento cuando el demandado no concurriera o no hubiera sido debidamente citado.

En el Artículo 571 del Proyecto se vuelve a repetir la sanción al demandado, que dice, "Si el demandado no comparece a pesar de haber sido citado legalmente o resultare mal representado, se dará por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, y se procederá de acuerdo con los Artículos siguientes".

En la redacción del Proyecto, puede considerarse en cuanto a la sanción para el demandado ausente o mal representado en la Audiencia de Demanda y Excepciones, que vino a establecer por vez primera un criterio legislativo seguramente como el más correcto y adecuado desde el punto de vista jurídico, frente a la variedad de sanciones que las legislaciones locales del Trabajo habían determinado.

Este Proyecto fue aprobado por el Congreso de la Unión y es indiscutible que influyó en la creación de la Ley Federal de 1931.

La Ley antes mencionada fue creada como ya lo dijimos en 1931, contenía 685 Artículos y 14 Transitorios, dicha Ley contenía en su Título Noveno, "Del procedimiento ante las Juntas y en su Capítulo IV de los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje. Estas disposiciones eran sobre la sanción al demandado que no compareciera o resultara mal

representado al contestar la demanda, independientemente de una tercera sanción que era en forma de apercibimiento cuando se le citaba para tal efecto y tenerlo confesó salvo prueba en contrario.

En el Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. encontramos la disposición que hemos mencionado con anterioridad y que textualmente dice:

Si el demandado no comparece o resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario".

De la Jurisprudencia definida por la Suprema Corte publicada en el año de 1955. encontramos la disposición que hemos mencionado con anterioridad, se vino a interpretar en el sentido de que la prueba en contrario se debía constreñir a comprobar la inexistencia de la relación laboral. y a la letra dice:

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

"Las pruebas que puede rendir el demandado en el caso en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, no deben referirse a excepciones que no se hicieron valer, pues sólo la sanción resultante de la falta de contestación sería negativa, sino que se colocaría al actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aún para impugnarlas rendidas por la contraria, creándose una situación antijurídica precisamente en favor del contumaz y en perjuicio de quien no fue causante de ese procedimiento excepcional, pero sí pueden rendirse las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió vínculo contractual entre el actor y el demandado o cualquier otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, que no constituyen excepciones, por no ser pruebas generales de derechos distintos que controviertan los de la demanda".

En nuestra Ley Laboral se precisó el alcance de la prueba en contrario en la reforma de 1970, precisamente en el Artículo 755 del mismo ordenamiento al expresar lo siguiente:

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

Después de la reforma procesal del 1980, la prueba en contrario quedó consagrada en el Artículo 879 de la siguiente manera, "La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes".

Si el actor no comparece al periodo de Demanda y Excepciones se tendrá por reproducida en vía de demanda su escrito inicial.

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

Concluiremos comentando lo siguiente, si el demandado comparece a la etapa de Demanda y Excepciones pero no contesta la demanda o la contesta sin oponer sus excepciones, ante tal situación se le tendrá por contestada en sentido afirmativo pero no podrá ofrecer prueba en contrario, esto quiere decir que comparecer y no contestar o hacerlo mal, la demanda es de mayor perjuicio que no haber comparecido, toda vez que si no comparece a la etapa que hemos citado con anterioridad a contestar la demanda, todavía cuenta con la opción de la prueba en contrario, en el caso que se cita se le tiene por admitido o

confesados los hechos de la demanda sin admitir prueba alguna, para corroborar lo anterior citaremos la siguiente Jurisprudencial:

DEMANDA, EFECTO DE LA NO CONTESTACION EN LA AUDIENCIA RESPECTIVA.

"En términos del Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo si la demandada no concurre a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, se debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, pero si el patrón no contesta en su oportunidad la demanda no obstante haber comparecido a la audiencia de conformidad con lo dispuesto en la fracción IV del Artículo 878 de la Ley de la materia, se deben tener por admitidos los hechos por no haber suscitado controversia alguna respecto de ellos, sin que pueda admitirse prueba en contrario, ya que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba".

Amparo en revisión 866/87. Domingo Lince Frlas. 4 de Febrero de 1988. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Roberto Gómez Argüelles. Secretario: Gilberto León Hernández.

