



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“ LA PRUEBA EN CONTRARIO PREVISTA EN EL
ARTÍCULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO ”

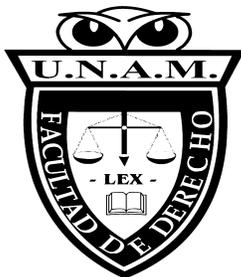
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

ESMERALDA PATLÁN CADENA

ASESOR DE TESIS:
DR. GERARDO VALENTE PÉREZ LÓPEZ





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*A Dios,
por darme los padres maravillosos que tengo,
por poner en mi camino la sabia dirección de mi Asesor,
y por permitirme llegar hasta este momento...*

*A mis padres Ausencio y Susana, pilares en mi vida,
porque ni con todas las riquezas del mundo podré
corresponder a tanta bondad, amor y entrega total...*

*A mis tres hermanos,
Erika, por ser como una segunda madre para mí;
Ulises, por la nobleza de tu corazón;
Alejandro, porque las diferencias también son un punto
de partida para llegar al entendimiento... siempre estaremos unidos.*

*Al Dr. Gerardo Valente Pérez López,
verdadero ejemplo de humildad y sencillez...
gracias por concederme el privilegio de su docta dirección,
sin la cual no hubiese podido culminar este proyecto.
A usted con mucho aprecio, respeto y admiración.*

*A mi Alma Mater,
por encontrar en ella la inmensa riqueza del conocimiento...*

**LA PRUEBA EN CONTRARIO PREVISTA EN EL ARTÍCULO 879 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

I N D I C E

INTRODUCCIÓN.....pág. I

CAPÍTULO 1 NOCIONES FUNDAMENTALES

1.1 Concepto de proceso y procedimiento..... 1
1.2 Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.....8
1.3 Naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo..... 13
1.4 Procedimientos regulados en la Ley Federal del Trabajo.....20
1.5 Fijación de la litis.....35
1.6 Objeto de la prueba.....43

CAPÍTULO 2 ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL EN MÉXICO

2.1 Constitución de 1917.....46
2.2 Leyes locales de 1917 a 1928 en materia procesal laboral.....55
2.3 Reforma procesal constitucional de 1929.....65
2.4 Ley Federal del Trabajo de 1931.....67
2.5 Ley Federal del Trabajo de 1970.....73
2.6 Reforma procesal de 1980.....79

CAPÍTULO 3 PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

3.1	Presentación de la demanda.....	85
3.2	Etapa de conciliación.....	90
3.3	Etapa de demanda y excepciones.....	92
	A) Contestación de la demanda.....	94
	B) Fijación de la litis.....	99
	C) Efecto producido por la no comparecencia del actor.....	101
	D) Efecto producido por la no comparecencia del demandado.....	102
3.4	Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.....	104
	A) Los medios probatorios contenidos en la Ley Federal del Trabajo.....	107
	a) Confesional.....	107
	b) Documental.....	113
	c) Testimonial.....	119
	d) Pericial.....	124
	e) Inspección.....	126
	f) Presunción.....	129
	g) Instrumental.....	131
3.5	Carga de la prueba en el proceso laboral.....	132
	A) Diferencia entre carga y obligación.....	133
	B) Carga de la prueba en la Ley Federal del Trabajo.....	135
	C) Inversión de la carga de la prueba.....	137
3.6	Desahogo de las pruebas.....	140
3.7	Valoración de la prueba en el proceso laboral.....	142

**CAPÍTULO 4 LA PRUEBA EN CONTRARIO PREVISTA EN EL
ARTÍCULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

4.1 Naturaleza jurídica de la prueba en contrario.....	148
4.2 Hipótesis planteada en el artículo 879 de la Ley de la materia.....	154
A) Que no fue trabajador o patrón.....	159
B) Que no existió el despido.....	161
C) Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.....	163
4.3 Doble oportunidad para el demandado a través de la prueba en contrario y la preclusión.....	165
4.4 Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	177
4.5 Opinión personal y propuesta de reforma respecto a la prueba en contrario.....	185
 CONCLUSIONES.....	 192
 BIBLIOGRAFÍA.....	 197

INTRODUCCION

Como objeto de estudio se analiza el proceso determinando su concepto y su vinculación con el procedimiento; toda vez que la esencia del proceso es totalmente aplicable en el derecho del trabajo, consideramos importante analizar el procedimiento ordinario laboral, el cual se desarrolla a través de etapas mismas que deben cumplimentarse bajo un orden lógico jurídico establecido por la ley, pues las normas procesales son de orden público y por lo tanto irrenunciables, de tal manera que la consecuencia de su incumplimiento conlleva la preclusión como sanción procesal.

El procedimiento ordinario laboral inicia con la presentación de la demanda en la oficialía de partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje, una vez radicada en la junta especial correspondiente se cita a las partes a una audiencia trifásica a la que tienen que comparecer personalmente, de no lograrse el avenimiento, se pasa a la etapa de demanda y excepciones en la que el demandado debe producir la contestación a la reclamación, no asistir ocasiona que se tenga contestada en sentido afirmativo.

El legislador prevé la contestación en sentido afirmativo, como sanción procesal, para castigar la incomparecencia del demandado en esa fase procedimental, sin embargo, deja a salvo tres supuestos bajo los cuales el contumaz puede ofrecer pruebas en contrario, lo cual ha despertado duda en

cuanto a la efectividad de la sanción, ya que la obscura redacción del precepto en donde se contiene concede oportunidades que son aprovechadas por el incompareciente para introducir elementos que no hizo valer por su rebeldía.

A fin de desarrollar el objeto de estudio de esta tesis y materializar los objetivos del mismo, dividimos esta obra en capítulos; en el primero se analiza la diferencia que existe entre los conceptos de proceso y procedimiento para establecer una definición adecuada del derecho procesal del trabajo; a partir de sus características propias se determina su naturaleza jurídica que lo distingue de las demás ramas del Derecho; toda vez que el tema materia de la presente tesis hace alusión a un medio de convicción, se analizan aquellos procedimientos regulados en la Ley Laboral que contemplan como una de sus etapas, la probatoria, el establecimiento de su objeto, hizo necesario la precisión previa del vocablo fijación de la litis.

En el capítulo segundo se estudian los antecedentes del proceso laboral, desde su regulación en la Constitución de 1917 hasta la reforma procesal hecha a la Ley vigente en 1980; durante su desarrollo advertimos las primeras manifestaciones de la prueba en contrario como salvedad prevista ante la contestación en sentido afirmativo por incomparecencia, lo que implicó el análisis de los ordenamientos jurídico laborales emitidos de 1917 a 1928; la reforma procesal constitucional de 1929; así como la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970.

El tercer capítulo se dedica al procedimiento ordinario, que inicia con la presentación de la demanda; el estudio del procedimiento se hace mediante el desarrollo de cada fase procedimental, haciendo especial énfasis en la etapa de demanda y excepciones, en la que se regula la prueba en contrario, objeto de nuestro estudio; se analizan los diferentes medios de convicción que pueden ser ofrecidos en la etapa probatoria, y que son desahogados en una audiencia específica, a la que también se hace referencia; fue conveniente establecer la diferencia que guardan los términos de carga y obligación para determinar la carga e inversión de la prueba en esta materia; y, finalmente se estudia la forma en que son valoradas en el proceso laboral.

En el capítulo cuarto se analiza la prueba en contrario contenida en el artículo 879 de la Ley Laboral; se inicia con la determinación de su naturaleza jurídica; en seguida se examinan las hipótesis previstas en el artículo en cita; además, se establecen los razonamientos por los que consideramos que se concede una doble oportunidad al demandado a través de esta figura, vinculados con el término de preclusión; también se analizan los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto; por último se pone de manifiesto nuestro punto de vista y nuestra convicción de reformar el artículo 879 de la Ley, como una posible propuesta de solución.

El espíritu del Derecho Laboral, en su doble aspecto sustantivo y adjetivo, es proteger a la parte débil, más aún en el terreno procesal, sin embargo, esa

finalidad se ve quebrantada al prever la salvedad contenida en el artículo 879, restando credibilidad en su carácter social.

Sin duda la prueba en contrario regulada en el artículo 879 de la Ley Laboral, constituye una figura que ha generado opiniones contrapuestas entre los litigantes, en virtud de su notable ambigüedad, por ello es necesario contrarrestar esa imprecisión, de tal manera que no se lesionen los derechos de ambas partes.

CAPÍTULO 1 NOCIONES FUNDAMENTALES

Para el estudio del tema objeto de la presente tesis se requiere la comprensión de determinados aspectos que son fundamentales para el desarrollo y sustento de la misma, por lo que en el capítulo intitulado Nociones Fundamentales se llevará a cabo su análisis a fin de lograr su precisión.

1.1 Concepto de proceso y procedimiento

El proceso, al igual que el procedimiento, han sido objeto de análisis por prestigiados juristas a través de la historia, no sólo por cuanto a su concepto se refiere, sino por la vinculación que existe entre ambos, cuestiones éstas que comentaremos, hasta establecer nuestro propio criterio.

El hombre por su naturaleza es un ente social y para su desarrollo requiere de la convivencia con otros de su misma especie, no obstante, al surgir conflictos de intereses entre ellos, se crearon posibles soluciones para preservar el orden comunitario.

De esta manera, puede afirmarse que, con el devenir del tiempo se han estructurado tres formas para dirimir controversias, a saber: la autotutela, la autocomposición y la heterocomposición.

La autotutela, equivale a hacerse justicia por propia mano, imperando prácticamente la ley del más fuerte, ésta constituye una de las formas más primitivas de solución de conflictos.

En la autocomposición, la solución del problema puede darse a través del pacto entre las partes, o mediante la renuncia que hace la perjudicada a todo o parte de su derecho, a menos que la contraparte asuma su obligación. Estas formas autocompositivas pueden realizarse a instancias de un órgano jurisdiccional, en cuyo caso se hablará de transacción, desistimiento y allanamiento, respectivamente. Sin embargo, pueden evitar el surgimiento de un proceso, o bien pueden ponerle fin de manera anticipada, cuando se efectúan dentro del mismo.

En la heterocomposición, las partes deciden someter sus diferencias a la decisión de un tercero ajeno e imparcial al conflicto. Si éste sólo procura averirlas proponiendo alternativas de solución, quedando al arbitrio de los contendientes su adopción, se trata de la conciliación. Si las partes pactaron, además, acatar la decisión emitida, se estará ante un arbitraje. Finalmente, cuando el tercero tiene facultades para dictar e imponer coactivamente la resolución, entonces se está frente al proceso.

Consideramos que, en su acepción más general, la palabra proceso significa un conjunto de fenómenos, de actos o de acontecimientos, que se suceden en

el tiempo y que se encuentran vinculados entre sí, independientemente del fin y de la causa que lo origine.

Entendido de esta manera el proceso no es exclusivo de la Ciencia del Derecho, ya que también se habla de ellos en los campos: químicos, biológicos, físicos, etcétera; no obstante, para efectos del presente estudio, conviene aterrizar dicha idea al ámbito jurisdiccional.

Para José Ovalle Favela el proceso *“es la solución heterocompositiva...a cargo de un órgano de autoridad del Estado, el juzgador, que interviene a instancia de una de las partes y cuya autoridad deriva del imperio del propio Estado y de la fuerza de la ley”*.¹

Por su parte Eduardo J. Couture, establece que es *“un medio idóneo para dirimir imparcialmente, por acto de juicio de la autoridad, un conflicto de intereses con relevancia jurídica”*.²

El citado jurista señala además que *“La materia puede hacer variar la competencia, la composición de los tribunales, las formas de tramitación, hasta la eficacia misma de los distintos procesos. Pero siempre habrá un común denominador a toda esa serie de actos: su carácter ya destacado de medio*

¹ OVALLE FAVELA, José. Teoría general del proceso. sexta edición. Oxford. México. 2005. págs. 29 y 30.

² COUTURE, Eduardo J.. Fundamentos del derecho procesal civil. cuarta edición. Julio Cesar Faira-Editor. Uruguay. 2002. pág. 9.

*idóneo para dirimir ... un conflicto de intereses jurídicos, por acto de la autoridad”.*³

Estamos de acuerdo con el referido autor, ya que el proceso otorga seguridad jurídica no únicamente a quien lo promueve, sino a quien se ve sujeto a su desarrollo, pues no sólo es una forma imparcial de dirimir la controversia surgida entre las partes, sino que la sentencia emitida por el juzgador adquiere carácter obligatorio.

Para Rafael Tena Suck *“supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional”.*⁴

El referido autor también señala que *“abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho, en un caso controvertido, como a los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte; es decir, comprende el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo...”*⁵

Lo anterior denota la importancia que tiene el proceso como forma de solución de los conflictos, ya que no tendría sentido llevar a cabo todo un proceso, si

³ Idem.

⁴ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho procesal del trabajo. sexta edición. primera reimpresión. Porrúa. México. 2002. pág. 13.

⁵ Idem.

una vez declarado el derecho, se careciera de los medios necesarios para hacer cumplir la resolución emitida por la Autoridad.

Por su parte, Ross Gamez menciona que el proceso *“es aquella serie de actos que encierran el desarrollo de la función jurisdiccional y que se encuentran entrelazados para un fin determinado...”*.⁶

Eduardo Pallares lo entiende como aquel *“que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales, o sean los encargados de administrar justicia en sus diversas modalidades”*.⁷

Por otro lado, Néstor de Buen señala que es *“un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas”*.⁸

Podemos afirmar que los criterios expuestos con antelación coinciden en el hecho de que el proceso siempre implicará una serie de actos encaminados hacia un fin determinado, esto es, a la resolución de un conflicto.

⁶ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo. segunda edición. primera reimpresión. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1991. pág. 211.

⁷ PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. vigésimo séptima edición. Porrúa. México. 2003. pág. 640.

⁸ DE BUEN L., Néstor. Derecho procesal del trabajo. decimotercera edición. primera reimpresión. Porrúa. México. 2004. pág. 15.

Por nuestra parte consideramos que es el conjunto de actos vinculados entre sí, a través de los cuales se ejerce la función jurisdiccional para dirimir una controversia, en forma congruente con las afirmaciones de hecho, las argumentaciones jurídicas y las pruebas aportadas por las partes, coincidimos con el jurista Tena Suck, en cuanto que abarca también el aspecto ejecutivo.

Una vez determinado el significado de proceso, es importante distinguirlo del procedimiento, en este sentido, la doctrina contemporánea es acorde en señalar que no pueden identificarse ambas expresiones.

Algunos tratadistas como Eduardo Pallares señalan que *“el procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias, con período de prueba, o sin él, y así sucesivamente”*.⁹

Podemos destacar que siendo el proceso un conjunto de actos ligados entre sí, destinados a un fin, dichos actos deben seguir una secuencia lógica para concretarse en un plano fáctico, lo cual es posible a través del procedimiento.

⁹ PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. Ob Cit. pág. 639.

Por su parte, Rafael Tena Suck señala que *“el procedimiento es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso”*.¹⁰

Consideramos que el conjunto de actos jurídicos que integran el proceso, se ven concretados a través del procedimiento, sin él, el proceso sólo sería una idea, y su finalidad jamás se materializaría.

Francisco Ross Gamez sostiene que *“en el proceso siempre existirá una finalidad compositiva de litigio mientras que en el procedimiento tal función teleológica no existe, sino simplemente hay una serie de actos unidos para el desarrollo de la actividad jurisdiccional... , al que no le interesa la función compositiva de litigio”*.¹¹

Acorde con esta idea, José Ovalle Favela establece que *“procedimiento significa sólo la manifestación externa, formal, del desarrollo del proceso, o de una etapa de éste, pero no comprende las relaciones jurídicas que se establecen entre los sujetos del proceso, ni la finalidad compositiva de éste”*.¹²

Para Alcalá Zamora *“el procedimiento se compone de la serie de actuaciones o diligencias sustanciadas o tramitadas según el orden y la forma prescritos en cada caso por el legislador y relacionadas o ligadas entre sí por la unidad del*

¹⁰ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho procesal del trabajo. Ob Cit. pág. 14.

¹¹ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Ob Cit. pág. 225.

¹² OVALLE FAVELA, José. Teoría general del proceso. Ob Cit.. pág. 181.

*efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo”.*¹³

Es opinión personal que el procedimiento es la realización, en una secuencia lógica predeterminada, de los actos jurídicos que integran el proceso.

De esta manera podemos concluir que no puede existir proceso sin procedimiento, no así, procedimiento sin proceso, ya que la diferencia entre ambos es la finalidad que persigue éste llevado al terreno fáctico gracias aquél para solucionar el fondo de una controversia.

1.2 Concepto de Derecho Procesal del Trabajo

El proceso ha desplazado a la autodefensa como forma de solución de los conflictos, esto en razón de que aquel se basa en la potestad jurídica otorgada a los gobernados para accionar el funcionamiento de un sistema de justicia, mediante los órganos establecidos para ello; desde luego, la materia procesal laboral no es la excepción.

¹³ ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Cuestiones de terminología procesal. UNAM. México. 1972. pág. 137.

Para determinar el concepto de Derecho Procesal del Trabajo, reflexionaremos en relación al significado de cada palabra de esta expresión a fin de complementarlos y obtener el concepto objeto del presente apartado.

Señala Eduardo García Máynez *“El derecho, en su sentido objetivo, es un conjunto de normas. Trátase de preceptos imperativo-atributivos, es decir, de reglas, que, además de imponer deberes, conceden facultades”*.¹⁴

Este autor agrega: *“La autorización concedida al pretensor por el precepto es el derecho en sentido subjetivo”*.¹⁵

Para Efraín Moto Salazar se usa en dos sentidos: *“una facultad reconocida al individuo por la ley para llevar a cabo determinados actos, o un conjunto de leyes, o normas jurídicas, aplicables a la conducta social de los individuos”*.¹⁶

Para efectos de nuestro estudio, nos referiremos al concepto de derecho objetivo, es decir, al conjunto de normas jurídicas imperoatributivas, entendidas éstas como aquellas que imponen deberes y confieren facultades.

¹⁴ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del derecho. quincuagésima séptima edición reimpresión. Porrúa. México. 2004. pág. 36.

¹⁵ Idem.

¹⁶ MOTO SALAZAR, Efraín. Elementos de derecho. cuadragésima séptima edición. Porrúa. México. 2002. pág. 7.

En cuanto al proceso, ya hicimos referencia al mismo al hablar de *concepto de proceso y procedimiento*, por lo que insistimos en la definición que en dicho apartado realizamos entendido aquel como el conjunto de actos vinculados entre sí, a través de los cuales se ejerce la función jurisdiccional para dirimir una controversia, en forma congruente con las afirmaciones de hecho, las argumentaciones jurídicas y las pruebas aportadas por las partes.

Finalmente, la Real Academia de la Lengua Española define como trabajo el *“esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Se usa en contraposición de capital”*.¹⁷

Guillermo Cabanellas señala que en derecho laboral, *“comprende la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia”*.¹⁸

La Ley Federal del Trabajo establece en el segundo párrafo del artículo 8º que trabajo es **toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.**

¹⁷ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario manual e ilustrado de la lengua española. Tomo VI. tercera edición. Espasa-Calpe. España. 1983. pág. 2219.

¹⁸ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. Tomo VIII. vigésima edición. Heliasta. Argentina. 1981. pág. 131.

Por nuestra parte, consideramos que trabajo es toda prestación de servicios en favor de otro, y cuando se realiza de manera personal y subordinada, a cambio de un salario, se hablará de relación de trabajo.

De esta manera podemos sugerir, como idea aproximada, que el Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional para dirimir una controversia suscitada entre las partes derivada de la prestación de servicios en forma personal y subordinada.

No obstante lo anterior, es conveniente analizar los criterios emitidos por diversos expertos en la materia, quienes han realizado importantes aportaciones en cuanto al concepto aludido, por lo que a continuación citaremos los criterios que consideramos más importantes.

Rafael Tena Suck sostiene que *“el derecho procesal del trabajo conoce la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho”*.¹⁹

Francisco Ross Gamez lo concibe como *“la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales”*.²⁰

¹⁹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho procesal del trabajo. Ob.Cit. pág. 16.

²⁰ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 17.

Nos parece que el concepto que enuncia el citado jurista, únicamente se refiere al conjunto de normas tendientes a la solución de conflictos laborales, pero, creemos que las normas procesales laborales tienden no sólo a ello, sino que van más allá, es decir, pretenden mantener el orden jurídico, en las relaciones de trabajo.

De esta manera nos parece importante la aportación hecha por el maestro Alberto Trueba Urbina al señalar 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, interobreras e interpatronales”*.²¹

Otra de las contribuciones es la que hace el Doctor Néstor de Buen, de manera muy concreta, pero no menos importante, quien lo entiende como *“el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo”*.²²

Consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas dirigidas a solucionar las controversias surgidas en materia laboral, a través del ejercicio de la función jurisdiccional, para mantener el orden jurídico en las relaciones de trabajo.

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. “Teoría Integral”. segunda edición. Porrúa. México. 1973. pág. 74.

²² DE BUEN L., Néstor. Derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 38.

La idea misma del Derecho Procesal del Trabajo, sirve, no sólo para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se percaten de la verdad de las aseveraciones hechas por las partes, y así aplicar el derecho sustantivo, sino más bien para crear convicción no sólo en el perdedor en un proceso, sino a la colectividad misma de la efectividad de la justicia laboral, evitando severas críticas en cuanto al funcionamiento del sistema, creando descontentos y provocando el retorno de la venganza por propia mano.

Hablar del Derecho Procesal del Trabajo supone la existencia de una rama de la ciencia jurídica distinta a todas las demás, ya que son innegables las características y principios propios que marcan dicha diferencia, más aún respecto del derecho procesal común, en el que prevalece la idea de igualdad entre las partes, desechada, desde luego por el proceso laboral, sin embargo de ello hablaremos al determinar su naturaleza jurídica.

1.3 Naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo

Por naturaleza entendemos el origen, el principio de cada cosa, su esencia, y para determinar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo es conveniente realizar un breve análisis de la clasificación tradicional de las ramas del derecho en público y privado.

Es importante señalar que, en la actualidad, se encuentra en revisión dicha clasificación, pues distinguidos tratadistas han incluido una más, la social. Los criterios de diversificación que se han propuesto, sin considerar la nueva categoría, son los siguientes:

1.- Atendiendo a la posición en que se encuentran los sujetos de la relación jurídica, es decir, si se está frente a sujetos iguales (coordinación) se habla de derecho privado, o bien, si se encuentran ubicados en planos diferentes (subordinación) se refiere a derecho público.

2.- Considerando la naturaleza de la norma, es decir, si una de las partes impone las condiciones del contrato se está frente a derecho público, o si ambas partes tienen facultades para discutir las condiciones del mismo pertenece al privado.

3.- Tomando en cuenta el interés que se persigue, es decir, si interesa a toda la colectividad incumbe al derecho público, pero si sólo interesa a ciertos individuos en particular se habla de derecho privado.

Independientemente de la certeza de los planteamientos aducidos, el problema consiste en determinar si el Derecho Procesal del Trabajo es público, privado o, como muchos han apuntado, social.

Algunos tratadistas sostienen que al lado del derecho público y del privado, se encuentra el social, conformando una categoría más dentro del sistema jurídico, rompiendo con el viejo esquema propuesto por Ulpiano, sobre la dicotomía del derecho; uno de sus principales exponentes es el maestro Trueba Urbina, quien señala *“el derecho del Estado es derecho público; el derecho de los individuos es derecho privado, y el derecho de los obreros, campesinos, núcleos de población y en general los económicamente débiles, constituye el Derecho Social”*²³; además, establece que dentro de éste se encuentra el proceso laboral, pues refiere: *“la naturaleza del derecho procesal del trabajo se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen”*.²⁴

Hay autores que no comparten esta idea, ubicando al Derecho Procesal del Trabajo dentro del Derecho Público, tal como Francisco Ross Gamez al señalar *“sus normas siempre serán del interés colectivo, por el interés que en todo momento tendrá la sociedad en la impartición de la justicia; aunado al valor potencial que le imprime la materia sustantiva, cuanto por el hecho de que efectivamente aparece la intervención del Estado mediante la aplicación del Jus Imperium...”*.²⁵

Es clara la explicación realizada por el citado jurista, al señalar que las normas procesales laborales siempre serán de interés general, además de

²³ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho social mexicano. Porrúa. México. 1978. pág. 303.

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 37.

²⁵ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 19.

especificar la intervención estatal mediante su función jurisdiccional, no obstante, sería erróneo ubicarlo, por ese sólo hecho, dentro del derecho público, ya que debemos tomar en cuenta que si bien es cierto que las normas procesales de trabajo serán de orden público y que en la solución de los conflictos a través del proceso siempre se verá la intervención del Estado, no menos cierto es que su función es tutelar a la parte débil, a través de la aplicación de los principios que le dan ese carácter social, lo que no ocurre en el proceso común, pues en éste rige, entre otros, el principio de paridad procesal, que no puede contemplarse en aquél, por ello preferimos, inclinarnos por la función que debe cumplir el mismo.

Al respecto, el maestro Trueba Urbina apunta que el derecho procesal del trabajo *“pertenece a una tipificación legislativa nueva que no puede atribuirse al derecho público. . .En todo caso es rama del derecho social como norma instrumental del derecho del trabajo”*.²⁶

Este tratadista agrega: *“así como la norma sustantiva es proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores, estatuto exclusivo de éstos, la norma procesal influida por ésta tiene necesariamente que ser no sólo proteccionista, sino reivindicatoria, rompiendo radicalmente con el principio burgués de paridad de las partes en el proceso laboral...”*²⁷

²⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 38.

²⁷ Idem.

Cabe destacar que todavía algunos años atrás, la idea de la paridad procesal era una cuestión muy discutible dentro del campo de la doctrina, puesto que se pensaba que lo fundamental era que la ley garantizara una igualdad entre las partes, en contraposición a la necesaria protección en favor de los trabajadores, aún en el terreno procesal.

Y precisamente el Derecho Procesal del Trabajo, surgió como una reacción frente al derecho procesal común en el que rige la idea de igualdad entre las partes, descartada por el proceso laboral, ya que la realidad se encargó de demostrar que los trabajadores y los patrones son económicamente, cultural y socialmente diferentes.

En este sentido, el jurista José Ovalle Favela atinadamente señala *“El derecho social surge como consecuencia de las desigualdades que se dan entre personas que pertenecen a diferentes clases o grupos sociales...”*²⁸

Añade este autor: *“el derecho social no regula, como el derecho privado, las relaciones de las personas como individuos en condiciones de igualdad,... sino...tomando como punto de partida su desigualdad real, para tratar de lograr su igualdad material, y no meramente formal, ante el ordenamiento jurídico”*.²⁹

²⁸ OVALLE FAVELA, José. Teoría general del proceso. Ob. Cit. pág. 62.

²⁹ Idem.

El citado maestro también infiere *“Si las normas que integran el derecho procesal social... regulan los procesos a través de los cuales se va a hacer efectivo el derecho social, nada más lógico que los fines tutelares propios de éste también trasciendan a aquél”*.³⁰

Miguel Bermúdez Cisneros sobre el particular refiere, con clara intención, la naturaleza social del Derecho Procesal del Trabajo al sostener que *“...es una rama de la ciencia jurídica, surgida y estructurada en los últimos años, pero dotada de un vigor que sólo se obtiene de la cuestión social que lo propicia”*.³¹

Es indudable que el Derecho Procesal del Trabajo tiene su génesis en el artículo 123 constitucional, lo que conlleva a pensar que por ese hecho se le deba considerar como parte del Derecho Social, sin embargo, es a partir de las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, en la que se pone de manifiesto ese carácter, pues antes el proceso se encontraba plagado de principios civilistas que ponían en duda su condición social.

Conviene señalar que las nuevas normas impregnaron al proceso laboral del espíritu social que carecía hasta antes del 1º de mayo de 1980, destacando las siguientes: la preeminencia de la conciliación en la solución de los conflictos, los efectos del aviso del despido, la concentración procesal, la suplencia de la

³⁰ Idem.

³¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. tercera edición. segunda reimpresión. Trillas. México. 2002. pág. 19.

deficiencia de la demanda del trabajador y la imposición de la carga de la prueba al patrón, entre otras, siendo estas dos últimas las más importantes en beneficio del trabajador.

Al respecto, Néstor de Buén advierte *“Antes de la reforma de 1º de mayo de 1980, difícilmente se podría sostener, respecto de México, la tesis de que el derecho procesal laboral pertenecía al derecho social. Hoy nadie podría negarlo”*.³²

Por nuestra parte, ubicamos al Derecho Procesal del Trabajo dentro del social, pues por un lado, la naturaleza de las normas sustantivas corresponden a esta clasificación, y creemos que las normas adjetivas deben situarse dentro de ésta, ya que ambas tienen una función tutelar en favor de los trabajadores. Sólo a través de la norma instrumental se hace efectivo el derecho laboral.

Dada la diferencia económica, cultural y social existente entre los trabajadores y los patrones, hubo que compensar esa desigualdad con otra que favoreciera al débil frente al fuerte, más aún en el aspecto procesal, lo que se pone de manifiesto a partir de las reformas a las que nos hemos referido a lo largo de este apartado, de ahí que el proceso laboral no comparta los principios de igualdad entre las partes e imparcialidad de los jueces y tribunales, base del derecho procesal común.

³² DE BUEN L., Néstor. Derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 39.

No podemos pasar por alto, el hecho de que el derecho social surgió en contraposición al derecho público y el privado, en el que difícilmente se podían situar las clases débiles, y que necesariamente debían conformar una clasificación más dentro del sistema jurídico, y el terreno procesal no sería la excepción, por tal motivo pensamos que el Derecho Procesal del Trabajo es eminentemente social, no sólo por los fines que persigue, sino por las características y principios propios que los distinguen.

1.4 Procedimientos regulados en la Ley Federal del Trabajo

El Derecho Procesal del Trabajo se encuentra regulado en el Título Catorce de la Ley Laboral, en el que se prevén diversos procedimientos para dar solución a los conflictos laborales de índole jurídica y económica, así como aquellos asuntos no contenciosos, y los que tienen como finalidad la ejecución de las sentencias emitidas en la solución de una controversia.

