



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLAN

La Prueba en Contrario en el Procedimiento Laboral

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO



PRESENTA:

Elda Irene Salazar Canales

ASESOR: Lic. Ignacio Garrido Villa

NOVIEMBRE 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, POR LAS BENDICIONES OTORGADAS, ASI COMO PERMITIRME CONSOLIDAR TODAS MIS METAS.

GRACIAS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO POR HABERME FORMADO PROFESIONALMENTE.

AL LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA POR SU INVALUABLE ASESORÍA Y APOYO DURANTE EL DESARROLLO DE ESTE TRABAJO.

A QUIENES CONFORMARON LA COMISIÓN REVISORA DE LA TESIS, POR SUS VALIOSOS COMENTARIOS Y APORTACIONES PARA EL MEJORAMIENTO DE ESTE ESCRITO:

LIC. ALFREDO VALDEZ ESTEVEZ
LIC. MA. DE LOS ANGELES NAVA NARANJO
LIC. ALIVAR HERNANDEZ RAMIREZ
LIC. JAVIER PEREZ JIMENEZ

A MI MAMA

GRACIAS POR SER COMO ERES, POR TU ESFUERZO Y AMOR INCONDICIONAL.

A MI PAPA

POR QUE A PESAR DE LA DISTANCIA SIEMPRE ME HAS BRINDADO TU APOYO.

A MIS HERMANAS
LEA, YARET Y RUTH

GRACIAS POR SU EJEMPLO DE VIDA, TENACIDAD Y APOYO PARA CULMINAR
ESTE PROYECTO

A MIS SOBRINOS
DAMARIS, DAVID, ETHAN Y DANIELA

GRACIAS POR SU CARIÑO, JUVENTUD E INOCENCIA

“GRACIAS POR SU INFINITO AMOR”

LOS AMO, QUE DIOS LOS BENDIGA.

EL CORAZON DEL ENTENDIDO ADQUIERE SABIDURIA; Y EL OIDO DE LOS SABIOS
BUSCA LA CIENCIA. MAS JEHOVA ES EL QUE DA LA VICTORIA.
Proverbios 18:15

LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

INTRODUCCION

| | | |
|--------------|--|----|
| CAPITULO I | EL PROCESO EN GENERAL | |
| | 1.1. Concepto de proceso y características | 1 |
| | 1.1.1. Procedimiento | 4 |
| | 1.1.2. Clasificación del proceso | 6 |
| | 1.1.3. Por su materia | 6 |
| | 1.1.4. Por su forma | 7 |
| | 1.1.5. Por su dinámica | 7 |
| | 1.1.6. Por su dimensión | 7 |
| | 1.1.7. Procesos ordinario y especial | 8 |
| | 1.2. El proceso laboral | 8 |
| | 1.2.1. Naturaleza del proceso laboral | 9 |
| | 1.2.2. El fin del proceso laboral | 11 |
| | 1.3. Los principios del derecho laboral | 12 |
| | 1.4. El procedimiento ordinario ante las Juntas de Arbitraje Conciliación y Arbitraje | 20 |
| CAPITULO II | LA PRUEBA EN GENERAL | |
| | 2.1. La prueba concepto e importancia | 24 |
| | 2.2. Objeto y fin de la prueba | 24 |
| | 2.3. La carga de la prueba | 25 |
| | 2.4. Medios de prueba | 29 |
| | 2.5. Las pruebas en el procedimiento laboral | 30 |
| CAPITULO III | EL JUICIO LABORAL ORDINARIO | |
| | 3.1. Escrito de demanda | 45 |
| | 3.2. Elementos de la demanda | 47 |
| | 3.2.1. Fundamento legal | 47 |
| | 3.2.2. Actor | 48 |
| | 3.2.3. Demandada | 48 |
| | 3.3. La notificación | 49 |
| | 3.4. La conciliación | 52 |
| | 3.5. Contestación de la demanda | 54 |

| | |
|---|---|
| 3.5.1. Efectos de la contestación de la demanda | 54 |
| 3.5.2. Carga de contestación de la demanda | 55 |
| 3.6. La etapa de Demanda y Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas | 56 |
| | |
| CAPITULO IV | LA PRUEBA EN CONTARIO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL |
| 4.1. Antecedentes | 60 |
| 4.2. Interpretación del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo | 65 |
| 4.3. Objeto de la prueba en contrario | 70 |
| 4.4. Operatividad de la prueba en contrario | 72 |
| 4.5. Alcance de la prueba en contrario | 74 |
| 4.6. Criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación | 76 |
| 4.7. Relación de la prueba en contrario | 89 |
| 4.7.1. Las fuentes del derecho laboral | 89 |
| 4.7.2. Principios generales del derecho procesal | 91 |
| | |
| CONCLUSIONES | 96 |
| | |
| BIBLIOGRAFIA | |

INTRODUCCION

Cualquier trabajo que un hombre desarrolle al servicio de otro, sea persona física o moral tiene la protección del artículo 123 Constitucional y por consecuencia de la Ley Federal del Trabajo. Para recibir la protección de la ley no es necesario que exista un contrato de trabajo firmado por las partes, en todo caso, este documento es un elemento de prueba que el patrón puede hacer valer ante las reclamaciones que le hace un actor ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sean federales o locales, autoridades que son competentes para conocer y resolver este tipo de conflictos.

Nuestra Constitución y la Ley Federal de Trabajo protegen el trabajo realizado por cualquier persona.

Dado el trabajo personal subordinado, se produce la relación de trabajo, que el Estado Mexicano ha querido proteger por medios de sus legisladores.

Es su fin el conseguir el equilibrio entre las fuerzas de la producción con el del trabajo en la relación obrero-patronal, para lo cual debemos tener muy en cuenta, que el desarrollo de nuestro país esta fincado en su gran mayoría por pequeñas y medianas empresas, mismas que constituyen la gran mayoría de las fuentes de trabajo, y cuyo cierre, contratación o estancamiento vendría a perjudicar no sólo a estas empresarios y a nuestra economía general, sino también a la clase trabajadora activa.

Hoy en día el movimiento obrero ha adquirido características de mejoramiento y madurez, que hacen que instituciones y ordenamientos, que en otra época pudieran justificarse, hoy en día representan posiciones contrarias no sólo para los trabajadores sino también para los patronos.

El acoplamiento de las instituciones que están en nuevas relaciones obrero-patronales pueden hacerse a través del proceso legislativo, mediante las reformas correspondientes o mejor dicho a través de criterios interpretativos por las autoridades correspondientes, evitando las grandes lagunas que sólo acarrear en el último de los casos, un cúmulo de atraso en la importación de justicia laboral.

Se debe asimismo, conservar y adoptar todas aquellas instituciones que faciliten, aclaren y expediten el desarrollo del procedimiento del trabajo, tal y como lo señala el artículo 17 Constitucional, más bien que aquellos que, como lo ha demostrado la experiencia se usen para hacerlo confuso y difícil.

En la gran mayoría de las veces preceptos de aparente redacción, plantean cuestiones de sumo interés con enormes repercusiones en la vida práctica, como lo es el artículo 897 de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, el cual reglamenta “La prueba en contrario” misma que se analizara en este trabajo.

Por lo que uno de los motivos de este trabajo, es tratar de dar certidumbre al funcionamiento y efectos de dicha figura, de igual forma trataremos de hacer notar la importancia que puede tener la prueba en contrario, ya que al establecerse la litis en la etapa de demanda y excepciones, en la que se ha tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, o que se han tenido por ciertos los hechos de la demanda, ante la incomparecencia de la parte demandada a esta etapa, por lo que resulta incongruente y confuso que exista dicha jurídica toda vez que el objeto de las pruebas en general son los hechos controvertidos y dudosos, ahora bien las características que deben reunir los hechos a fin de ser objeto de prueba son que sean hechos negados; que sean tenidos legalmente por verdaderos y que los hechos sean negados; que sean tenidos legalmente por verdaderos y que los hechos sean alegados por las partes. Ahora bien entendemos que el legislador, ante tales circunstancias trato de respetar la garantía de audiencia, estableciendo por tal efecto la figura jurídica de la prueba en contrario dando oportunidad al rebelde de desvirtuar los hechos afirmados por el actor y no dejarlo en estado de indefensión; considerando que resulta incongruente que al cerrarse la etapa de demanda y excepciones se acuerde que se tienen por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo en prueba en contrario y en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se le permita al demandado ofrecer pruebas para acreditar que no son ciertos los hechos de la demanda, luego entonces ¿Por qué decir que se tiene la demanda por contestada en sentido afirmativo si después se va a desvirtuar con loas pruebas?

Asimismo, otro de los motivos para realizar este trabajo fue la inquietud de conocer la utilidad y aplicación de la prueba en contrario en el proceso laboral, así como proponer una reforma en la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO I

EL PROCESO EN GENERAL

1.1. Concepto de proceso y características

Por método se analizara primero el tema de proceso jurisdiccional, retomando la acepción general de la palabra proceso, hasta llegar a la concepción de proceso jurisdiccional.