4.2 Artículo 879 de la ley federal del trabajo, su interpretación.

Nuestra Ley Laboral vigente dispone en su Artículo 879: "La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes"

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

Si sucede lo contrario que sea el demandado el que no concurre a 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 despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Al citar lo anterior nos referimos a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Como hemos podido observar a través de este trabajo, la audiencia a que hemos hecho referencia consta de tres etapas.

Con respecto a la prueba en contrario, analicemos como se encuentra regulada antes de la reforma procesal de 1980, para que de esta manera podamos establecer si es que hay diferencia en la forma en que se sanciona en la Ley Laboral vigente.

Antes de la reforma procesal de 1980 la Ley Laboral en su Artículo 752 la regulaba, con la celebración de una audiencia en la que se desarrollaban sólo dos etapas, de Conciliación y otra de Demanda y Excepciones, en el Artículo 754 de la Ley que se cita, se sancionaba a la parte demandada por no concurrir a la audiencia a que hemos hecho mención, se le por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario.

El Artículo 755 de la Ley de la materia de 1970 disponía:

"El demandado que no hubiere concurrido a la audiencia a que se refiere el Artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no

era trabajador o patrón. que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

Expuesto lo anterior, podemos iniciar diciendo que la prueba en contrario sigue siendo regida por los mismos supuestos que son los siguientes:

Que las partes no concurran a la audiencia en la etapa de conciliación, y se les haga efectivo el apercibimiento que consagra la fracción VI del Artículo 876 de la Ley Laboral vigente que expresamente dice:

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

Si no comparecen a la etapa de Demanda y Excepciones. Al actor se le tendrá por reproducido su escrito inicial de demanda, al demandado se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

La falta de personería ó mala representación solamente estaba prevista por la Ley Laboral de 1931, tanto en la de 1970 como en las 6 reformas procesales de 1980 está posible dedarse en uno o en ambos casos, y la explicación es la siguiente:

Por lo que se refiere al actor, que éste no otorgue la representación mediante carta poder o que la misma no sea anexada a la demanda.

Que el poder correspondiente no sea otorgado en la primera audiencia, que no reúna los requisitos legales.

Con respecto al demandado, que éste al comparecer personalmente a la audiencia en sus dos etapas otorgue poder para que a su nombre comparezca en las siguientes etapas, pero que dicho poder no reúna los requisitos que establece la Ley, también que no le otorgue facultades de representación o que no exhiba carta poder por el demandado.

Por cuanto a las personas morales, es común que en los poderes que se exhiben en la audiencia pretendan acreditar personalidad o representación legal de los mismos, pero sucede que quien los representa no tiene las facultades requeridas por la Ley, consecuentemente se le

tendrá por confesada la demanda, salvo prueba en contrario.

A partir de la reforma procesal de 1980 en el Artículo 879 de la Ley de la materia queda regulada la prueba en contrario o lo que es lo mismo "La inversión de la prueba", como podemos observar en el artículo antes mencionado, el legislador ya no utiliza el término, "Prueba en contrario", pero dicha supresión no tiene la menor importancia, ya que estamos en presencia de la misma figura jurídica, la cual era regulada en los artículos 754 y 755 de la Ley Laboral de 1970.

En el artículo 879 de la Ley de la materia vigente, encontraron una inserción nueva que dice: "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 por ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Se podría pensar que con esta nueva redacción, el legislador cambió esencialmente la forma de probar en contrario, esto es si se interpreta en sentido estricto de acuerdo a la redacción del artículo en cuestión tendríamos, que los litigantes estarían limitados a ofrecer y desahogar pruebas en contrario en la misma etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas.

Esta obligando a los litigantes a probar precisamente en la etapa a que hacemos referencia, ya que la preposición "en" significa "dentro de" y de la palabra "demuestre" se deriva de la conjugación del verbo "demostrar", que significa "Probar, sirviéndose de cualquier genero de demostración".

Al analizar lo anterior, podrá pensarse que el Legislador quiso sancionar con mayor fuerza al contumaz obligándolo a probar en contrario, precisamente en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas, y no poder hacerlo en otra de acuerdo al principio de preclusión que rige al proceso.