Es importante señalar que las normas que los regulan previenen la forma en que deberán substanciarse, asimismo el momento en que deben llevarse a cabo los actos procesales para su ordenado desenvolvimiento; de tal manera que no quede al arbitrio de las partes la realización de los actos respectivos, por lo que el no ejercicio de los mismos en el momento correspondiente tiene para las partes consecuencias ineludibles.

El desarrollo del proceso mediante etapas implica un periodo de apertura y cierre en cada una y dado que las normas procesales son de orden público y por tanto irrenunciables, las partes deben cumplimentarlas en la fase respectiva, por lo que la consecuencia de su incumplimiento conllevaría la imposibilidad de realizarlos fuera de la etapa correspondiente, operando la preclusión como sanción procesal. Cabe destacar que ésta tiene estrecha vinculación con el tiempo como factor determinante de la oportunidad que tienen las partes para realizar los actos dentro del proceso.

Como señalamos anteriormente, la Ley Federal del Trabajo contempla un capítulo referente al Derecho Procesal del Trabajo, dentro del cual se regulan los siguientes procedimientos: el ordinario, los especiales, de los conflictos colectivos de naturaleza económica, los tramitados ante las Juntas de Conciliación, de huelga, de ejecución, de embargo, los remates, de las tercerías y preferencias de crédito, así como los paraprocesales.

Toda vez que el tema de tesis se refiere a la prueba en contrario contenida en el procedimiento ordinario, únicamente analizaremos aquellos que contemplan la fase probatoria, por lo que sólo nos referiremos a los tres primeros, determinando las consecuencias producidas por el incumplimiento de las normas procesales en cada etapa.

“Procedimiento Ordinario”

El procedimiento ordinario se regula en los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo, para resolver los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no puedan ser solucionados mediante el procedimiento especial que prevé la ley de la materia.

Este tipo de procedimiento inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda (artículo 871), con ello se interrumpe el término de la prescripción, aún cuando la Junta sea incompetente (artículo 706).

Dentro de las veinticuatro horas siguientes, se dictará el acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a la recepción del escrito de demanda.

En cuanto a la primer etapa, si las partes no concurren, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, por lo que deberán presentarse personalmente a la siguiente fase (artículo 876, fracción VI).

Si las partes no concurren a la etapa de demanda y excepciones, se hacen efectivos los apercibimientos decretados en el auto admisorio, a saber:

- 1.- La audiencia se celebrará aún cuando no comparezcan las partes.
- 2.- Si quien no comparece es el actor, se reproducirá de oficio su escrito inicial de demanda.
- 3.- Si el demandado no concurre, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (artículo 879).

De presentarse ambas partes, el actor podrá ratificar, ampliar o modificar su demanda, si la ratifica, inmediatamente después la contraparte producirá su contestación oponiendo sus excepciones y defensas, luego de ello las partes realizarán brevemente la replica y contrarréplica, respectivamente. Una vez concluida la etapa de demanda y excepciones, se pasará en seguida a la de ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 878).

En primer lugar, el actor ofrecerá sus pruebas en relación a los hechos controvertidos, inmediatamente después lo hará el demandado quien a su vez, podrá objetar las ofrecidas por su contrario, posteriormente aquél podrá objetar las del demandado (artículo 880, fracción I).

Cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sólo se admitirán, aquellas que se refieran a hechos supervenientes o las que pretendan acreditar la tacha de testigos (artículo 881).

En el mismo acuerdo en que admita las pruebas, la Junta, dentro de los diez días hábiles siguientes, señalará día y hora para que tenga lugar la audiencia de desahogo de pruebas; cuando considere que no es posible recibirlas en una sola, señalará diversas fechas para ese efecto, aún cuando no coincida con el orden en que fueron ofrecidas, pero sí procurará que se reciban primero las del actor y posteriormente las del demandado (artículo 883).

Una vez abierta la audiencia se recibirán, primero las del actor e inmediatamente las del demandado, o bien, aquellas que hubiesen sido señaladas en esa fecha para su desahogo (artículo 884, fracción I). Concluida esta etapa y formulados los alegatos, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución o dictamen en forma de laudo (artículo 885).

“Procedimientos Especiales”

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se incorporaron los procedimientos especiales que tienen por objeto resolver en un período breve o urgente de tiempo determinados conflictos de trabajo, ya sea por su menor cuantía, que generalmente significa una necesidad apremiante para el trabajador, o porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas; procedimientos éstos que no habían sido previstos por su antecesora, la Ley de 1931.

Con la reforma procesal de 1980, se contemplaron nuevos conflictos especiales, además de los ya regulados, para solucionarse a través del procedimiento especial. Cabe destacar que este tipo de procedimientos constituyen la expresión más evidente de la concentración procesal, pues en la primera audiencia, única en términos generales, se llevan a cabo las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución.

Los conflictos que se ventilan a través del procedimiento especial son los que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º , fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de la Ley de la materia, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de 3 meses de salarios (artículo 892).

Los procedimientos especiales se iniciarán con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta, la cual citará a las partes, con diez días de anticipación, a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que deberá celebrarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a

que se refiere el artículo 503 relativo a la designación de beneficiarios (artículo 893).

Al citar al demandado, la Autoridad lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia de ley, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley de la materia (artículo 894).

El desarrollo de la audiencia referida será bajo las normas siguientes:

- a) La Junta, procurará avenir a las partes (artículo 876, fracciones I y II).
- b) De no llegar a un arreglo, las partes expondrán lo que juzguen conveniente, formularán sus peticiones y ofrecerán y rendirán las pruebas que hayan sido admitidas.
- c) Al concluir la recepción de pruebas, la Junta recibirá los alegatos formulados por las partes y dictará la resolución inmediatamente (artículo 895).

El procedimiento puede tener variantes que impidan que sea dictada la resolución de inmediato, ya sea en caso de tachas de testigos; de un peritaje de tercero, o por alguna inspección, debiendo señalarse otras audiencias para su desahogo. De haberse ofrecido el recuento de los trabajadores, será necesario el desahogo de una diligencia especial, observándose las disposiciones contenidas en el artículo 931 de la Ley.

Respecto a las cuestiones sindicales, la prueba determinante es el recuento de los trabajadores, lo que no tiene similitud en los otros casos. Por lo que respecta a los beneficiarios, la convocatoria referida en el artículo 503, tampoco es aplicable a las demás cuestiones.

Al no concurrir el actor a la audiencia, se tendrá por reproducido de oficio su escrito o comparecencia inicial y, en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiese acompañado. Tratándose de muerte por riesgo de trabajo, la Junta dictará su resolución considerando los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador finado.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se reanudará dentro de los quince días siguientes, para que las partes puedan ofrecer y aportar pruebas relacionadas con los puntos controvertidos. De no concurrir las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento decretado en el artículo 894 de la Ley de la materia (artículo 896).

En caso de muerte por riesgo de trabajo, la Junta solicitará al patrón proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él o en las instituciones oficiales; además, podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia, empleando los medios de comunicación que considere necesarios a

fin de convocar a las personas que dependían económicamente del trabajador finado, para que ejerzan sus derechos (artículo 898).

En la tramitación y resolución de los procedimientos especiales, la Junta se integrará con el auxiliar y los representantes de los trabajadores y patronos, salvo en los casos señalados en los artículos 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones II, III y VI; 434, fracciones I, III y V; y 439, de la ley laboral, en los que deberá intervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial (artículo 897). Se observarán complementariamente, las normas que regulan las pruebas y el procedimiento ordinario (artículo 899).

“Procedimiento para solucionar los conflictos colectivos de naturaleza económica”

Este tipo de conflictos son el resultado de un desequilibrio entre los factores de la producción y para solucionarlos se substanciará un procedimiento que tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Los trabajadores afectados por desequilibrios económicos pueden optar entre solucionar el problema a través del procedimiento para resolver los conflictos de naturaleza económica o el de huelga.

La Junta deberá procurar, ante todo, avenir a las partes inmersas dentro de este procedimiento; por lo que podrá intentarse la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre y cuando no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto (artículo 901).

Cuando se ejerza el derecho de huelga, será suspendida la tramitación de los procedimientos para solucionar los conflictos de naturaleza económica pendientes ante la Junta y la de las solicitudes que se presenten, a menos que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta (artículo 902), excluyéndose las huelgas que apoyen a otras que tengan por objeto lo enumerado en el artículo 450 de la Ley.

Los **conflictos que podrán ser resueltos** mediante este tipo de procedimiento son los que se enlistan a continuación:

1. El patrón podrá promover: a) la suspensión de las condiciones colectivas tratándose de: exceso en la producción, incosteabilidad temporal y por falta de fondos (artículo 427, fracción III, IV y V); b) la terminación de las relaciones colectivas por: incosteabilidad total (artículo 434, fracción II); c) la implantación y modificación de las condiciones colectivas de trabajo por: circunstancias económicas (disminución de derechos contractuales).
2. Los trabajadores podrán tramitar la modificación de las condiciones colectivas de trabajo cuando se trate de: circunstancias económicas (aumento de derechos contractuales); aumento del costo de vida que genere desequilibrio

entre el capital y el trabajo (artículo 426); sometimiento al arbitraje en huelga estallada (artículo 937).

El procedimiento para solucionar los conflictos de naturaleza económica podrá ser planteado por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos involucrados, presentando demanda por escrito, la cual deberá satisfacer los requisitos previstos en el artículo 903 y 904 de la Ley, este último referente a los documentos que el promovente deberá acompañar a la demanda.

Dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se reciba la demanda, la Junta citará a las partes a una audiencia (artículo 905), que se desarrollará de la siguiente forma:

1. De no concurrir el promovente, se le tendrá por desistido de la demanda.
2. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente realizará una exposición de los hechos y causas que originaron el conflicto y ratificará su petición.
3. Si concurren las dos partes, después de realizar sus alegaciones, la Junta las exhortará para llegar a un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer sugerencias para arreglar el conflicto.

4. Si las partes llegan a un convenio, una vez aprobado por la Junta, surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, dándose por terminado el conflicto.
5. De no llegar a un arreglo conciliatorio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que originaron el conflicto y formularán sus peticiones.
6. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se ofrecerán y en su caso, se desahogarán las pruebas admitidas, señalándose fecha para aquellas que, por su naturaleza, no pudieran desahogarse.
7. Dentro de la misma audiencia, la Junta designará por lo menos tres peritos, para que investiguen las causas que originaron el conflicto, concediéndoles un término no mayor de 30 días para rendir su dictamen, en el que propondrán una fórmula de solución, sin perjuicio de que las partes puedan nombrar su propio perito para que asociados con los nombrados por la Junta, o en lo individual, rindan el estudio requerido.
8. Tanto los trabajadores como los patrones podrán designar dos comisiones, con el número de personas que la Junta determine, para que acompañen a los peritos en la investigación y les hagan las observaciones y sugerencias que juzguen necesarias (artículo 906).

Los peritos que designe la Junta, deberán cubrir los requisitos establecidos en el artículo 907 de la Ley Laboral. Realizarán las investigaciones y estudios inherentes a su cargo, y además podrán actuar con mayor amplitud si lo juzgan conveniente (artículo 909).

Dentro de los primeros diez días del término de treinta en que deben rendir su dictamen, las partes deberán presentar directamente a los peritos, o a través de la Junta o de la Comisión, las observaciones, informes, estudios y todos aquellos elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que originaron el conflicto, para que sean considerados por los peritos en sus dictámenes (artículo 908).

El contenido del dictamen que deben rendir los peritos quedará sujeto a las normas previstas en el artículo 910 de la multicitada Ley, y será agregado al expediente, entregándose una copia a cada una de las partes, certificando el Secretario el día y hora de entrega o la negativa de éstas a recibirlas (artículo 911). Dentro de las 72 horas de haberlo recibido, las partes podrán formular sus objeciones; en cuyo caso, la Autoridad citará a una audiencia para que los peritos puedan contestar las preguntas formuladas por aquellas, pudiendo ofrecer las pruebas para desvirtuar el contenido del dictamen (artículo 912).

Las Autoridades o particulares que tengan relación con el procedimiento, están obligados a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que les sean solicitadas (artículo 914).

Una vez desahogadas las pruebas, dentro de las setenta y dos horas siguientes las partes podrán realizar sus alegatos, por escrito, apercibidas que de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho (artículo 915). Una vez

formulados, el auxiliar declarará cerrada la instrucción, elaborando el proyecto de resolución, dentro de los quince días siguientes, el cual contendrá:

- a) Extracto de las exposiciones y peticiones de las partes.
- b) Extracto de los peritajes y de las observaciones hechas por las partes.
- c) Enumeración y apreciación de las pruebas y diligencias realizadas por la Junta.
- d) Extracto de los alegatos.
- e) Motivos y fundamentos posibles para la solución del conflicto (artículo 916).

El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a los representantes del capital y del trabajo, procediendo el Secretario a certificar la fecha de entrega o su negativa para recibirlos (artículo 917). Dentro de los 10 días siguientes a su entrega, el Presidente de la Junta citará a los representantes a una audiencia de discusión y votación (artículo 918), en el que se le dará lectura, poniendo a discusión el negocio con el resultado de las diligencias realizadas; y, concluida la discusión, el Presidente, previa votación, declarará el resultado (artículo 888).

A efecto de lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre el capital y el trabajo, la Junta, en su resolución, podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios, y, en general, modificar

las condiciones de trabajo en la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso reduzca los derechos mínimos consignados en las leyes (artículo 919).

Néstor de Buen, considera que el contenido del laudo dictado en este procedimiento es *“una expresión de humor negro”*.³³ Agrega además *“No puede entenderse, de otra manera que considere de ‘justicia social’ separar trabajadores, disminuirles el salario o las condiciones de trabajo, en general, etc.”*.³⁴

Una vez anexado el laudo o sentencia colectiva que crea nuevas condiciones de trabajo, y recabadas las firmas de los representantes que votaron en el negocio, el expediente se turnará al actuario para que inmediatamente lo notifique personalmente a las partes, produciendo todos los efectos jurídicos como si se tratase de laudo, por lo que no procede el amparo directo, por referirse a condiciones económicas y no jurídicas; en todo caso sería procedente únicamente por violaciones al procedimiento.

Es importante señalar, que en este tipo de procedimientos, la Junta no sólo dice el derecho, sino que además crea la “solución” aplicable al caso concreto; de acuerdo a la idea expuesta por el citado jurista, pareciera que esta tramitación busca una sobreprotección patronal, pues el laudo puede

³³ DE BUEN L., Néstor. Derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 595.

³⁴ *Ibidem*. págs. 595 y 596.

contemplar la disminución de trabajadores, salarios, jornadas y condiciones de trabajo, aún cuando se prevea la conservación de los derechos mínimos, pues para los trabajadores reajustados no parecería una resolución de justicia social.

Sin embargo, ante la inminente incosteabilidad temporal o falta de fondos en una empresa o establecimiento, quizás la solución se encuentre mediante la tramitación de este proceso, a efecto de ajustar a los trabajadores a las circunstancias económicas por las que atraviesa la empresa, evitando con ello, probablemente, el cierre definitivo de la fuente de trabajo, originando un perjuicio mucho mayor hacia la sociedad en general.

1.5 Fijación de la litis

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española fijación es la *“acción y efecto de fijar”*.³⁵ Por otro lado, fijar lo define como *“determinar, limitar, precisar, designar de un modo cierto”*.³⁶

Por lo tanto fijación es la determinación, limitación, precisión o designación de un modo cierto, en función de alguna cosa.

³⁵ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario manual e ilustrado de la lengua española. Tomo III. Ob. Cit. pág. 1002.

³⁶ Idem.

En cuanto al término de litis, Eduardo Cabanellas, señala que es *“pleito, causa, juicio, lite”*.³⁷

Para Eduardo Pallares, es *“sinónimo de litigio, en una de sus acepciones. Conflicto de intereses jurídicamente calificado entre dos o más personas, respecto de algún bien o conjunto de bienes. También significan las cuestiones de hecho y de derecho que las partes someten al conocimiento y decisión del juez”*.³⁸

Pallares entiende por fijación de la litis *“la determinación precisa de las cuestiones litigiosas que las partes someten a la decisión del juez”*.³⁹

En este orden de ideas podemos inferir que fijación de la litis es la determinación de las cuestiones de hecho y derecho que las partes someten al conocimiento y decisión del juez, es decir, la precisión de los hechos controvertidos producto de la exposición de una demanda, de su contestación, así como de la réplica y contrarréplica efectuados dentro de un proceso.

La demanda es el punto de partida del proceso, ya que constituye la petición que hace el actor a la Junta para solicitarle el reconocimiento o protección de un

³⁷ CABANELLAS, Eduardo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. Tomo V. Ob. Cit. pág. 220

³⁸ PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. Ob. Cit. pág. 545.

³⁹ Ibidem. pág. 372.

derecho insatisfecho, una vez admitida, la Autoridad laboral realizará el emplazamiento correspondiente.

Uno de los efectos del emplazamiento es la sujeción del demandado al proceso. En caso de no llegar a un arreglo conciliatorio, el demandado necesariamente debe producir su contestación, respondiendo a las aseveraciones expuestas en la demanda, a fin de aclarar su situación jurídica.

Por lo tanto, la contestación a la demanda, constituye una parte esencial del proceso, ya que da lugar a la fijación de la litis. Por su parte, el procedimiento ordinario señala en el artículo 878 de la Ley las reglas a las que deberá sujetarse la contestación, precisando sus alcances y restricciones, los que detallamos a continuación:

- a) La contestación deberá producirse en la etapa de demanda y excepciones, y podrá hacerse oralmente o por escrito. En este último caso el demandado hará la manifestación verbal de contestarla de esa forma, solicitando sea agregado a los autos el escrito referido.
- b) El formular la contestación por escrito, obliga al demandado a correr traslado del mismo al actor, de no hacerlo, la Junta lo hará a su costa.
- c) En su contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos expuestos en la demanda, afirmándolos o negándolos, expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo hacer las manifestaciones que considere pertinentes.

- d) En la contestación, el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos los hechos sobre los que no se suscite controversia, sin que pueda admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.
- e) La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, ya que de no hacerlo así, al declararse la Junta competente, se tendrá por confesada la demanda.
- f) Por una sola vez, las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente, constando en acta sus manifestaciones.
- g) En caso de que el actor sea reconvenido, éste procederá a contestar inmediatamente, o bien, podrá solicitar a la Junta la suspensión de la audiencia, la cual deberá señalar su continuación dentro de los cinco días siguientes.

El precepto referido, hace alusión a la oposición de excepciones y defensas en la contestación a la demanda. Por tal motivo resulta necesario hacer una breve referencia acerca del significado que tienen ambas acepciones.

Para Néstor de Buen excepción es el *“argumento que aceptando la veracidad de los hechos invocados por el actor, conduce a aducir otros en contrario que desvirtúan el alcance legal que el actor pretende”*.⁴⁰

Señala, además, que la defensa *“es la pura negación de los hechos afirmados por el actor”*.⁴¹

Conviene señalar que al ser invocadas las excepciones y defensas, el demandado debe precisar los hechos en que funde las mismas, ya que es un requisito esencial para que el actor pueda preparar su defensa y las pruebas necesarias para destruir los hechos aludidos.

Por lo tanto, la contestación a la demanda debe contener, entre otras cosas, la narración de los hechos en la versión del que contesta, de acuerdo con las pruebas con que se cuente; las disposiciones legales aplicables en las que fundamente su respuesta y la petición a la Junta.

Si al dar contestación, el demandado se conduce con silencios y evasivas, la Ley establece que se tendrán por admitidos los hechos afirmados en la demanda. Es decir, cuando no se hace referencia a algún hecho determinado, se incurre en silencio; si por otro lado, se elude una dificultad mediante la

⁴⁰ DE BUEN L., Néstor. Derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 344.

⁴¹ Idem.

realización de manifestaciones intrascendentes, para no contestar de plano, se presenta la evasiva. De ahí, la importancia de que la contestación sea clara y precisa, haciendo referencia a los hechos invocados por el actor.

En el caso específico de la reconvención, se entiende que debe cubrir los mismos requisitos de la demanda, en cuanto a la precisión de los hechos y peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que estime necesarias; desde luego, si el que contrademanda es el patrón, no operará en su favor la suplencia de la deficiencia en su reconvención.

Sin ánimo de profundizar sobre el tema de la reconvención, pues no es el objeto del presente apartado, cabe señalar que el actor reconvenido podrá contestarla inmediatamente, o bien solicitar que se suspenda la audiencia, lo que le dará la oportunidad de preparar mejor su contestación, sin embargo, el plazo que prevé la Ley es de cinco días dentro de los cuales la Junta debe señalar la continuación de la audiencia, lo que no corresponde al de diez días hábiles que concede al demandado emplazado, como plazo mínimo entre la notificación de la demanda y su contestación.

La cuestión se agrava cuando el actor no se presenta a la etapa de demanda y excepciones y al ser reconvenido, se entiende que se tendrá por contestada en sentido afirmativo, perdiendo la oportunidad de hacer la solicitud referida en

el párrafo anterior. Las Juntas han resuelto dicha cuestión difiriendo la audiencia de oficio.

En cuanto a los terceros llamados a juicio, una vez que manifiesten su interés, se convierten en parte del proceso, y esa condición procesal conlleva el ejercicio de los derechos y la asunción de las cargas y obligaciones correspondientes.

No menos importantes son las manifestaciones que el tercero pueda hacer en la etapa de demanda y excepciones, pues serán igualmente consideradas al fijarse la litis.

En el juicio especial, la referencia a la contestación se establece en el artículo 895 de la Ley Laboral, que dispone, entre otras cosas, que de no ser posible la conciliación entre las partes, expondrán lo que juzguen conveniente y formularán sus peticiones.

En cuanto al procedimiento para solucionar los conflictos de naturaleza económica, el artículo 906 de la Ley de la materia señala, en cuanto a la contestación, que si las partes no llegan a un arreglo, harán una exposición de los hechos y causas que originaron el conflicto y formularán sus peticiones.

Por los razonamiento expuestos podemos señalar que para fijar la litis es indispensable la contestación que realice el demandado, ya que de la misma se desprenderán los puntos sobre los que manifieste inconformidad y sobre los cuales, versarán las pruebas que las partes ofrecerán y desahogarán en el momento procesal oportuno.

Ahora bien, las consecuencias de la contumacia o rebeldía resultado de la incomparecencia al proceso no puede ser igual para quien demanda, respecto de quien se abstiene de contestar, sin embargo, no haremos un estudio exhaustivo sobre esta cuestión, ya que de ello nos ocuparemos en los siguientes capítulos.

Sólo nos limitaremos en señalar, para efectos de la determinación de la litis, que al no comparecer el demandado a la etapa de demanda y excepciones, la demanda se tendrá contestada en sentido afirmativo, lo que significa que no habrá hechos controvertidos, y al no existir tales, simplemente no podrá configurarse la litis. Desde luego sin considerar la salvedad establecida en el tercer párrafo del artículo 879 de la Ley.

1.6 Objeto de la prueba

Dice Eduardo J. Couture *“la prueba es la acción y efecto de probar; y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación”*.⁴²

Para Rafael de Pina *“expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa”*.⁴³

De lo anterior, podemos inferir que la prueba es el medio para crear un estado de convicción en la mente del juzgador, sobre las aseveraciones hechas por las partes en un conflicto.

Determinado su significado, es necesario establecer sobre qué cuestiones se pretende probar, ya que pueden ser muchas las afirmaciones realizadas por las partes, pero no todas pueden constituir el objeto de la misma; de ahí que señalaremos los hechos que no necesitan ser probados.

Cabe destacar que si las partes están de acuerdo con determinados hechos, éstos quedarían relevados de prueba, toda vez que no estaría en juego la

⁴² COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del derecho procesal civil. Ob. Cit. pág. 177.

⁴³ DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga. Instituciones de derecho procesal civil. vigésimo séptima edición. Porrúa. México. 2003. pág. 263.

certeza de los mismos, por lo que una vez fijada la litis, se entiende que sólo aquellos en los que se suscite controversia serán objeto de prueba.

Al efecto, Marco Antonio Díaz de León establece *“los hechos controvertidos no sólo constituyen el objeto de la prueba, sino, al mismo tiempo, conforman el contenido del litigio y por ende la sustancia animante del proceso”*.⁴⁴

La Ley señala que las pruebas deben referirse a los hechos que no hayan sido confesados por las partes, desechándose aquellas que no tengan relación con la litis o resulten inútiles e intrascendentes (artículos 777 y 779).

Es importante señalar que los hechos imposibles tampoco serán objeto de prueba, pues es claro que pertenecen al mundo de la imaginación sin que puedan concretarse en el plano de la realidad, y ya que lo imposible es aquello que no puede ser llevado a cabo, por consiguiente quedan fuera de la posibilidad de ser probados.

En el mismo sentido, resultaría ocioso pretender probar un hecho notorio, puesto que lo notorio es lo sabido por todos, y al tener conocimiento respecto de un hecho determinado qué objeto tendría probarlo. Al respecto el jurista Cipriano Gómez Lara señala *“En el hecho notorio, en la notoriedad, se invoca*

⁴⁴ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral I. Porrúa. México. 1990. pág. 461.

*un hecho que forma parte de la conciencia o del conocimiento social generalizado,...”.*⁴⁵

En contraposición, hay cuestiones que sí requieren ser probadas. De ahí que Carlos Arellano García señala que *“si se invoca una costumbre, requiere ser acreditada”.*⁴⁶

Además agrega el autor en comentario *“la costumbre es la fuente formal del derecho en la que aparecen como elementos constitutivos de ella la reiteración de una práctica y convicción de que esa práctica reiterada es obligatoria. En consecuencia... dan pábulo a la formación de normas jurídicas”.*⁴⁷ Respecto al uso generalmente se ha utilizado como sinónimo de costumbre, por lo que también constituye el objeto de la prueba.

En conclusión, el objeto de prueba lo constituyen los hechos controvertidos y los usos o costumbres, cabe destacar que el derecho lo será únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, ya que se infiere que la ley positiva es conocida por todos, sobre todo por el juzgador, considerado como un experto conocedor del orden jurídico; quedan excluidos aquellos hechos confesados o aceptados por las partes, los imposibles, los notorios, inútiles o intrascendentes para la litis.

⁴⁵ GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho procesal civil. sexta edición. Oxford. México. 1998. pág. 115.

⁴⁶ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Derecho procesal civil. octava edición. Porrúa. México. 2001. pág. 233.

⁴⁷ Ibidem. págs. 232 y 233.

CAPÍTULO 2 ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL EN MÉXICO

El derecho del trabajo y su normatividad procesal, sólo se regulaban a nivel local; fue hasta 1931 en que, en medio de múltiples debates, se logró su federalización con la creación de la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, la cual fue sustituida en 1970 por un nuevo ordenamiento que tuvo como fin subsanar las deficiencias u omisiones de aquella, y el que ha tenido varias reformas para adecuarlo a la realidad social actual.

2.1 Constitución de 1917

El proceso laboral tuvo sus primeras manifestaciones en legislaciones locales, a partir de 1904, anteriormente ninguna de las leyes expedidas en México se ocupó de regularlo.

En el Estado de México, la Ley de Vicente Villada (30 de abril de 1904), relativa a los accidentes de trabajo, reformó la fracción V del artículo 370 del Código de Procedimientos Civiles del propio Estado, con el objeto de ventilar, en juicio sumario, los conflictos relacionados con el cobro de salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos (artículo 8).

Por otra parte, la Ley de Bernardo Reyes (9 de noviembre de 1906), que sirve de modelo a la “Ley sobre accidentes de trabajo” de Chihuahua publicada el 3

de agosto de 1913, establecía que los conflictos originados por accidentes de trabajo los conocería y resolvería el Juez del lugar en donde se produjera, mediante juicio verbal, observándose las normas del Código de Procedimientos Civiles (artículo 8).

En el Estado de Jalisco, por Decretos de 7 de octubre de 1914 y 28 de diciembre de 1915, Manuel Aguirre Berlanga, estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como Juntas Municipales, en las cuales se ventilaban los conflictos laborales, mediante un procedimiento sumarísimo, constituido por una sola audiencia, la cual podía prolongarse hasta por tres días, en caso de haberse ofrecido la prueba de inspección, una vez desahogada, la resolución se dictaba inmediatamente, en conciencia y buena fe; correspondiendo su ejecución a los presidentes municipales, quienes eran presidentes de las Juntas. Estas resoluciones eran irrecurribles (artículo 16, fracciones VII, X y XVII). El texto de la Ley de Trabajo de esta entidad fue imitado por Aguascalientes, promulgándose el ordenamiento legal respectivo el 1º de febrero de 1916.

En Yucatán, el general Salvador Alvarado promulgó dos leyes para el Estado: la del 14 de mayo de 1915, en la que se creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La función primordial del consejo era conciliatoria; sin embargo, estaba facultado para emitir una resolución que, de no ser apelada dentro de las veinticuatro horas siguientes ante el tercero en discordia (árbitro

designado por el Ejecutivo del Estado), quedaba firme, la resolución del tercero era inapelable. Y la de 11 de diciembre del mismo año, relativa a la Ley de Trabajo. Esta última, contenía algunos principios que fueron incluidos posteriormente en el artículo 123 constitucional.

En cuanto al aspecto procesal, lo relevante fue la creación de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo, constituyéndose, las dos primeras, de manera tripartita.

Las Juntas se conformaron por distritos industriales (artículo 28), y si ante ellas no se lograba la conciliación, el expediente formado se remitía al Tribunal de Arbitraje, el cual una vez que lo recibía, iniciaba el procedimiento contencioso, en un plazo no mayor de treinta días.

El Tribunal tenía amplias facultades, como citar a los testigos bajo pena de multa, introducirse a los lugares que hubiesen motivado la demanda o bien, exigir la exhibición de los documentos relacionados con el conflicto (artículo 48).