La palabra proceso jurisdiccional deriva del latín PRO que significa impulso- hacia delante, y de la palabra CESSUM participio de CESSARE, que significa detenerse (1).

Tomando en cuenta el significado etimológico de proceso, podemos decir que todo proceso tiene como peculiaridad el ser:

- a) Finito- tiene un principio y un fin; y
- b) Transitorio- esta determinado a cumplir un determinado fin y desaparecer.
- c) Es sinónimo de progreso o desenvolvimiento, esto es, su desarrollo va siempre hacia delante, en oposición o retroceso.

Hacen que el proceso sea dinámico.

Desde un punto de vista gramatical, se utiliza la palabra proceso cuando nos referimos a una sucesión de actos que se encuentran vinculados entre sí y que tienen un objeto o fin común.

Es de suma importancia señalar el concepto de proceso que aporta Eduardo Pallares, en su diccionario de Derecho Procesal Civil, pues conceptualiza la palabra proceso, para después tipificar el proceso jurídico y finalmente la definición de proceso jurisdiccional. Al respecto dice:

"...La palabra proceso significa un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos que suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinadas relaciones, de solidaridad o vinculación. Así entendido, el proceso es un concepto que emplean la misma ciencia del derecho que las ciencias naturales. Existen por tanto, procesos químicos, físicos, biológicos, psíquicos, etc, como existen procesos jurídicos..."
(2)

(1) Alfredo Domínguez Del Río, Compendio Teórico Practico del Derecho Civil, Ed. Porrúa, México 1977 Pág.6

(2).Eduardo Pallares, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa 1991 , Pág. 602

Siguiendo la línea del profesor Eduardo Pallares, al proceso jurídico lo define como:

"... una serie de actos jurídicos que se suceden regularmente en el tiempo y se encuentran concatenados entre sí por el fin o objeto que se quiere realizar contra ellos. Lo que da unidad al conjunto y vinculación a los actos, es precisamente la finalidad que se persigue, lo que configura la institución de que se trata..." (3)

Si se toma en cuenta esta definición de proceso jurídico y desde un punto de vista jurídico más estricto, se debe considerar que dentro del proceso jurídico existen los procesos jurídicos legislativos, ejecutivos y jurisdiccionales.

El doctor Cipriano Gómez Lara, dice que se debe entender por proceso:

"... un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para resolverlo o dirimirlo..." (4)

El maestro Rafael de Pina, en su diccionario de derecho, conceptualiza al proceso como:

"...el conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente..."(5)

Por último y a fin de concretar el tema de estudio, sin subestimar el cúmulo de definiciones que sobre proceso jurisdiccional se han venido dando, citare el concepto que sostiene Carlos Arellano García. El dice que proceso jurisdiccional:

"... el cúmulo de actos, regulados normativamente, de los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado, con facultades jurisdiccionales, para que se apliquen las normas jurídicas a la solución de la controversia o controversias planteadas..."(6)

(3). Eduardo Pallares, op. Cit. Pág. 603

(4). Cipriano Gómez Lara, Teoría General del Proceso 9ª edición, Edit. Harla México 1996 Pág. 1

(5). Rafael de Pina, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Edit. Porrúa México, 1991 Pág. 274

(6) Carlos Arellano García

Todas las definiciones de proceso jurisdiccional tienen gran importancia, puesto que cada una de ellas contiene puntos importantes que caracterizan al proceso. Los puntos importantes que constituyen el concepto de proceso jurisdiccional, tomando en consideración los diversos conceptos citados son:

- a) Un conjunto de actos jurídicos que despliegan los conceptos en que los órganos jurisdiccionales apliquen la norma jurídica a un caso concreto planteado. El proceso no se agota en un solo acto, ni se desarrolla por un solo objeto. El proceso está constituido por una serie de actos y hechos jurídicos que son imputables a los sujetos que han de actuar en el proceso; actor-demandado, terceros interesados, peritos, etc.
- b) La finalidad de todo proceso jurisdiccional es la de dirimir o resolver un conflicto jurídico previamente planteado. Es precisamente ésta finalidad la que hace que el conjunto de actos jurídicos que conforman el proceso se encuentren vinculados entre sí, así mismo esa finalidad es la finalidad fundamental al proceso. De esta forma el proceso cumple con la finalidad por el que fue creado, en el aspecto estrictamente jurídico, su misión es la de resolver o dirimir un conflicto jurídico a través del pronunciamiento de la sentencia que corresponda conforme a derecho.
- c) Los actos jurídicos que conforman el proceso, están debidamente regulados por normas jurídicas que orientan a las partes en el proceso. Es decir existen normas jurídicas que regulan la conducta de quienes intervienen con motivo del desempeño de la función jurisdiccional. Las conductas que se desenvuelven en el proceso jurisdiccional son por una parte el juez o juzgador y por la otra son de las partes que han deducido pretensiones propias para que se diga el derecho respecto de ellas.
- d) La actividad que desarrollan las partes en el proceso, supone la existencia de un órgano del Estado que tenga facultades jurisdiccionales para poder aplicar la norma jurídica a la situación concreta controvertida. Háblese de órganos del estado que pertenezcan al Poder Judicial ya sea Federal o Local.
- e) El instrumento del proceso es la aplicación de la norma jurídica al caso concreto.

Con lo anterior reafirmo que es una figura procesal, que tiene cierta diferencia con el concepto de procedimiento y de juicio.

Siguiendo la temática utilizada para el análisis de proceso jurisdiccional, la palabra procedimiento deviene de la raíz latina procedo, processi, que significa proceder, adelantarse, avanzar. Acción o modo de obrar. (7)

(7) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de investigaciones Jurídicas UNAM, Edit. Porrúa México, 1993, tomo P-2 Pág. 2658

En este sentido, procedimiento es la forma concreta de hacer una cosa o de realizar un acto.

Si proceso jurisdiccional es el conjunto de actos jurídicos que realiza el Estado en su función jurisdiccional, actos jurídicos que se encuentran vinculados entre sí a efectos de un fin común; el procedimiento es la forma correcta de cómo se realizan esos actos jurídicos.

PROCEDIMIENTO

Por lo que hace a la palabra juicio (8) esta procede del latín iudicium, que significa acto de decir o mostrar el derecho.

Este concepto se puede analizar desde un punto de vista lógico y otro jurídico.

Conforme al primero, juicio implica una facultad que tiene el individuo de distinguir, lo verdadero de lo falso a través de la actividad mental, consistente en la atribución de algún predicado y su relación con el sujeto y objeto. Esto es, la capacidad de entendimiento que tiene el individuo de la realidad que lo rodea.

En este sentido, la palabra juicio al proceder de la lógica, entendida esta como la ciencia del conocimiento, ciencia del pensar, es un mecanismo del conocimiento o del razonamiento por medio del cual se llega a la reafirmación de una verdad.

De acuerdo al segundo, la palabra juicio en su sentido amplio es utilizada como sinónimo de proceso jurisdiccional. Esta similitud existe en nuestro sistema jurídico por la tradición jurídica española que en el siglo pasado a los códigos españoles les llamaron leyes de enjuiciamiento.

Al respecto Niceto Alcalá-Zamora afirma:

“En general en el derecho procesal hispánico, juicio es sinónimo de procedimiento para sustanciar una determinada categoría de litigios. Entonces juicio significa, lo mismo que proceso jurisdiccional.”⁽⁹⁾

(8) Diccionario Jurídico Mexicano op. Cit. Tomo I-0 Pág. 1848

(9) Citado por Diccionario Jurídico Mexicano, Ibidem

Como consecuencia de lo anterior, en la práctica procesal no existe distinción al respecto y en ese sentido se habla de juicios ordinarios y especiales, juicios civiles y mercantiles, juicios sumarios, universales, etc.

La palabra juicio es empleada también para designar una sola etapa del proceso jurisdiccional, denominada juicio, que se traduce al pronunciamiento de la sentencia en la controversia planteada ante los tribunales.

Las etapas en que se divide el proceso, según la doctrina son dos etapas: La etapa inicial a la que se le llama de instrucción y una segunda etapa a la que se le llama juicio.

La instrucción se divide en tres fases: fase postulatoria, fase probatoria y fase preclusiva; a su vez la fase probatoria se ha subdividido en cuatro momentos que son el ofrecimiento, la admisión, la preparación y el desahogo de la prueba.

En la fase del juicio, el órgano jurisdiccional analiza detalladamente la fase de la instrucción para poder hacer el pronunciamiento de la sentencia que corresponda conforme a derecho.

Entendido el concepto de juicio que desde el punto de vista jurídico se ha dado, se justifica el porque ambos términos (juicio y proceso) se emplean indistintamente, aunque en teoría presentan diferencias. Así el proceso jurisdiccional es un conjunto de actos jurídicos procesales concatenados entre sí, mismos que denotan la función jurisdiccional del Estado que culminan en el pronunciamiento del derecho entre las partes afectadas en la controversia planteada; por tanto, juicio es en sí, el pronunciamiento del derecho que hace el órgano jurisdiccional traducido al pronunciamiento de la sentencia o fallo.