Si esta interpretación se aceptara en la práctica, el Legislador estaría limitando al demandado rebelde a ofrecer sus pruebas y desahogarlas en ese instante, sin poder prepararlas ni darle la oportunidad de utilizar los medios de perfeccionamiento permitidos por la Ley.

Para analizar en principio el artículo 879 de la Ley federal del Trabajo y para aclarar su Interpretación, se toma en cuenta la nueva inserción del numeral ya citado, como lo es el ofrecimiento de prueba en contrario en el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas, el cual se encuentra inserto en nuestra Legislación Laboral en donde se consagra una interpretación que obliga a las

Juntas de Conciliación y Arbitraje que procuren que sus interpretaciones ayuden a la realización de los fines de las normas de trabajo.

Para que lo anterior quede más claro, daremos lectura a los Artículos 18, 2 y 3 de la Ley Laboral actual:

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

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

*Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber sociales no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien los presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

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

De la lectura del Artículo 841 de la Ley Laboral vigente se desprende la facultad discrecional con que cuentan las Juntas para la libre interpretación de las pruebas, para de esa manera poder esclarecer la verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Después del análisis que hemos hecho, podemos observar que el intérprete de la Ley no se limita al cauce estrecho de una voluntad legislativa, éste se encuentra unido a las fuentes del derecho y al estudio de antecedentes de toda índole, que llevaron al legislador a dictar una determinada norma, con lo que entendemos que esta discrecionalidad concedida no es absoluta.

Referente al Artículo 679 de la Ley Federal del Trabajo hemos hecho nuestra interpretación, porque sentimos que su redacción no solamente puede ser un descuido gramatical, sino haber tenido la intención de reformar substancialmente la figura de la Prueba en contrario, haciendo para el contumaz más gravosa su

situación, es una interpretación excesiva de tutela que rige nuestra Ley Laboral, rompiendo con esto el principio de equidad de las partes, y contrariando los principios fundamentales del proceso laboral, creando otra forma de ofrecer y desahogar las diversas pruebas de que se trate, situación creada en base a la carga provocada al reformarse las disposiciones relativas a la audiencia inicial, al adicionar la etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, disminuyendo con ello el poder hacer valer los derechos que el patrón tiene, no tomando en cuenta que también afecta a la clase trabajadora, ya que la figura en cuestión opera no sólo para el patrón, sino que de la misma manera también opera para el trabajador.

Es inobjetable que en nuestra Ley Laboral del trabajo vigente, la forma de probar en contrario se ha vuelto más estricta por el hecho de haberse recortado el tiempo para preparar las pruebas que se estime pertinentes, relacionadas con la litis fijada.

Las observaciones que hemos hecho, tienen la finalidad de hacer notar que en muchas ocasiones las reformas que se hacen al vapor sobre una determinada figura jurídica solamente crean confusión y problemas de interpretación, creemos que sería más fácil determinar una norma jurídica que fuera más clara y de esa manera evitar confusiones y problemas de interpretación.

Por lo anteriormente expuesto, creemos que es conveniente que el Artículo 879 de la Ley Laboral cambie su texto, el cual dice así, "Sin perjuicio de que en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas demuestre" por el que suponemos tiene una mayor claridad "Sin perjuicio de que en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas, ofrezca pruebas en contrario para demostrar".

4.3 El fin de la prueba en contrario

Al establecerse en el Artículo 879 de la Ley de la materia, que sólo se pueden ofrecer pruebas para determinar ciertos supuestos que marca dicho ordenamiento, de esta manera se confirma el principio de preclusión que rige nuestro procedimiento laboral, en el cual no está permitido retroceder a etapas y momentos procesales ya extinguidos.

El demandado al no comparecer a la Junta para contestar la demanda tiene la carga procesal, la cual lleva implícita una sanción que es la de seguir adelante prescindiendo del contumaz, y además deberá ofrecer pruebas con la finalidad de destruir los hechos de la demanda que presuntivamente han sido admitidos, es decir que debe probar que el actor no era trabajador o patrón, o que no existió el despido, no es posible que en esta

tercera etapa se opongan las excepciones, en virtud del principio de preclusión, ya que eso siempre sucede al momento de contestar la demanda, pues se rompería con el principio mencionado y entonces sería nula la sanción que se le impone al demandado por constituirse en rebelde.