En Veracruz, Cándido Aguilar promulgó, el 19 de octubre de 1914, la Ley del Trabajo para esa entidad, estableciendo la Inspección del Trabajo y la estructuración de la justicia laboral mediante la creación de los tribunales de trabajo, denominados Juntas de Administración Civil.

En Michoacán, se estableció el Departamento de Trabajo, por decreto de 28 de enero de 1916, entidad administrativa que además de escuchar las quejas derivadas de un conflicto laboral, previa citación de la contraparte, podía resolver el fondo del asunto de forma amigable y sin quebrantar los intereses de los contendientes.

En ese mismo año, se publicó el Reglamento del Departamento citado, en el que se ordena la división del Departamento en dos secciones, la primera, recibía las quejas relacionadas con huelgas y con dificultades surgidas entre el capital y el trabajo. Se reguló un procedimiento, tramitado por medio de escrito o comparecencia en acta, corriendo traslado a la contraria, otorgando un plazo máximo de tres días para presentarse. Las resoluciones eran inapelables. La segunda sección, se encargaba de problemas estadísticos.

En Zacatecas se expidió la Ley de Accidentes de Trabajo, el 24 de julio de 1916, que estableció la competencia para conocer, en juicio verbal, sobre las indemnizaciones derivadas de accidentes de trabajo, ante los jueces de primera instancia, aplicando como norma supletoria el Código de Procedimientos Civiles de ese Estado (artículos 9, 10 y 11).

En Coahuila, el 27 de octubre de 1916, se promulgó la Ley de Trabajo del Estado, incluyendo un capítulo relativo a la conciliación y arbitraje para solucionar los conflictos de trabajo y en el que se estableció que de no llegar a

un convenio, las partes, voluntariamente, seguían una instancia arbitral, de lo contrario se dejaba a salvo sus derechos para acudir a los tribunales comunes.

Finalmente, durante el gobierno de Madero, fue creado el Departamento de Trabajo, como oficina dependiente de la Secretaría de Fomento, al cual se le confirió la facultad de procurar un arreglo equitativo entre las partes en los conflictos de trabajo, así como fungir de árbitro a petición de los interesados.

Como se observa, tanto el aspecto adjetivo como el sustantivo sólo se contemplaban a nivel estatal, sin que dentro del texto constitucional se establecieran las garantías mínimas en favor de los trabajadores, por ello, su inclusión conllevó una serie de debates llevados a cabo en diferentes sesiones del Congreso de la Unión, ya que fueron muchas las posturas adoptadas en este sentido, logrando finalmente incursionar dentro del mismo el aspecto social.

Las sesiones preparatorias comenzaron el 20 de noviembre de 1916, llevándose a cabo diez días después las elecciones; de esta manera el 1º de diciembre Carranza, en su discurso inaugural a las sesiones del Congreso, presentó un proyecto de reformas a la Constitución.

La propuesta de Carranza no aportaba mucho en favor de los trabajadores; por un lado, la fracción X del artículo 73 confería al Poder Legislativo Federal la

facultad para regular en materia de trabajo, quedando la incertidumbre de que efectivamente se llevaría a cabo; al artículo 5º se le adicionó un párrafo que establecía:

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

En sesión de 26 de diciembre de 1916, la Comisión encargada de estudiar el artículo 5º del proyecto, presentó por tercera ocasión su dictamen en el que se introdujeron algunas modificaciones, rechazando la inclusión, entre otras cuestiones, del establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos laborales, pues consideró que eran ajenas al capítulo de garantías individuales, por lo que propuso aplazar su estudio al momento de analizar las facultades del Congreso Federal.

Una vez puesto a discusión el dictamen, se inscribieron catorce oradores pronunciándose en contra del mismo. Uno de los opositores fue Fernando Lizardi, cuya participación se resume de la siguiente manera: *“este último párrafo desde donde principia diciendo: ‘la jornada máxima de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas’ le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo”*.⁴⁸ En contraposición, Heriberto Jara señaló *“ . . . yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura – refiriéndose*

⁴⁸ Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y nuevo derecho del trabajo. segunda edición. Porrúa. México. 1991. pág. 43.

*a la Constitución – a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro. . .”*⁴⁹

Otra brillante participación fue la de Froylán C. Manjares, al señalar que era preciso que se le dedicara todo un capítulo de la Constitución a las cuestiones de índole laboral. Apoyó esa idea Alfonso Cravioto.

Desde luego, hubo otras intervenciones destacadas como la del yucateco Héctor Victoria, Von Versen, entre otros, mismas que fueron determinantes en la decisión tomada por Carranza de encomendar a José Natividad Macías la elaboración de un nuevo proyecto tanto del artículo 5º, como de otro en favor de los trabajadores.

Inmediatamente, se formó una Comisión redactora presidida por Pastor Rouaix, Secretario de Fomento del Primer Jefe, integrada, además por Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, uno de los dirigentes de la huelga de Cananea, Luis Manuel Rojas, Presidente del Congreso, Dionisio Zavala, Rafael L. de los Ríos, Silvestre Dorado, Jesús de la Torre, José Inocente Lugo, Jefe de la Dirección de Trabajo en la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

⁴⁹ Ibidem. pág. 44.

Una vez concluido el proyecto, el 13 de enero de 1917, fue aprobado, además de los miembros de la Comisión, por otros 46 diputados previamente. Diez días después, se presentaron a discusión tanto el texto del artículo 5º, como el del 123; siendo modificado el primero de éstos a instancias de Macías, reservándose su votación. Al segundo se le dio lectura y enseguida comenzó el debate.

Depurado el proyecto, se turnó a la Comisión, quien lo presentó a la Asamblea, la cual no hizo modificaciones de fondo, de tal manera que por unanimidad de 163 votos de los diputados, nació el primer precepto que, a rango constitucional, confería derechos a los trabajadores, pasando a la historia nuestro país como el primero que incluía dentro de su Constitución las garantías sociales.

Toda vez que el aspecto procesal fue incorporado en el texto original del artículo 123 constitucional, transcribimos las fracciones en donde se toca este punto:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuáles regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo:

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el

contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

El Congreso de la Unión ha procurado que el artículo 123, como otras disposiciones constitucionales, se ajusten al cambio social, incluyendo la materia procesal contenida en él, por lo que a continuación señalaremos las reformas que ha tenido en este aspecto:

- a) El 6 de septiembre de 1929, se publicaron en el Diario Oficial las reformas hechas a la fracción X del artículo 73, y el preámbulo del 123, con objeto de federalizar la legislación laboral, así como la fracción XXIX de este último artículo, para declarar de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.
- b) El 21 de noviembre de 1962, se publicó en el Diario Oficial la inclusión a la fracción XXI del apartado “A” lo siguiente: “Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente”, lo anterior para garantizar la estabilidad en el empleo.
- c) En esa misma fecha, también se publicó en el Diario Oficial la adición hecha a la fracción XXII del apartado “A”, que a letra señala: “La Ley

determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización”, lo que constituye la excepción al principio de la estabilidad en el empleo.

- d) En esa misma fecha, se adicionó a la fracción XXXI del artículo 123, una lista de empresas de jurisdicción federal, en los conflictos con los trabajadores, tales como petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, comprendiendo la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
- e) El 6 de febrero de 1975, se publicó en el Diario Oficial la modificación hecha a la fracción XXXI del Apartado “A” para ampliar la competencia de las Autoridades federales, para conocer sobre los asuntos relativos a la industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa de papel, aceites y grasas vegetales, empaçado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas.

2.2 Leyes locales de 1917 a 1928 en materia procesal laboral

De acuerdo al preámbulo del artículo 123 de la Constitución de 1917, se faculta tanto al Congreso de la Unión como a las entidades federativas para expedir leyes en materia de trabajo, por lo que a partir de 1917 a 1928 las legislaturas

estatales promulgaron sus respectivos códigos laborales, contemplando, desde luego, la materia instrumental.

Las disposiciones procesales, reglamentaron la organización y atribuciones de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, la de los Tribunales de Trabajo, en cada entidad, la tramitación de los procedimientos para la resolución de los conflictos laborales, así como la ejecución de los laudos. En este último punto, algunas Juntas ejecutaban directamente los laudos que pronunciaban, y otras lo hacían mediante Autoridades judiciales, aunque también administrativas.

Cabe destacar que todas esas leyes se inspiraron en el procedimiento común, considerando los matices de la nueva disciplina, empezaron a contemplar los principios de oralidad y celeridad procesal; y, como norma supletoria, se remitían al procedimiento civil.

En algunos estados como Chihuahua, Coahuila, Nayarit, Veracruz, México, entre otros, era clara la celeridad en los procedimientos, en los que, una vez presentada la queja, en las audiencias señaladas se efectuaban demandas y contestaciones, el ofrecimiento y desahogo de pruebas y los alegatos, dictándose el laudo inmediatamente.

En otros como Querétaro y Michoacán, se preveían diferentes etapas de instalación, comparecencia o comprobación, conciliación y arbitraje, pudiendo conciliar en cualquier estado del proceso, desde luego hasta antes de dictarse el laudo.

En otros más, el procedimiento se regulaba por periodos de investigación, conciliación y arbitraje, tal es el caso de Jalisco y Colima. En Campeche, Sonora, Tamaulipas, entre otros, se establecían etapas de investigación y conciliación tramitados en las Juntas Municipales, antes de ser remitidos a las Juntas Centrales, en su caso. En algunos otros, combinaban audiencias de fijación de litis y dilaciones probatorias de pocos días, como Yucatán, Zacatecas, Tabasco y Tamaulipas.

De todas las leyes locales, vigentes hasta antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, nos remitiremos, para efectos de nuestro estudio, a las expedidas en el Distrito Federal, Yucatán, Durango, Oaxaca, Puebla, Tabasco, Tamaulipas y Zacatecas, ya que en sus textos se advierte las consecuencias producidas por la incomparecencia de las partes a las audiencias de demanda y excepciones.

Respecto de la primera, podemos anotar que el 27 de noviembre de 1917, el Congreso de la Unión expidió la Ley sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal, la cual se complementó con el Reglamento respectivo

promulgado por decreto de 9 de marzo de 1926, cuyas disposiciones trascendieron a las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970 y muchas de ellas aún nos rigen.

En cuanto a la organización de las Juntas, quedó prevista en el Capítulo I. La competencia quedó fijada en el Capítulo II. Respecto al procedimiento de conciliación, se reguló aquél tramitado ante las Juntas Municipales y las Centrales, así como el arbitraje llevado a cabo en esta última, establecido en el Capítulo III, el cual se dividió en cinco secciones, la cuarta denominada Del Arbitraje ante las Juntas Centrales.

A continuación hacemos una breve referencia acerca del procedimiento tramitado ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, abocándonos sólo a los aspectos que consideramos relevantes.

Las normas del procedimiento son las establecidas en el Reglamento citado con antelación, previendo un proceso verbal y sumarísimo, en el que las pruebas no quedaban sujetas a ninguna regla de valoración y cuyo laudo se dictaba a verdad sabida, en conciencia y buena fe guardada (artículos 74, 86 y 87).

En cuanto a los efectos originados por la ausencia de las partes a la audiencia señalada en el procedimiento arbitral, el artículo 76 señalaba que de no estar

presente el actor o de estar mal representado, se reproducía de oficio su demanda, para que el demandado produjera su contestación. Si fuere el demandado el incompareciente, a petición del actor, se le citaba nuevamente a las veinticuatro horas siguientes, según el artículo 77.

A propósito de la prueba en contrario, el artículo 78 establecía que si en la segunda citación la parte demandada no estuviere presente o si resultaba mal representada, se debía proceder de conformidad con lo señalado en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, teniéndose la demanda contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, a efecto de que la Autoridad fijara la responsabilidad que resultara del conflicto.

De no estar presentes ambas partes, se tenía por no hecha la citación, librando otra posteriormente, a petición del actor.

En cuanto a las pruebas, las partes quedaban obligadas a presentar los documentos u objetos con lo que pudieran acreditar sus aseveraciones, así como a presentar testigos y peritos para ser oídos.

Cabe señalar que, contra la resolución dictada por la Junta, no procedía recurso alguno, salvo el de responsabilidad contra los miembros de la misma. Su ejecución correspondía al Presidente de la Junta Central.

Como norma supletoria se aplicaba en todo lo conducente el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

En lo que atañe al Código de Trabajo yucateco, cabe mencionar que en el capítulo II se regulaba la tramitación del arbitraje en la Junta de Conciliación y Arbitraje funcionando como Tribunal de Arbitraje. La audiencia de demanda y excepciones se celebraba aún cuando los interesados no concurrieran, levantando al efecto el acta respectiva. Si el ausente era el demandado, se le tenía por inconforme con la demanda y se le tenía por contestada en sentido negativo.

Las partes podían solicitar una dilación probatoria de ocho días, para rendir sus pruebas. Concluida la audiencia, se dictaba sentencia en un término igual, pudiendo la Autoridad, hacer uso de los medios de apremio previstos en el Código de Procedimientos Civiles del Estado para hacer cumplir su sentencia.

Respecto a la Ley Laboral de Durango, se previó el procedimiento tramitado ante las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en el capítulo XIII. La tramitación del procedimiento es similar al establecido en el Código Laboral de Yucatán, también respecto a las consecuencias producidas por la inasistencia de las partes a la audiencia de demanda y excepciones, es decir, ésta se llevaría aún cuando no concurrieran las partes, y si sólo se trataba del demandado, se le tenía por contestada la demanda en sentido negativo.

En cuanto a la Ley del Trabajo de Oaxaca, su Capítulo XVIII regulaba el arbitraje tramitado ante la Junta Central, se estableció que si el día de la audiencia de demanda y excepciones no estaba presente el actor o si resultaba mal representado, se reproducía su demanda para que el demandado emitiera su contestación. Si este último era quien no comparecía, dentro de las veinticuatro horas siguientes se la citaba nuevamente, a petición del actor.

De no acudir al segundo llamado, o de estar mal representado, se le tenía como rebelde, cuyos efectos eran, tratándose del patrón: a) Se daba por terminado el contrato de trabajo, debiendo indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; b) Se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y que no se admita excepción alguna; c) En caso de tratarse de despido injustificado, se le condenaba al pago de tres meses de salario, además de los generados hasta que se dictara el laudo. Respecto a las demás disposiciones, eran semejantes a las del Código de Yucatán, sólo variaban en cuanto al término de ocho días por el de cuarenta y ocho horas para rendir pruebas y veinticuatro horas para dictar el fallo, además de que las partes podían formular alegatos.

Como nota adicional, podemos agregar que en el Reglamento de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de Puebla, también se manejó el término de rebeldía; sin embargo, no se especificaron sus efectos.

Por otro lado, la Ley del Trabajo de Tabasco, reguló el procedimiento tramitado en la Junta de Conciliación y Arbitraje funcionando como Tribunal de Arbitraje, contenido en Capítulo II. La substanciación del proceso era parecido al regulado en el texto del Código yucateco, de igual forma los efectos producidos por la incomparecencia de las partes a la audiencia de demanda y excepciones.

En la legislación laboral tamaulipeca se previó el procedimiento arbitral en el capítulo XXV, cuyos artículos van del 338 al 357. Este procedimiento se llevaba a cabo como el yucateco, teniendo lugar las mismas consecuencias provocadas por la inasistencia de los interesados a la audiencia de demanda y excepciones, es decir, se celebraba aún con la ausencia de las partes. En caso de no concurrir el demandado, se le tenía por contestada en sentido negativo. Cabe señalar que los términos también era similares a la Ley de Yucatán, sólo variaba el de ocho días por el de seis para emitir resolución.

Finalmente, en la Ley Laboral de Zacatecas se reguló el procedimiento tramitado ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en los artículos 39 al 51. Se estableció, entre otras cosas, que el demandado debía contestar la demanda en un término improrrogable de tres días, con el apercibimiento que de no hacerlo se le tenía por conforme con la reclamación.

Debido a que surgieron determinados conflictos de trabajo que trascendían a la jurisdicción laboral local, surgió la necesidad de crear las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje, por decreto emitido por el entonces Presidente de la República, Plutarco Elías Calles, el 17 de septiembre de 1927, de tal manera que tratándose de conflictos originados en las industrias minera, petrolera, textil, ferrocarrilera y de energía eléctrica, conocían las Autoridades federales y no las de los estados.

En ese decreto se previó el establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la Ciudad de México y las Juntas Regionales de Conciliación que se requiriesen; asimismo se facultó a la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo para expedir el reglamento correspondiente, emitiéndolo el 27 de septiembre del mismo año, éste estaba conformado por tres capítulos, el primero referente a la organización de las Juntas (artículos 1º al 33); el segundo a la competencia (artículos 34 al 42); y el tercero a los procedimientos de Conciliación y Arbitraje, en el que se contenían las reglas generales del procedimiento (artículos 43 a 56), las relativas a la conciliación ante las Juntas Regionales (artículos 57 al 61), así como ante las Juntas Federales (artículos 62 al 64), regulando el arbitraje, tramitado ante estas últimas (artículos 65 al 93). Además, contenía las disposiciones generales previstas en los artículos 94 al 109.

En cuanto al arbitraje, se previó que si no concurría el actor a la audiencia, o resultaba mal representado, se reproducía de oficio su demanda, y el demandado debía exponer su contestación. Si este último no concurría, se le citaba de nueva cuenta para comparecer a las veinticuatro horas siguientes, a petición del actor (artículo 71). Si tampoco compareciere en la segunda citación, o si estuviese mal representado, se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (artículo 72). De no asistir ninguna de las partes, se expedía una nueva cita (artículo 73).

Si estuviesen presentes los interesados, el actor exponía su demanda y en seguida el demandado emitía su contestación oponiendo sus excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos afirmados en la demanda (artículos 74 y 75). Las partes podían solicitar a la Junta que las citara para una audiencia de pruebas y alegatos, en la que ofrecían y desahogaban aquellas para acreditar sus aseveraciones (artículos 76 a 79). Concluida la audiencia, la Autoridad debía emitir el laudo dentro de las veinticuatro horas siguientes a verdad sabida y en conciencia, sin que pudiese proceder recurso alguno, a menos que se tratase del de responsabilidad de los miembros de la Junta. El Presidente de la Junta, debía ejecutar los laudos eficaz e inmediatamente, observándose al efecto las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, en todo aquello en que fuere aplicable (artículos 80 a 83 y 85).

De esta manera, los gobiernos de los Estados, expidieron diversas leyes en materia laboral, atendiendo no sólo el aspecto sustantivo, sino también el instrumental, leyes que tuvieron vigencia hasta la reforma hecha a la fracción X del artículo 73 constitucional, en el que se confiere exclusivamente al Congreso de la Unión esa facultad, cambiando, por consiguiente, el proemio del artículo 123 de la Constitución.

2.3 Reforma procesal constitucional de 1929

La multiplicidad de ordenamientos jurídico-laborales expedidos en la mayoría de las entidades federativas, originó ambigüedad y contradicción entre los mismos pues daban un tratamiento distinto a los trabajadores en cada Estado y al suscitarse diversos conflictos que trascendían a dos o más, ninguno podía solucionarlos, por esta razón el Presidente Emilio Portes Gil, envió una iniciativa de reforma ante la Cámara de Senadores, la cual recibió el 19 de julio de 1929.

La finalidad de esta solicitud era la modificación a los artículos 73 y 123 constitucionales, en el sentido de que únicamente correspondiera legislar en materia laboral al Congreso de la Unión, eliminando la facultad concedida a las legislaturas estatales para formular las leyes reglamentarias del artículo 123 de la Carta Magna, dejando a salvo la aplicación de las normas de trabajo en favor de las Autoridades locales dentro de sus jurisdicciones y que no correspondiera

conocer a las federales, de acuerdo a la distribución de competencias que se incorporó en la misma reforma.

Es oportuno señalar que esta visión se tuvo desde el proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en 1916, no obstante, las condiciones en las que se encontraba nuestro país, no fueron propicias para acogerse a esas ideas, ya que entre otras cuestiones, se puso de relieve las diferentes necesidades de cada entidad federativa, por lo que se pensaba, era necesario que cada una creara su propia reglamentación laboral para satisfacerlas; sin embargo este punto se volvió a tocar al enfrentarse, con el transcurso de los años, a los conflictos que trajo la diversificación de leyes laborales.

A pesar de ciertas críticas a la iniciativa aducida, como la del Diputado José M. Sánchez, quien anteponía la libertad y soberanía de los Estados y por consiguiente su derecho de legislar, fue aprobada en sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores llevada a cabo el 20 de agosto de 1929, reformándose la fracción X del artículo 73, el preámbulo del 123 y su fracción XXIX de la Constitución, el objeto de esta última fue el declarar de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

A continuación transcribimos el texto reformado de la fracción X del artículo 73 constitucional:

ART. 73.- El Congreso tiene facultad:

x. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Único, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las Autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a Ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

De esta manera, el preámbulo del artículo 123 quedó redactado de la forma siguiente:

ART. 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

Como consecuencia de la federalización de la legislación laboral, el Legislativo Federal tenía una nueva e importante tarea, la expedición de la Ley Federal del Trabajo que sería aplicable en toda la República, con lo cual desaparecería, desde luego, toda la infraestructura normativa emitida en materia laboral por las entidades federativas.

2.4 Ley Federal del Trabajo de 1931

Antes de las reformas hechas tanto a la fracción X del artículo 73, como al preámbulo del 123 de la Constitución, se formuló un primer proyecto de Código Federal de Trabajo, mismo que, a pesar de haber sido rechazado, cobró

importancia en la elaboración de aquél que determinaría la Ley Federal del Trabajo de 1931, por lo que a continuación haremos una breve referencia de los aspectos más importantes del primer intento.

El Ejecutivo Federal presidido por Emilio Portes Gil convocó, por medio de la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, a una Convención obrero-patronal, en la que presentó su proyecto inicial de un ordenamiento laboral, reunión que tuvo lugar el 15 de noviembre de 1928.

Ante la existencia de severas críticas hacia el Presidente, éste optó por nombrar a una comisión mixta de obreros y patronos, cuyo objetivo era formular el proyecto que finalmente sería enviado al Congreso de la Unión. En su redacción intervinieron Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu.

Una vez presentado el ante-proyecto ante el Poder Legislativo, se enfrentó a fuertes debates ante las cámaras y ante el movimiento obrero, ya que establecía, entre otras cosas, *“el principio de la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio. . .”*⁵⁰ A ello se debió su fracaso.

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. “Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales”. Tomo I. decimanovena edición. Porrúa. México. 2003. pág. 54.

No obstante de no tener éxito, cabe señalar que es el primer antecedente de la Ley de 1931. A propósito de la norma instrumental, es de hacer notar que quedó previsto en el Libro tercero, denominado “Del Procedimiento”.

Al no prosperar el anteproyecto, dos años después Aarón Sáenz, Secretario de Industria, Comercio y Trabajo redactó otro, contando con la colaboración de Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, basándose en el código anterior, sólo que al nuevo proyecto le dieron el nombre de Ley, la cual se expidió el 18 de agosto de 1931.

Respecto al procedimiento, las reglas se establecieron en el Título Noveno, a partir de los artículos 440 al 648, comprendiendo los siguientes ocho capítulos: I. Disposiciones generales; II. De las recusaciones; III. De la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación; IV. De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje; V. De las providencias precautorias; VI. De las tercerías; VII. De los conflictos de orden económico; y, VIII. De la ejecución de los laudos. Para efectos de nuestro estudio nos referiremos únicamente al capítulo cuarto, exponiendo los puntos trascendentes, según nuestro criterio.

Se estableció que presentada la reclamación ante las Juntas, se señalaba día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y de demanda y excepciones, debiendo llevarse a cabo dentro de los tres días siguientes a la

fecha en que hubiese sido turnada la demanda al Grupo Especial respectivo, apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo dada su incomparecencia a la audiencia de conciliación (artículo 511).

En la audiencia de conciliación, el actor exponía su reclamación, inmediatamente después la contraparte realizaba su contestación pudiendo exhibir aquellos justificantes en que fundara sus excepciones, después se concedía el derecho a las partes para formular o no la replica y contrarréplica correspondiente. De no lograrse la conciliación, la Junta la declaraba terminada, haciendo del conocimiento de las partes que continuaría el arbitraje (artículos 512 y 513).

De no concurrir a la audiencia de demanda y excepciones el actor, o de estar mal representado, se reproducía de oficio su demanda. Si fuere el caso del demandado, la Autoridad señalaba otra fecha para celebrar la audiencia de demanda y excepciones apercibido de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, si en esta segunda ocasión tampoco comparecía (artículos 514, 515 y 517).

De estar presentes ambas partes, una vez ratificada la demanda, la demandada debía contestarla refiriéndose a todos y cada uno de los hechos aducidos, afirmándolos o negándolos, expresando aquellos que desconociera (artículo 518).

La Autoridad debía recibir el negocio a prueba si había inconformidad de las partes con los hechos, o bien, estándolo pero advirtiendo otros en contrario; de igual forma, si era a petición de las partes, o en el caso de haber tenido la demanda contestada en sentido afirmativo, para lo cual se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 521). Concluido este período, no se admitían más, que aquellas relativas a hechos supervenientes o de tacha de testigos (artículo 522).

Se preveía la recepción inmediata de las probanzas, sin embargo, había algunas que por su naturaleza no podían ser recibidas en ese momento, teniendo que celebrar varias audiencias para ello (artículos 523 y 524). Terminado el desahogo de pruebas, las partes podían formular sus alegatos, verbalmente o por escrito, en este último caso sería dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes (artículo 531). Inmediatamente después, se concedía a los representantes del capital y el trabajo un término de veinticuatro horas para que, en su caso, requirieran mayor instrucción para mejor proveer, practicándose las diligencias necesarias para el esclarecimiento de la verdad (artículo 532).

De no haberse ordenado la práctica de las diligencias referidas, o en su caso, después de llevarse a cabo, se declaraba concluida la tramitación, y el Auxiliar del Presidente de cada Grupo Especial formulaba el dictamen en el que se proponía la solución del conflicto (artículos 533 y 535), el cual se ponía a

discusión de los representantes, quienes emitían sus votos respectivos (artículo 536).

El expediente, junto con los votos formulados, se pasaba al Secretario del Grupo Especial correspondiente, quien debía engrosar el laudo en un término de cinco días (artículo 541), además de recabar las firmas de los representantes (artículo 549).

Los laudos se dictaban a verdad sabida, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas (artículo 550). Teniendo que ser, además, claros, precisos y congruentes con la demanda y demás pretensiones hechas valer oportunamente (artículo 551), sin que pudiera proceder recurso alguno, únicamente se podía exigir la responsabilidad incurrida por alguno de los miembros de la Junta (artículo 555).

La ejecución de los laudos correspondía a los Presidentes de la Juntas, quienes estaban obligados a proveerla eficaz e inmediatamente dictando todas las medidas necesarias al efecto (artículo 584). Todos los actos del ejecutor podían ser revisables por la Junta (artículo 647).

Cabe destacar que las consecuencias de la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo por parte del patrón se previó en los artículos 601 y 602.

De notable trascendencia ha sido la Ley Federal del Trabajo de 1931, que estuvo vigente hasta abril de 1970, y a pesar de adolecer de grandes errores y lagunas, estructuró las bases de lo que hoy está conformado el proceso laboral.

2.5 Ley Federal del Trabajo de 1970

Como señalamos en el apartado anterior, las deficiencias de la Ley Federal del Trabajo de 1931 comenzaron a manifestarse a partir de su vigencia, lo que dio pauta para la elaboración de otra, cuyo fin era subsanarlas.

De esta manera, en 1960 el Presidente de la República, Adolfo López Mateos, ordenó la integración de una comisión con el objeto de preparar un anteproyecto de Ley Laboral, conformada por Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal y por el maestro Mario de la Cueva, quienes llevaron a cabo reuniones de aproximadamente dos años, hasta culminar su cometido.

Dado que su adopción implicaba la realización de varias reformas constitucionales, se presentó la iniciativa al Legislativo Federal, quien la aprobara en noviembre de 1962, en ese mismo año, se volvió a presentar con la intención de reformar la Ley de 1931.

Posteriormente, en 1967, el nuevo representante del Ejecutivo Federal, Gustavo Díaz Ordaz, eligió una segunda comisión, contando con la participación de las personas que integraron la primera, y además, incorporó a Alfonso López Aparicio, quienes volvieron a reunirse, para la redacción de un nuevo proyecto, el cual concluyeron en los inicios del año de 1968.

Por consiguiente, el anteproyecto se dio a conocer a los sectores obrero y patronal, a fin de que emitieran sus opiniones al respecto, sin embargo, frente al pesimismo mostrado por el segundo, se propuso a los sectores nombraran a determinadas personas para discutir el proyecto con sus creadores.

Señala De la Cueva que *“la postura de la clase patronal fue totalmente negativa, no sólo criticaron el proyecto, sino que rechazaron las normas que proponían mejoras en favor de los trabajadores; por su parte, los representantes de los trabajadores aceptaron que el anteproyecto cubría en buena medida sus pretensiones, pero advirtieron que podían mejorarse”*.⁵¹

Relata el maestro que *“entre las reformas que proponían, destacan las relativas a la federalización de la justicia del trabajo y la reducción a cuarenta horas de trabajo en la semana, no obstante, el proyecto se modificó, entre otras*

⁵¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Ob. Cit. págs. 56 y 57.

cosas, para dar mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva así como al derecho de huelga".⁵²

Emitidos los criterios por los sectores referidos, se elaboró el proyecto final, mismo que se envió en diciembre de 1968 a la Cámara de Diputados para someterlo a discusión de los representantes de los trabajadores y patronos, estos últimos, establece De la Cueva, *"presentaron un estudio que dividieron en tres partes: aspectos no objetables; aspectos objetables, subdivido a su vez en conflictivos, administrativos y económicos; y aspectos inaceptables"*.⁵³ En ellos planteaban su inconformidad así como sus sugerencias sobre determinadas cuestiones previstas en la iniciativa.