De lo anterior, es necesario definir al proceso jurisdiccional, como el conjunto de actos jurídicos procesales, concatenados entre sí, a través de los cuales el Estado despliega la función jurisdiccional por conducto de los tribunales competentes, en busca del pronunciamiento del derecho entre las partes afectadas en la controversia planteada.

Definiendo al procedimiento como la forma concreta en como se desarrolla el proceso, con la aplicación real de la norma jurídica a todos los actos jurídicos concatenados con el fin del pronunciamiento del derecho al caso concreto controvertido.

Por su parte juicio; es una etapa procesal del procedimiento que se traduce en el pronunciamiento de la sentencia o fallo.

CLASIFICACION DEL PROCESO

Existen tantas clasificaciones del proceso, como criterios de su división. Para tal efecto, se ha tomado en cuenta las clasificaciones de proceso que han elaborado los diversos tratadistas del derecho procesal tales como Cipriano Gómez Lara, Eduardo Pallares entre muchos otros, analizando la clasificación del proceso de acuerdo a su materia, forma, dinámica, dimensión, los procesos ordinario y especial, voluntario y contencioso y por último de acuerdo a sus fines y naturaleza.

PROCESOS POR SU MATERIA

Cuando se habla de procesos de acuerdo a su materia, hay que remitirse a la distinción entre las normas de derecho sustantivo y del derecho adjetivo. Esto es, la norma de derecho sustantivo que debe de aplicarse al caso que se lleve a los tribunales del Estado le va a dar naturaleza al proceso.

Tomando en consideración la doctrina clásica de la clasificación de las normas jurídicas, desde el punto de vista de su ámbito material de validez dichos preceptos jurídicos se dividen en normas de derecho público y normas de derecho privado.

Dentro de las normas de derecho público se encuentran las constitucionales, administrativas, penales, internacionales y desde luego las normas jurídicas procesales. Dentro del derecho privado se encuentran las civiles, mercantiles y las familiares, aunque se ha cuestionado la naturaleza jurídica de ésta última. Cuando se habla de las normas jurídicas del derecho social, se refiere a las normas del trabajo y del derecho agrario.

De la clasificación citada surgen las diversas clases de normas jurídicas que existen en el sistema jurídico, cada una de ellas se va a aplicar a una controversia jurídica; la norma jurídica que va a ser aplicada al caso concreto no va a ser una norma jurídica adjetivo, sino va a ser una norma jurídica de carácter sustantivo, como puede ser la norma penal, civil, mercantil, constitucional, administrativo, laboral, agrario, etc.

El criterio de esta clasificación atiende a la norma jurídica sustantiva con la cual el juez deba resolver la controversia planteada. Por tanto el proceso se va a caracterizar por la norma jurídica sustantiva que se vaya a aplicar al emitir sentencia.

El proceso de acuerdo a su materia se clasifica en; proceso penal, administrativo, civil, mercantil, constitucional, laboral, agrario, etc.

PROCESOS POR SU FORMA

Atiende a como se va a desarrollar el proceso. Se habla de procesos orales, escritos y mixtos.

No se puede hablar en forma estricta de la división de los procesos orales y escritos, por que no existe un proceso que sea enteramente civil o escrito. En un sentido puro se habla de tendencias hacia la oralidad o a la escritura o escrito. Todos los procesos están formados en parte por la tendencia a la escritura así como otra parte a la oralidad. Aunque se ha dicho que un proceso tiende a la oralidad cuando se inclina hacia la concentración de actuaciones, identidad del juez de instrucción y el juez de decisión, inmediatez física del juez con las partes y por la restricción de los medios impugnativos.

PROCESOS POR SU DINAMICA

Se encuentran los procesos dispositivo e inquisitorial.

El proceso dispositivo se basa en los principios de derecho; no hay juez sin demandante (**nemo iudex sine actore**) y el juez no actúa de oficio (**en procedot iudex ex officio**).

El proceso dispositivo impone a las partes activar la maquinaria jurisdiccional del Estado para hacer valer sus derechos y conseguir la satisfacción de sus intereses jurídicos tutelados por la norma jurídica; esto significa que se requiere el ejercicio de la acción procesal que impulse la función jurisdiccional del Estado.

El proceso inquisitorial aparece en los regímenes de tipo absolutista, despótico y dictatorial. Se caracteriza esencialmente por que el juez tiene la facultad de actuar de manera oficiosa para investigar la verdad de los hechos que se encuentren en controversia, sin que medie petición de parte. En este tipo de procesos el juzgador se ve investido de amplísimos poderes, a tal punto que no solamente lo convierten en un sujeto parcial, sino que igualmente lo hacen parte del proceso, repercutiendo con ello en el equilibrio procesal de las partes.

PROCESOS POR SU DIMENSION

Singulares y universales. Los primeros se refieren a aquellos en los que la cuestión litigiosa se versa en un interés particular, limitado a obtener por el accionante la satisfacción de su pretensión contra uno o más demandados; esto es, el proceso singular es aquel en el que se debate un interés jurídico litigioso que tiene que ver con un derecho o bien común, o con un conjunto de bienes, pero que no constituyan la totalidad de un patrimonio. En oposición al primero, el segundo se refiere a aquellos en los cuales la cuestión litigiosa recae sobre la universalidad de los bienes y derechos de alguna de las partes, o siendo más concretos, proceso universal es aquel en que al mismo tiempo se ventilan diversas pretensiones de dos o más sujetos respecto de la totalidad de un derecho común.

PROCESOS ORDINARIO Y ESPECIAL

La clasificación del proceso en ordinario y especial ha sido muy socorrida, ya que la misma norma jurídica ha dado la pauta para ello. La norma jurídica ha establecido para la resolución de las controversias jurídicas un proceso ordinario que se aplica a todos los casos controvertidos que no tengan prevista una tramitación especial en la ley, es decir, para todas las controversias jurídicas que por su contenido procesal general tengan una resolución común. A su vez la tramitación de los procesos especiales tomará como base las circunstancias especiales que no se encuentren contemplados en los procesos ordinarios para su resolución.

Toda controversia jurídica que no se encuentre regulada por los procesos especiales y prevista por la norma jurídica, deberá quedar contemplada por los procesos ordinarios por la ley.

1.2. El proceso laboral

Antes de hablar del proceso laboral, citaré en breve algunos de los conceptos que sobre Derecho Procesal del Trabajo se han dado, por ser precisamente este regulador de aquel.

El derecho procesal del trabajo es una nueva rama del derecho, que ha surgido, al igual que el derecho sustantivo del trabajo, de los ideales de la justicia social contenidos en la Constitución de 1917, mismos que se han venido estructurando en los últimos años.

Algunos consideran al derecho procesal del trabajo como la rama del derecho procesal 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.

Para ser breves en este tema citaremos algunos conceptos específicos del derecho procesal del trabajo.

Alberto Trueba Urbina considera al derecho procesal del trabajo como “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, ínter patronales e ínter obreros”.⁽¹⁰⁾

Rafael de Pina concibe al derecho procesal del trabajo como una “rama del derecho procesal, que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos”.⁽¹¹⁾

(10). Alberto Trueba Urbina, Tratado Teórico Practico del Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1965, Pág. 247

(11). Rafael de Pina, op cit. Pág. 20

Porras López lo entiende como la “rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas reguladoras de las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídica y económico.”(12)

Por su parte, Nestor De Buen considera que Derecho Procesal del Trabajo es “el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.”(13)

Considero que el derecho procesal del trabajo es el conjunto unitario y sistemático de las normas jurídicas que establecen la constitución y funcionamiento de los órganos jurisdiccionales del trabajo, estableciendo la forma y términos mediante los cuales las partes desarrollan actos jurídicos procesales ante dichos actos jurisdiccionales, con el objeto de resolver un conflicto de enteres económico o jurídico entre trabajadores y patrón, inter-obreros, ínter patronales e intersindicales, aplicando una norma jurídica sustantiva al caso concreto, siempre en el marco de la justicia social.

Proceso laboral es el conjunto sistematizado y concatenado de los actos jurídico-procesales, regulados por las normas adjetivas del trabajo, realizados por las partes (actor-demandado) todos ellos tendientes a la aplicación de la norma sustantiva laboral al conflicto de intereses económicos o jurídicos que se suscite entre trabajadores, Inter.-patronales o Inter.-sindicales.

NATURALEZA DEL PROCESO LABORAL

El derecho del trabajo en su aspecto sustantivo y el derecho procesal del trabajo, forman parte del llamado Derecho Social; aunque, en la actualidad se siga discutiendo y se ponga en tela de juicio el nacimiento de la mencionada rama del derecho y por lo tanto el carácter social del derecho del trabajo.

Para entender la enorme discusión de este tema del derecho, se comentará en breve el desarrollo y cambios que han sufrido las relaciones del trabajo.