Hemos hecho mención a un criterio que ha sido sostenido por nuestros tribunales, lo cual será mejor apreciado de la lectura que haremos de la tesis que a continuación se transcribe:

"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 puede rendir la parte demandada en un juicio laboral, en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, conforme al Artículo 754 (879) de la Ley Federal del Trabajo, no deben referirse a excepciones que no se hicieron valer en su oportunidad en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, de acuerdo con lo que tipifica la fracción V del Artículo 753 (878 fracción IV) de esta Ley, en razón a que sería negatoria la sanción que impone al rebelde por su falta de contestación al Artículo 754 (879) del citado ordenamiento, y a la vez el actor sería puesto en estado de

indefensión para preparar sus pruebas y para impugnar las rendidas por la contraria, lo cual propiciaría el surgimiento de una situación antijurídica en favor del contumaz y en perjuicio de quien no fue el causante de este procedimiento excepcional, sin embargo, con arreglo al Artículo 755 (879 in fine) de la Ley de la materia, la parte demandada si puede ofrecer y rendir pruebas en contrario para el sólo efecto de demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el 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 demanda puede rendir pruebas para fundar cualquiera de esas taxativas finalidades que la Ley especifica, puesto que propiamente no constituyen excepciones por no ser hechos generadores de derechos distintos que controviertan los de la demanda. No puede ser óbice tampoco la consideración del quejoso de que al no expresar la parte demandada la intención u objetivo de sus pruebas ofrecidas no debieron ser aceptadas, pues aparte de que la Sociedad Mercantil demandada si manifestó que sus pruebas las ofrecía para el sólo efecto de acreditar que el actor no era trabajador suyo, ningún precepto de la Ley Federal del Trabajo dice que si no se hace mención de las pruebas ofrecidas en forma precisa, con los extremos que indica el Artículo 755 (879 in fine) de la propia Ley, deban ser desechados.

Tribunal colegiado del Décimo Circuito. Amparo Directo 271/80. Francisco Romellón Pérez. 23 Septiembre de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Vicente R. del Arenal Martínez, No. 17. p.28

4.4 La prueba en contrario y su alcance

La prueba en contrario tiene como finalidad destruir los hechos constitutivos de la acción intentada, veamos a través de la prueba en contrario cuales son esos hechos que pueden acreditarse, al efecto el Artículo 879 de la Ley de la materia en su tercer párrafo dispone:

"Sin perjuicio de que en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido y que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

Podemos observar que el ofrecimiento de pruebas en contrario para demostrar con las pruebas admitidas en ese sentido se limitan, el Artículo 879 de la Ley Laboral nos señala algunos supuestos, uno de ellos es el de destruir los hechos de la demanda, esto es comprobar su inexactitud, pero el demandado no puede probar algún hecho que no haya sido mencionado en la demanda, ya que

de no ser así, el contumaz se colocaría en una situación privilegiada con respecto al actor, siendo nula la sanción por su no comparecencia, toda vez que el demandado podría tratar de probar hechos desconocidos para el actor, cuando éste ya no tiene oportunidad de rebatirlos.

Además que resultarían hechos que se encuentran fuera de la controversia, y tenemos que el principio que norma la teoría jurídica procesal es que solamente los hechos controvertidos son objeto de prueba, y los hechos admitidos quedan fuera de la controversia, por lo que sólo son objeto de prueba en contrario los hechos que invoca el actor y que se han tenido presuntivamente por ciertos, para que se demuestre que los mismos no lo son y se apartan de la verdad que se ha considerado legal, en el momento que se contesta la demanda queda fijada la litis según nuestro procedimiento laboral, sin que exista la viabilidad de poder alterar los hechos en otro momento procesal, esto es lo que llamamos la litis contestatio.

Se podría pensar que no existe litis al no contestar la demanda, pero eso es falso, toda vez que la Ley suple la voluntad del demandado, reproduciéndose pero en sentido afirmativo, quedando de esta manera fijada la litis.

Podemos decir que acreditar la inexactitud o falsedad de los hechos expresados por el actor es el alcance de la

prueba en contrario, sin que se pueda acreditar las razones por las cuales los mismos ocurrieron, ya que si esto sucediera se estaría permitiendo probar excepciones que en el momento procesal oportuno no fueron hechas valer, o podría suceder que pudiera variar la litis, situación que no es posible, porque de ser así sería contrario a los principios que regulan nuestro ordenamiento laboral, y que además el actor sería colocado en estado de indefensión, podemos asegurar que esto no ocurre, porque al tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, se protege el estado de indefensión en que se pueda colocar al actor.