Las Cámaras también intercambiaron impresiones con la comisión aludida, no obstante de lograr precisar ciertos preceptos, señala el jurista citado *"... se observa que restringe muchos de los beneficios que la Iniciativa concedió a los trabajadores, más aún, no se encuentra en esas modificaciones ninguna que signifique un derecho nuevo para el trabajo"*.⁵⁴

La nueva Ley Federal del Trabajo se promulgó el 2 de diciembre de 1969. Se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 y, a partir del 1º de mayo del mismo año, entró en vigor.

⁵² Ibidem. págs. 57 y 58.

⁵³ Ibidem. pág. 58.

⁵⁴ Ibidem. págs. 59 y 60.

Siguiendo nuestra línea de estudio, podemos destacar que la norma instrumental se contiene en el Título Catorce compuesto por diez capítulos comprendiendo desde el artículo 685 hasta el 835.

Es oportuno mencionar que la nueva Ley, introdujo cambios importantes, en materia procesal, tratando de superar los vicios incurridos en la anterior, así, las normas pusieron de manifiesto la oralidad predominante del proceso, facilitaron las notificaciones y los incidentes, duplicaron el término para que operara la caducidad a los seis meses, se erradicó el trámite de la incompetencia por inhibitoria, mejoraron los lineamientos relativos a recusaciones y excusas.

En relación a la tramitación del procedimiento para la resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se reguló en el capítulo quinto (artículos 751 a 781), en él se concedió a las partes las más amplias garantías para defenderse, suprimiendo trámites y la practica de diligencias intrascendentes con el fin de dar celeridad procesal.

Una vez recibida la demanda, la Junta señalaba fecha para celebrar una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, la cual tenía lugar a los diez días siguientes a su recepción (artículo 752), en la que, de no llegar a un arreglo, se daba por terminado el periodo conciliatorio, pasando al siguiente.

Ratificada la demanda, el contrario debía contestarla, oponiendo sus excepciones y defensas refiriéndose a todos y cada uno de los hechos, teniendo por admitidos aquellos que no controvertiese, pudiendo formular la replica y contrarréplica correspondiente, con lo que se trató de satisfacer el principio de concentración procesal. Cabe destacar que la excepción de incompetencia no eximía al demandado de contestar en la misma audiencia (artículo 753).

Las consecuencias producidas por la inasistencia de las partes estaba prevista en el artículo 754, y al efecto señalaba que si se trataba del actor, se le tenía por inconforme con todo arreglo, y por reproducida su demanda; tratándose del demandado, se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Al respecto, el artículo 755 precisó los alcances de ésta, estableciendo tres hipótesis, a saber: - que el actor no era trabajador o patrón, - que no existió el despido, o, -que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Es importante mencionar que en la Ley se previó que, de no concurrir ambas partes a la audiencia referida, se archivaba el expediente hasta nueva promoción (artículo 756).

Al concluir la fase de demanda y excepciones, la Junta citaba a los interesados a una audiencia de ofrecimiento de pruebas (artículo 759). Una vez

concluida, señalaba nueva fecha para su desahogo, celebrándose ambas a los diez días siguientes, respectivamente (artículo 761).

El objeto de la prueba debía ser la comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad (artículo 763). En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección y se facilitó el desahogo de las periciales.

Desahogadas todas las pruebas, se concedía a las partes un término de cuarenta y ocho horas para formular sus alegatos por escrito (artículo 770). Al cabo de esto, el Auxiliar declaraba cerrada la instrucción para formular su dictamen a los diez días siguientes (artículo 771).

Los laudos se dictaban a verdad sabida, apreciando los hechos en conciencia, debiendo ser claros, precisos y congruentes. Una vez engrosado, el Secretario recogía las firmas de los miembros de la Junta que hubiesen votado el negocio (artículos 755, 766 y 781).

Quizás lo más relevante fue la inclusión de un procedimiento especial, regulado en el capítulo sexto (artículos 782 a 788), mediante el cual se encauzaran los asuntos que requirieran un tratamiento con carácter de urgente, a través de la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

2.6 Reforma procesal de 1980

Tanto la Ley de 1931 como la de 1970, regulaban un procedimiento impregnado de principios que regían al proceso común, como el de igualdad de las partes, alejadas de los ideales de justicia social, que hasta entonces era difícil poder alcanzar bajo esas normas.

Debido a los vicios incurridos en ambas leyes, surgió la necesidad de crear toda una normatividad procesal que tuviese por objeto la nivelación entre el capital y el trabajo, a través de una regulación desigual a los desiguales, logrando con ello la efectividad de la defensa de los derechos sustantivos en el terreno procedimental.

El resultado fue la presentación a la Cámara de Diputados de una iniciativa de reforma a los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley, el 18 de diciembre de 1979, por el entonces Presidente de la República, José López Portillo .

Entre los redactores de la reforma destacan Jorge Trueba Barrera, Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y Previsión Social, Guillermo González López, Subsecretario "A" del Trabajo y Pedro Cervantes Campos, Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo.

Una vez aprobada la reforma por la Cámara, se presentó la iniciativa a la de Senadores, quien la aprobó el 31 de diciembre del mismo año, iniciando su vigencia a partir del 1º de mayo de 1980.

Al respecto, Baltasar Cavazos Flores señala *“las reformas propuestas no fueron lo suficientemente estudiadas y, pese a la buena intención plasmada en la iniciativa presidencial de acelerar los procedimientos laborales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es posible que se logre precisamente el efecto contrario”*.⁵⁵

Entre las reformas más importantes, podemos señalar las siguientes:

1. Los efectos del aviso del despido, adicionado en el artículo 47, en el que se establece que la falta del aviso por escrito al trabajador o a la Junta de la fecha y causas de la rescisión por parte del patrón, se reputa como despido injustificado.
2. La suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, prevista en los artículos 685, 873 y 878. En el primer caso, en tanto la demanda no comprenda todas las prestaciones que conforme a la Ley deriven de la acción intentada o procedente, en base a los hechos aducidos en la demanda, la Junta deberá subsanar al momento de admitirla. A lo anterior, Baltasar Cavazos Flores

⁵⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas laborales. “Notas y comentarios sobre derecho del trabajo”. segunda edición. Trillas. México. 1988. pág. 155.

refiere “cuando el trabajador efectúe acciones contradictorias, la Junta se verá en la necesidad de ejercer cualquiera de ellas en lugar del trabajador, convirtiéndose en juez y en parte”.⁵⁶

Pareciera que al tenor de la disposición, la Junta debe optar por algunas de las acciones, sin embargo, en ese caso, y en el supuesto de que notare alguna irregularidad, al admitir la demanda, señalará los defectos u omisiones, previniendo al trabajador para que los subsane, es decir, la Autoridad no es quien decide sobre la acción a ejercitar, sino que concede un término de tres días al trabajador para que éste, la especifique. Tal como se establece en el artículo 873.

Por otro lado, el artículo 878, señala que estando en la etapa de demanda y excepciones, y el trabajador no hubiese subsanado las fallas, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

3. En cuanto a la caducidad, si el actor deja de promover dentro de un periodo de tres meses, la Junta lo requerirá para que lo haga en un término igual, apercibiéndolo que de abstenerse, operará en su contra la caducidad.

⁵⁶ Ibidem. pág. 156.

4. Las relativas a las facultades otorgadas a la Junta para requerir a la empresa para que exhiba la documentación que tiene obligación de conservar en su poder.

5. La preeminencia de la conciliación como medio de solución de los conflictos.

6. La admisión de pruebas como fotografías y aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (artículo 776).

7. Lo referente a la carga de la prueba, en la que la Junta eximirá de ella al trabajador, correspondiendo al patrón probar lo relacionado a la fecha de ingreso; antigüedad; inasistencias; causal de rescisión; terminación de la relación o contratos de trabajo para obra o tiempo determinado; constancia del despido justificado; contrato de trabajo; jornada de trabajo; pagos de días de descanso y obligatorios; disfrute y pago de vacaciones; pago de prima dominical, vacacional y de antigüedad; monto y pago del salario; el reparto de utilidades; y, la incorporación de sus trabajadores al INFONAVIT; en lo que se suscite controversia.

8. Si ninguna de las partes comparece a la etapa de demanda y excepciones, se ratifica de oficio la demanda y se tiene contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, en lugar de archivarse el expediente.

En relación a los alcances de la prueba en contrario, es importante señalar que la Ley de 1931, establecía que de no concurrir el demandado a la audiencia de demanda y excepciones la Autoridad señalaba otra fecha para celebrar la audiencia en comento apercibido de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (artículos 514, 515 y 517). Lo anterior daba margen para probar no sólo la inexistencia de la relación de trabajo, sino cualquier acción accesoria y que no había sido controvertida en la etapa respectiva, lo que originó serias confusiones, pues algunos juristas se pronunciaban sólo por delimitar su alcance a la acción principal, mientras que otros ampliaban su campo de aplicación.

En la Ley de 1970, se precisaron tres hipótesis sobre las cuales se podía ofrecer pruebas en contrario, de tal manera que en el artículo 755 especificó que deberían versar sobre lo siguiente: - que el actor no era trabajador o patrón, - que no existió el despido, o, -que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Con las reformas de 1980 se recoge esta idea en el artículo 879, en el que, además de señalar las consecuencias producidas por la inasistencia de las partes a la etapa de demanda y excepciones, advierte los casos sobre los que podrá rendir pruebas en contrario el demandado contumaz.

No obstante de las duras críticas realizadas a la reforma en comento, cabe señalar que gracias a ellas, el Derecho Procesal del Trabajo comienza a vislumbrar el verdadero sentido social, arrebatado por las leyes anteriores, logrando con ello, ser acorde con los objetivos planteados por la norma sustantiva.

Sin embargo, aún queda una larga labor por desarrollar a fin de alcanzar la adecuación de las normas procesales laborales al contexto social, afrontando las transformaciones surgidas con motivo de los adelantos en la ciencia y la tecnología que repercuten inevitablemente en el ámbito procesal laboral.

CAPITULO 3 PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

Los antecedentes del procedimiento ordinario los encontramos desde la Ley de 1931, en ella aquel se reglamentó bajo el título “De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje”.

En 1970, la ley laboral lo ubicó bajo el rubro denominado “Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica”; con la reforma procesal en 1980 actualmente se conoce como “Procedimiento ordinario”.

Las normas que regulan su tramitación, hacen referencia a dos audiencias, la primera que se integra por tres etapas: de conciliación, de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas; la segunda se refiere al desahogo de estas últimas, cuyas reglas de valoración estarán determinadas en razón del carácter social que las normas instrumentales poseen.

3.1 Presentación de la demanda

El procedimiento inicia con la presentación del escrito de demanda, en la Oficialía de Partes de la Junta, la cual lo turna al Pleno o a la Junta Especial respectiva, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta (artículo 871).

Es importante destacar que el término prescriptivo se interrumpe con la sola presentación del escrito de demanda, aún cuando la Junta sea incompetente (artículo 521).

Atento a lo establecido en el artículo 687, en el derecho procesal laboral no se exige formalidad alguna en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

No obstante lo anterior, la demanda debe contener los siguientes requisitos:

- a) *Proemio*, especificando el tipo de juicio, Autoridad ante la que se tramitará éste, domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones tanto del actor como del demandado, así como el señalamiento de los apoderados acreditados con la carta poder agregada al efecto;
- b) *Prestaciones*, dependiendo de la acción exigible.
- c) *Narración de los hechos*, cada uno enumerados.
- d) *Derecho*, que son los fundamentos jurídicos en los que se basa la procedencia de la acción.
- e) *Puntos petitorios*.

Una vez recibida la demanda, dentro de las veinticuatro horas siguientes, el pleno o la Junta especial correspondiente dicta acuerdo, en el que se fija fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, teniendo lugar a los quince días siguientes a la recepción del escrito de demanda.

Como señalamos en el capítulo que antecede, la suplencia en la deficiencia de la demanda opera, en un primer caso, cuando la Junta, nota alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que se estuviesen ejercitando acciones contradictorias, al admitirla le señalará al actor trabajador o a sus beneficiarios dichos defectos u omisiones, para que las subsane dentro de un término de tres días (artículo 873).

Por otro lado, si la Junta advierte que la demanda está incompleta, es decir, que en los hechos el accionante realizó manifestaciones respecto de prestaciones sobre las que se considera con derecho, al no señalarlas en el capítulo respectivo, debe suplir dichas omisiones, de tal manera que queden incluidas y el obligado pueda considerarlas como pretensiones procesales, y respecto de las cuales debe producir su contestación (artículo 685).

En el mismo acuerdo la Autoridad debe ordenar la notificación personal a las partes, mínimo con diez días de anticipación a la audiencia de ley, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se cite a las partes, con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia aludida; atento a lo establecido en el artículo 742 de la ley, el acuerdo de admisión es de notificación personal por tratarse de “emplazamiento a juicio”.

La audiencia en comento podrá suspenderse por la falta o defectos en la notificación a los demandados, en cuyo caso, la Junta deberá darla a conocer de manera personal en beneficio de la seguridad jurídica, ya que los interesados desconocen la resolución emitida por la Autoridad y la existencia, desde luego, de una demanda en su contra.

Ahora bien, si se encuentra transcurriendo el término de diez días para emplazar a la parte demandada, la Junta deberá señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia referida, ya que si se llevare a cabo, la demandada podría promover su nulidad, fundamentando para ello que la notificación de su celebración se hizo sin respetar los términos de ley de conformidad con el artículo 752 que señala que son nulas las notificaciones que no se practiquen conforme a la Ley.

Debe considerarse que si las partes que no fueron notificadas o no fueron notificadas legalmente comparecen a la audiencia, ésta podrá llevarse a cabo, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 764, que establece que si consta en autos que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, cuya notificación ha sido omitida o estuviese mal hecha, ésta se convalida, surtiendo todos sus efectos legales, como si hubiera sido hecha en términos de ley.

Por otro lado, cuando hay varios codemandados, el actor puede desistirse de las acciones intentadas en contra de aquellos que no fueron notificados, o los

notificados fuera del plazo a que se refiere el artículo 873 de la ley laboral que no asistan a la audiencia, en cuyo caso, ésta deberá celebrarse en la fecha y hora previstas en el acuerdo admisorio (artículo 874).

Los demandados notificados en términos de ley, que no asistan a la Junta, serán considerados contumaces, con las consecuencias previstas en el auto de radicación.

Las partes podrán intervenir desde el momento de su comparecencia, siempre que la Junta no haya dictado el acuerdo con el que concluya la etapa procesal correspondiente (artículo 875).

Cabe señalar que una vez establecida la frase tradicional *“La junta acuerda”* cualquier intervención hecha por la parte que concurra en ese momento, será irrelevante, ya que se trata de una etapa procedimental concluida, atento al orden lógico jurídico establecido por la propia Ley, a través del cual debe desarrollarse el proceso.

La audiencia debe llevarse a cabo aún sin comparecencia de las partes, por lo que la notificación de la nueva fecha para la celebración de la audiencia de ley se hará por boletín a quienes no hayan acudido por estar corriendo el término; o bien, por boletín o por estrados a los que hayan sido legalmente notificados pero no hubiesen comparecido.

3.2 Etapa de conciliación

La Ley Federal del Trabajo señala que la comparecencia de las partes a la etapa conciliatoria debe ser personal, sin apoderados ni representantes, al efecto algunos juristas se pronuncian en contra de esta medida, tal como Cavazos Flores quien refiere “... *su juridicidad la ponemos en tela de duda, ya que se impide a los abogados el desempeño de su profesión, lo cual es anticonstitucional...*”.⁵⁷

En este sentido, consideramos que la presencia de los abogados puede resultar benéfica si consideramos que los representantes de la empresa tienen, por lo general, un cierto grado de preparación superior respecto de los actores trabajadores, y con la intención de equilibrar esta desigualdad, conviene la presencia de los apoderados de ambas partes desde esta etapa.

La Ley establece que la Autoridad deberá no sólo exhortar a las partes, sino intervenir para que puedan llegar a un convenio, función que debe prevalecer en los tribunales del trabajo, actitud que desafortunadamente se ve menoscabada por la carga de trabajo que existe en aquellos; de tal suerte que, más que incitarlas para lograr concluir el conflicto de forma amigable, simplemente se les pregunta si han llegado a un arreglo, de no ser así se pasa a la etapa siguiente.

⁵⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. “Orientaciones teórico-Prácticas”. tercera edición. octava reimpresión. México. 2003. pág. 257.

Al prosperar la conciliación, se da por terminado el conflicto, aprobándose el convenio respectivo, produciendo todos los efectos jurídicos, como si se tratara de laudo ejecutoriado; sin embargo, no adquieren el carácter de cosa juzgada, tal como se advierte del criterio sustentado por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, en Amparo Directo 487/93, Tomo XIII-Enero, página 193, al rubro: **CONVENIOS CELEBRADOS ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. NO PUEDEN ELEVARSE A LA CATEGORIA DE COSA JUZGADA LOS.**

Si se encuentran celebrando pláticas conciliatorias, la audiencia podrá ser diferida a petición de las partes, de común acuerdo, por lo que la Autoridad la suspenderá por una sola vez, fijando su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la próxima fecha, con los apercibimientos de Ley.

La Ley prevé, determinadas consecuencias dada la incomparecencia de las partes a esta etapa, al efecto se les tendrá por inconformes con todo arreglo, por lo que deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa (artículo 876). En este sentido, la medida constituye, en cierta forma, una conciliación obligatoria en menoscabo de esta figura jurídica que obstaculiza el acercamiento voluntario entre las partes, es por eso que actualmente se permite la conciliación con intervención de los abogados.

3.3 Etapa de demanda y excepciones

La etapa de demanda y excepciones tendrá lugar aún cuando las partes no se presenten, o bien, haciéndolo, éstas insisten en sus pretensiones.

En el caso de que la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba un expediente de la de Conciliación, aquella después de radicar el juicio dictará acuerdo ordenando la continuación del proceso (artículo 877).

Como señalamos en el apartado anterior, si las partes no concurrieron al período conciliatorio, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, debiendo comparecer personalmente a la siguiente fase.

Al respecto, Cavazos Flores señala “... es absurdo que se les exija tal comparecencia, ya que para eso tienen a sus abogados”.⁵⁸

En este aspecto, coincidimos con el autor citado, puesto que nos parece que el apercibimiento decretado en la Ley es un tanto exagerado, pues no sólo sanciona la incomparecencia en una etapa anterior, sino que sus consecuencias trascienden irremediablemente a la siguiente, lo que es absurdo y por demás ilógico, ya que es justamente en esta fase en la que comienza el juicio, por consiguiente, pensamos que podrían aplicarse otro tipo de medidas, por ejemplo en el aspecto pecuniario.

⁵⁸ Ibidem. pág. 258.

La etapa aludida inicia con una exhortación que, de nueva cuenta, hace la Autoridad a las partes para llegar a un arreglo conciliatorio, pero si se negaren otra vez, se concederá el uso de la voz a la parte actora para que, en su caso, aclare, modifique o ratifique su demanda, precisando los puntos petitorios.

La suplencia en la deficiencia de la demanda se extiende hasta esta etapa, si el accionante es un trabajador, la Junta en ese momento lo prevendrá para que subsane las irregularidades en que hubiese incurrido y no hubiere desahogado en el término concedido al efecto (artículos 873).

En relación a la circunstancia de que el actor se concrete a aclarar su demanda respecto de la suplencia que hace la Junta de acuerdo a lo previsto por el artículo 685, Néstor de Buen apunta que la parte actora puede, incluso, *“... aclarar que no intenta reclamar lo que la junta incorporó sin que el ejercicio de la tutela procesal pueda ir más allá de la voluntad del trabajador”*.⁵⁹

Consideramos que, si bien es cierto, la voluntad del trabajador depende en cierta medida del buen asesoramiento que reciba de su apoderado, también es cierto que el asalariado, puede estar carente de ello, por lo tanto, la tutela que debe ejercer la Junta debe ir encaminada justamente a proteger cualquier menoscabo que pueda sufrir el trabajador en sus derechos, más aún, si

⁵⁹ DE BUEN L. Néstor. Derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 571.

tomamos en cuenta que éstos son irrenunciables, por lo que este principio procesal, supera ciertamente la “voluntad del trabajador”.

Si el actor ejercita nuevas acciones o modifica sustancialmente la pretensión, por equidad procesal, la Junta deberá suspender la audiencia señalando nueva fecha para su celebración en un plazo mínimo de 10 días (artículo 873), para no dejar en estado de indefensión a la demandada, y así pueda preparar su contestación respecto de tales modificaciones, respetando con ello la garantía de audiencia y legalidad.

A) Contestación de la demanda

Una vez ratificada la demanda por el actor, el demandado deberá producir su contestación, lo cual hará verbalmente, o bien, por escrito, en este último supuesto, deberá correr traslado con copia simple a la parte actora, a falta de ello, la Junta la expedirá a costa del demandado.

El demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos expuestos en la demanda, ya sea afirmándolos o negándolos, expresando los que desconozca cuando no sean propios.

Cabe señalar que en la práctica, la mayoría de los abogados niegan de manera general los hechos, sin referirse de manera específica a cada uno de

ellos, en tal sentido, y de conformidad con la redacción de la fracción IV del artículo 878, deberían tenerse por admitidos; sin embargo, no ocurre así, lo que resulta incongruente, ya que negar un hecho afirmado en la demanda, implica la existencia de circunstancias que pretenden desvirtuarlo, de tal manera que la negación debe ir acompañada de un razonamiento que aclare ese hecho controvertido, por lo tanto, emitir una negación general conlleva la pérdida de esa explicación en cada uno de ellos.

La Ley es tajante al señalar que los hechos sobre los que no se suscite controversia, ya sea por silencio o evasivas, se tendrán por admitidos, sin posibilidad de poder probarlos en contrario, de ahí la importancia de referirse a todos y cada uno de ellos al contestar la demanda, pues al negarlos genéricamente, por algún error involuntario puede dejarse fuera algún hecho.

Sin embargo, la negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

La Ley prevé que por una sola vez, las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente, lo que es muy relativo, puesto que lo breve para unos puede resultar extenso para otros, sin considerar además, la extensión de la demanda y la contestación.

En el supuesto de que el actor sea reconvenido, éste debe emitir su contestación inmediatamente, aunque si solicita la suspensión de la audiencia, la Junta deberá suspenderla en su estado, señalando, para su continuación, nueva fecha dentro de los cinco días siguientes.

Es oportuno mencionar que, si bien es cierto que el actor reconvenido se puede eximir de contestar inmediatamente al pedir el diferimiento de la audiencia, también lo es que no se concede el término de diez días como al demandado que lo reconviene, pues en este caso sólo se otorga el de cinco días.

Como se especificó anteriormente, el demandado debe oponer sus excepciones y defensas al contestar la demanda, no obstante, la Ley de la materia no especifica alguna clasificación sobre éstas; por tal motivo consideramos necesario hacer una breve referencia al efecto.

Señala Rafael de Pina *“La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional; la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda”*.⁶⁰

⁶⁰ DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga. Instituciones de derecho procesal civil. Ob. Cit. pág. 173.

Acorde con la idea anterior, Rafael Tena Suck manifiesta *“La excepción se dirige . . . a destruir la acción por la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta en cuanto a la procedencia de la acción”*.⁶¹

Además, concluye diciendo *“. . . la excepción se dirige a los aspectos formales de la reclamación que impiden su desarrollo provisional o definitivo y la defensa a los aspectos de fondo que justifican la absolución por falta de derecho”*.⁶²

Algunos juristas como Couture apuntan que, de la clasificación que se hace de las excepciones, en perentorias y procesales, las primeras *“No procuran la depuración de elementos formales del juicio, sino que constituyen la defensa de fondo sobre el derecho cuestionado”*.⁶³

Al efecto, la mayoría de los tratadistas coinciden en que muchas de las excepciones perentorias corresponden a las causas de extinción de las obligaciones, tal como: el pago, la dación en pago, la remisión de deuda, la compensación, la falta de acción, la novación, la prescripción, la cosa juzgada, etcétera.

⁶¹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 35

⁶² Idem.

⁶³ Couture, Eduardo J.. Fundamentos del derecho procesal civil. Ob. Cit. pág. 95.

Por lo tanto, las excepciones perentorias destruyen definitivamente la acción, mientras que las procesales son las que suspenden temporalmente sus efectos. En este sentido, el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, hace una clasificación de éstas últimas: a) incompetencia del juez; b) conexidad de la causa; c) falta de personalidad o de capacidad en el acto; d) falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que esté sujeta la acción intentada; e) división; f) excusión.

En materia laboral, aún cuando se oponga la excepción de incompetencia, necesariamente el demandado debe emitir su contestación en la misma audiencia, ya que si la Junta se declara competente se tendrán por confesados los hechos afirmados en la demanda.

Cabe destacar que su planteamiento conlleva la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento tal como se prevé en el artículo 762, fracción II, por lo que debe suspenderse la audiencia en su estado, y señalarse, dentro de las veinticuatro horas siguientes, fecha para la celebración de la audiencia incidental en la que deberá resolverse (artículo 763).

La carga de contestar la demanda aún cuando medie una excepción procesal, es en razón al principio de celeridad procesal, ya que de lo contrario, se aplazaría mucho más la tramitación del negocio, en perjuicio de ambas partes.

Una vez concluida la etapa de demanda y excepciones, inmediatamente se pasa a la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

B) Fijación de la litis

La contestación a la demanda constituye el planteamiento de los razonamientos lógico jurídicos mediante los cuales el demandado advierte las circunstancias de hecho y de derecho que, de acuerdo a su versión, corresponden a la realidad.

El resultado será la admisión de determinados hechos y la negación de otros, o bien, la aceptación de todos o de ninguno, según sea el caso.

Lo que da lugar a la formación de la litis, son justamente los hechos sobre los que el demandado suscita controversia al exponer su contestación oponiendo, desde luego, sus excepciones y defensas, situación que se precisa al formularse la réplica y contrarréplica correspondiente, lo que finalmente será motivo de prueba.

La Ley señala claramente que las pruebas deberán referirse a los hechos controvertidos y que no hubiesen sido confesados por las partes; sin embargo, no existe disposición alguna en la que se determine la obligación de la Junta de

fijar los puntos controvertidos a fin de poder ofrecer las pruebas en la etapa correspondiente.

No obstante que el legislador atribuye la carga de la prueba al patrón, tal como se advierte en el artículo 784, relevando de la misma al trabajador, la Autoridad en ningún momento cumple con dicha tarea, situación que se agrava en perjuicio del actor, cuando se invierte la carga probatoria.

Esta responsabilidad se contempla hasta la formulación del proyecto de resolución en forma de laudo, lo que consideramos inadecuado, ya que tal especificación se debe realizar al concluir la etapa de demanda y excepciones, puesto que el objeto de la prueba lo constituyen los hechos debatidos, luego entonces, al no señalar la litis, las partes incurren en el error de ofrecer sus pruebas relacionándolas con todos y cada uno de los hechos, pretendiendo acreditar situaciones que nunca fueron debatidas, denotando con ello, la falta de técnica procesal, tanto de los litigantes como de la Autoridad.

Al efecto, sugerimos que esta omisión sea colmada por la Autoridad, al emitir el acuerdo en el que concluya la etapa aducida, fijando claramente la litis, dado que ya cuenta con los elementos suficientes para hacerlo, de esta manera las partes estarán concientes de las cargas probatorias que tendrán para la etapa siguiente, mejorando con ello el desarrollo del proceso.

La aceptación de todos los hechos implica la ausencia de litis, ya que la controversia quedaría reducida a un punto de derecho, es decir, se declararía cerrada la instrucción para dictar el laudo correspondiente, dada la conformidad de la contraparte con los hechos afirmados en la demanda.

C) Efecto producido por la no comparecencia del actor

La ausencia de las partes a la etapa de demanda y excepciones es una hipótesis que se contempló desde la Ley Federal del Trabajo de 1970, en la que se previó que, de no concurrir ambas partes a la audiencia referida, se archivaba el expediente hasta nueva promoción; lo que no ocurre así, desde la reforma procesal de 1980, ya que la sanción es clara, la audiencia deberá celebrarse.

Tratándose del actor, la Autoridad deberá reproducir de oficio su escrito inicial de demanda, por consiguiente, perderá el derecho para realizar aclaraciones o modificaciones a la misma.

Es oportuno señalar que, si el accionante no subsanó la demanda en el término de tres días que debe conceder la Junta al advertir irregularidades en la misma, vista su incomparecencia a la etapa aludida, la demanda irremediablemente tendrá que reproducirse así.

Otro problema surge cuando la parte actora es reconvenida, en principio ésta debe emitir su contestación inmediatamente, situación procesal que se complica, ante la inasistencia del trabajador/actor a esa etapa; en efecto, el diferimiento de la audiencia solo operará si así lo solicitare el actor reconvenido, por lo que al no concurrir, se tendría por perdido su derecho para formular dicha petición.

Lo anterior implicaría, en estricto sentido, una contestación en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, tal como lo prevé el tercer párrafo del artículo 879; en la práctica, las Juntas suspenden de oficio la audiencia, señalando nueva fecha para su celebración, dando con ello, la oportunidad de contestar la reconvenición.

Cabe señalar que desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 se previó que para el caso de que el actor no concurriese a la etapa de demanda y excepciones , o si resultaba mal representado en ella, se reproducía de oficio su demanda, tal como se contempla actualmente.

D) Efecto producido por la no comparecencia del demandado

Tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931 como la de 1970, establecieron las consecuencias producidas por la incomparecencia del demandado a la etapa de demanda y excepciones. La primera, especificó que en este caso, la Autoridad

debía señalar otra fecha para llevar a cabo la audiencia respectiva, apercibido de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario si en esta segunda ocasión tampoco comparecía.

La Ley de 1931 resultaba inequitativa, ya que la sanción se hacía efectiva para el actor que se abstuviese de concurrir a la audiencia en comento, es decir, perdía la oportunidad de realizar modificaciones o aclaraciones a su demanda, no así para el demandado que no compareciera, puesto se previó la celebración de una segunda audiencia de demanda y excepciones, otorgando con ello la posibilidad de no quedarse sin contestar la demanda gracias a esa segunda ocasión.