Es de recordar que desde la **locatio conductio operaris** y la **locatio conductio operarum** del derecho romano, hasta los contratos de prestación de servicios por jornal y por obra del código de Napoleón y de todos los ordenamientos que a este le siguieron, la prestación de los servicios personales tenían el carácter de arrendamiento de servicios, por que el trabajo era considerado como una mercancía; esto es, toda la actividad humana tendiente a prestar un servicio en forma personal estaba regulada por el derecho de las obligaciones. Es así como la autonomía de la voluntad y la libertad de libre contratación de los servicios personales a que eran sujetas las personas, hicieron de las relaciones de trabajo un sistema de dominación, explotación y denigración del fuerte frente al débil, claro ejemplo de ello es la disposición relativa del código francés que aceptaba la afirmación del patrón respecto al monto de salarios, pago de salarios del último año y por los demás adelantos hechos al trabajador en el año que corría.

(12). Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Textos Universitarios, México 1978, Pág. 65

(13). Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa México, 1996 Pág. 38

La tendencia socializadora que origino la extremada explotación de los débiles frente a los fuertes, fue rompiendo poco a poco los principios del liberalismo jurídico y económico a que estaban sujetas las relaciones de trabajo, dando como resultado la inevitable intervención del Estado a favor de los económica y jurídicamente débiles. Cuando empezó la transformación de esos principios de libertad de contratación y de autonomía de la voluntad, la parte dominante tuvo que ir cediendo frente a la realidad social; sin embargo, el cambio total sólo podrá originarse a través de la violencia para poder erradicar totalmente la injusticia social, dando como resultado las guerras revolucionarias que motivaron las transformaciones jurídicas, económicas y sociales.

México no fue ajeno a ello, puesto que también se vivía la explotación de los débiles frente a los fuertes. Es así como el derecho sustantivo y procesal del trabajo nacen en forma simultanea con el artículo 123 constitucional de 1917 por la urgente necesidad a la clase social débil, como norma fundamental para tutelar y proteger a los trabajadores que sufrían de los abusos y de la explotación de la clase social económicamente fuerte.

El pensamiento económico y social que los constituyentes de 1917 imprimieron al artículo 123, da como resultado el nacimiento del derecho social; por lo tanto, la constitución de 1917, es considerada como la primera constitución social en el mundo, ya que en su contenido se contemplan las garantías sociales de las clases económicamente débiles.

Con el nacimiento del artículo 123 constitucional de 1917, base primordial del derecho social de clase, las relaciones de trabajo dejan de ser una mercancía sujeta ala ley de la oferta y la demanda, para pasar a ser un derecho y deber sociales tutelados por la propia constitución.

Los principios sociales que fortalecen las normas procesales del artículo 123, se fundamentan en la tendencia protectora y reivindicatoria de todos los trabajadores, por cuyo motivo, tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal, tienen un co0ntenido eminentemente social. La declaración de los derechos sociales formulada en el artículo 123 protege a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, empleados privados y públicos y en general a todos las personas que se encuentren ligados a una relación de trabajo.

Actualmente no se puede dudar, que el derecho sustantivo y procesal del trabajo, son ramas jurídicas autónomas de la más alta jerarquía constitucional y que sus conceptos y principios fundamentales no proviene del derecho civil, como algunos tratadistas aún lo piensan; puesto que si nació el artículo 123 constitucional como derecho social de clase, no fue por que los constituyentes hubieran adoptado disposiciones del código civil, si no por la desigualdad social y económico del derecho del trabajo sustancial y que para su ejecución y debido cumplimiento existe el derecho procesal del trabajo.

FIN DEL PROCESO LABORAL

El proceso laboral es un instrumento de carácter jurisdiccional que se encuentra en manos del Estado, puesto que es el único que puede dirimir los conflictos que se susciten entre los trabajadores con los patrones, ínter trabajadores, ínter patronales o intersindicales.

El proceso laboral es protector de los trabajadores para que se hagan efectivos el cúmulo de los derechos sociales que se encuentran contemplados y establecidos en el derecho sustantivo del trabajo, esto cuando alguno de sus derechos sean violados o no sean reconocidos plenamente por los patrones. Precisamente en este punto, es donde se fundamenta el deber que tienen las autoridades jurisdiccionales del trabajo en el derecho proceso laboral, para tutelar a la parte débil conforme a los principios e ideologías que sustentan las normas laborales.

El proceso laboral como se ha dicho con anterioridad, forma parte del derecho social, por que su finalidad principal es de justicia social, para conseguir la dignidad de los trabajadores, el mejoramiento de su condición económica y la protección de su salud y la de su familia, en el ámbito eminentemente procesal, que se desarrolle ante el órgano jurisdiccional competente, va a gozar de preferencias frente al trabajador por este económicamente débil, al grado tal que el propio órgano jurisdiccional puede suplir de oficio las diferencias procesales del trabajador.

La doctrina clásica de la teoría del proceso, estableció como principio fundamental del proceso jurisdiccional, el de la igualdad de las partes, mismo que se sustenta en que las partes que se encuentren sometidas a una relación procesal frente al órgano jurisdiccional, son iguales en circunstancias procesales, de ahí el andagio que reza "bien vence el que vence al aprovechar mejor el juego procesal". Aunque la exposición de motivos de la reforma procesal de 1980 de la Ley Federal del Trabajo, considera que la igualdad de las partes es un principio de suma importancia en el proceso laboral, además de que se sigue contemplando en el contenido de la propia ley, en el proceso laboral este principio no impera, si se considera que el derecho del trabajo erradica y corrige la explotación y la desigualdad que sufrían todos los trabajadores en la vida cotidiana, puesto que, el trabajador representa la parte más débil y el patrón la más fuerte en la vida laboral, es una verdad indiscutible, este pensamiento traspasa el derecho sustantivo del trabajo y queda asentado en el derecho procesal del trabajo como una herramienta eficaz para combatir la desigualdad procesal del trabajador frente al patrón en el proceso laboral.

El proceso laboral no sólo tiene como fin el imperio de la norma jurídica laboral en su aspecto sustantivo, sino que principalmente es función del órgano jurisdiccional competente (juntas o tribunal) hacer efectiva la dignidad del trabajador, así como el mejoramiento de sus condiciones económicas, rompiendo con los principios individualistas y liberales de la doctrina clásica de la teoría del proceso, en función del sentido de justicia social a que tiene derecho.

1.3. Los principios del proceso laboral

El derecho procesal del trabajo es una rama autónoma de cualquier otra rama del derecho procesal, precisamente el derecho procesal del trabajo basa su autonomía en la existencia de una serie de nuevos principios procesales que lo hacen una rama del derecho procesal con una visión y un fin sociales distintos a las otras ramas del derecho procesal.

Al respecto el profesor Alberto Trueba Urbina nos dice: “El derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación de los mismos”⁽¹⁴⁾

Ahora bien, algunos tratadistas del derecho procesal del trabajo, consideran a los principios del proceso laboral como las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar la misma ley. También se ha dicho que son las ideas fundamentales e informadoras del procedimiento laboral. Lo cierto es que no se puede negar la importancia que guardan los principios del derecho procesal del trabajo, por estos la directriz y forma del desenvolvimiento del proceso laboral frente al órgano jurisdiccional; esto es, los principios del derecho procesal del trabajo constituyen el medio y fin próximo de la existencia y desarrollo del proceso laboral como instrumento jurisdiccional para conseguir la justicia social entre los factores de producción.

Al respecto, Néstor de Buen Lozano cita con precisión al procesalista español Efrén Borrajo Dacruz, quien considera:

“ Los principios fundamentales del derecho laboral vigente pueden, pues, registrarse en un doble orden: en la esfera meta jurídica al preguntarse por el fundamento íntimo del derecho, tal y como debería ser, al adoptarse, por tanto, un punto de vista y un atabla de valores con los que se pueden juzgar la bondad de las propias normas constitucionales; y en la esfera estrictamente jurídica, al preguntarse por el derecho tal y como es, al buscarse, por tanto, los principios informadores del ordenamiento jurídico laboral establecido y garantizado por el estado y por los demás entes dotados de virtualidad jurídica”.⁽¹⁵⁾

En esa misma tesitura, se considera como fundamento filosófico de los principios del derecho procesal la idea de justicia; por tanto, los principios que rigen al proceso laboral se fundamentan en la idea de la justicia social que se recogen y patentizan en las ideologías que inspiró la promulgación de la Constitución de 1917, como norma suprema de este país.

(14) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1975, Pág. 25

(15) Borrajo citado por Néstor de Buen Lozano, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa México 1990, Pág. 66

Al hablar, pues, de la diferencia que impera entre los principios del derecho procesal común y del proceso laboral, basta decir que no existe una marcada distinción, sino que, es sutil la diferencia si se considera que los principios del proceso laboral se fundamentan en la idea filosófica de la justicia social, de la cual el derecho procesal común es ajeno.