Esto nos muestra de como se respetan también los principios consagrados como derechos en favor del demandado, como lo es que aún cuando no compareció a la etapa de Demanda y Excepciones, puede hacerlo en la siguiente etapa del procedimiento para hacer valer esos derechos, es de tomar en cuenta que la figura de la prueba en contrario no sólo opera en favor del demandado, pues es de observarse que existe la posibilidad de que el contumaz sea el actor, por lo que es también aplicable a éste, de esta manera hemos visto otra razón que nos demuestra que la prueba en contrario no rompe con los principios que rigen el procedimiento laboral.

Al establecer el Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo que se demuestre en contrario "Que no sea trabajador, que no existió el despido, que no son ciertos

los hechos afirmados en la demanda", precisa más el alcance de la prueba en contrario, se podría pensar que ésta consiste en una prueba de hechos negativos, sino que aquí se está constriñendo al contumaz a ofrecer pruebas que acrediten los extremos mencionados con anterioridad como tales, toda vez que la forma de probar en contrario es a través de la demostración de hechos positivos que excluyen a los aducidos en la demanda, esto es que en lugar de haber ocurrido los hechos como los narra el actor, fueron de manera distinta, y que unos y otros se excluyen como elementos indispensables, puesto que si van a subsistir los alegados por el actor, entonces la prueba en contrario resultaría inútil o ineficaz.

La prueba en contrario no es una excepción a los principios procesales que establecen.

"Los hechos negativos no son susceptibles de probarse, sólo el que afirma está obligado a probar", si ésta tratará de probar hechos negativos, la misma Ley laboral y las Juntas de Conciliación y Arbitraje no la aceptarían y la rechazarían.

4.5 Funcionalidad de la prueba en contrario

De la manera como se encontraba regulada la Prueba en contrario antes de las reformas procesales de 1980, tenía una mayor funcionalidad debido a que al no estar inmersa la etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas dentro de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, le daba un margen de tiempo al demandado contumaz para preparar su ofrecimiento de pruebas en contrario y posteriormente desahogarlas

En las reformas de 1980 la Ley laboral en lo relativo al procedimiento se estableció una Audiencia trifásica que comprende la Conciliación Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, las que se desarrollan en una misma audiencia, la prueba en contrario pierde funcionalidad porque el demandado que por algún motivo no concurrió a la etapa de Demanda y Excepciones, regularmente no lo hace a la de Ofrecimiento y Admisión de pruebas, y en caso de que compareciera a dicha etapa ya no estaría en posibilidades de preparar bien sus pruebas, toda vez que la controversia ha quedado fijada en términos distintos a los esperados, a menos que haya sido una acción deliberada el haberse constituido en rebelde y comparezca con sus pruebas en contrario preparadas, aunque esto es una situación que nos resulta fuera de

sentido común, ya que no es lógico que alguien que tenga la situación expresada con anterioridad, se quede sin excepciones y defensas, las cuales puede ejercitar en tiempo.

La situación resulta más grave cuando el demandado no comparece a la audiencia de demanda y excepciones, y el actor con fundamento en lo dispuesto por la fracción II del Artículo 878 de la Ley Federal de Trabajo modifique su demanda, proponiendo nuevos hechos aclare o subsane lo que inicialmente habla exigido en su escrito inicial.

Esto no es privativo para el demandado que regularmente es el patrón, ya que hay que tener en cuenta que el demandado puede ser el trabajador, partiendo de este supuesto.

¿Qué sucedería si el demandado aprovechando la ausencia del trabajador le formula en ese momento una reconvencción?