La imprecisión de la prueba en contrario en la Ley de 1931, dio margen a serias confusiones, ya que con dicha redacción se podía ofrecer pruebas para acreditar no sólo la inexistencia de la relación de trabajo, sino cualesquier otra cuestión accesoria no controvertida.

Cabe destacar que los alcances de la prueba en contrario se determinaron hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que la anterior dejaba abierta esta posibilidad.

Actualmente es en el tercer párrafo del artículo 879, en el que se determina que se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, en caso de no

concurrir el demandado a la etapa de demanda y excepciones, con la salvedad de probar en la etapa posterior lo siguiente:

1. Que el actor no era trabajador o patrón;
2. Que no existió el despido; o,
3. Que no son ciertos los hechos de la demanda.

Una cuestión importante es la que se presenta cuando los apoderados y representantes de las partes comparecen a la etapa de demanda y excepciones, mientras que éstas se abstuvieron de hacerlo personalmente en la etapa conciliatoria, ya que, en el primer caso, se les tendrá como incomparecientes, y en el segundo se les tendrá por reproducida y confesada la demanda, salvo prueba en contrario, respectivamente, pues la Ley señala tajantemente que deberán comparecer personalmente, sin que puedan hacerlo por medio de sus apoderados, a menos que estén acompañados por los interesados.

3.4 Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas

El objeto de la prueba lo constituyen los hechos en los que se ha suscitado controversia, de ahí la importancia en que la Junta fije la litis, tal como sugerimos en el inciso b) del apartado 3.3, de esta manera queda resguardado su ofrecimiento dirigiéndose sólo a los hechos controvertidos, evitando aquellas que sean inútiles e intrascendentes.

La Ley establece el orden a través del cual las partes podrán ofrecer las pruebas para acreditar la veracidad de sus aseveraciones. En primer instancia, el actor deberá ofrecerlas relacionándolas con los hechos controvertidos. Enseguida lo hará el demandado quien a su vez, podrá objetar las de su contrario, posteriormente aquél podrá objetar las de éste.

Las objeciones son los razonamientos lógico jurídicos aducidos por las partes mediante los cuales se oponen a la admisión de las pruebas, por resultar ociosas o intrascendentes, por no estar ofrecidas conforme a derecho o por no tener relación con la litis.

Como nota adicional, podemos mencionar que si se tuvo contestada la demanda en sentido afirmativo, estaríamos frente a la ausencia de litis, cabiendo el supuesto de resultar innecesarias las pruebas que el actor ofreciese, toda vez que no habría hechos controvertidos que probar; sin embargo, dado el alcance de probar en contrario, sería arriesgado que el accionante se abstuviera de ofrecerlas.

Sólo podrán ofrecerse nuevas pruebas, si se relacionan con aquellas que hubiesen sido ofrecidas por la contraparte y siempre que se encuentre abierta la etapa correspondiente.

Tratándose de hechos desconocidos desprendidos de la contestación a la demanda, el actor podrá solicitar la suspensión de la audiencia, debiendo reanudarse a los diez días siguientes, para preparar las pruebas sobre los mismos.

Una vez realizado el ofrecimiento de las pruebas, la Junta deberá emitir el acuerdo para resolver sobre su admisión o rechazo (artículo 880). En la práctica, la Autoridad prefiere reservarse dicha resolución cuando es muy voluminoso el ofrecimiento.

Cerrada esta etapa, sólo se admitirán, aquellas pruebas que se refieran a hechos supervenientes o las que pretendan acreditar la tacha de testigos (artículo 881).

Es importante diferenciar entre la prueba sobre hechos supervenientes, cuya admisión procederá después de fijarse la litis y antes de que se cierre la instrucción, con la prueba superveniente sobre hechos anteriores a la fijación de la controversia.

Finalmente, podemos apuntar que al estar conformes las partes con los hechos, la controversia se reduce a un punto de derecho, por lo que al concluir la audiencia se les concederá un término para formular sus alegatos, inmediatamente después se turnarán los autos para resolución (artículo 882).

A) Los medios probatorios contenidos en la Ley Federal del Trabajo

Por regla general, son admisibles todos los medios de prueba siempre que no sean contrarios a la moral y al derecho. Al efecto, la Ley enlista los siguientes:

- a) Confesional;
- b) Documental;
- c) Testimonial;
- d) Pericial;
- e) Inspección;
- f) Presuncional;
- g) Instrumental de actuaciones;
- h) Fotografías y, en general, los permitidos por los descubrimientos de la ciencia.

El legislador ha determinado que todas las pruebas deben ofrecerse acompañadas de los elementos necesarios para su recepción (artículo 780).

a) Confesional

Una idea aproximada sobre el concepto de “confesión” es que consiste en la declaración vertida por los interesados respecto de las afirmaciones hechas por la contraparte.

La forma que asume la confesión dentro de la Ley Federal del Trabajo, según Néstor de Buen, consiste, “ . . . en la *absolución de posiciones*, quiere decir, *respuesta a preguntas que implican la afirmación de un hecho controvertido*. Pero también la confesión puede hacerse mediante artículos de *interrogatorio*”.⁶⁴

La absolución de posiciones, se encuentra regulada en la sección segunda del capítulo de pruebas; mientras que los artículos interrogatorios, como atinadamente señala De Buen, son reglamentados en el artículo 781, en el que se prevé la posibilidad de las partes para interrogarse mutuamente.

Es dable señalar que la Ley clasifica esta prueba en dos clases: la confesional para hechos propios y la de hechos personales. Esta última es a cargo de la persona física, actor o demandado, o bien, del representante legal si es persona moral.

La confesional para hechos propios reúne ciertas condiciones: a) debe tratarse de personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa, o de algún miembro de la directiva sindical; y, b) los hechos del conflicto, les deben ser propios, o bien, que por el desempeño de su cargo, se les haga de su conocimiento.

⁶⁴ DE BUEN L., Néstor. Derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 439.

En el supuesto de que se ofrezca la confesional para hechos propios a cargo de algún representante de la empresa, y que para el día del desahogo ya no labore más en la misma, la naturaleza de la prueba cambia a la de testimonial, y con ello, el valor que la Junta le otorgue, toda vez que la declaración puede verse afectada por las causas que influyeron en su separación.

El artículo 793 establece que el oferente deberá proporcionar el domicilio del ex representante del patrón, y en caso de ignorarlo, le avisará a la Junta, para que ésta requiera a la empresa el último que tenga registrado.

La transformación de la prueba se aprecia con la redacción del artículo en comento, ya que señala que para el caso de que el ex funcionario se abstenga de asistir a la audiencia, no se le tendrá por confeso de las posiciones que se articulen, como ocurre en la confesional, sino que se le aplicará una medida de apremio, es decir, se le hará presentar por conducto de la policía, apercibimiento éste decretado en la testimonial.

A lo anterior resulta aplicable el siguiente criterio jurisprudencial: **CONFESIÓN EN MATERIA DE TRABAJO, A CARGO DE PERSONAS QUE PARA LA FECHA DEL DESAHOGO YA NO DESEMPEÑEN FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN PARA EL PATRÓN. EQUIVALE A UN TESTIMONIO PARA HECHOS PROPIOS, QUE DEBE SER DESAHOGADO**

COMO TAL.(Registro 193783, novena época, Segunda Sala, S.J.F. y su Gaceta IX, Tesis: 2a./J 46/99, junio de 1999, página 39).

Esta tesis establece que la Junta no debe valorar el resultado de la prueba de la misma manera como si estuviere laborando en la empresa, por lo que debe valorarse como un testimonio para hechos propios de naturaleza especial, más no como confesión.

De esta manera, el patrón tiene la posibilidad de hacer valer, en su caso, la tacha del testigo, en caso de que la declaración se encuentre afectada por los motivos de la separación, como comentamos anteriormente, ya que pudo tratarse de un despido, lo que denotará cierta inclinación en las respuestas.

La Junta citará a los absolventes personalmente o por medio de sus apoderados, con el apercibimiento de tenerlos por confesos si no asisten en la fecha señalada para recibir su declaración (artículo 788).

Para el desahogo de la prueba deberá observarse lo siguiente:

* Los absolventes deberán identificarse, a efecto de acreditar sus facultades para desahogar las posiciones.

* Las posiciones deberán formularse verbalmente o por escrito. Cuando tenga que desahogarse mediante exhorto, deberá acompañarse en sobre cerrado y

sellado el pliego debidamente calificado, guardándose una copia del mismo en el secreto de la Junta (artículo 791).

* Las preguntas se harán libremente, no contendrán más de un hecho, serán formuladas en forma afirmativa, refiriéndose únicamente a los hechos controvertidos, sin ser insidiosas o inútiles.

Se entiende que son insidiosas las posiciones cuando tratan de confundir al absolvente, de tal manera que su respuesta sea contraria a la verdad. Son inútiles aquellas preguntas que no se refieran a la litis, o que sea contraria a alguna prueba o hecho fehaciente desprendido de los autos.

Sobre el particular la Suprema Corte de Justicia ha determinado que la posición debe ser concreta, sin abarcar más de un hecho, en el registro 182126, Tesis: III.1o.T. J/57, página 946.

PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. RESULTA INSIDIOSA LA POSICIÓN QUE CONTIENE UNA PLURALIDAD DE ACONTECIMIENTOS. La potestad contenida en la fracción II del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que las posiciones se formulen libremente, no significa que el articulante pueda cuestionar al absolvente sin margen de reproche alguno, ya que la libertad de referencia tiene su limitante en que no deberán ser insidiosas ni inútiles; de manera que si en la posición articulada se comprende una pluralidad de acontecimientos, pretendiéndose con ello que en una sola respuesta se contesten todos los hechos, implica que la posición resulte insidiosa, ya que tiende a ofuscar la inteligencia del que ha de responder para obtener una confesión contraria a la verdad.

* El absolvente emitirá su respuesta por sí mismo, sin que lo asista su apoderado ni persona alguna. Sólo se le permitirá, previa autorización de la Junta, consultar las notas que lo auxilien para recordar los hechos.

* Si las preguntas que se le articulen al absolvente se realizan de forma verbal, éstas quedarán asentadas en el acta; de ser por escrito, se ordenará se agregue a los autos, quedando debidamente firmado por el articulante.

* Las posiciones se calificarán previamente por la Autoridad, quien desechará aquellas que no reúnan los requisitos para su admisión, fundando y motivando esta resolución. No obstante de que la Ley no señala la forma en que deban ser calificadas, en la práctica, si se presenta el pliego la Junta califica previamente su legalidad, si las posiciones se hacen oralmente, se hará en el orden en que sean formuladas. En ambos casos, se podrán agregar otras.

* Las respuestas deben ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones que se consideren necesarias o que solicite la Junta, asentándose en el acta respectiva.

* Si el absolvente se abstiene de contestar las posiciones o si sus respuestas son evasivas, de oficio o a petición de parte, la Junta, lo apercibirá en ese momento de tenerlo por confeso (artículo 790).

Cabe mencionar que se considerará confesión expresa y espontánea, las respuestas en sentido afirmativo, así como las manifestaciones que obren en los autos, en este último caso, sin que tengan que ser ofrecidas como prueba (artículos 792 y 794).

b) Documental

De acuerdo a la definición que Marco Antonio Díaz de León señala sobre documento, éste “: . . . *no únicamente es el escrito o instrumento, sino toda corporación de pensamiento plasmado en un objeto que puede ser llevado físicamente ante la presencia del órgano jurisdiccional*”.⁶⁵

Advertimos que la definición citada, pretende englobar no sólo un escrito, sino además cualquier objeto que contenga plasmado una corporación de pensamiento, lo que conlleva a incluir como documental las fotografías, grabaciones, etcétera.

A pesar de que la Ley hace referencia a las fotografías y cualesquier otros medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, no lo hace como parte de la documental, sino que dedica una fracción especial para ello, sin embargo, coincidimos con los criterios expuestos anteriormente, ya que consideramos

⁶⁵ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba laboral. II. Porrúa. México. 1990. pág. 833.

que sí coadyuvan a documentar el discernimiento de la Autoridad, aún cuando no estén plasmados en un escrito.

El Código Laboral clasifica a los documentos, en públicos y privados, estableciendo que los primeros son elaborados por los funcionarios públicos en ejercicio de sus funciones, documentos éstos, que no quedarán sujetos a legalización alguna; los segundos, por exclusión, son los que no reúnan los requisitos aludidos (artículos 795 y 796).

Cabe mencionar que los documentos expedidos por los notarios públicos, constituyen documentos públicos, de acuerdo al artículo segundo de la Ley del Notariado del Distrito Federal.

Debemos tener presente que los documentos pueden ser originales o copias, sin olvidar que se incluyen además, las grabaciones de sonido e imagen, fotografías, etcétera.

Los interesados deberán presentar los documentos u objetos que ofrezcan como prueba, correspondiendo al patrón conservar los siguientes:

1. Durante la relación laboral y hasta un año después:

A) A falta de contrato colectivo o contrato ley, los de carácter individual.

2. Durante el último año y un año después a que se termine la relación laboral:

- B) Listas de raya o nómina de personal, o bien, los recibos de pago de salario.
- C) Controles de asistencia, en caso de llevarse.
- D) Los comprobantes en relación al pago de: utilidades, vacaciones, aguinaldos, las primas establecidas en la Ley.
- E) Los demás establecidos en la Ley, conservándolos como se disponga en ella (artículo 804).

Si el patrón se abstiene de conservar y exhibir los documentos descritos con antelación, se tendrán por ciertos los extremos aducidos en la demanda, salvo prueba en contrario (artículo 805).

Tratándose de informes o copias que deba expedir alguna Autoridad, la Junta podrá solicitárselos directamente para que los presenten (artículos 803).

Los documentos originales de carácter privado deberán presentarse por su oferente que los tenga en su poder, y podrán ser objetados en cuanto a su contenido y firma, en cuyo caso, quedarán agregados a los autos, hasta su perfeccionamiento, debiendo acreditar el objetante los hechos en que basa sus objeciones, al tenor del siguiente criterio de jurisprudencia:

DOCUMENTOS PRIVADOS. SUS CONSECUENCIAS CUANDO SON OBJETADOS. De la interpretación de los artículos 797 y 798 de la Ley Federal del Trabajo, se obtiene que si el documento privado consiste en copia simple o fotostática, se podrá solicitar por el oferente de la prueba la

compulsa o cotejo con su original. En cambio, si se trata del original del documento y es objetado en cuanto a contenido y firma, incumbe al propio objetante acreditar los hechos respectivos mediante la prueba conducente. (Registro 181567, novena época, Tesis: I.1o.T. J/48, página 1509).

De no ser objetados, su oferente podrá solicitar su devolución, previa copia certificada que obre en autos (artículo 797).

Si se presentan copias simples de los documentos aludidos en el párrafo anterior, la objeción en cuanto a su contenido y literalidad, impone a su oferente el cotejo o compulsas con los originales, al efecto, deberá indicar el lugar en donde se encuentren los originales (artículo 798). En caso de encontrarse en poder de un tercero, éste quedará obligado a presentar el documento en cuestión (artículo 799).

Cuando los originales de los documentos privados formen parte de un libro, expediente o legajo, las partes presentaran, además, las copias correspondientes, a fin de practicar el cotejo o compulsas entre ellos debiendo señalar el lugar en que éstos se localicen (artículo 801).

A petición de parte, el Actuario podrá realizar el cotejo o compulsas de los documentos localizados en el lugar en donde se tramite el juicio que se encuentren en manos de la contraparte, Autoridades o terceros. De situarse en

lugar distinto, se desahogará el medio de perfeccionamiento por medio de exhorto, dirigido a la Autoridad correspondiente (artículo 807).

Las copias establecen la presunción de la existencia de los originales, sin embargo, al ponerse en duda su exactitud, procederá el cotejo respectivo, siempre y cuando así se hubiese ofrecido la prueba. Cabe señalar, que el cotejo también procederá si son copias certificadas por Notario Público, las cuáles se les debe dar el mismo tratamiento y valor probatorio como si se tratase del original, tal como se desprende del registro 179623, Tesis: 2a./J. 2/2005, página 540, bajo el rubro: **COPIAS FOTOSTÁTICAS CERTIFICADAS POR NOTARIO PÚBLICO. A LAS EXHIBIDAS EN EL JUICIO LABORAL DEBE DÁRSELES EL MISMO TRATAMIENTO Y VALOR PROBATORIO EN CUANTO A SU CONTENIDO QUE A LOS ORIGINALES.**

En relación a los documentos públicos en los que se contengan las manifestaciones realizadas por los particulares ante alguna Autoridad, sólo prueban esta circunstancia. El contenido acredita, contra quien las formuló o concurrió al acto, su conformidad (artículo 812).

Lo anterior establece una presunción iuris tantum, toda vez que el documento puede impugnarse de falso, sin embargo, debe acreditarse con prueba idónea, de lo contrario, no se le restará eficacia al documento. Lo que se apoya con la siguiente antecedente jurisprudencial:

DOCUMENTOS PÚBLICOS, IMPUGNACIÓN DE LOS. LA SOLA AFIRMACIÓN DE QUE SON FALSOS NO BASTA PARA RESTARLES EFICACIA. Cuando no se demuestra con pruebas idóneas que un documento público adolece de los vicios o defectos en que se apoya la impugnación de falsedad, se está en presencia de una singular afirmación que, como tal, no genera convicción. (Registro 246330, séptima época, Sala Auxiliar, 18 Séptima Parte, página 21, Tesis Aislada; Amparo en revisión 6948/1961. Ramón Escobedo Reveles y coagraviados.)

Respecto a los documentos procedentes del extranjero, éstos deberán estar debidamente legalizados, a efecto de hacer fe plena en nuestro territorio, debiendo acompañarse de su traducción, en su caso, por lo que la Junta, de oficio, nombrará a un traductor, quien en un término de cinco días, deberá presentar la traducción correspondiente (artículos 808 y 809).

Las objeciones formuladas a los documentos, atenderá a su autenticidad y a su alcance y valor probatorio. Respecto a la primera, el artículo 811, señala que las partes podrán ofrecer pruebas en relación a las objeciones formuladas en torno a la autenticidad de algún documento, respecto de su contenido, firma o huella digital.

Lo anterior en razón de que pueden concurrir determinadas circunstancias, que pretendan desviar la verdad de los hechos, un ejemplo clásico, es cuando se obliga a los trabajadores a firmar documentos en blanco, facilitando a los patrones su adecuación como “renuncia”.

En este sentido el artículo 802 establece que la suscripción de un documento sólo hará prueba plena, cuando el suscriptor ratifica el contenido, firma o huella digital impreso en él, salvo que su contenido no hubiese sido elaborado por éste, circunstancia que deberá quedar debidamente acreditada.

Al respecto, la prueba idónea para acreditar que se trata de un documento alterado, es la pericial.

En cuanto a las objeciones hechas a los documentos en cuanto a su alcance y valor probatorio, Néstor de Buen señala “... es evidente que esa objeción no es, en rigor, propia de esta etapa procesal, sino de los alegatos, por lo que bien podría omitirse...”.⁶⁶

c) Testimonial

Para De Pina y Castillo Larrañaga, testigo es “... la persona que comunica al juez el conocimiento que posee acerca de determinado hecho (o hechos)cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso”.⁶⁷

⁶⁶ DE BUEN L., Néstor. Derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. págs. 459 y 460.

⁶⁷ DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga. Instituciones de derecho procesal civil. Ob. Cit. pág. 308.

No debemos pasar desapercibido a los testigos falsos, ya que también comunican a la Autoridad el conocimiento de determinados hechos, aun cuando éste resulte de un buen aleccionamiento.

Los requisitos a que estará sujeto su ofrecimiento son los que se enlistan a continuación:

1. Por cada hecho que se pretenda acreditar, se ofrecerá como máximo tres testigos, indicando sus nombres y domicilios.

2. No obstante lo anterior, un solo testigo podrá formar convicción siempre que: concurren circunstancias que garanticen la veracidad en su declaración; que haya sido la única persona que presencié los hechos; y, si su declaración no contrapone con otras pruebas. No será necesario que el oferente indique que se trata de testigo singular. En este orden de ideas, resulta aplicable la Tesis: III.1o.T. J/60, con número de registro 180090, página 1838, cuyo texto señala:

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. ES ILEGAL SU DESECHAMIENTO SI EL OFERENTE OMITIÓ MANIFESTAR QUE EL TESTIGO FUE EL ÚNICO QUE SE PERCATÓ DE LOS HECHOS. De los requisitos exigidos para que se ofrezca la prueba testimonial, contenidos en el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, no se advierte que cuando se trate de un testimonio singular el oferente deba manifestar que el testigo propuesto fue el único que se percató de los hechos, sino que esa circunstancia debe ponderarse al momento de asignarle el valor probatorio correspondiente, de acuerdo con lo previsto en el numeral 820, fracción I, del ordenamiento legal invocado; luego, si la inadmisión se funda en ese argumento, debe estimarse ilegal.

3. A petición del oferente, siempre que exponga los motivos que le impidan presentar a los testigos directamente, la Junta los citará con apercibimiento de

ser presentados por conducto de la policía en caso de no acudir el día y hora señalados para que rindan su declaración.

4. La parte interesada, deberá ofrecer la prueba acompañada del escrito en que consten las preguntas que deberá desahogar el testigo que radique fuera del lugar en que resida la Junta, las cuales deberán estar previamente calificadas por la Autoridad exhortante. Acompañará además su oferente las copias necesarias para las demás partes, a fin de que en un término de tres días presenten su pliego de repreguntas. De no anexar el pliego de preguntas, se declarará desierta la prueba.

Es oportuno señalar, que si el oferente se compromete a presentar al testigo, será innecesario que acompañe el pliego de preguntas, atento a la Tesis: III.1o.T. J/61, con número de registro 180089, página 1846, emitida por Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, bajo el rubro: **PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI LOS TESTIGOS TIENEN SU DOMICILIO FUERA DEL LUGAR DE RESIDENCIA DE LA JUNTA, PERO EL OFERENTE SE COMPROMETE A PRESENTARLOS, NO ES NECESARIO QUE A SU OFRECIMIENTO SE ACOMPAÑE EL INTERROGATORIO RESPECTIVO.**

5. Tratándose de un alto funcionario público, éste podrá emitir su declaración mediante oficio, si así lo determina la Junta (artículos 813, 814, 817, 819 y 820).

Los lineamientos para su desahogo son los siguientes:

- ✓ Los testigos serán presentados directamente por su oferente, salvo que sea citados por la Junta.
- ✓ A solicitud de las partes, los testigos deberán identificarse en el momento, de lo contrario, se les concederá un término de tres días para hacerlo.
- ✓ A fin de evitar que los testigos se comuniquen entre sí, serán examinados por separado, de acuerdo en el orden en que fueron ofrecidos, formulando verbalmente las preguntas, salvo que sea por exhorto u oficio.

No obstante lo anterior, el oferente podrá presentar por escrito el interrogatorio, mismo que dictará en la audiencia para constar en autos las preguntas y respuestas, lo que se fundamenta en la Tesis: 2a./J. 176/2004, emitida por la Segunda Sala del Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, con número de registro 179714, página 555, al rubro: **TESTIMONIAL EN EL JUICIO LABORAL. LA CIRCUNSTANCIA DE QUE EL ARTÍCULO 815, FRACCIONES III Y V, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DISPONGA QUE EL INTERROGATORIO CORRESPONDIENTE DEBE SER ORAL, NO IMPIDE QUE EL OFERENTE DE LA PRUEBA PUEDA PRESENTARLO POR ESCRITO PARA SU DESAHOGO.**

- ✓ Se les advertirán de las penas en que incurren los testigos falsos, se tomarán sus generales y la declaración respectiva, quedando obligado el testigo a dar razón de su dicho.

- ✓ Las preguntas deberán formularse verbal y directamente por las partes. La Junta desechará aquellas que no se relacionen con el conflicto y que ya se hubiese formulado anteriormente al mismo testigo, o que contenga la respuesta.
- ✓ El orden en que procederá el interrogatorio, será: primero el oferente, después las demás partes, y si la Junta lo estima conveniente, ésta lo hará finalmente.
- ✓ Concluido el desahogo, el testigo deberá firmar las hojas en que conste su declaración, o en su caso, deberá imprimir su huella digital, por lo que una vez ratificada ésta no podrá variarse en su contenido.
- ✓ De no acudir el testigo a la audiencia, a pesar de haber sido citado legalmente, se harán efectivos los apercibimientos decretados al efecto, aplicando las medidas pertinentes para que comparezca a formular su declaración en la fecha señalada (artículos 815 y 819).

Cabe señalar que si el testigo requiere de interprete, éste será nombrado por la Autoridad, asentando su declaración en el acta tanto en idioma español como en el suyo propio (artículo 816).

Una vez terminado el desahogo de la prueba, se podrán formular las objeciones o tacha de testigos verbalmente, recibiendo las pruebas en la audiencia de desahogo (artículo 818). Es por ello, que al ofrecerse la prueba testimonial se requiere al oferente que proporcione los nombres y domicilios de

los testigos a fin de que la contraparte pueda indagar todas las circunstancias que impidan la declaración objetiva.

d) Pericial

Cuando resulta necesaria la apreciación de un hecho por parte de una persona dotada de ciertas habilidades en una rama determinada, cuyos conocimientos los haya adquirido mediante el estudio o por el ejercicio de su oficio, estaremos frente a la prueba pericial.

Esta prueba deberá referirse a alguna ciencia, técnica o arte, de tal manera que el dictamen que rindan los peritos deberán corresponder a los conocimientos que posean sobre estas cuestiones, si éstas estuviesen reglamentadas, aquellos deberán estar autorizados conforme a la Ley (artículos 821 y 822).

Los requisitos para su ofrecimiento son los que a continuación anotamos:

- * Deberá indicarse la materia sobre la que versará.
- * Tendrá que presentarse el cuestionario correspondiente, acompañado de las copias necesarias para cada una de las partes.

Si el trabajador no nombrare algún perito o designándolo éste no comparece, o bien, si solicitare su nombramiento por falta de recursos, la Junta procederá a llamarlo (artículo 824).

Las normas que deberán observarse para su desahogo son las siguientes:

- Los peritos serán presentados personalmente por el interesado, o en su caso por la Junta.
- Deberán hacer la protesta de desarrollar legalmente su cargo, e inmediatamente procederán a rendir su dictamen, salvo que exista causa justificada, por lo que deberán solicitar se señale nueva fecha.
- El perito que asista deberá rendir su dictamen, si no se presenta la Junta dictará las medidas correspondientes para que comparezca.
- Tanto los interesados como los miembros de la Junta podrán formular las preguntas que consideren convenientes.
- De existir controversia en cuanto a los dictámenes emitidos, la Autoridad deberá nombrar a un perito tercero en discordia, mismo que deberá excusarse en un término de cuarenta y ocho horas siguientes a su designación, la cual calificará la Junta, y de resultar procedente, nombrará nuevo perito (artículos 825 y 826).

Cabe mencionar que los dictámenes rendidos por los peritos, sólo coadyuvan para formar convicción en la Autoridad, por lo tanto, ésta debe examinar cada

uno de los peritajes, para decidir a cual le otorgará valor, expresando los motivos por los cuales niega valor a otros. Lo anterior en razón al texto de jurisprudencia citada por Néstor de Buen denominada **“PRUEBA PERICIAL, VALOR DE LA.-”**.⁶⁸

Respecto a los peritos sustitutos, podrán adherirse al dictamen emitido por los sustituidos, sin que ello signifique que no fue desahogado conforme a su leal saber y entender, ya que al respecto la Ley prevé la posibilidad de las partes y la propia Junta para formular las preguntas que estimen apropiadas. Al efecto, es aplicable la Tesis: 2a./J. 56/2005, aprobada por la Segunda Sala del Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, con número de registro 178385, página 482, al rubro: **PERITO SUSTITUTO. PUEDE VÁLIDAMENTE ADHERIRSE A OTRO DICTAMEN O HACER SUYO EL RENDIDO POR EL EXPERTO SUSTITUIDO.**

e) Inspección

El antecedente de la inspección laboral lo constituye la inspección judicial, la cual es, según Becerra Bautista *“ . . . el examen sensorial directo realizado por el juez, en persona u objetos relacionados con la controversia”*.⁶⁹

⁶⁸ DE BUEN L. , Néstor. Derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 492.

⁶⁹ BECERRA BAUTISTA, José. El proceso civil en México. decimoctava edición. Porrúa. México. 2003. pág. 140.

A la definición aludida, podríamos agregar que también los lugares, que tienen que ver con la litis, pueden estar sujetos a análisis por el órgano jurisdiccional, a fin de lograr su convencimiento sobre los hechos que se pretenden acreditar.

Sin embargo, sería equivocado identificar ambas figuras jurídicas, toda vez que en materia civil, es el juez quien realiza directamente la diligencia, de ahí el nombre de 'inspección judicial', no así en el aspecto laboral, ya que en este caso deberá practicarse por el actuario de la Junta.

En caso de que la Junta admita la prueba, señalará la fecha en que deba desahogarse; en caso de que los documentos u objetos se encuentren en poder de alguna de las partes, éstas deberán presentarlos, de lo contrario se tendrán presuntamente ciertos los hechos que se pretendan probar. Si estuviesen en manos de personas ajenas al juicio, podrán aplicarse los medios respectivos (artículo 828).

En cuanto a su ofrecimiento, su oferente deberá precisar:

- ❖ Objeto materia de la misma.
- ❖ Lugar en donde deba practicarse.
- ❖ Períodos que deberá abarcar.
- ❖ Objetos y documentos que serán analizados.

- ❖ Deberá hacerse en sentido afirmativo, estableciendo los hechos que se pretendan acreditar (artículo 827).