Hecho un breve comentario acerca del fundamento de los principios del proceso laboral, se verá el análisis en particular, y para ello se considerará los estrictamente mencionado en la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que se encuentra en el Título Catorce del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, capítulo I de los principios Laborales, establece:

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

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

Del contenido del artículo que se cita, se desprenden los principios procesales que rigen al derecho procesal del trabajo y por tanto al proceso laboral, mismos que son: publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad predominante, instancia de parte o dispositividad, economía, concentración, sencillez y suplencia de la demanda al trabajador.

Además de los principios que contempla el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo existen otros principios dispersos en el contenido de la ley que son importantes para este estudio, tal es el caso del principio de desigualdad procesal entre otros y que también se comentarán a grandes rasgos en este capítulo.

PUBLICIDAD

El proceso laboral es público, tal y como lo dispone el artículo 685 de la Ley Federal del trabajo.

El principio de publicidad contempla dos aspectos dentro del desarrollo del proceso laboral. En un primer aspecto, el principio de publicidad establece la garantía para las partes, de que el conflicto será resuelto en forma honesta y limpia; esto es, las partes tienen el derecho de presenciar todas y cada una de las diligencias y audiencias que conforman el proceso laboral ante el órgano jurisdiccional. En un segundo aspecto, el principio según el cual debe ofrecerse al público la posibilidad de presenciar la marcha y desarrollo del proceso laboral, tal y como lo dispone el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Se considera que con este principio, el legislador ha querido que tanto las partes con interés jurídico, como el público en general influyan con su presencia para que la junta de Conciliación y Arbitraje obre con la mayor equidad y regularidad posibles.

GRATUIDAD

Esta contenido en forma genérica en el artículo 19 el cual dispone: " todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno". Este principio opera también a favor de los trabajadores, en los casos de adjudicación de bienes en un remate, la que deberá de ser liberada de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales, según el artículo 975 fracción II inciso b); y en la practica, en los casos de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio de los embargos de bienes inmuebles, a que se refiere el artículo 962, aunque no hace mención expresa dicho precepto; así como en el nombramiento del perito trabajador, por parte de la junta, según lo previsto por el artículo 824.

INMEDIACIÓN

Atañe en primer lugar a la comparecencia personal de las partes, que es obligatoria en la etapa conciliatoria, ya sean personas físicas, o si se trata de personas morales, por medio de representantes o apoderados facultados para llegar a una solución conciliatoria que obligue a su representada, según previene el artículo 876 sancionándose si no comparecen, conforme a lo dispuesto por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo. Y el artículo 713 establece que en todas las audiencias que se celebren se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley.

Además el artículo 721 dispone en lo conducente:

ARTICULO 721.- Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo. Cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente, se entenderá que está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

ORALIDAD

El proceso laboral será predominantemente oral, según el artículo 685, lo que al decir de Chiovenda tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aun cuando las promociones fundamentales se efectúan generalmente por escrito, como la demanda, la contestación y los ofrecimientos de pruebas para mayor seguridad y precisión de las exposiciones, sin embargo, la impugnación de personalidad y réplicas, interrogatorios, planteamiento de incidentes, etc., suelen hacerse de viva voz, por lo que la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, e inclusive una necesidad, por que de otro modo tendrían que diferirse las audiencias por esas cuestiones. De manera que la oralidad contribuye a la sencillez en el procedimiento, al evitar formalismos, y a la celeridad, y especialmente a la inmediatez, que permite a la junta conocer los aspectos humanos del proceso, a través del contacto directo con las partes y con los testigos, peritos, etc.

INSTANCIA DE PARTE O DISPOSITIVO

Corresponde a la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercite a petición de los particulares, a diferencia de la función legislativa o ejecutiva del Estado donde puede actuar por su propia iniciativa. Sin embargo, este principio dispositivo se manifiesta casi exclusivamente con la presentación de la demanda, pues a partir de la radicación de la misma, el proceso se convierte en inquisitivo, no sólo en cuanto al impulso de oficio del procedimiento, sino a la participación activa del tribunal en el proceso.

ECONOMIA Y CONCENTRACIÓN

Se traduce en la simplificación del procedimiento. Entre otros aspectos, el Licenciado Cervantes Campos (16) “expresa que se manifiesta en el artículo 697 y que obliga a las partes a designar un representante común, salvo que tengan intereses opuestos, y en su defecto la hará la junta” ; en el artículo 704 el cual establece que cuando una junta especial considere que el conflicto de que conoce es de la competencia de otra de la misma Junta Federal o Local, con citación de las partes, se declarará incompetente sin señalar una audiencia específica para ello (en cualquier estado del procedimiento, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas cuando existan en el expediente datos que los justifique.

CELERIDAD

La declaración del derecho y sobre todo, su ejecución, deben de ser siempre realizados con prontitud por que en ellas reciben el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico, materiales de cada individuo. La demora ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución lesionan los intereses humanos puestos en juego, de ahí que la celeridad sea otro de los caracteres más significativos del proceso laboral no sólo por que este estructurado de forma apropiada para lograr que esta celeridad sino por que en cada uno de los casos planteados ante el tribunal, el juzgador debe buscar otra abreviación procesal, guardando los términos prefijados por la ley y el ordenando de tal manera la secuela del juicio, que haga que la justicia impartida por los tribunales laborales sea rápida y expedita.

ECONOMIA

Las juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de mantener la mayor economía procesal en el proceso laboral, tal y como lo establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

El principio de economía procesal, supone que la actividad jurisdiccional del Estado, por conducto de las juntas de Conciliación y Arbitraje buscan el mayor ahorro de tiempo, dinero y esfuerzo en el desarrollo del proceso laboral.

Por este principio se afirma la necesidad de que los conflictos jurídicos que se ventilen ante la junta de conciliación y arbitraje, se someten a reglas que permitan llegar a una conclusión jurídica con el menor esfuerzo, gasto y tiempo posible, todo en ello en beneficio de los litigantes, así como de la administración de justicia.

El principio de economía procesal tiene su base constitucional en el artículo 17, al establecer que: " Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.."

CONCENTRACIÓN

Las juntas de conciliación y arbitraje tienen la obligación de mantener la mayor concentración procesal en el proceso laboral, como lo establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Tiende a darle celeridad al proceso laboral, en virtud de que el sentido de justicia social dispone que los procesos laborales deben ser rápidos y eficaces para no retardar la justicia a la parte económicamente débil. El fin principal del principio de concentración, es el de eliminar los tramites que no resulten indispensables para la **concentración** de la dicción del derecho sustantivo laboral.

Un punto muy peculiar del proceso laboral, es precisamente el principio de concentración del cual esta inmerso, dado que por ser de justicia social la eliminación de audiencias y etapas procesales inútiles, la Ley Federal del Trabajo ha establecido para su desarrollo la mayor concentración en las audiencias; tal es el caso de la audiencia de la cual hablan los artículos 873 y 875, misma que se compone de tres etapas, conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

SENCILLEZ

Las juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de mantener la mayor sencillez en el proceso laboral, tal y como lo dispone el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Una característica especial del proceso laboral, es su sencillez, ya que se elaboro pensando en la desigualdad social y económica de los trabajadores.

Mientras que en los procesos de corte civil prepondera la aplicación estricta de las normas procesales, tal y como lo dispone el artículo 687 de la Ley Laboral:

ARTICULO 687.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

El artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo patentiza claramente el principio de sencillez en el proceso laboral, al disponer:

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

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

Con este tipo de disposiciones procesales que se encuentran contenidos en la parte adjetiva de la Ley Federal del Trabajo sólo se busca que los trabajadores no tengan complicación para entender el **desarrollo** del proceso laboral.

SUPLENCIA DE LA DEMANDA

Es una innovación de las reformas que a la Ley Federal del Trabajo se hicieron en el año de 1980.

Es indudable, que este principio de suplencia de la demanda en el proceso laboral, es único por su naturaleza; ya que, no se había visto en ningún otro proceso jurisdiccional que el órgano estatal con funciones jurisdiccionales tuviera facultades para actuar en forma conjunta con el promovente al señalarle las prestaciones o pretensiones que de acuerdo a la ley corresponde y que no ha ejercido; es precisamente en el proceso laboral donde se implementa esta posibilidad con alcances jurídicos totalmente desiguales.

La segunda parte del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que ya sea comentado, es el resultado de una innovación procesal adicionada en las reformas de 1980, que en lo conducente dice:

ARTICULO 685.- Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanara ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Así mismo el artículo 873 de la propia Ley establece en su segundo párrafo establece: ***Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días.***

De la correlación de los artículos anteriores, se advierte la existencia de dos situaciones jurídicas distintas y hasta cierto punto contrarias.

Comentaré el porque considero que existe contradicción entre ambos artículos. En forma clara establece el segundo párrafo del artículo 685, que cuando la demanda del trabajador no comprenda todas prestaciones que de acuerdo a la ley le corresponda y en base a la acción intentada, por lo que con esta situación se considera incompleta la demanda, la Junta al admitirla subsanara esta. Por lo que hace al segundo párrafo del artículo 873 claramente se establece que, cuando la Junta notare alguna irregularidad en el escrito de demanda del trabajador, al admitirla señalara las omisiones o defectos en que ha incurrido este, para que los subsane en el término de tres días. Mi pregunta es la siguiente: el hecho de que la demanda del trabajador no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la ley y a la acción intentada le correspondan ¿ no significa una irregularidad en la demanda? por consiguiente pregunto nuevamente, ¿ la junta va a subsanar o no el escrito inicial de demanda del trabajador?