Aquí lo que sucedería es que como esta disposición es para ambas partes, se tendría que aplicar reglas y tenerle por contestada la reconvencción hecha en su contra en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, ya que no podrá hacer valer el derecho que consagra el Artículo 878 fracción VII de la Ley de la materia que establece:

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

Por estas razones, consideramos que en caso de no concurrir el demandado a la audiencia que nos señala el Artículo 875 de la Ley Laboral, o de haberse formulado reconvencción en contra del actor en la misma y que éste no concorra a esa audiencia, se debe suspender de oficio la audiencia al concluir dicha etapa, y que sea señalado nuevo día y hora para la celebración de la tercera etapa, que es la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, será esto única y exclusivamente en los planteamientos que hicimos anteriormente, cuando una de las partes no concorra a la etapa de Demanda y Excepciones.

Diremos que con la manifestación hecha anteriormente, la prueba en contrario sería más funcional, ya que la finalidad de la Ley es darle una oportunidad real de defenderse al contumaz para esclarecer la verdad de los hechos, respetando la garantía de audiencia que tiene el demandado, al respecto creemos que no es violatorio de ninguna garantía Constitucional ya que cuando se le hace la notificación ésta es un acto personal en el cual el Actuario debe cerciorarse por los medios legales, que la

persona existe, trabaja o habita en el domicilio que señala para su notificación.

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

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

La resolución de la Junta laboral, mediante la cual se tiene al demandado por contestando la demanda en sentido afirmativo, no constituye una violación a las leyes en el procedimiento que pueda reclamarse en Amparo directo, pues el caso no es análogo al de la Fracción IV del Artículo 159 de la Ley de Amparo, que se refiere a la hipótesis en que se declara ilegalmente confeso sólo versa sobre el desahogo de una prueba, que es la confesional y no repercute sobre el Ofrecimiento de otras pruebas, en cambio, cuando se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, el demandado sólo puede probar determinados hechos

*Amparo en revisión 612/83. Constructora Rosval, S.A. 16 de Febrero de 1984. Unanimidad de votos.

Ponente: Enrique Arizpe Navarro. Secretario: Gerardo Abné Mendoza

Para concluir, nos encontramos con el primer criterio del Pleno, publicado en el boletín laboral de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en el Tomo I de fecha 25 de Abril de 1990, número 4445, éste es el criterio del Pleno de Tesis de Jurisprudencia número 2 sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 24, Segunda parte, Volumen 1 del Informe rendido por el Presidente de éste Tribunal al final del año de 1989 y dice:

***AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARENCIA DE LAS PARTES A LA ETAPA DE LA ***

Conforme el Artículo 876 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo Conciliatorio, sin abogados patronos, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en Derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado, que si las

partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que ésta ultima fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el periodo de Arbitraje con el que se inicia propiamente el juicio laboral, cobra aplicación el Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderados legalmente autorizados, por tanto las consecuencias procesales establecidas en el Artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al periodo de Demanda y Excepciones directamente, ni por conducto de representantes.

Finalizamos comentando que en el procedimiento al requerirse la presencia personal de los demandados, en la práctica era con el afán de que las partes estén presentes, y que con sus respectivos dichos y de viva voz ellos hagan las narraciones de los hechos tal y como sucedieron, y aún así todavía era difícil resolver los conflictos.

La incomparecencia personal del demandado que casi siempre es el patrón, hace ahora más difícil lograr una Conciliación y llegar a un acuerdo, debido a que los apoderados que asisten a la audiencia, ya sea que no tienen autorización porque no consultaron a sus clientes, o como luego se dice que por el momento no hay arreglo, hasta que el patrón se presente a su Confesional, por la razón expuesta creemos que si se debería requerir la presencia personal tanto del actor como del demandado.

CONCLUSIONES

Primera: Todo proceso se va a regir por una serie de etapas ordenadas cronológicamente, el desarrollo de éstos se llama procedimiento.

Segunda: El proceso se inicia con la presentación de la demanda y ésta produce efectos jurídicos a partir del emplazamiento, es decir, con la notificación de ésta al demandado. Mediante este acto al demandado se le hace saber que deberá comparecer a la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, ofrecimiento y Admisión de pruebas.

Tercera: En esta audiencia a continuación la junta dictará el acuerdo mediante el cual rechaza las pruebas que estima impertinentes en virtud de no estar consideradas o no haber sido ofrecidas conforme a la ley. En lo que respecta a las que acepta señala día y hora para el desahogo de las mismas.

Cuarta: Una vez que las pruebas han sido desahogadas en su totalidad, éstas podrán ser objetadas por sujetos procesales.