Para su desahogo, el Actuario deberán observar las siguientes disposiciones:

1. Deberá apegarse estrictamente a lo ordenado por la Junta.
2. Requerirá se le pongan a la vista los documentos u objetos que estarán sujetos a inspección.
3. En la diligencia que practique, las partes o sus apoderados, podrán hacer las observaciones que consideren adecuadas. De no asistir el oferente, el desahogo ilegal de la prueba es reclamable mediante amparo directo, ya que constituye una violación procesal, tal como se desprende de la Tesis: 2a./J. 7/2004, con número de registro 182125, página 227, denominada: **PRUEBA DE INSPECCIÓN OCULAR EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SU ILEGAL DESAHOGO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL RECLAMABLE EN AMPARO DIRECTO, SIN QUE LA FALTA DE COMPARECENCIA DEL OFERENTE PARA REALIZAR OBJECIONES IMPLIQUE EL CONSENTIMIENTO TÁCITO DE ESA TRANSGRESIÓN**, sustentada por la Segunda Sala del Alto Tribunal.
4. Levantará acta circunstanciada de la diligencia, debidamente firmada por las personas que intervengan en ella, la cual anexará a los autos asentando en ellos la razón respectiva (artículo 829).

Si se pretende acreditar la relación laboral ofreciendo la inspección ocular sobre los documentos, que tiene obligación el patrón de conservar, de conformidad con el artículo 804 de la Ley, su negativa a mostrarlos, crea la presunción de ser cierto los hechos afirmados en la demanda y con ello, la existencia de la relación de trabajo. Al efecto resulta aplicable la tesis de jurisprudencia 12/2001 aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro 190097, novena época, XIII, marzo de 2001, página 148, bajo el rubro: **RELACIÓN LABORAL. LA PRESUNCIÓN DERIVADA DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN SOBRE DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN DEBE CONSERVAR Y QUE NO PRESENTÓ, ES SUFICIENTE POR SÍ SOLA PARA ACREDITAR DICHA RELACIÓN SI NO APARACE DESVIRTUADA POR OTRA PRUEBA.**

Lo anterior evidencia el resguardo de los derechos de los trabajadores, superando así los antiguos criterios jurisprudenciales que sostenían lo contrario, y que dejaban a la clase trabajadora sin la posibilidad de acreditar sus aseveraciones.

f) Presunción

Marco Antonio Díaz de León refiere “... *la presunción no es un medio de probar. Los medios de probar que se llevan al proceso, tienen la intención de provocar en el juez su persuasión sobre los hechos. La presunción es juicio,*

*uso de razón del juez sobre los hechos y medios de probar para propiciar su convencimiento. . . ”.*⁷⁰

En este sentido, los hechos y medios para formar convicción en el órgano jurisdiccional, constituyen el indicio, lo que no es igual a la presunción, es decir, para que exista ésta es necesario de un indicio, o como lo especifica claramente el artículo 830 de Ley de la materia, de un hecho conocido, precepto que transcribimos a continuación:

Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Por lo tanto, consideramos que la prueba no es la presunción sino el indicio sobre los que versará el razonamiento lógico jurídico realizado por la Autoridad juzgadora, esta actividad de raciocinio es lo que constituye la presunción, tal como lo señala Díaz de León.

El Código Laboral establece la clasificación de la presunción en legal y humana, estableciendo que la primera es la que la Ley determina expresamente; mientras que en la segunda se deduce un hecho gracias a otro que se encuentra debidamente probado (artículo 831). Ambas admiten prueba en contrario (artículo 833).

⁷⁰ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral. II. Ob Cit. pág. 944.

Los requisitos que deben cumplir las partes para ofrecerla son: señalar en qué consiste y qué pretenden probar con ella (artículo 834).

Es importante señalar que quien tenga a su favor una presunción legal, sólo deberá probar el hecho en que la funde (artículo 832), en virtud de que la presunción deriva de un hecho conocido, descartándose la posibilidad de establecerla sobre otra presunción.

g) Instrumental

Como medio de prueba, el legislador ha incluido a la instrumental, refiriéndose a ella como se describe en el artículo 835 de la Ley:

La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

Sin embargo, consideramos que en estricto sentido, la instrumental de actuaciones, no es un medio de prueba más, sino que son las manifestaciones de hecho y de derecho vertidas por las partes en la etapa de cognición, así como el cúmulo de pruebas aportadas en la fase probatoria, constituyendo así el reflejo de la secuela procesal.

De esta manera, y como es lógico suponer, deben ser atendidas por la Autoridad al momento de emitir el laudo respectivo (artículo 836)

Los medios de prueba descritos con anterioridad deben ofrecerse en la audiencia respectiva, excepto cuando se refieran a hechos supervenientes o de tachas de testigos, en cuyo caso, podrán aportarse nuevos elementos para formar convicción en el órgano jurisdiccional.

Además, deberán versar sobre los puntos que configuren la litis, ya que resultaría ocioso, y por demás intrascendente desviar su ofrecimiento hacia lo que no constituya el objeto de la prueba.

3.5 Carga de la prueba en el proceso laboral

La doctrina procesal ha instituido el principio de que quien afirme un hecho tiene que acreditar la verdad de sus aseveraciones, lo que resulta justo y congruente, al existir paridad procesal entre las partes, por lo tanto se les debe conceder las mismas oportunidades procesales no sólo para formular sus pretensiones y excepciones, sino para probar los hechos constitutivos de aquéllas, a fin de lograr la persuasión del juzgador al emitir la sentencia correspondiente.

Sin embargo, esta idea sobre la carga de la prueba, no es aplicable en materia procesal laboral, dado que ha quedado superada la concepción que existía sobre la igualdad entre las partes, y con ello la posibilidad que tienen las partes en materia de prueba, liberando, así, a la parte débil del gravamen

probatorio cuando se esté en posibilidad de allegarse de estos elementos por otros medios.

A) Diferencia entre carga y obligación

Antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, se estableció en el artículo 763 la “obligación” de las partes de presentar todos los elementos de prueba, a efecto de esclarecer la verdad de los hechos. Lo que actualmente se encuentra eliminado.

Dicho precepto denotaba la falta de técnica procesal, ya que el legislador equiparó las figuras jurídicas de carga y obligación, términos que en realidad no pueden identificarse, por guardar diferencias considerables, mismas que a continuación analizaremos.

Al respecto, Eduardo Couture explica que la carga de la prueba supone no un derecho, sino un imperativo del propio interés y señala “*. . . es una circunstancia de riesgo que consiste en que quien no prueba los hechos que ha de probar, pierde el pleito*”.⁷¹

Por su parte, Bermúdez Cisneros la sintetiza de la forma siguiente: “*. . . en determinados casos, la ley atribuye al sujeto el poder o lo ubica en la necesidad*

⁷¹ COUTURE, Eduardo J.. Fundamentos del derecho procesal civil. Ob. Cit. pág. 198.

*de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, amonestado de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión”.*⁷²

De lo anterior inferimos como primer elemento esencial de la carga el interés que tienen las partes de alcanzar, mediante la aportación de las pruebas, un resultado satisfactorio.

En relación a la obligación, Díaz de León señala que se caracteriza “. . . por el vínculo impuesto a la voluntad del obligado por un interés ajeno; vínculo cuya violación importa una ilicitud, en cuanto es violación de un mandato que no deja al obligado libertad de elección”.⁷³

Mientras que la carga, es “. . . la necesidad práctica de que el titular de un determinado poder lo ejercite cuando quiera obtener un efecto a favor propio”.⁷⁴

En las definiciones citadas encontramos un elemento común, que es la voluntad de asumir una determinada conducta, pero cabe destacar, que las consecuencias producidas en cuanto a su no ejercicio, desde luego, son diferentes, ya que la obligación trae aparejada una sanción dada por la misma

⁷² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 81.

⁷³ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral. I. Ob. Cit. pág. 538.

⁷⁴ Ibidem. pág. 539.

norma, mientras que en la carga, el efecto sería sólo la disminución o pérdida de un resultado favorable contenido en el laudo.

Por lo tanto, resultaría incongruente señalar que los interesados tienen la obligación de ofrecer todos los medios probatorios con los cuales demuestren la verdad de sus afirmaciones hechas en el proceso, no obstante, que son ellos mismo quienes desean lograr la convicción de la Autoridad a su favor.

En este sentido, las partes pueden o no aportar las pruebas, motivados por sus propios intereses, es decir, no se les puede exigir que lo hagan, ya que tal situación quedará supedita a su voluntad, su abstención ocasionaría ineludiblemente, por un lado, el no contar con los elementos necesarios para que la Junta emita una resolución apegada a la realidad, y por otro, que la parte omisa no salga triunfante en un asunto.

B) Carga de la prueba en la Ley Federal del Trabajo

Uno de los logros incorporados con las reformas a la Ley en 1980, es lo referente a la carga probatoria, ya que se consiguió liberar al trabajador de la pesada tarea de recabar las pruebas que no estaba en posibilidad de aportar, por no tenerlas a su alcance.

Al efecto, la Ley de la materia exime de la carga de la prueba al trabajador cuando la Autoridad pueda llegar al conocimiento de los hechos por otros medios, en cuyo caso, requerirá al patrón para que presente los documentos que tiene la obligación de conservar, tales como:

- Fecha en que ingresó a laborar.
- Contrato de trabajo.
- Antigüedad generada.
- Inasistencias.
- Causal de rescisión de la relación laboral.
- Terminación de la relación o contrato laboral por obra o tiempo determinado.
- Aviso por escrito del despido, conteniendo la fecha y causa del mismo.
- Jornada laboral.
- Cantidad y pago del salario.
- Pago efectuado en días de descanso pactados y aquellos previstos en la Ley.
- Pago y disfrute de vacaciones.
- Pago de las primas previstas en la Ley.
- Participación de los trabajadores en la utilidades de la empresa.
- Incorporación y aportación al INFONAVIT.

De tal suerte que, es el patrón quien debe acreditar los extremos aludidos, no sólo porque ocupa un lugar social, económico y cultural superior respecto del

trabajador, sino también porque es quien dispone de los elementos para descubrir la verdad.

El apercibimiento decretado por el legislador, es que de no presentarlos el patrón, se tendrán por ciertos los hechos aducidos por el trabajador en su escrito de demanda (artículo 784). Lo anterior en razón de que es su obligación conservarlos, en términos de lo dispuesto por el artículo 804 de la ley de la materia.

De esta manera, con el principio de la carga de la prueba al patrón el procedimiento laboral comienza a recobrar beneficios en favor de la clase trabajadora, erradicando la antigua idea de concebir que las normas procedimentales que rigen al derecho privado debían ser aplicables en materia procesal laboral.

C) Inversión de la carga de la prueba

En materia de pruebas, la regla general que rige es que quien afirme un hecho está obligado a probarlo, principio inquisitivo que era empleado en los juicios laborales hasta antes de las reformas a la Ley en 1980.

Ante la impotencia de acreditar todas las afirmaciones hechas en su escrito de demanda, el trabajador vislumbraba la angustiosa imposibilidad de obtener un laudo favorable.

En este sentido, las reformas hechas a la Ley de 1970 han procurado subsanar las deficiencias incurridas en el aspecto probatorio desde la Ley de 1931, determinando que será el patrón quien tenga la carga de la prueba dado que es quien debe disponer de los medios en que se desenvuelve la relación laboral.

No obstante lo anterior, durante el desarrollo del procedimiento, suelen suscitarse determinadas circunstancias que liberan al patrón de la carga probatoria, invirtiéndosela al trabajador, a saber, cuando aquél: a) niega el despido y ofrece el trabajo en los mismo términos en que lo desarrollaba el accionante; b) niega la relación de trabajo; y, c) cuando el trabajador rescinde su contrato por causas imputables al patrón.

De las tres hipótesis, la primera ha sido la más polémica, ya que cuando el patrón advierte que el despido nunca se efectuó y a cambio ofrece el trabajo al actor, de insistir éste en que fue despedido, automáticamente se invierte la carga de la prueba, recayendo en él la dura tarea de acreditarlo.

Cabe destacar que, para que opere dicha inversión, es necesario que el ofrecimiento se haga de buena fe, es decir, que el trabajo se ofrezca en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando el actor, considerando, en su caso, los aumentos en salario y prestaciones dependiendo del puesto que ocupaba, entendiendo que tal oferta debe hacerse hasta la etapa de demanda y excepciones; de no cumplir con esos requisitos, se reputará de mala fe el ofrecimiento.

Al respecto, compartimos la opinión emitida por Trueba Urbina quien señala, entre otras cosas, que *“ . . . en el fondo reforma la fracción XXII del apartado A) del artículo 123, pues nulifica el derecho del trabajador para optar por la indemnización, imponiéndole la obligación de probar el despido, lo que generalmente es una posible inversión antisocial de la carga de la prueba en contra del trabajador.”*⁷⁵

Cuando el patrón niega la relación de trabajo, al trabajador le queda acreditarla mediante pruebas testimoniales, pese a lo precarias que pueden resultar, sin embargo puede optar por la inspección sobre documentos que el patrón debe conservar, y que debe exhibir al actuario que los requiera, el abstenerse de ello, configurará la hipótesis alegada a favor de la parte actora, razonamientos que expusimos en el apartado 3.4.1 denominado *‘Los medios probatorios contenidos en la Ley Federal del Trabajo’*.

⁷⁵ TRUEBA URBINA. Nuevo derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 381.

Cuando el trabajador rescinde su contrato por causas imputables al patrón, deberá acreditar, según sea el caso: el engaño producido sobre las condiciones de trabajo; las faltas de probidad u honradez, los actos de violencia, injurias, amenazas, etcétera, aún cuando se produzcan fuera del servicio, pero que impidan el cumplimiento de la relación laboral; reducción o falta de pago del salario; los perjuicios sufridos en las herramientas de trabajo; la falta de seguridad e higiene que pongan en riesgo su salud; el descuido que ponga en riesgo la seguridad del establecimiento; y las análogas con efectos similares a las descritas.

Supuestos éstos, que resultan muy arriesgados invocarlos el trabajador, ya que los elementos para confirmar su veracidad, son por demás limitados, atento a los alcances y eficacia con que cuenta cada medio probatorio.

3.6 Desahogo de las pruebas

El legislador ha establecido que deberán recibirse las pruebas en una sola audiencia, en razón a los principios de economía y celeridad procesal, sin embargo, advierte la imposibilidad de ser desahogadas en una sola ocasión.

En el acuerdo admisorio, la Junta señalará la fecha para que tenga lugar la audiencia de desahogo, la cual deberá verificarse dentro de los diez días hábiles siguientes, asimismo, en caso de haber sido solicitado por alguno de los

oferentes, ordenará se giren los oficios respectivos para obtener los informes o copias que deba remitir alguna Autoridad o alguna persona ajena al proceso, con los apercibimientos de Ley.

Si la Junta considera que no es posible recibir todas las pruebas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará diversas fechas para ese efecto, aún cuando no coincida con el orden en que fueron ofrecidas, pero sí procurará que se reciban primero las del actor y posteriormente las del demandado. Este período no deberá ser mayor de treinta días. Sin embargo, en el plano fáctico, no ocurre de esta manera, pues el exceso de trabajo impide el cumplimiento estricto de la norma (artículo 883).

Para llevar a cabo la **audiencia de desahogo**, deberá atenderse lo previsto por el artículo 884, que a continuación se explica:

- I. Podrán desahogarse las pruebas que estén debidamente preparadas, primero serán las del actor e inmediatamente las del demandado, o bien, aquellas que se hubiesen sido señaladas en esa fecha para su desahogo.
- II. Cuando no pueda recibirse alguna prueba por no cumplir los requerimientos del numeral anterior, la audiencia se suspenderá para continuarla dentro de los diez días siguientes, aplicando los medios de apremio a que se refiere la Ley.
- III. Si las pruebas que faltaren por presentar se refieren a copias o documentos solicitados por las partes y que tenían que expedir algunas Autoridades, la audiencia no se suspenderá, sino que la Junta las requerirá para que las

proporcionen; si aquéllas no cumplieren con dicha obligación, a petición de parte, la Junta lo comunicará al superior jerárquico, para que éste imponga al inferior la sanción correspondiente.

IV. Concluido el desahogo, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos. Antes de las reformas de 1980, el artículo 770 establecía que debía concederse a las partes un término de 48 horas para que formularan sus alegatos por escrito; aunque realizar una síntesis de todo el conflicto requiere de un término mayor; sin embargo en beneficio del principio de concentración procesal la reforma es en el sentido de que tales manifestaciones tenían que realizarse en la misma audiencia.

Al no quedar más pruebas pendientes por desahogar, se declara cerrada la instrucción, para proceder, en un término de diez días, a formular el proyecto de resolución.

3.7 Valoración de la prueba en el proceso laboral

En la doctrina jurídica han quedado establecidos tres sistemas de apreciación de las pruebas ofrecidas y desahogadas por las partes, el de la prueba legal o tasada, la prueba libre y el mixto.

En relación al primero, las reglas de valoración están dadas por el legislador, de tal manera que el juez queda sujeto a su observancia, sin que pueda trascender su propio criterio.

Al respecto Miguel Bermúdez Cisneros refiere “ . . . en el fondo, representa falta de confianza del legislador hacia el juez que tendrá a su cargo la aplicación de la ley, puesto que lo constriñe de tal manera”.⁷⁶

Por nuestra parte, consideramos que representa un obstáculo para lograr una buena estimación sobre las pruebas, ya que, si bien es cierto, por un lado puede ayudar a suplir, de alguna manera, las deficiencias que pudiera tener el juzgador, pero no menos cierto es que no todos los casos son iguales, por lo que resultaría paradójico aplicar las mismas reglas existiendo casos diversos.

En contraposición, la prueba libre permite al juzgador que aprecie los medios probatorios sin sujetarse a ninguna regla establecida, por consiguiente, valúa las pruebas formando su convicción libremente apoyado en su experiencia y conocimiento.

El sistema mixto resulta de la combinación de los dos anteriores, procurando eludir el sentido estricto al aplicar cualquiera de los dos sistemas.

⁷⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 84.

En el proceso laboral, la valoración de las pruebas se efectúa mediante la regla procedimental consagrada desde la Ley de 1931, que actualmente se encuentra prevista en el artículo 841:

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

En cuanto a la verdad sabida y buena fe guardada señala Néstor de Buen “*Se trata de una fórmula antigua que expresa un facultamiento para resolver, sin sujetarse a reglas estrictas, pero sobre la base de la buena fe, que de esa manera actúa como garantía en contra de la arbitrariedad*”.⁷⁷

En relación a la buena fe guardada, Bermúdez Cisneros refiere que es “. . . *la correcta intención en todos los actos a realizar*”.⁷⁸

Finalmente, los laudos se dictarán en conciencia, lo que significa, de acuerdo a la exposición de motivos de la Ley, que al apreciar las pruebas, no debe hacerse con un criterio estricto, sino con un razonamiento lógico que conduzca a la verdad real.

Así, el proyecto de resolución deberá contener lo siguiente:

⁷⁷ DE BUEN L., Néstor. Derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 519 y 520.

⁷⁸ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 87.

- ✓ Una síntesis de la demanda, contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvencción y la contestación a la misma.
- ✓ Indicación de los hechos controvertidos.
- ✓ La relación de las pruebas admitidas y desahogadas, **su apreciación en conciencia**, señalando los hechos que se consideren probados.
- ✓ Las consideraciones fundadas y motivadas sobre lo alegado y probado.
- ✓ Los puntos resolutivos (artículo 885). Toda resolución deberá estar debidamente fundada y motivada, atento a lo previsto por los artículos 14 y 16 constitucionales.

Formulado el proyecto de laudo por el Auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, y cualquiera de ellos, dentro los cinco días hábiles siguientes de su recepción, podrá solicitar a la Junta se desahoguen las pruebas que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o bien realizar cualquiera otra diligencia que considere necesaria para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta señalará, dentro de los ocho días siguientes y con citación de las partes, día y hora para el desahogo de las pruebas omitidas o para practicar las diligencias solicitadas para mejor proveer (artículo 886).

En la Ley de 1931, se previó que podían llevarse a cabo cualesquiera diligencias para el mejor esclarecimiento de la verdad, sólo que la denominación era la de “instrucción para mejor proveer”.

La Ley de 1970 limitaba esta posibilidad al establecer que dichas diligencias debían versar sobre las pruebas rendidas por las partes (artículo 774, fracción II).

Actualmente, se vuelve a dejar abierta la posibilidad de practicar cualesquier diligencias para mejor proveer, no obstante, deben tener como objeto la aclaración de pruebas imprecisas, más no la apertura de un nuevo período probatorio, ya que lejos de contribuir a la celeridad y economía procesal, lo retardarían al realizar otras diligencias que no tuvieran este fin.

Dentro de los diez días siguientes al término concedido a los miembros de la Junta, o después de haberse desahogado las diligencias para mejor proveer, el Presidente de ésta citará a los representantes que la integran, para que en sesión de la Junta se lleve a cabo la discusión y votación el proyecto de laudo (artículos 887 y 888).

Si el proyecto de resolución fuese aprobado sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo firmándolo inmediatamente los miembros de

la Junta. De lo contrario, se ordenará al Secretario que redacte el laudo, conforme a lo aprobado; haciéndose constar el resultado en acta (artículo 889).

Una vez engrosado o anexado el laudo al expediente, el Secretario recabará las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio, para turnarlo al Actuario y éste lo notifique personalmente a las partes (artículo 890).

La Junta podrá imponer en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo de residencia de la propia Junta, si estima que alguna de las partes o sus representantes se condujeron con dolo o mala fe durante la secuela del procedimiento.

En cierta medida han sido afortunadas las reformas hechas no sólo al procedimiento ordinario, sino también en materia de pruebas, ya que han quedado superadas algunas omisiones contenidas anteriormente en la Ley; sin embargo, al legislador le queda un largo camino por recorrer a fin de cubrir las expectativas vislumbradas por aquellos que todavía confían en la verdadera justicia social.

CAPITULO 4 LA PRUEBA EN CONTRARIO PREVISTA EN EL ARTÍCULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Las reformas hechas al procedimiento laboral en 1980 han sido, sin duda, las más importantes, en virtud de que con ellas se confirmó el carácter social de la materia, tanto en su aspecto sustantivo como el adjetivo, partiendo de la idea, hasta entonces ignorada, de la desigualdad existente entre las partes; sin embargo, la difusa redacción de algunos de sus preceptos nos remontan a las situaciones de desventaja procesal en que se colocaba a la clase trabajadora frente al capital, entre los que se encuentra la prueba en contrario regulada en el artículo 879, denotando con ello que aun existen deficiencias procedimentales, sobre las cuales es menester atender.

4.1 Naturaleza jurídica de la prueba en contrario

A pesar de que el concepto de prueba en contrario no tiene una acepción legal, la norma laboral hace alusión a ella en los siguientes preceptos: 805, 833, 878 y desde luego el 879, constituyendo este último el objeto particular de estudio de esta tesis.

En el capítulo que antecede analizamos que el desarrollo del procedimiento ordinario se efectúa mediante dos audiencias; la trascendencia de la primera consiste en la fijación de la litis, a partir de los hechos en los que las partes

suscitan controversia, y sobre los cuales deberán ofrecer las pruebas que les ayudarán a demostrar la verdad de sus alegaciones, aportando, por consiguiente, todos los elementos necesarios a fin de acreditarlas, lo que finalmente será materia de la segunda audiencia.

No todas las afirmaciones realizadas por los litigantes serán objeto de prueba, pues al existir coincidencia en determinados hechos, éstos ya no tendrán que ser acreditados.

De ahí que, para justificar la promoción de pruebas en la etapa de su ofrecimiento y admisión, se requiere de un sustento que la origine, es decir, de hechos controvertidos predeterminados en la fase anterior; con ello, la finalidad de las partes será la obtención de un laudo favorable, a través del estudio que el órgano jurisdiccional realice respecto de los medios probatorios ofrecidos y desahogados en su oportunidad.

Por lo tanto, la prueba es el medio idóneo para crear un estado de convicción en la mente del juzgador, sobre las aseveraciones hechas por las partes en un conflicto, tal como afirmamos en el capítulo primero.

Es por ello que, en la medida en que los interesados le alleguen al juez las pruebas suficientes para demostrar sus manifestaciones, éste podrá emitir una resolución más apegada a sus pretensiones.

De esta manera, el sentido de la sentencia estará dado, en cierto grado, por los medios de convicción hechos valer en el momento procesal correspondiente, cuyo objeto siempre serán los hechos controvertidos, los usos o costumbres, y, excepcionalmente, el derecho cuando se funde en leyes extranjeras, tal como señalamos en el capítulo denominado *Nociones Fundamentales*.

Ahora bien, para desentrañar la naturaleza jurídica de la prueba en contrario prevista en el artículo 879, es importante destacar los conceptos sobre el término de “prueba en contrario” aportados por algunos juristas, con la finalidad de determinar si aquella se identifica con esos criterios.

Luis Ribó Durán, en su *Diccionario de Derecho*, la entiende como aquella “. . . encaminada a destruir el aserto que se ha deducido de una presunción *uiris tantum* o que admite en contrario”.⁷⁹

Guillermo Cabanellas señala que es “*La que desvirtúa una presunción ‘juris tantum’ (v.). Toda la que quebrante la situación favorable para el adversario. (v. Prueba contraria.)*”.⁸⁰

⁷⁹ RIBÓ DURAN, Luis. *Diccionario de derecho*. segunda edición. BOSCH, Casa Editorial. España. 1995. pág. 242.

⁸⁰ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Tomo VI. Ob. Cit. Pág. 501.

Este autor señala que prueba contraria es *“En las presunciones legales, la salvedad (v.) que desvirtúa la norma o declaración de principio. En el curso del litigio, las probanzas que el adversario presenta. En la dialéctica contenciosa, la refutación del oponente. (v. Prueba en contrario)”*.⁸¹

Para Juan Palomar de Miguel es *“La que admite el legislador para rebatir una presunción iuris tantum”*.⁸² Pero además señala que es *“Toda aquella que se opone a la del litigante adversario”*,⁸³ de lo que se infiere que equipara también el término de prueba en contrario con prueba contraria, lo que se confirma al establecer que esta última es *“La que ofrece una de las partes para desvanecer la eficacia de la ofrecida por la otra parte”*.⁸⁴

De los criterios expuestos, podemos advertir que la prueba en contrario es la que tiende a destruir, por un lado, una presunción iuris tantum, y por el otro, la eficacia de las probanzas ofrecidas por el oponente.

De lo anterior, podemos inferir que la prueba en contrario contenida en el artículo 879 de la Ley, parece investir características diferentes, por lo que vale la pena destacar las cuestiones siguientes:

⁸¹ Ibidem. pág. 499.

⁸² PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Tomo II. Porrúa. México. 2000. pág. 1272.

⁸³ Idem.

⁸⁴ Ibidem. pág. 1271.

En principio, podría suponerse que de los conceptos expuestos con antelación, es aplicable aquél en el que se determina la posibilidad de destruir una presunción legal, que admite prueba en contrario, ya que el legislador señala que el contumaz podrá demostrar alguno de los tres supuestos que regula el artículo en comento, tal como lo refiere Sergio Tenopala Mendizábal al señalar que esta probanza es *“aquella que tiene por objeto controvertir, destruir o minimizar una presunción legal expresa, por lo mismo quien tiene interés en oponerla es la parte a quien perjudica dicha presunción . . . ”*.⁸⁵

Sin embargo, el problema parece ser no tan simple, pues consideramos que sería equivocado identificar la contestación en sentido afirmativo por contumacia con una presunción legal iuris tantum, pues en el primer caso se trata de una sanción procesal, en la que existe una admisión tácita de los hechos, lo que da firmeza en la contestación, mientras que en el segundo caso, tal firmeza no existe, dado que se prevé la posibilidad de rendir pruebas que destruyan cualquier presunción que admita en contrario; de considerarla así, el legislador no estaría previendo ninguna consecuencia para sancionar al contumaz, y en lugar de regular una “contestación en sentido afirmativo”, hubiese establecido la “presunción de ser ciertos los hechos narrados por el actor”, que no es lo mismo.

⁸⁵ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho procesal del trabajo. Porrúa. México. 2003. pág. 401.

Ahora bien, debemos enfatizar que la posibilidad de ofrecer pruebas en contrario se determina en razón a la ausencia, por parte del demandado, a la etapa de demanda y excepciones, lo que conlleva la imposibilidad de emitir su contestación, oponiendo sus excepciones y defensas, en esa fase procesal, teniéndosele, por consiguiente, contestada la demanda en sentido afirmativo, es decir, aceptada en el sentido expuesto por el accionante.

Por lo tanto, la naturaleza jurídica de la prueba en contrario regulada en el procedimiento ordinario, alude a un medio de convicción que tiende a destruir una aceptación tácita, derivada de la contestación en sentido afirmativo, producto de una incomparecencia.

Cabe señalar que el objeto de esta probanza es diverso al de la prueba en sí, o como la llama Ribó Durán “*prueba principal*”⁸⁶, ya que en ésta son los hechos controvertidos los que deberán ser acreditados, mientras que en aquella quedaron determinados sus alcances de acuerdo a la sanción procesal que el legislador impone al contumaz.

Por lo tanto ante una contestación en sentido afirmativo, el demandado sólo podrá demostrar los siguientes extremos:

- Que el actor no era trabajador o patrón;
- Que no existió el despido; o,

⁸⁶ RIBÓ DURAN, Luis. Diccionario de derecho. Ob. Cit. Pág. 242.

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

De esta manera, el legislador pretendió sancionar la incomparecencia del demandado previendo una contestación en sentido afirmativo; sin embargo, su establecimiento despierta serias dudas en torno a la efectividad de la sanción, dado lo genérico de las salvedades referidas.

4.2 Hipótesis planteada en el artículo 879 de la Ley de la materia

Las cuestiones previstas en el artículo 879 de la Ley Laboral, se regularon en algunos ordenamientos previos a la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el capítulo denominado “Antecedentes del Proceso Laboral en México”, advertimos que en el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal, de 9 de marzo de 1926, se establecía que de no presentarse el actor en la fecha señalada para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, la Junta reproducía de oficio el escrito de demanda.