El principio de la suplencia de la demanda en el proceso laboral se hace consistir en:

1.- Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto que no contenga todos las prestaciones que de acuerdo a la ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la junta al admitirla subsanará las omisiones, adicionando y precisando cuales son las prestaciones que el trabajador omitió y que conforme a la ley y a la acción intentada corresponda.

2.- En caso de que en el escrito de demanda sea oscuro y vago, en cuanto que existan imprecisiones en algunos hechos o prestaciones reclamadas, la junta al admitirla a demanda le indicará al trabajador cuales son las imprecisiones en que ha incurrido para que los subsane en tres días.

Afortunada o desafortunadamente, este principio genera otro que a su vez se le denomina desigualdad procesal.

LAUDOS EN CONCIENCIA

La palabra laudo en una expresión forense que significa decisión o fallo que dictan los tribunales. En el derecho mexicano del trabajo, los laudos poseen una característica que se encuentra contenido en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 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 formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Este artículo nos obliga a analizar esta apreciación de los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos. Dentro de la doctrina jurídica, son clásicos los tres sistemas operantes en cuanto a la apreciación de las pruebas rendidas en juicio ellos son; prueba legal o tasada, prueba libre o sistema mixto.(16)

(16). Bermúdez Cisneros Miguel. Derecho procesal del Trabajo. Edit. Trillas, México 1995, Pág. 84

1.4. El procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje

Las funciones de las Juntas de Conciliación son la procuración de arreglos conciliatorios en los conflictos de trabajo que ante ellas se planteen. Actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando los conflictos de los que conocen tienen por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario.

El juicio ordinario laboral podría ser calificado como el juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. Es un procedimiento de carácter general, es decir los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial. (17)

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda. La demanda debe formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados y, si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones. La oficina receptora deberá turnar la demanda al pleno de la junta especial que sea competente el mismo día, antes de que concluyan las labores de la junta.

Dentro de las veinticuatro horas, contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, se dictará acuerdo señalando 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 al que se haya recibido es escrito de demanda según lo previene el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Se deberá ordenar que se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos; al demandado se le entregara una copia de la demanda apercibiéndolo de que si no concurre a la audiencia, se le tendrá inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas.

Cuando el actor sea el trabajador, si en el escrito de demanda la junta nota irregularidad o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitirla debe señalarle los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane en un plazo de tres días.

La falta de notificación a algún demandado, obliga a la junta diferir la celebración de la audiencia y señalar nuevo día y hora para ello, pero si las partes concurren a la audiencia, la audiencia se celebrara con la presencia de quienes asistan.

(17). Néstor de Buen Lozano. Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1988 1ª edición, Pág.537

En caso de que la audiencia se difiera , quienes acudan a ella quedaran notificados de la nueva fecha para su celebración, a las partes que estuvieron notificadas y que no comparecieron se les notificará por medio del boletín laboral o por estrados; a las partes que no fueron notificadas se les hará llegar personalmente.(18)

La primera audiencia del procedimiento se ha denominado trifásica, porque consta de tres fases o etapas, de conciliación, de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se celebrara con la comparecencia de las partes que concurran, las que no se presenten a la primera etapa podrán comparecer en cualquier a de las dos restantes, siempre y cuando la junta no haya dictado el acuerdo respectivo.

La Junta acercara las partes a efecto de que procuren un acuerdo a sus diferencias, antes de que prosigan a la etapa de arbitraje si funciona la conciliación celebraran un convenio, que será aprobado por la junta y lo elevara a la categoría del laudo debidamente ejecutoriado. Si al contrario no llegasen a ningún acuerdo, entonces las partes pasaran ala etapa siguiente que es la de arbitraje.

En esta etapa postulatoria es el momento en que el actor puede ratificar o modificar su demanda o bien para subsanar irregularidades; una vez terminada la exposición del actor de concedida el uso de la palabra al demandado y este deberá dar contestación a la demanda oponiendo sus excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos afirmándolos o anegándolos, haciendo notar los hechos que no le sean propios, las simple negación del derecho importa la confesión de los hechos, y la confesión de estos no entraña la aceptación del derecho.

Las partes podrán replicar y contrarréplica brevemente. La incomparecencia de la partes provoca que al actor se le tenga por reproducida su demanda y a la demandada se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo en prueba en contrario .al terminar la audiencia trifásica si las partes están conformes con los hechos y solo discrepan en el derecho la junta les pedirá en ese acto sus alegatos para con posterioridad dictar laudo.

La tercera y ultima fase de la primera audiencia es la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en esta etapa veremos que los hechos constituidos de las acciones intentadas y de excepciones opuestas, pueden ser verdaderos o falsos, siendo así que mediante la prueba se va a acreditar la veracidad de los mismos.

El legislador hizo recaer la carga probatoria en quien tiene los elementos, quien es casi siempre el patrón, la formula antigua de quien afirma esta obligado a probar

no opera a plenitud, puesto que se olvida a quien tiene las pruebas para que las exhiba, siendo al patrón a quien le corresponde la carga de la prueba, liberando de esta al trabajador con la exigencia hacia el patrón de exhibir documentos que lleven su empresa como obligatorios.

La etapa comienza permitiendo al actor ofrezca sus pruebas, para demostrar los hechos de su demanda y después se recibirán las del demandado relacionadas a su contestación, ofrecidas las pruebas, las partes podrán objetar las pruebas de su contrapartes respectivamente, y ofrecerán nuevas pruebas pero solo las que se refieran a hechos supervenientes derivados de la contestación de la demanda; cuando se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo solo se podrá ofrecer prueba en contrario.

Concluida la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, no se admitirán mas pruebas a excepción de las que se refieran a hechos supervenientes o tachas de testigos. Las pruebas que se acepten en la mayoría de los procedimientos y con las variante de la ley Laboral son, los documentos que deben exhibirse por as partes en la confesional señalándose las personas que deban ser citadas a absorber posiciones si se refiere a la prueba testimonial indicaran nombres y domicilios de dichos testigos y en la pericial la materia sobre la que versara el arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo en su Art. 776 dice: son admisibles todo tipo de pruebas que no sean contrarias a la moral o al derecho, siendo las siguientes:

- I. Confesional
- II. Documental
- III. Testimonial
- IV. Pericial
- V. Inspección
- VI. Presuncional
- VII. Instrumental de actuaciones
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de las ciencias .

La prueba es básica ya que es el medio para llevar el animo del juzgador a la convicción de que asiste el derecho a favor de una de las partes.

La ultima audiencia es la de desahogo de pruebas en el procedimiento ordinario; la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las partes una vez ofrecidas sus pruebas con los requisitos para su aceptación y preparadas procederán a su desahogo, primero las del actor y después las del demandado sin seguir un orden específico de cómo fueron aceptadas, terminando esta audiencia y desahogadas las pruebas, se dará el uso de la palabra a la s partes para que formulen en ese acto sus alegatos, habiendo alegado las partes el Secretario de acuerdos dará fe de que no hayas pruebas por desahogar y hecho lo anterior, el auxiliar declarara cerrada la instrucción turnando el expediente a dictamen.

La ley laboral encomienda a la auxiliar para que formule dentro del termino de diez días el proyecto de resolución conteniendo un extracto de la demanda y contestación, destacando los hechos controvertidos, las pruebas rendidas por las partes, los hechos probados y formulara sus conclusiones. Del proyecto del laudo, se entregara copia a cada uno de los representantes del capital y trabajo pare que lo firmen junto con el del gobierno, previo estudio del expediente. Para resolver el conflicto el presidente citara a una audiencia de discusión y votación, en la audiencia antes señalada se dará lectura al dictamen y a continuación el presidente pondrá el negocio a discusión y se procederá a la votación.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y pretensiones deducidas del negocio y para quien la condenen sea pagada en base al salario precisado en la demanda. Para concluir, nos referiremos al engrosé del laudo, es decir, la redacción que el secretario de la Junta hace del mismo, debiendo contener los puntos mencionados en el Art. 885 de la Ley Laboral. El laudo de referencia debe ser dictado a verdad sabida y buena fe guardada, de acuerdo con el principio procesal que rige la materia.

C A P I T U L O I I

LA PRUEBA EN GENERAL

2.1. LA PRUEBA CONCEPTO E IMPORTANCIA

En un sentido gramatical, la palabra prueba, es la acción o efecto de probar; etimológicamente la palabra prueba se deriva del PROBE, que significa honradez, o de PROBANDUM, de probar, patentizar, o hacer fe.

Ahora bien, entendemos por prueba la demostración de la certeza de un hecho. En la materia que nos ocupa podemos afirmar que probar es demostrar en juicio la certeza de un hecho afirmado por alguna de las partes en litigio. Consideramos que esta definición de prueba implica además la delimitación de su objeto, de su finalidad, y de los medios para arribar a la certeza de un hecho determinado, por lo que consideramos necesario hacer un análisis de esas cuestiones.