Quinta: La Junta de Conciliación y Arbitraje enseguida dicta acuerdo a través del cual señala que pruebas acepta y cuáles desecha, asimismo, las partes alegarán lo que en derecho corresponde.

Sexta: No obstante lo anterior, puede darse el hecho de la incomparecencia del patrón a la primera audiencia. En este caso los efectos jurídicos son las siguientes: Se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y el patrón únicamente tendrá derecho a probar que el trabajador no desempeña en servicio personal subordinado y retribuido en su beneficio o bien que nunca fue su trabajador.

Séptima: Empero, si el Patrón ofrece de buena fe al trabajador el ser reinstalado en el mismo puesto y función que venía desempeñando le invierte la carga de la prueba al trabajador ya que este se verá obligado a probar que fue despedido; tal y como reza en las jurisprudencias transcritas.

Octava: En síntesis, nuestra hipótesis ha sido refutada en virtud de que la prueba en contrario no es una Institución Jurídica Tutelar del trabajador, como quedó establecido en la conclusión precedente.

BIBLIOGRAFÍA

- BECERRA BAUTISTA, José El Proceso Civil en México, Décima, ed. Ed. Porrúa, México, 1990.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La carga de la prueba en el Derecho del Trabajador, Tercera, ed. Ed. Cárdenas, México, 1983.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda, ed. Ed. Trillas, México, 1989.
- BUEN LOZANO, Néstor De. Derecho del Trabajo, Tercera, ed. Ed. Porrúa, México, 1981. T. I.
- CARNELUTTI, Francesco. Instituciones del Proceso Civil, Trd. Santiago Senties M. Buenos Aires, 1959. Vol I
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Esfinge, México, 1989.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo, Ed. Esfinge, México, 1987.
- CUEVA, Mario De La. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta, ed. Ed. Porrúa, México 1987.
- CHIOVENDA, Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil, Trd. E. Gómez Orbaneya, Madrid, 1936 T. I.

DIAZ DE LEON, Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral, Ed. Porrúa, México, 1990. T I

GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil, Segunda, ed. Ed. Trillas, México, 1985

GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, Segunda, ed. Ed. Textos Editoriales, México, 1979.

GONZALEZ BLANCO, Alberto. El Procedimiento Penal Mexicano, Ed. Porrúa, México, 1975.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Novena, ed. Ed. Porrúa, México, 1971.

MATEOS ALARCÓN, Manuel. Las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal, Tercera, ed. Ed. Cárdenas, México, 1988.

PINA VARA, Rafael De. Tratado de las Pruebas Civiles, Tercera, ed. Ed. Porrúa, México, 1981.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba del Procedimiento Laboral, Quinta, ed. Ed. Pac México 1986.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda, ed. Ed. Cárdenas, México, 1986.

SENTIES MELENDO, Santiago. Estudios de Derecho Procesal, Ed. Ejea, Buenos Aires, 1967 Vol I

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera, ed. Ed. Trillas, México, 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta, ed. Ed. Porrúa, México, 1980

TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1965.

PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Décima, ed. Ed. Porrúa, México, 1983.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Enciclopedia Jurídica Omeba. T. II. Ed. Bibliográfica, Buenos Aires, 1955.

Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas, Ed. Mayo, Ediciones, S. de R. L. México, 1981.

Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Sexta ed. Ed. Porrúa, México, 1970

Pina Vara, Rafael de. Diccionario de Derecho. Décima Tercera, ed. Ed. Porrúa, México, 1985.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ciento Treinta y Tres, ed. Ed Porrúa, México, 2000.

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, apéndice de Jurisprudencia Laboral, 1917-2000.

Jurisprudencia Poder Judicial de la federación, Tesis de Ejecutorias de 1917-2000, Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, y su Gaceta, Tomo I, Novena Epoca.

Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, México, 1928.

Ley Federal del Trabajo, Tercera, ed. Ed. Anuarios Faser de México, H y R. Ruiz Sandoval, México, 1928.

Ley Federal del Trabajo, Cometada por Juan B. Climen Beltrán, Vigésima, ed. Ed. Esfinge México, 2000.

Proyecto del Código Federal del trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, Emilio Portes Gil, ed. Oficial, Ed. Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, México, 1929.

V. b.
A. M. B.