Por otro lado, se previó que en caso de no presentarse el demandado para emitir su contestación, a petición del actor, se expedía nueva cita; y si en esta segunda oportunidad tampoco comparecía, el artículo 78 estableció que se le

tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Ahora bien, si ninguna de las partes comparecía, se tenía por no hecha la citación, librándose otra.

El Reglamento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, de 27 de septiembre de 1927, recogió las mismas hipótesis en los artículos 70 a 73, respectivamente.

Una vez creada la Ley Federal del Trabajo de 1931, se estableció que de no comparecer el actor a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, después de tenerlo por inconforme con todo arreglo, se reproducía la demanda inicial.

Tratándose del demandado, se señalaba una fecha posterior para llevar a cabo la audiencia de demanda y excepciones, con el apercibimiento de tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, si no comparecía en la segunda ocasión.

Sin embargo, la citada Ley no previó ninguna consecuencia en caso de no presentarse ninguna de las partes a la audiencia en comento.

En la Ley de 1970, se contempló que de no comparecer el actor en la fecha señalada para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se advertía su inconformidad para algún arreglo, y se reproducía la demanda.

Si el que no concurría era el demandado, también se le tenía por inconforme con todo arreglo y por contestada en sentido afirmativo la demanda, salvo prueba en contrario, cuyos alcances fueron precisados en el artículo 755, los cuales se recogieron con las reformas hechas a la Ley, diez años después.

Además, estableció que en caso de no concurrir el actor ni el demandado a la audiencia, el expediente se archivaba hasta nueva promoción.

Actualmente, con las reformas de 1980, estas ideas fueron retomadas en un solo artículo, el 879, y que a la letra dice:

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

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

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

En el primer caso, la consecuencia ante la incomparecencia de las partes a la etapa de demanda y excepciones es clara, la audiencia de todas formas se efectúa, ya no se archiva el expediente hasta nueva promoción como refería la Ley de 1970; o se tenía por no hecha la citación, librándose otra posteriormente, como establecieron los reglamentos aducidos.

Lo anterior, en razón al principio de celeridad procesal que se le quiso dar a todos los asuntos substanciados ante las Juntas.

En cuanto a la segunda hipótesis, cabe señalar que la consecuencia producida por la incomparecencia del actor, ya se había previsto desde el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal, tal como apuntamos anteriormente, es decir, se reproduce de oficio la demanda.

Es importante señalar que lo anterior debe entenderse como sanción procesal en razón de que el actor pierde el derecho de hacer modificaciones o de ampliar su demanda, debiendo continuar el curso del proceso tal como la presentó inicialmente, lo que es congruente si hablamos de una Ley que debe prever consecuencias ante una inactividad procesal, que en este caso es la falta de ratificación que debe hacer el actor a su escrito de demanda, en la etapa procesal correspondiente.

Finalmente el tercer párrafo del precepto legal en cita, establece un doble efecto ante la incomparecencia por parte del demandado a la etapa de demanda y excepciones.

Recordemos que, como hemos mencionado a lo largo del presente trabajo, el legislador pretendió enfatizar el carácter social de la Ley Laboral, más aún en el aspecto procesal, con las reformas realizadas en 1980.

En el caso que nos ocupa, tanto los reglamentos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como la Ley de 1931, otorgaban una segunda oportunidad al demandado incompareciente, al prever una segunda citación para que produjera su contestación, lo que era inequitativo e injusto, si nos remontamos al hecho de que tratándose del actor, no cabía ninguna posibilidad de citarlo nuevamente para que ratificara su demanda, debiendo reproducirse de oficio.

Situación que fue modificada en la Ley de 1970 y que actualmente prevalece con las reformas de 1980, de esta manera, la sanción procesal es una contestación en sentido afirmativo, sin embargo, por alguna razón el legislador deja a salvo el derecho del demandado ausente para demostrar, en la fase siguiente, que el actor no era su trabajador o patrón, que no existió el despido, o que nos son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

A) Que no fue trabajador o patrón

Como hemos dicho, uno de los aspectos que puede demostrar el demandado rebelde es el que se refiere a la inexistencia de la relación laboral, es decir, demostrar que el actor no fue su trabajador o patrón.

Antes de que el legislador estableciera esta posibilidad, algunos juristas ya la habían contemplado, el maestro Trueba Urbina comentó en su Obra: Ley Federal del Trabajo Reformada, publicada en 1956, *“El alcance de la prueba en contrario no puede ser otro que constreñir al demandado a comprobar la inexistencia de la relación de trabajo, es decir, de la acción fundamental. . .”*⁸⁷, criterio que sostuvo desde la publicación de su primera edición, en 1941.

Este autor descartaba cualquier posibilidad de acreditar alguna acción accesoria de la principal, lo que enfatiza al señalar *“. . . la doctrina nuestra impide que so pretexto de la prueba en contrario el demandado pretenda destruir otras acciones que pueden derivar del contrato de trabajo. . .”*⁸⁸

La idea anterior dio lugar al siguiente criterio jurisprudencial emitido por la Cuarta Sala del Alto Tribunal:

DESPIDO DEL TRABAJADOR. PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.- Las pruebas que puede rendir el demandado en

⁸⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Ley federal del trabajo reformada. “Bibliografía, comentarios y jurisprudencia”. vigésima séxta edición . Porrúa. México. 1956. pág. 267.

⁸⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. Ob. Cit. pág. 507.

el caso en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, no deben referirse a excepciones que no se hicieron valer, pues no sólo la sanción resultante de la falta de contestación sería nugatoria, sino que se colocaría al actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aun para impugnar las rendidas por la contraria, creándose una situación antijurídica, pero sí pueden rendirse las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió vínculo contractual entre actor y demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, que no constituyan excepciones, por no ser hechos generadores de derechos distintos que controviertan los de la demanda. (Amparo directo 2225/47.-Artex, S. de R.L.-2 de julio de 1948.-Unanimidad de cuatro votos.-Ausente: Antonio Islas Bravo.-La publicación no menciona el nombre del ponente).

Lo anterior, en razón de que en la Ley de 1931, los alcances de la prueba en contrario no se habían precisado, dejando abierto el camino para desvirtuar cualquier extremo afirmado en la demanda, situación ésta que complicó la aplicabilidad del precepto, ya que surgieron diversas interpretaciones en cuanto a las posibilidades que concedía dicha figura.

Fue hasta la Ley de 1970, en la que quedó regulada la hipótesis en comento, en este sentido, cabe destacar que en su redacción se contemplan dos opciones, por un lado, establece que el demandado podrá demostrar que el actor no fue su trabajador, y por el otro, demostrar que el actor no fue su patrón; lo anterior en virtud de que, tanto el trabajador como el patrón, pueden asumir el carácter de accionante en un proceso.

No obstante que el supuesto contempla la posibilidad de que el trabajador, en su calidad de demandado, pueda demostrar que el actor no fue su patrón, dicha

opción se vuelve inoperante en la práctica, pues sólo bajo circunstancias extraordinarias, un patrón demandaría a su trabajador.

B) Que no existió el despido

Otra de las posibilidades que tiene el demandado a quien se le ha tenido contestada la demanda en sentido afirmativo, es poder demostrar, a través de la prueba en contrario, que el despido jamás ocurrió, no pudiendo ofrecer tal medio de convicción si estando presente en la etapa de demanda y excepciones incurre en silencios y evasivas para no dar contestación a la reclamación del actor, tal como lo establece la fracción IV del artículo 878, situación ésta que difícilmente se ve en la práctica, pues ningún demandado que asiste a la audiencia muestra una actitud procesal pasiva, sin embargo, no sólo la Ley Laboral contempla esta posibilidad, sino también nuestro Alto Tribunal ha emitido diversos criterios en este sentido, tal como el que detallamos en seguida:

DEMANDA, CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE CONTESTACION EN LA AUDIENCIA RESPECTIVA. La hipótesis contenida en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, se actualiza cuando las partes no comparecen a la etapa de demanda y excepciones, de ahí que cuando 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, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda; pero si el patrón comparece a dicha audiencia y además, no contesta aquélla en su oportunidad, de conformidad con lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 del ordenamiento legal invocado, se le debe tener por admitidos los hechos, por la razón de no haber suscitado controversia

alguna respecto de ellos, sin poder admitir prueba en contrario, ya que solamente los hechos controvertidos son materia de pruebas. (Registro número 212210, octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII, junio de 1994, página 552).

No obstante, puede suceder que al emitir su contestación, por algún error involuntario, el demandado omita controvertir algún hecho en específico, lo que de cualquier manera tiene el mismo efecto, es decir, se le tiene por admitido sin posibilidad de rendir prueba en contrario.

Aún cuando el efecto producido por el silencio y las evasivas, así como de la incomparecencia a la etapa de demanda y excepciones sea la misma, de tenerse por ciertos los hechos de la demanda, es importante destacar que, en el primer caso, se trata de una aceptación manifiesta, en virtud de que aún estando presente el demandado, no suscita inconformidad, por lo tanto, se le tienen por admitidos los hechos, sin que pueda rendir prueba en contrario; lo que no ocurre en el segundo caso, pues se refiere a una aceptación tácita, en virtud de una contestación en sentido afirmativo, como resultado de la sanción impuesta al contumaz.

Sin embargo, para desvirtuar la existencia del despido, cuando se tiene contestada la demanda en sentido afirmativo, por contumacia, el demandado podrá emplear cualquier medio de prueba a que se refiere el artículo 776 de la Ley Laboral, pero al aportar tales probanzas deberá observar los parámetros

establecidos en las tesis aplicables al efecto, para evitar la introducción de elementos no hechos valer en la fase antecedente, tal como se desprende del texto que a continuación se transcriben:

PRUEBAS DEL DEMANDADO NO COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES. Al no concurrir la demandada a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se le debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario y en tales condiciones, las pruebas ofrecidas por la demandada sólo tenderán a acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, tal como lo dispone la ley de la materia; por consiguiente, si las pruebas de la demandada se refieren a que el trabajador fue despedido de su trabajo por faltar injustificadamente al mismo en más de tres ocasiones dentro del término de treinta días, la Junta no tiene por que ocuparse de tales pruebas, ya que las mismas sólo tienen por objeto probar una excepción que no fue opuesta. (Registro número 242730, séptima época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación 187-192, quinta parte, página 48).

De esta manera, probar la inexistencia del despido es otro supuesto que prevé el legislador como salvedad para el demandado rebelde, que dejó de contestar la demanda, pero, para comprobar dicha circunstancia, deberá sujetarse a los lineamientos decretados por el Máximo Órgano Jurisdiccional.

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

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no fue clara al delimitar los supuestos para probar en contrario, también lo es que, en esa época, la Suprema Corte de Justicia de la Nación trató de resolver dicha imprecisión

emitiendo diversos criterios en los que se revelaba, como una posibilidad más para el contumaz, el demostrar la falta de veracidad de los hechos expuestos por el accionante en su libelo, tal como puede apreciarse en la tesis con número de registro 274667, de la sexta época, emitida por la Cuarta Sala, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, quinta parte, tomo LVII, marzo de 1962, página 49, al rubro:

PRUEBA EN CONTRARIO.- El principio que norma toda la teoría jurídica procesal, es el de que sólo los hechos admitidos quedan fuera del contradictorio y como consecuencia natural fuera de la prueba; por lo mismo, si el demandado es declarado rebelde, resultan objeto de prueba solamente los extremos que invoca el actor, aun cuando pueda aplicarse menor rigor en la apreciación de la prueba, en atención a la propia actitud del demandado; pero ello no significa que si se le ofrece la oportunidad de rendir tal prueba en contrario, por otro principio, el de adquisición procesal, quede relevado de toda obligación de acreditar ante el juzgador que la afirmación que haga su contradictor, no sea correcta. El derecho moderno no priva al rebelde de producir prueba, porque se presupone en la actualidad que el carácter común bilateral de ésta facilita la tarea de juzgar al hacerse el análisis de las recíprocas refutaciones de ambas partes para allegarse el máximo de elementos de convicción que benefician la obra de la justicia; pero de tal posición no se concluye que una Junta de Conciliación y Arbitraje, otorgue a pruebas ofrecidas para acreditar hechos distintos, un valor general y amplio, en favor de defensas que ni siquiera fueron expuestas. La prueba en contrario, concede tan sólo una oportunidad al demandado para acreditar que los hechos que se han tenido presuntivamente por ciertos, carecen de tales atributos y se apartan de la verdad que se ha considerado como legal. Consecuentemente es muy distinto hablar de prueba en contrario que de falta de prueba.

Actualmente, constituye otra de las opciones que concede el artículo 879 de la Ley, hipótesis planteada desde la Ley Laboral de 1970.

Cabe destacar que a través de este tercer supuesto, el legislador amplía las posibilidades para ofrecer pruebas en contrario, ya que el incompareciente no sólo podrá demostrar que no existió vínculo laboral, o el despido, sino cualquier hecho afirmado por el actor, sin embargo, vale la pena destacar que la oportunidad que concede esta figura tiene un trasfondo muy discutible, que ha despertado opiniones contrapuestas entre los litigantes, lo cual enfatizaremos más adelante.

4.3 Doble oportunidad para el demandado a través de la prueba en contrario y la preclusión

Los actos que integran el procedimiento ordinario se encuentran determinados en razón al orden previsto por las normas que los regulan, estableciendo al efecto periodos en los que el tiempo, como factor determinante, marca la oportunidad que tienen las partes para ejercerlos.

La consecuencia producida por su no ejercicio en el momento fijado por la norma, es la imposibilidad de realizarlos fuera de la fase procesal correspondiente, teniendo la característica de sanción procedimental, a esta figura se le denomina preclusión.

La confirmación de la idea anterior, la encontramos en las importantes aportaciones hechas por algunos tratadistas como Couture, al señalar “La

*preclusión se define generalmente como la pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal”.*⁸⁹

Además el citado autor distingue tres situaciones en las que opera la preclusión, tales como: “. . . a) *por no haberse observado el orden u oportunidad dado por la ley para la realización de un acto; b) por haberse cumplido una actividad incompatible con el ejercicio de otra; c) por haberse ejercido ya una vez, válidamente, esa facultad (consumación propiamente dicha)*”.⁹⁰

Lo anterior se recoge en la tesis de jurisprudencia con número de registro 187149, de la novena época, emitida por la Primera Sala, publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XV, abril de 2002, página 314, tesis: 1a./J.21/2002, al rubro:

PRECLUSIÓN. ES UNA FIGURA JURÍDICA QUE EXTINGUE O CONSUMA LA OPORTUNIDAD PROCESAL DE REALIZAR UN ACTO.- La preclusión es uno de los principios que rigen el proceso y se funda en el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a momentos procesales ya extinguidos y consumados, esto es, en virtud del principio de la preclusión, extinguida o consumada la oportunidad procesal para realizar un acto, éste ya no podrá ejecutarse nuevamente. Además doctrinariamente, la preclusión se define generalmente como la pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal, que resulta normalmente, de tres situaciones: a) de no haber observado el orden u oportunidad dada por la ley para la realización de un acto; b) de haber cumplido una actividad incompatible con el ejercicio de otra; y c) de haber ejercitado ya una vez, válidamente, esa facultad (consumación propiamente dicha). Estas tres posibilidades significan que

⁸⁹ COUTURE, Eduardo J.. Fundamentos del derecho procesal civil. Ob. Cit. pág. 160.

⁹⁰ Idem.

la mencionada institución no es, en verdad, única y distinta, sino más bien una circunstancia atinente a la misma estructura del juicio.”

Otra contribución es la que hace el Doctor Cipriano Gómez Lara, quien refiere *“El concepto de preclusión está íntimamente ligado con los aspectos temporales del proceso. Entendemos por preclusión la pérdida de los derechos procesales por no haberlos ejercido en la oportunidad que la ley da para ello”*.⁹¹

En este sentido, las partes deben llevar a cabo los actos procesales de acuerdo a la estructura establecida en la ley, de tal manera que habrá una etapa de conciliación, en la que podrán celebrar pláticas a fin de llegar a un arreglo; una de demanda y excepciones en la que tendrá que producirse la contestación a la demanda; y, otra en la que se ofrecerán las pruebas que deberán ser desahogadas en una audiencia posterior.

Las consecuencias originadas por el no ejercicio del derecho concedido en la primer etapa, son intrascendentes, puesto que el arreglo puede llegar después, no obstante, la lógica jurídica nos dicta que sólo hasta antes de emitirse el laudo correspondiente puede darse la conciliación que ponga fin al conflicto.

Sin embargo, tratándose de una incomparecencia a la etapa aludida, la sanción es tajante, no sólo se les tendrá por inconformes con todo arreglo, sino

⁹¹ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría general del proceso. décima edición. Oxford. México. 2004. pág. 222.

además, se obliga a las partes para presentarse personalmente a la siguiente etapa, lo que es inadmisibles, ya que por disposición del artículo 692 se les autoriza para comparecer a juicio por conducto de sus apoderados, en virtud de que es cuando comienza el arbitraje.

Al respecto, ya hemos emitido algunos comentarios en capítulos anteriores, por lo que sólo nos limitaremos en señalar que nuestra postura critica el castigo excesivo previsto para los no comparecientes.

Uno de los supuestos que sobresale por su gran imprecisión técnica es el que se refiere a la ausencia del demandado a la etapa de demanda y excepciones, ya que, por un lado, el legislador señala que se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por el otro, deja a salvo tres posibilidades en las que podrá rendir prueba en contrario.

Algunos juristas opinan que jurídicamente es imposible hacer valer los supuestos contemplados para probar en contrario, tal es el caso del Doctor Dávalos Morales al referir *“Los tres aspectos que pretendió dejar a salvo el legislador, no constituyen ventaja alguna para el demandado que no comparece –generalmente el patrón–, ya que los puntos a probar, al estar expresados en sentido negativo, jurídicamente no pueden demostrarse”*.⁹²

⁹² DÁVALOS MORALES, José. *Tópicos laborales*. “Derecho individual, colectivo y procesal. Trabajos específicos. Seguridad social. Perspectivas”. tercera edición. Porrúa. México. 2000. pág. 487.

Al respecto, disentimos del criterio emitido por el citado autor, ya que más adelante comprobaremos que efectivamente el demandado puede demostrar la inexistencia de los hechos que se tuvieron por ciertos por su contumacia.

Aún cuando los supuestos contemplados como salvedad en favor del incompareciente estén expresados en sentido negativo, no debemos perder de vista que, en la substanciación normal del procedimiento, cuando se contesta la demanda, el demandado opone sus excepciones y defensas para desvirtuar los hechos aducidos por el accionante, con la finalidad de demostrar en la fase siguiente su falta de autenticidad o, en su caso, su inexistencia, lo que finalmente equivale a un hecho negativo.

En este sentido, cabe destacar lo que contemplan algunos ordenamientos como el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, al señalar en su artículo 282 que el que niega solo está obligado a probar en cuatro circunstancias: a) cuando la negación envuelva la afirmación expresa del hecho; b) cuando se desconozca la presunción legal en favor del colitigante; c) cuando se desconozca la capacidad; y, d) cuando la negativa fuere el elemento constitutivo de la acción.

Por lo tanto, en el artículo 879 se prevén tres hipótesis en las que es posible ofrecer pruebas para demostrar hechos negativos porque envuelven finalmente una afirmación, por citar algunos ejemplos apuntamos los siguientes: si se

niega la relación laboral, es porque se puede afirmar que es de otro tipo; si se niega el despido, es porque se puede afirmar que el trabajador renunció; si se niega que son ciertos los hechos narrados por el actor, es porque se puede afirmar que ocurrieron en forma diversa.

Precisado lo anterior, conviene señalar que esta salvedad desencadena una serie de inequidades procesales en beneficio del demandado que no se presenta a la etapa de demanda y excepciones, lo cual detallamos a continuación.

En primer lugar, la sanción prevista para el contumaz carece de efectividad puesto que la contestación en sentido afirmativo, que implica una aceptación tácita de los hechos y de la acción, queda sin efecto en el momento en que el demandado rebelde ofrece pruebas en contrario, en virtud de que su ofrecimiento en términos del artículo 879, requiere la formulación de un razonamiento lógico jurídico en el que quede claramente especificado el supuesto sobre el cuál versarán sus pruebas.

No aclarar la hipótesis sobre la que rendirá prueba en contrario, sería incongruente, ya que si pretende demostrar la inexistencia del despido, automáticamente asume que hay relación laboral, luego entonces, ante la falta de especificación caería en contradicción, dado que el primer supuesto consiste

en negar la relación laboral, en este sentido, cómo negaría el patrón el despido de alguien que jamás trabajó para él, por ejemplo.

Es decir, se concede al contumaz una doble oportunidad para desvirtuar los hechos que no controvertió en la etapa de demanda y excepciones dada su ausencia.

Lo anterior, sin mencionar lo ilimitado de los alcances del precepto aludido, ya que es justamente el tercer supuesto el que confiere el más amplio beneficio al demandado, al dejarle abierta la posibilidad para destruir cualquier hecho de la demanda, eliminando cualquier obstáculo para probar en contrario, incluso podemos inferir que las dos primeras hipótesis quedan englobadas dentro de esta última, pues señala la posibilidad para demostrar en contrario cualquier hecho invocado por el actor.

Es oportuno mencionar que, como señalamos en párrafos anteriores, la contestación en sentido afirmativo, equivale a una aceptación tácita de los hechos así como de la acción ejercida por el actor, en este sentido, la jurisprudencia y los criterios aislados establecen que la prueba en contrario únicamente debe estar dirigida a demostrar la inexistencia de los hechos que se tuvieron por ciertos por contumacia, sin que el demandado rebelde pueda probar excepciones que no opuso en la etapa antecedente por no haber asistido, tal como se desprende del siguiente criterio:

PRUEBAS DEL DEMANDADO NO COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES. Al no concurrir la demandada a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se le debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario y en tales condiciones, las pruebas ofrecidas por la demandada sólo tenderán a acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, tal como lo dispone la ley de la materia; por consiguiente, si las pruebas de la demandada se refieren a que el trabajador fue despedido de su trabajo por faltar injustificadamente al mismo en más de tres ocasiones dentro del término de treinta días, la Junta no tiene por que ocuparse de tales pruebas, ya que las mismas sólo tienen por objeto probar una excepción que no fue opuesta.”(Registro número 242730, séptima época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación 187-192 quinta parte, página 48).

Sin embargo, cabe destacar que si bien es cierto que el contumaz no puede probar excepciones no opuestas en la fase de demanda y excepciones, también lo es que, a través de la doble oportunidad concedida para desvirtuar los hechos en la fase probatoria, el demandado produce precisamente una negación, lo que se identifica con la figura de la defensa, que tampoco hizo valer en el momento procesal correspondiente.

Es importante señalar que al prever la Ley que el demandado incompareciente puede demostrar la inexistencia de hechos que no debatió en la fase de demanda y excepciones conlleva a suponer que también se le permite evidenciarlo a través de dispositivos que tampoco hizo valer en ese periodo, cayendo incluso, en el absurdo de ser admisible el ofrecimiento del trabajo en la etapa probatoria, justificado por los alcances que concede la prueba en contrario.

Independientemente de la forma en que el contumaz desvirtúe los hechos argumentados en la demanda, lo trascendente, insistimos, consiste en la doble oportunidad que se le concede para ello estableciendo, paradójicamente, el legislador una carga probatoria sobre hechos que se discuten hasta esa fase.

La oportunidad concedida al demandado mediante la posibilidad de probar en contrario, no sólo sitúa al actor en un estado de desventaja, sino además rompe con las reglas para ofrecer pruebas, ya que se permite su ofrecimiento en ausencia de litis.

Sin duda, es otro de los grandes problemas que se produce con motivo de la prueba en contrario, ya que la contestación en sentido afirmativo conlleva la imposibilidad de integrar el objeto de la prueba, en virtud de la aceptación tácita de los hechos de la demanda; sin embargo, mediante los alcances de esta figura, se premia al contumaz otorgando la oportunidad de ofrecer medios de convicción sobre hechos que jamás controvertió, es decir, el legislador prevé la posibilidad de rendir probanzas sin que se haya fijado previamente la litis, lo que es ilógico ya que sólo los hechos controvertidos son materia de prueba, tal como establece el artículo 777 de la Ley Laboral, que a la letra dice:

Artículo 777. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Bajo este orden de ideas, podemos advertir que el legislador está permitiendo el ofrecimiento de pruebas en contrario, no para probar hechos controvertidos dado que hay una ausencia de litis, sino para que el contumaz pueda demostrar la falta de legitimidad de la acción intentada por el actor, mediante la destrucción de los hechos que sustentan la reclamación, sin embargo, esto da lugar a que los hechos se debatan hasta la fase probatoria.

Debemos tener presente que los hechos controvertidos son aquellos que se determinan con la contestación a la demanda, sobre éstos se ofrecerán las pruebas en la fase siguiente, por lo tanto, es en la etapa de demanda y excepciones cuando deben quedar fijados, no en la fase posterior, a lo anterior resultan aplicables los criterios de jurisprudencia siguientes: número de registro 226466, octava época, V segunda parte-2, enero a junio de 1990, página 693, Tesis: I.5o.T. J/15, cuyos textos nos permitimos transcribir:

LITIS. FIJACION DE LA. La litis en materia laboral se integra con las pretensiones del actor en su demanda y las manifestaciones al respecto de la contraria, lo cual se precisa en el período de demanda y excepciones de la audiencia relativa.

REPLICA Y CONTRARREPLICA, SON ALEGACIONES QUE DEBEN SER CONSIDERADAS POR LAS JUNTAS AL EMITIR EL LAUDO, YA QUE TIENEN POR OBJETO PRECISAR LOS ALCANCES DE LA LITIS YA ESTABLECIDA. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la controversia laboral se fija en la audiencia de demanda y excepciones, ya que es la etapa en la que se plantean las cuestiones aducidas por las partes en vía de acción y excepción, donde el actor expone su demanda, ratificándola o modificándola y precisando los puntos petitorios, y el demandado procede en su caso a dar contestación a la misma, oponiendo excepciones y defensas, refiriéndose a todos y

cada uno de los hechos afirmados por su contraparte y en cuya fase del juicio las partes pueden por una sola vez replicar y contrarreplicar. Ahora bien, estas figuras procesales, que no deben confundirse con la ampliación de la demanda ni con la reconvencción, puesto que no cambian ni amplían la materia original del juicio, sólo constituyen alegaciones que en los términos de la fracción VI del citado precepto, pueden formular las partes en relación a las acciones y excepciones planteadas en su demanda y contestación, con el propósito limitado de precisar los alcances de la controversia; por tanto, debe concluirse que la réplica y contrarréplica, en caso de que las partes quieran hacerlas, son alegaciones que ratifican la litis en el juicio laboral y, que, si se asentaron en el acta correspondiente, deben tenerse en consideración al emitirse el laudo. (Registro 207763, octava época, página 17, Tesis: 4a./J. 30/93, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 69, septiembre de 1993).

En este sentido, a falta de contestación, el legislador está concediendo la posibilidad al incompareciente, no sólo de ofrecer pruebas a pesar de la aceptación tácita de los hechos, sino además la oportunidad de controvertirlos en el periodo siguiente, bajo el pretexto de la prueba en contrario, a partir del razonamiento que debe emitir para referirse a alguna de las hipótesis contenidas en el artículo 879, quedando determinados hasta ese momento, pues establece que el demandado podrá demostrar que no existió relación laboral, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos aducidos en la demanda.

Una cuestión interesante se suscita al suponer que así como el actor que llega tarde a la etapa de pruebas, puede ofrecer sus medios de convicción apoyado por lo dispuesto en el artículo 875 que señala que las partes que estén ausentes al inicio de la audiencia trifásica, podrán intervenir en el momento en

que se presenten, siempre y cuando no se haya tomado el acuerdo que cierre la etapa correspondiente, así también el contumaz puede rendir sus medios probatorios invocando dicho precepto.

Sin embargo, en el primer caso estamos frente a un procedimiento en el que la litis está conformada, por consiguiente el actor puede ofrecer sus probanzas aún después de que lo haya hecho su contrario, sin que nada pueda impedirselo, tan es así, que el artículo 880 fracción II establece esta posibilidad al señalar que las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las rendidas por su contraparte, y no se haya cerrado la etapa respectiva, y sólo hasta que concluya el ofrecimiento, la Junta deberá resolver sobre su admisión o rechazo, tal como lo dispone la fracción IV del numeral en cita.

Lo anterior es totalmente procedente, ya que existen hechos controvertidos qué probar, por lo tanto es congruente el ofrecimiento de pruebas cuando se está dentro de la fase procesal correspondiente, en cambio, lo regulado en el artículo 879 permite el ofrecimiento de pruebas en ausencia de controversia, por lo tanto, ambas situaciones no son equiparables.

En este sentido, es importante enfatizar que, si bien es cierto que la audiencia constituye una unidad procesal, en la que las partes pueden intervenir desde el momento en que comparezcan, no menos cierto es que no deben pasar

desapercibidas las reglas para el ofrecimiento de pruebas, entre las que se establece, como requisito esencial para la conformación de su objeto, la integración previa de la litis, lo que no ocurre en el caso que nos ocupa.

Lo anterior considerando además, que la audiencia es tridimensional, cuyo desarrollo debe seguir un orden lógico jurídico, en virtud de la preclusión, lo que se ve quebrantado por lo preceptuado en el tercer párrafo del multicitado artículo.

Es inadmisibile que siendo la materia sustantiva de naturaleza social, su aspecto instrumental se aparte de los fines que aquélla persigue, respaldando y premiando a quien se ve por demás beneficiado con las limitaciones económicas, culturales y sociales de la clase débil, pues generalmente el patrón es el demandado.

4.4 Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación

La prueba en contrario es una figura que ha generado polémica desde su regulación en el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal, más aún con la determinación de sus alcances en la Ley Federal del Trabajo de 1970, los cuales han trascendido con las reformas a la Ley en 1980, suscitando mayor complejidad al respecto, ya que ha dado lugar a opiniones opuestas entre los juristas, dada su notable ambigüedad.

De esta manera, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha dictado algunos criterios procurando aclarar la ya destacada vaguedad del citado artículo; por lo que citaremos aquellos que consideramos más relevantes.