2.2. OBJETO Y FIN DE LA PRUEBA

El objeto de la actividad probatoria son los hechos controvertidos, el juzgador debe desechar por improcedentes todas aquellas probanzas de las partes que no tengan relación directa con los hechos que han dado motivo a la controversia o que no hayan sido alegados por las partes.

El artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo dice:

Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Del artículo antes descrito concluimos que las pruebas deben referirse única y exclusivamente a los puntos materia de la litis, siendo estas las cuestiones litigiosas, las proposiciones contradictorias, de la demanda y de la contestación que haga el demandado. Es este el punto principal de la teoría de la prueba, ya que los objetos que van a ser objeto de prueba, son los hechos que se fijan en la litis, los que no fueron confesados o reconocidos por las partes.

Ahora bien, si bien es cierto que sólo requieren demostración aquellos hechos controvertidos, los hechos que no son motivo de controversia por no ser motivo de prueba, se rechazarán de oficio por principio de economía procesal, el cual dice: Que deberán de ser rechazadas las pruebas de hechos imposibles, impertinentes e inútiles, los confesados por las partes y los notorios.

Para entender mejor lo anteriormente señalado, tenemos que son hechos imposibles aquellos que, no pueden existir por que es incompatible con una ley de la naturaleza o con una norma jurídica, son impertinentes, en cuanto que carecen de relación con la litis que fue planteada, es inútil, por ser hechos conocidos o confesados por las partes, por el principio del derecho que nos dice: **"A confesión de parte, relevo de prueba" y por último, los hechos notorios, dada su naturaleza sólo necesitan invocarse por la parte, sin probarlo, el hecho notorio es el conocido por todas las personas de un nivel medio social, cultural y económico de un grupo social"**.

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

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

Fin de la prueba

El fin de la prueba es lograr el convencimiento del juez respecto de lo afirmado por las partes, tanto en la demanda como en la contestación a la misma. Aunque por convicción debe entenderse el convencimiento o persuasión a que llega el juez a partir de la información probatoria que se le proporciona, sin embargo no podemos descartar la posibilidad de que el juzgador llegue a tener una convicción equivocada como producto de la habilidad de los litigantes para transformar una realidad ante los ojos de las juntas de conciliación.

Para Cipriano Gómez Lara es otro problema y de ninguna manera niega la afirmación de que la **"finalidad de toda actividad probatoria es la de concluir, lograr u obtener el ánimo o la convicción del juzgador, repetimos, respecto de la coincidencia o correspondencia entre los hechos aducidos como fundamento de las pretensiones o defensas, y las postulaciones de las partes"**. (1)

2.3. LA CARGA DE LA PRUEBA

La carga de la prueba en materia laboral, ha sido muy abordada por los doctrinarios del derecho procesal del trabajo, pues rompe con los clásicos principios que al respecto la Teoría General del Proceso venía aplicando, tales como: "necessitas excepti probare debat quod exceptiur"

1) Cipriano Gómez Lara, Pág. 367

Para referirme a la carga de la prueba, primero hay que establecer el concepto de la carga procesal.

Al respecto Rafael de Pina (2) establece que carga procesal es: "Necesidad de ejercitar en el proceso una determinada actividad, para evitar un perjuicio o para obtener un resultado favorable a quien la satisface"

La carga de la prueba ha sido definida como la actividad que una parte desarrolla en el proceso, en beneficio propio, al contrario de la obligación procesal, que es la actividad que una parte desarrolla en el proceso en beneficio ajeno.

Por su parte el Diccionario Jurídico Mexicano (3) dice que carga procesal es: "Se suele entender por ella la situación jurídica en que se colocan las partes cuando por una disposición legal o una determinación judicial deben realizar una determinada conducta procesal, cuya realización las ubica en una situación jurídica favorable para sus intereses dentro del proceso (expectativa), y cuya omisión, por el contrario, los pone en una situación de desventaja (perspectiva). Puede afirmarse que consiste en un imperativo del propio interés, pues, a diferencia de la obligación, su cumplimiento produce ventajas directas a la parte interesada, y su falta de realización, si bien configura una situación jurídica desfavorable, no conduce a la imposición de una sanción o a la existencia coactiva de la conducta omitida".

Las concepciones mencionadas son suficientes para establecer con claridad que carga procesal es la necesidad que tiene un individuo dentro del proceso jurisdiccional de ejercitar una determinada conducta establecida, por una disposición legal o una determinación judicial, para la obtención de un determinado interés favorable en la secuela procesal o para evitar un perjuicio.

La carga procesal siendo una necesidad, es potestativa su cumplimiento por parte del individuo dentro del proceso. Si la carga de procesal no se cumple en la forma y términos que para tal efecto ha establecido la ley, se produce en perjuicio del titular de la carga la no obtención de un interés procesal y como consecuencia de ello, una desventaja frente a su contraparte en la secuela procesal

Precisamente en este apartado los doctrinarios, dentro de los que cabe mencionar a Eduardo Pallares y Rafael de Pina, con su justa razón, han manifestado la diferencia entre la carga procesal y la obligación.

Hay que recordar que la obligación, supone la existencia de una relación personal, en la cual una de las partes, conocida como acreedor, tiene la facultad de exigir de otro, llamado deudor, el cumplimiento de una determinada conducta establecida por la ley o por voluntad de las partes; el cumplimiento de la obligación por parte del deudor, además de provocarle una sanción, faculta al acreedor para exigir su cumplimiento por la vía coactiva.

(2).Rafael de Pina, Diccionario de Derecho op cit., Pág. 140

(3).Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII P-2 , Pág. 417-418

Hay que recordar que la obligación, supone la existencia de una relación personal, en la cual una de las partes, conocida como acreedor, tiene la facultad de exigir de otro, llamado deudor, el cumplimiento de una determinada conducta establecida por la ley o por voluntad de las partes; el cumplimiento de la obligación por parte del deudor, además de provocarle una sanción, faculta al acreedor para exigir su cumplimiento por la vía coactiva.

Por tanto, queda delimitada la distinción entre la carga procesal y la obligación. Por un lado, el incumplimiento de la primera significa la no obtención de un interés en el desarrollo del proceso y como consecuencia lógica una desventaja procesal. En cambio, el incumplimiento de la segunda significa la imposición de una sanción en perjuicio de quien deba acatar la obligación.

La doctrina establece diversas cargas procesales en el desarrollo del proceso: la carga de la demanda, de la contestación, del impulso del procedimiento, de la prueba, de los alegatos.

En el campo del proceso laboral, la Ley Federal del Trabajo establece reglas especiales en el tratamiento de las diversas cargas procesales.

Relativo a la carga de la demanda, al igual que en la Teoría General del Proceso, el proceso laboral considera el principio general dispositivo; esto es, el proceso laboral sólo se puede iniciar a instancia de parte. Los artículos 685 y 871 de la Ley Federal del Trabajo dan la pauta.

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

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

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

La carga de la contestación de la demanda, como es lógico, la tiene la parte demandada. El artículo 878 fracción III y IV prevén esta situación.

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

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

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

Relativo a la carga del impulso procesal y tomando en cuenta el principio dispositivo, del cual se encuentra investido el procedimiento laboral, corresponde a las partes en el juicio; sin embargo, existe una excepción a la regla de la carga del impulso del procedimiento laboral y que se encuentra contemplado en el artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Esta regla se patentiza, pero a favor del trabajador, de acuerdo al contenido del artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 772.- Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

El impulso del procedimiento estará vigilado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, con el único fin de cuidar que no se le cause perjuicio al trabajador; por lo tanto, no constituye una carga procesal para las partes en el desarrollo de la secuela procesal.

La carga de los alegatos se encuentra establecida en el artículo 884 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo al respecto dice:

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

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

2.4. MEDIOS DE PRUEBA

Es el objeto o circunstancia que sirve para lograr la convicción del juzgador respecto de la afirmación de las partes.

El legislador ha designado a los medios de prueba, como los más eficaces y con menor posibilidad de error, con la creencia de que servirán tanto a jueces como a tribunales, para que se puedan acercar a la verdad.

Los medios de prueba los define el maestro Francisco Ramírez Fonseca (4) como: "Los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad"

Por su parte el maestro Marco Antonio Díaz De León, define a los medios de prueba como: "Las fuentes de las que la Junta obtiene los fundamentos que le producen la convicción acerca de la verdad o falsedad de los hechos que son objeto del debate y materia de la prueba".(5)

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

Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, los medios de prueba son:

- I.- Confesional;**
- II.- Documental;**
- III.- Testimonial;**
- IV.- Pericial;**
- V.- Inspección;**
- VI.- Presuncional;**
- VII.- Instrumental de Actuaciones; y**
- VIII.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.**

(4). Francisco Ramírez Fonseca, La Prueba en el Procedimiento Laboral, 5ª ed., Edit. PAC, México 1984, Pág. 89

(5). Marco Antonio Díaz de León, La Prueba en el Proceso Laboral, Edit. Porrúa, T. II, México 1990, Pág. 1128

Ahora bien, cabe aclarar que las pruebas que se ofrezcan en el proceso laboral deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes, es decir, cuando no hayan sido reconocidos en su perjuicio tanto el actor en su demanda, como el demandado al contestarla.