DEMANDA, EFECTOS DE LA NO CONTESTACIÓN EN LA AUDIENCIA RESPECTIVA.- En términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo si la demandada no ocurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; pero si el patrón no contesta en su oportunidad la demanda, no obstante haber comparecido a la audiencia de conformidad con lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de la ley de referencia, se le 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. (Registro 915918, octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, Apéndice 2000 Tomo V, trabajo, jurisprudencia TCC, página 653, Tesis: 781).

Del criterio anterior, cabe destacar que, como se mencionó en el apartado 4.3, el efecto producido por el silencio y las evasivas, así como de la incomparecencia por parte del demandado a la etapa de demanda y excepciones, es el mismo, da lugar a una aceptación de los hechos narrados por el accionante, sólo que en el primer caso se trata de una aceptación manifiesta, y en el segundo es tácita, dado que la contestación en sentido afirmativo implica la admisión de los hechos en el sentido expuesto en la demanda, como sanción procesal, que de ninguna manera pueda equipararse a una presunción iuris tantum, por lo tanto, el siguiente criterio resulta confuso:

DEMANDA LABORAL. EL TENER POR CONTESTADA LA, EN SENTIDO AFIRMATIVO SOLO GENERA PRESUNCION JURIS TANTUM. La sanción que establece el último párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del

Trabajo para el demandado que no concurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones consistente en tener por contestada en sentido afirmativo la demanda, sólo genera una presunción juris tantum, debido a que el propio precepto en comento contempla la posibilidad de que el demandado, aun sin comparecer a dicha audiencia, puede, dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, acreditar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, todo ello con cualesquiera de las pruebas que conforme a lo dispuesto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo son admisibles en el procedimiento laboral. (Registro número 205322, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta I, abril de 1995, Tesis: VIII.2o.2 L, página 141).

DEMANDA CONTESTACION EN SENTIDO AFIRMATIVO. EFECTOS. Conforme al artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, la carga probatoria le corresponde al patrón cuando se le ha tenido por contestada en sentido afirmativo la reclamación para desvirtuar los hechos que se tuvieron por ciertos, presunción que tiene el carácter de confesión ficta y que hace prueba plena, si no se encuentra en contradicción con alguna otra probanza; por tanto, la parte trabajadora no tiene por qué ofrecer pruebas, ya que no existe controversia, interpretación a contrario sensu que se hace de la fracción I, del artículo 880 de la Ley Laboral, además de inferirse también del numeral 879 de la misma. En consecuencia, es suficiente que se tenga por contestada la demanda afirmativamente, para que procediendo la acción, se condene a la parte patronal si no rinde ninguna prueba en contrario. (Registro número 217445, octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 61, enero de 1993, página 76, Tesis: I.5o.T. J/34).

Este criterio resulta incorrecto, ya que aún cuando al demandado se le haya tenido contestada la demanda en sentido afirmativo y no hubiese rendido prueba en contrario, ello no significa que necesariamente la Junta deba condenarlo, pues esto dependerá en la medida en que el actor logre acreditar no sólo la procedencia de su acción, sino también los hechos fundatorios de su

demanda, por lo tanto, el accionante debe ofrecer probanzas para sustentar su reclamación.

Equivocado es también, identificar la confesión ficta con la contestación en sentido afirmativo, ya que aquélla se produce al actualizarse el apercibimiento decretado para los absolventes que no concurren a desahogar las posiciones en la fecha señalada al efecto, o bien, compareciendo, se niegan a responder, tal como disponen los artículos 788, 789 y 790, fracción VII; mientras que la otra, es el resultado de una incomparecencia, que trae aparejada la ausencia de controversia, que deja sin objeto la fase probatoria, en virtud de una aceptación tácita de los hechos.

Por otro lado, la contestación emitida oportunamente permite la correcta distribución de la carga de la prueba, tal como se desprende del siguiente criterio jurisprudencial, lo que se ve obstaculizado cuando el demandado deja de asistir al periodo de arbitraje:

DEMANDA LABORAL AL CONTESTARLA. EL DEMANDADO DEBE REFERIRSE EN FORMA PARTICULARIZADA A TODOS Y CADA UNO DE LOS HECHOS Y NO NEGARLOS GENÉRICAMENTE. El artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo prevé como requisito de forma de la contestación a la demanda que se haga referencia "a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda", y dicha expresión no deja lugar a dudas que debe darse una contestación particularizada de éstos, que dé claridad a la autoridad laboral sobre su oposición o aceptación y pueda, de ese modo, establecer las cargas probatorias correspondientes,

pues de lo contrario el legislador no hubiese empleado la expresión "cada uno" que impide una interpretación en el sentido de que pueda ser genérica. Lo anterior, porque la negación en términos generales de los hechos de la demanda no permite precisar los extremos para fijar la controversia, que a su vez puedan servir de sustento a las excepciones opuestas, para así estar en aptitud de establecer claramente la litis y la materia de prueba. Así, es necesario que quien conteste la demanda se refiera de manera precisa y particularizada respecto de todos y cada uno de los hechos en que apoye su pretensión, pues lo contrario podría dar lugar a que la autoridad laboral interpretara la negativa genérica de aquéllos como una conducta evasiva, que provocara que se tuvieran por admitidos. (Registro: 177,994; novena época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXII, julio de 2005, Tesis: 2a./J. 76/2005, página 477).

Uno de los precedentes que lejos de resolver la problemática suscitada con motivo de la prueba en contrario, origina mayor confusión es el que aparece con número de registro 193,096; de la novena época, pronunciado por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta X, octubre de 1999, Tesis: II.T.101 L, página 1329, al rubro:

PRUEBAS EN CONTRARIO. SU OFRECIMIENTO NO REQUIERE DE FORMULISMOS (MATERIA LABORAL). De la interpretación armónica de lo preceptuado en los artículos 685, párrafo primero, 687 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el procedimiento laboral será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte, obligando a las autoridades, a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez al tramitarlo y que en las comparecencias, escritos, promociones y alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios. Asimismo, la audiencia trifásica iniciará con la comparecencia de quienes concurren a la misma, pues los ausentes podrán intervenir al presentarse, siempre y cuando no se haya tomado el acuerdo de las gestiones formuladas en la etapa correspondiente. En consecuencia, si el demandado acude antes de la emisión del proveído de la tercera fase y ofrece pruebas, sin manifestar

que las propone en términos de lo estatuido en el último párrafo, del numeral 879, de la ley citada, esto es, la proposición de elementos de convicción en contrario, ello es intrascendente, pues el derecho laboral no se rige a través de fórmulas inflexibles y en ese contexto, tal ofrecimiento resulta legal.

Como apuntamos en el apartado anterior, el legislador prevé tres supuestos diferentes en los que el demandado puede ofrecer prueba en contrario, por lo tanto es necesaria la especificación de la hipótesis sobre la que versarán sus probanzas, no hacerlo conllevaría a la idea de que es permisible la falta de técnica procesal entre los litigantes, haciendo el proceso por demás confuso y complicado, sin embargo señalamos que una de las contrariedades de esta figura, es que tal especificación equivale a una contestación disfrazada, constituyendo una doble oportunidad para desvirtuar los hechos afirmados por el actor.

Otra de las cuestiones que destacamos en torno a la salvedad contenida en el artículo 879, es que propicia la falta de efectividad en cuanto a la sanción prevista para el demandado que no comparece a emitir su contestación, ya que en la fase posterior podrá demostrar cualquier extremo aducido en la demanda, lo que significa que el apercibimiento decretado al respecto sale sobrando, situación ésta que paradójicamente sostiene la tesis aislada que a continuación detallamos:

CONFESIÓN POR NO OCURRIR A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. NO IMPIDE QUE EL DEMANDADO OFREZCA Y SE LE ADMITAN PRUEBAS EN LA ETAPA

CORRESPONDIENTE, SI COMPARECE A ÉSTA. En caso de que la demanda se tenga por contestada en sentido afirmativo, el demandado puede en la subsecuente etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demostrar que los hechos que se tuvieron por ciertos con motivo de su incomparecencia, son distintos, o bien, sucedieron en forma diversa a como se narró en el escrito de demanda, esto, siempre y cuando el demandado se presente en esa audiencia y no exista impedimento legal para ello. De ahí que no necesariamente debe hacerse efectivo totalmente el apercibimiento que inicialmente se decretara al citar a las partes a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pues ello dependerá de las circunstancias especiales del caso y de la manera en que se desarrollen sus distintas etapas. De lo contrario, la sanción impuesta por no contestar la demanda tendría el carácter de incontrovertible, lo cual sería contrario a los principios reguladores de la carga de la prueba en materia laboral, que la distribuyen de acuerdo al hecho que se pretenda acreditar e, inclusive, haría nugatoria la facultad de los tribunales laborales de analizar la procedencia de las acciones ejercitadas. (Registro: 188658, novena época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XIV, octubre de 2001, Tesis: IV.2o.T.51 L, página 1102).

Aludimos también en el apartado anterior, que la intención del legislador, en cuanto al ofrecimiento de pruebas en contrario, es que el contumaz se constriña a demostrar la inexistencia de los hechos admitidos tácitamente y no alguna excepción no opuesta en la fase antecedente, tal como se advierte en los siguientes textos:

DEMANDA NO CONTESTADA (CONSECUENCIAS). Cuando en el juicio laboral el demandado no contesta la demanda y ésta se tiene por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, las únicas pruebas que pueden rendirse al respecto, y ser tomadas en consideración por el juzgador, son aquellas que tienen por objeto demostrar la inexistencia de los hechos que se tuvieron como ciertos, sin que deba considerarse pertinente ningún medio de convicción que tenga por objeto probar excepciones o defensas que no fueron opuestas, precisamente por no haberse contestado la demanda. (Registro número 274951, sexta época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, XLVIII, página 26).

DEMANDA CONFESADA FICTAMENTE (CONSECUENCIAS). Cuando el demandado no contesta la demanda y ésta se tiene por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, las únicas pruebas que pueden rendirse y ser tomadas en consideración por el juzgador son aquellas que tienen por objeto demostrar la inexistencia de los hechos que se tuvieron como ciertos, sin que puedan admitirse otros medios de convicción que tengan por objeto probar excepciones o defensas que no fueron opuestas, precisamente por no haberse contestado la demanda. (Registro número 275603, sexta época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, XXXVI, página 32).

DEMANDA FICTAMENTE CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. Si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, las únicas pruebas que pueden rendirse y ser tomadas en consideración por el juzgador son las que tengan por objeto demostrar la inexistencia de los hechos que se tuvieron como ciertos, es decir, que todos o algunos de los hechos relatados en la demanda y respecto de los cuales se tuvo por confeso fictamente al demandado, son falsos, sin que puedan admitirse otros medios de convicción que tengan por objeto probar excepciones o defensas que no fueron opuestas, precisamente por no haberse contestado la demanda. (Registro número 276344, sexta época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, quinta parte, XXVI, página 35).

RENUNCIA POR ESCRITO. PUEDE SER EXHIBIDA COMO PRUEBA EN CONTRARIO EN EL JUICIO LABORAL, PARA DESVIRTUAR LA PRESUNCIÓN DE CERTEZA DE LOS HECHOS DERIVADA DE LA FALTA DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA, QUEDANDO SU VALORACIÓN AL PRUDENTE ARBITRIO DE LA JUNTA. El artículo 879, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo establece que si el demandado no concurre a la audiencia de ley, 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. Los extremos aludidos podrán acreditarse a través del escrito de renuncia del trabajador, atendiendo a que si el precepto de referencia no hace restricción alguna sobre tal aspecto, el juzgador no tiene por qué hacerla, luego, para desvirtuar la presunción de certeza del despido derivada de la falta de contestación a la demanda laboral será admisible dicho escrito, porque al contener la voluntad del trabajador de dar por terminada la relación laboral es claro que está dirigido a demostrar que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, como

lo exige el referido artículo 879, sino que el trabajador renunció y se separó del trabajo voluntariamente, lo que se traduce en la negación de los hechos en que se sustenta la acción ejercitada; además, corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje efectuar tal determinación al momento de dictar el laudo relativo, tomando en consideración las pruebas exhibidas y desahogadas en términos del artículo 880 de la propia Ley Federal del Trabajo. (Registro: 177169, novena época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXII, Septiembre de 2005, Tesis: 2a./J. 106/2005, página 491).

Sin embargo, enfatizamos que de cualquier manera el contumaz hace valer defensas fuera de la etapa procesal correspondiente.

Como podemos inferir, los criterios sustentados por nuestro Máximo Órgano Jurisdiccional en torno a esta figura suelen ser insuficientes y un tanto confusos, dejando sin resolver el problema de fondo.

4.4 Opinión personal y propuesta de reforma respecto de la prueba en contrario

El análisis que hemos realizado en el presente capítulo, nos lleva a determinar que la prueba en contrario es una figura cuya regulación resulta ambigua y confusa, que da lugar a una serie de actuaciones procesales que se ubican fuera de toda lógica jurídica.

Esta imprecisión la aterrizamos al margen de los aspectos que explicamos en el apartado anterior, los cuales enumeramos a continuación:

1. La sanción prevista para el contumaz, carece de efectividad.
2. Los alcances de la prueba en contrario son ilimitados, en virtud del tercer supuesto contemplado en el precepto en cuestión.
3. A través de esta salvedad se configuran defensas no opuestas en la etapa de demanda y excepciones, ya que constituye una posibilidad para desvirtuar los hechos de la demanda, puesto que es en ese momento cuando el contumaz manifiesta incomodidad respecto de los hechos afirmados por el actor.
4. La Ley prevé el ofrecimiento de pruebas en ausencia de litis.
5. Ofrecer probanzas en términos del artículo 879, representa una oposición a la legitimación de la acción intentada por el reclamante.

Como podemos advertir, la salvedad prevista para el demandado que no comparece a la etapa de demanda y excepciones representa, más que una ventaja procesal real para él, una imprecisión que violenta las reglas para ofrecer pruebas.

Si partimos del hecho de que el procedimiento ordinario se conforma por una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en la que las actuaciones que deban practicarse estarán supeditadas al ejercicio del derecho que confiere la Ley en cada fase, lógico es que se producirá la contestación a la reclamación porque no se logró el avenimiento, se aportarán las pruebas en que se funden las acciones y

excepciones porque quedaron precisados los hechos en que se suscitó controversia con motivo de la contestación, finalmente se abrirá una audiencia de desahogo para recibir los elementos de convicción porque fueron ofrecidos por los interesados para demostrar sus alegaciones, luego entonces, es incongruente que se permita al contumaz ofrecer pruebas sin que exista litis, peor aún, que se le permita desvirtuar los hechos hasta la fase probatoria, pues es cuando aquel delibera el sentido de su inconformidad.

De acuerdo a lo anterior, resultaría equivocado equiparar la circunstancia procesal consistente en que el contumaz puede ofrecer medios de convicción, en un segundo momento, -como lo prevé el numeral 879- a la situación que se da cuando el actor que se presenta minutos después de haberse iniciado la etapa probatoria y ofrece sus probanzas aún después de haberlo hecho su contraparte; sin embargo, no debemos perder de vista que, en el supuesto previsto en el artículo 879, no existen hechos controvertidos que acreditar, contrario al segundo planteamiento en el que sí los hay; por lo tanto, son dos cuestiones en las que no hay semejanza alguna, tal como afirmamos en apartados anteriores.

Sin embargo, debemos destacar que la sanción que se impone al contumaz, en cierta forma, limita su posibilidad de ofrecer pruebas, dado que, como ha quedado establecido en la jurisprudencia, éstas sólo deberán referirse a comprobar la inexistencia de los hechos que se tuvieron por ciertos como

consecuencia de su incomparecencia, sin que pueda probar excepciones que no opuso por tal razón, lo que resultaría inequitativo, si comparamos el hecho de que tratándose de la incomparecencia del actor, la Junta reproduce la demanda, como una medida de seguridad en beneficio del accionante.

Cabe aclarar que no pretendemos que la sanción advertida para el demandado que no se presenta a la fase de demanda y excepciones no se aplique, pues caeríamos en el absurdo de que todas las inactividades procesales producidas por las partes no conllevaran consecuencias; lo que se quiere enfatizar es que resulta ilógico que al demandado se le conceda la oportunidad de subsanar la omisión de contestar la demanda, pudiendo desvirtuar los hechos en la fase probatoria, al ofrecer sus medios de prueba en términos del artículo 879, y que, incluso, ésto pueda implicar la configuración de defensas que no hizo valer en términos de ley, cuando ya ha precluído su derecho, produciendo, finalmente, una oposición a la legitimación activa del demandante.

El Derecho Laboral, en su doble aspecto, sustantivo y procesal, es de naturaleza social, en virtud de las características propias que lo distinguen, especialmente del Derecho Común, pues la notable desigualdad que hay entre la fuerza de trabajo y el capital se ha tratado de contrarrestar mediante la regulación de preceptos que han procurado garantizar la salvaguarda de los

derechos de la clase débil, los cuáles se incluyeron con firmeza con las reformas de 1980 a la Ley.

Por lo tanto, resulta inconcebible que los grandes logros obtenidos mediante las modificaciones realizadas con esa finalidad, como la suplencia en la deficiencia de la demanda, o la carga probatoria al patrón, se vean afectados por la inclusión de figuras como la prueba en contrario contenida en el artículo 879 que resta credibilidad al carácter social de la materia, ya que es inadmisibile que, en el caso específico, se premie al no compareciente, generalmente la parte fuerte, concediéndole oportunidades absurdas para introducir elementos que no hizo valer por su rebeldía, rompiendo con ello el esquema alcanzado, en favor de los trabajadores.

Sin duda, la obscura redacción del artículo en cita otorga al demandado rebelde una doble oportunidad, lo que resulta ilógico e indebido, pues a la luz del espíritu social que debe predominar en materia laboral, el precepto aludido no tiene cabida, pues baste recordar el contenido del artículo segundo de la Ley de la materia para confirmar que las normas de trabajo buscan, sobre todo, el **equilibrio y justicia social** en las relaciones laborales.

Por ello, consideramos que es necesario que se abrogue la salvedad prevista para el demandado que no se presenta a la fase de demanda y excepciones, generando con su rebeldía una serie de confusiones en cuanto a la

interpretación del tercer párrafo del multicitado artículo, mismas que aprovecha en su favor perjudicando a su contraparte.

Al respecto, vale la pena destacar las palabras del jurista Dávalos Morales al referir que mediante la prueba en contrario los empresarios *“Tratan de encontrar una puerta para subsanar los males que acarrea su no comparecencia, buscan introducir en oportunidades posteriores elementos que no son objeto de la litis planteada, es decir, materia de la controversia”*.⁹³

Con ello, no defendemos la idea de prohijar un Derecho Procesal Laboral rigorista, dado el principio de “informalidad” que lo rige, sólo pretendemos que dentro de ella haya cierto rigor, para que se respeten las reglas esenciales del procedimiento, de tal manera que no haya lugar a incoherencias que obstaculicen su normal desarrollo.

En este sentido, y porque, insistimos, no pretendemos que el derecho procesal laboral sea inflexible, proponemos, además, que se prevea en el auto de radicación la celebración de una audiencia previa de conciliación, en la cual deban asistir personalmente las partes o por conducto de sus apoderados a fin de llegar a un arreglo, de no lograrse el avenimiento, deberán asistir igualmente a la audiencia trifásica, con los apercibimiento de ley al demandado si no concurre, de tal manera que, al emplazarlo, se haga de su conocimiento de la

⁹³ DÁVALOS MORALES, José. Tópicos laborales. Ob. Cit. pág. 487.

celebración de dos audiencias, de las cuales, si no puede acudir a la primera, no ponga en riesgo su derecho para contestar la demanda, teniendo que hacerse totalmente efectiva la sanción, es decir, tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin que pueda ofrecer prueba en contrario.

La intención es poner de relieve la trascendencia de la pasividad procesal, que se traduce en consecuencias, previamente advertidas, las cuales deben hacerse efectivas y deben afrontarse; para evitarlas las partes tendrán que asumir las cargas procesales motivados por sus propios intereses, de lo contrario, el mismo proceso laboral sería todo un caos.

Aún quedan muchas deficiencias procesales por subsanar, sin embargo, mucho se adelantaría con la desaparición de la prueba en contrario prevista en el artículo 879 de la Ley.

El abandono de lo logrado gracias a las reformas procesales de 1980, significaría sin duda un retroceso: el olvido de todo cuanto ha sido construido para colocar a la clase trabajadora en una dimensión muy distinta de su mera utilización como engranaje de los medios de producción, perfeccionar las deficiencias de las que adolece representa la voluntad por mantener vivo su espíritu social.

CONCLUSIONES

1. Los procedimientos regulados dentro del Derecho Procesal del Trabajo son substanciados mediante las normas que previenen la forma y el momento en que deben llevarse a cabo los actos que los conforman; los que contemplan como una de sus fases, a la etapa probatoria, son el ordinario, el especial y aquellos que resuelven conflictos de naturaleza económica.

2. La fijación de la litis es la precisión de los hechos controvertidos, mismos que constituyen un aspecto fundamental del objeto de la prueba, excluyéndose los hechos confesados por las partes, los imposibles, los notorios, inútiles e intrascendentes para la litis.

3. La jurisdicción laboral tuvo sus primeras manifestaciones en las legislaciones locales, elevándose a rango constitucional con la creación del artículo 123, en él se facultó al Congreso de la Unión y a las entidades federativas, para expedir leyes en materia de trabajo; en algunos de sus textos se advierte la regulación de la prueba en contrario, figura que trascendió a los reglamentos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto del Distrito Federal como la Federal.

4. El primer ordenamiento federal fue sustituido con la creación de la segunda Ley, en 1970, en ella se precisaron los alcances de la prueba en contrario, regulados bajo tres supuestos en los que el contumaz puede demostrar: a) que

el actor no era su trabajador o patrón, b) que no existió el despido, o, c) que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

5. Las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, como la introducción de la suplencia en la deficiencia de la demanda del trabajador y la carga de la prueba al patrón, enfatizaron el carácter social de la materia, hasta entonces ignorada por las Leyes de 1931 y 1970.

6. El procedimiento ordinario se lleva a cabo mediante la celebración de dos audiencias, la primera es de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; la segunda es de desahogo de pruebas. En la audiencia trifásica aparece regulada la prueba en contrario, como salvedad ante la contestación en sentido afirmativo originada por la incomparecencia del demandado a la etapa de demanda y excepciones.

7. La Junta debe fijar la litis al dictar el acuerdo en el que concluya la etapa de demanda y excepciones, no hasta la formulación del proyecto de resolución, ya que cuenta con los elementos suficientes para hacerlo, lo que permitiría a las partes concientizarse de las cargas probatorias que asumirán en el siguiente periodo.

8. La naturaleza jurídica de la prueba en contrario regulada en el procedimiento ordinario, consiste en un medio de convicción que tiende a destruir una

aceptación tácita, derivada de la contestación en sentido afirmativo, producto de una incomparecencia; su objeto lo constituyen las tres hipótesis en las que se determinaron sus alcances, desde la Ley Federal del Trabajo de 1970.

9. Las tres hipótesis reguladas en el artículo 879, bajo las cuales el demandado incompareciente puede ofrecer pruebas en contrario, jurídicamente pueden probarse, aún cuando los hechos estén expresados en sentido negativo ya que, finalmente, implican una afirmación.

10. La regulación de la prueba en contrario contenida en el artículo 879, rompe con las reglas para ofrecer pruebas, pues se permite su ofrecimiento en ausencia de litis.

11. El ofrecimiento de pruebas en contrario requiere la formulación de un razonamiento lógico jurídico mediante el cual quede especificado el supuesto sobre el cual versarán dichas probanzas.

12. La sanción prevista para el contumaz carece de efectividad, ya que al ofrecer pruebas en contrario se produce una oposición a la legitimidad de la acción, concediéndose con ello una doble oportunidad para desvirtuar los hechos de la demanda en la fase probatoria, cuando ha precluido su derecho para hacerlo.

13. Los alcances de la prueba en contrario son ilimitados en virtud del tercer supuesto previsto en el artículo 879, pues establece la posibilidad para probar en contrario cualquier extremo de la demanda.

14. La contestación en sentido afirmativo por incomparecencia constituye una aceptación tácita de los hechos y de la acción; en este sentido, la jurisprudencia ha determinado que no podrá demostrarse ninguna excepción, por no haber sido opuesta en la fase de demanda y excepciones, por lo que las probanzas deberán referirse a la comprobación de la inexistencia de los hechos invocados por el actor, sin embargo, con ello se configuran defensas que tampoco se hicieron valer en la etapa antecedente.

15. Los criterios sustentados por nuestro Alto Tribunal respecto de la prueba en contrario regulada en el numeral 879, son insuficientes y confusos, ya que no aclaran que con esta salvedad se concede una segunda oportunidad para desvirtuar los hechos aducidos por el accionante.

16. La imprecisión técnica suscitada con motivo de la prueba en contrario contenida en el artículo 879, nos incita a proponer la celebración de una audiencia previa de conciliación, en la cual, de no asistir el demandado, no ponga en riesgo su derecho para contestar la demanda; pudiendo producirla en la audiencia trifásica, no obstante, ante su incomparecencia, deberán hacerse totalmente efectivos los apercibimientos decretados en el auto de radicación, es

decir, de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, al efecto sugerimos la modificación de los artículos 873 y 879 de la Ley, para quedar redactados de la forma siguiente:

Artículo 873. El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de una audiencia previa de conciliación, así como una de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberán efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a las audiencias cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, si no asiste a la primer audiencia; si no concurre a la audiencia trifásica, se le tendrá nuevamente por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas.

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

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

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

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin que pueda ofrecer prueba en contrario.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Cuestiones de terminología procesal. UNAM. México. 1972.

ARELLANO GARCÍA, Carlos. Derecho procesal civil. octava edición. Porrúa. México. 2001.

BECERRA BAUTISTA, José. El proceso civil en México. decimoctava edición. Porrúa. México. 2003.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. tercera edición. segunda reimpresión. Trillas. México. 2002.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales. “Notas y comentarios sobre derecho del trabajo”. segunda edición. Trillas. México. 1988.

------. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. “Orientaciones teórico-prácticas”. tercera edición. octava reimpresión. Trillas. México. 2003.

------. 40 lecciones de derecho laboral. novena edición. cuarta reimpresión. Trillas. México. 2004.

COUTURE, Eduardo J.. Fundamentos del derecho procesal civil. cuarta edición. Julio Cesar Faira-Editor. Uruguay. 2002.

DÁVALOS, José. Constitución y nuevo derecho del trabajo. segunda edición. Porrúa. México. 1991.

------. Derecho del trabajo. I. novena edición. Porrúa. México. 1999.

------. Tópicos laborales. “Derecho Individual, colectivo y procesal. Trabajos específicos. Seguridad social. Perspectivas”. tercera edición. Porrúa. México. 2000.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. “Conceptos generales”. Tomo Primero. decimotercera edición. Porrúa. México. 2000.

------. Derecho procesal del trabajo. decimotercera edición. primera reimpresión. Porrúa. México. 2004.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. “Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales”. Tomo I. decimanovena edición. Porrúa. México. 2003.

DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga. Instituciones de derecho procesal civil. vigésimo séptima edición. Porrúa. México. 2003.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral. Tomo I. Porrúa. México. 1990.

------. La prueba en el proceso laboral. Tomo II. Porrúa. México. 1990.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del derecho. quincuagésima séptima edición reimpresión. Porrúa. México. 2004.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho procesal civil. sexta edición. Oxford. México. 1998.

------. Teoría general del proceso. décima edición. Oxford. México. 2004.

MOTO SALAZAR, Efraín. Elementos de derecho. cuadragésima séptima edición. Porrúa. México. 2002.

OVALLE FAVELA, José. Derecho procesal civil. novena edición. Oxford. México. 2003.

------. Teoría general del proceso. sexta edición. Oxford. México. 2005.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo. segunda edición. primera reimpresión. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1991.

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN. Código federal del trabajo. "Proyecto". Talleres gráficos de la nación. México. 1928.

SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO. Legislación del trabajo de los Estados Unidos Mexicanos. Talleres gráficos de la nación. México. 1928.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho procesal del trabajo. sexta edición. primera reimpresión. Porrúa. México. 2002.

TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho procesal del trabajo. Porrúa. México. 2003.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho social mexicano. Porrúa. México. 1978.

------. Nuevo derecho procesal del trabajo. "Teoría integral". segunda edición. Porrúa. México. 1973.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. centésima quincuagésima tercera edición. Porrúa. México. 2006.

Agenda Laboral. novena edición. ISEF. México. 2003.

Ley Federal del Trabajo Reformada. “Comentada por Alberto Trueba Urbina”. vigésimo sexta edición. Porrúa. México. 1956.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. D.O.F. (primera sección) 6 de septiembre de 1929. pp. 1.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. D.O.F. 21 de noviembre de 1962. pp. 1-2.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. D.O.F. 6 de febrero de 1975. pp. 3.

Reglamento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. D.O.F. (primera sección) 27 de septiembre de 1927. pp. 5-13.

Ley Federal del Trabajo. D.O.F. (segunda sección) 28 de agosto de 1931. pp. 1-74.

Ley Federal del Trabajo. D.O.F. (segunda sección) 1º de abril de 1970. pp. 1-101.

Ley Federal del Trabajo. D.O.F. (segunda sección) 4 de enero de 1980. pp. 1-24.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. tomos V, VI y VIII. vigésima edición. Heliasta. Argentina. 1981.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. vigésimo sexta edición. Porrúa. México. 2001.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. tomo II. Porrúa, México. 2000.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario manual e ilustrado de la lengua española. tomos III y VI. tercera edición. Espasa - Calpe. España. 1984.

RIBO DURÁN, Luis. Diccionario de derecho. segunda edición. BOSCH, Casa editorial. España. 1995.

OTRAS FUENTES

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Suprema Corte de Justicia de la Nación. IUS 2005. Jurisprudencia y Tesis Aisladas. Junio de 1917 a marzo de 2005.