Debido a la naturaleza predominantemente oral del proceso laboral, las pruebas se presentan en la misma audiencia (en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas de la audiencia llamada trifásica), salvo que se refieran a los hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Las pruebas que no tienen ninguna relación con la litis planteada, es decir, con los hechos controvertidos, serán desechadas por la Junta, también lo hará con las pruebas inútiles o intrascendentes, pero siempre expresando el motivo por el cual las desechó. Las pruebas inútiles son aquellas que nada aportan en el esclarecimiento de los hechos o que se refieren a los ya aceptados por las partes. Las pruebas intrascendentes son las que en nada contribuyen al esclarecimiento de los hechos que se pretenden probar, aunque hagan referencia a ellos.

2.5. LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

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

Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, los medios de prueba son:

- I.- Confesional;***
- II.- Documental;***
- III.- Testimonial;***
- IV.- Pericial;***
- V.- Inspección;***
- VI.- Presuncional;***
- VII.- Instrumental de Actuaciones; y***
- VIII.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.***

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

LA CONFESIONAL

Entendemos por confesión el reconocimiento que una persona hace de hechos que se invocan en su contra y que sólo produce efectos en lo que le perjudica. En este concepto hay dos elementos, el reconocimiento de hechos invocados en contra del absolvente, y que el reconocimiento perjudique al absolvente.

Según Chiovenda, (6) la confesión produce efectos jurídicos en contra de quien la hace porque constituye una limitación importante a la investigación del juez, ya que hace prueba plena en contra de aquél que la ha hecho y priva al juez de la libertad de estimar la normalidad en cada caso concreto. Para este autor la confesión es una prueba legal, por que el legislador se basa en que nadie emite declaraciones de hecho que le sean contrarias, sino cuando está convencido de ese hecho.

Entendida la confesión como el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra y que sólo produce efectos en lo que le perjudica, estudiaremos brevemente los diferentes tipos de confesión que en la materia se conocen.

Confesión de parte y confesión de hechos propios

La confesión de parte debe ser desahogada de manera personalísima por la contraparte del oferente de la prueba, y que puede ser citada personalmente o por conducto de su apoderado. La confesión de hechos propios es desahogada por los representantes de las personas morales, como los directores, administradores y gerentes, es decir, las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, así como los miembros de la directiva de los sindicatos. La condición de procedencia de esta clase de confesión es que se trate de hechos que deban ser conocidos, o se les atribuyan en la demanda o en la contestación.

Confesión expresa y confesión tácita

La confesión es expresa cuando en el desahogo de la prueba confesional, la parte absolvente acepta en su perjuicio hechos que se le imputan, y también lo es cuando se hacen afirmaciones en el escrito de demanda y contestación, así como en el escrito donde se formulan posiciones. La confesión es tácita o ficta cuando se infiere por no contestar la demandada, del silencio del absolvente, de conducirse con evasivas, o de no asistir a absolver posiciones, y se encuentra regulada en los artículos 788,789 y 790 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

(6).Giussepe Chiovenda, Ensayos de Derecho Procesal Civil, Ejea, Buenos Aires, 1949.

Confesión expresa y confesión provocada

La confesión es espontánea cuando resulta de las afirmaciones hechas por las partes de manera espontánea, por escrito o verbalmente en algún acto procesal en que intervengan. La confesión es provocada cuando surge como consecuencia del desahogo de la prueba confesional ofrecida por la contraparte.

Ahora, bien, el ofrecimiento de la prueba confesional se encuentra regulado por los artículos 786 y 787 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 786 establece:

Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal, salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo.

Cuando se trata de personas físicas, por su propia naturaleza, la prueba confesional debe ser desahogada directamente con cargo a la parte material y no por conducto de su apoderado, ahora bien para que sea procedente solicitar el desahogo de la prueba confesional con cargo a administradores, directores, gerentes y en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, es indispensable que se lleven a cabo las siguientes hipótesis, que se trate de hechos propios y que se les hayan atribuido en la demanda o contestación y que por razón de funciones les deban ser conocidos. La citación debe ir acompañada del apercibimiento, ya que en el caso de no asistir se le tendrá por confesa a la persona citada de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

En cuanto al desahogo de la prueba confesional, esta se desahoga cuando responde el absolvente las posiciones que le formule el articulante. Las posiciones son afirmaciones que sostiene una parte frente a la otra, el articulante frente al absolvente, de ahí que exija una respuesta afirmativa o negativa de parte del absolvente. Si la respuesta es afirmativa y tal afirmación es perjudicial para el absolvente, estamos ante la presencia de una confesión expresa.

Doctrinalmente se ha aceptado que también confiesa el que calla o evade la respuesta, de manera que en tales circunstancias, estamos ante la hipótesis de confesión ficta. La Ley Federal del Trabajo admite los siguientes casos de confesión ficta:

- 1) Cuando el demandado no contesta la demanda
- 2) Cuando el citado a absolver posiciones no concurre a la audiencia
- 3) Cuando el absolvente se niega a responder
- 4) Cuando el absolvente da respuesta evasivas

Las posiciones pueden formularse de manera oral, o por escrito que se presente en el acto mismo de la audiencia. En su formulación debe sujetarse a los hechos controvertidos, ser clara y precisa, no debe ser insidiosa, ni inútil. La parte que absuelva posiciones responderá bajo protesta de decir verdad a cada una de las que se le vayan formulando, de manera oral, sin la presencia de su abogado, no puede ser asesorado por alguna persona, y tampoco podrá utilizar algún borrador de respuestas.

Si las posiciones se formulan de manera oral, se deben hacer constar textualmente en el acta que se levante con motivo de la audiencia, pero si se presentan por escrito, éste deberá ser firmado tanto por el articulante como por el absolvente y se agregará a los autos del juicio en que se actué. Cabe aclarar que dichas posiciones deberán de ser calificadas antes de ser contestadas; si no reúne los requisitos de la fracción II del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta deberá desecharlas al fundar y motivar su resolución. En el momento de contestar a las posiciones, el absolvente se debe concretar a afirmar o a negar lo que en ellas se afirma, desde luego que en seguida podrá agregar las explicaciones que crea convenientes, por cada posición será una respuesta, de manera que si el absolvente se niega a responder, o si sus respuestas son evasivas, la junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello, es decir, que es necesario que exista ese previo apercibimiento antes de declarar la confesión ficta.

DOCUMENTALES

Ahora nos referiremos a otro tipo de prueba contemplado en la Ley de la materia, primeramente hay que señalar que los documentos son toda que sea producto de un acto humano, perceptible por los sentidos de la vista y el tacto, que sirva de prueba histórica, directa y representativa de un hecho cualquiera. Se desprende de la definición, que esta prueba es representativa y debo aclarar que, en realidad, la prueba documental puede ser declarativa, o simplemente representativa, y es así por que en el primero de los casos es cuando contenga una declaración de quien la crea u otorga, o simplemente la suscribe como es el caso de los escritos públicos o privados. Puede ser únicamente representativa cuando no contenga ninguna declaración como ocurre con los planos, cuadros o fotografías.

Dentro de esta prueba existen documentos públicos y documentos privados, los primeros son aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los expedidos por autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios harán fé en el juicio sin necesidad de legalización.

Los documentos expedidos por Notarios Públicos son también documentos públicos, ya que en los términos del artículo 2 de la Ley del Notariado del Distrito Federal establece:

“notario es el funcionario que tiene fe pública para hacer constar los actos y las leyes...”⁽⁷⁾

(7). Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas 1994, México, Pág.. 105

Esta cita nos demuestra que el notario tendrá fe pública única y exclusivamente en aquellos actos que le competen es decir la constitución de una sociedad, la formación de un testimonio notarial o escritura, etc.; teniendo valor pleno desde su sola presentación o exhibición pero en aquellos casos en que el notario intervenga como fedatario de un acto o hecho jurídico que no le compete; dicho documento no adquiere, prueba plena desde su presentación, sino únicamente se admitirá como testimonial o alguna declaración hecha ante una autoridad.

Al respecto citaremos una jurisprudencia aplicable al presente caso.

Séptima Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 139-144 Quinta Parte
Página: 73

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

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 64, página. 13. Amparo directo 5648/73. Pablo Lemble Dal Sotto. 4 de abril de 1974. Cinco votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Volúmenes 133-138, página 85. Amparo directo 5913/74. Jesús Sánchez García y otros. 10 de abril de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Volúmenes 133-138 página 28. Amparo directo 6690/79. Ingenio San Francisco el Naranjal, S.A. 26 de marzo de 1980. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 139-144, página 23. Amparo directo 340/79. Marcos Velderrain Aguilar. 9 de julio de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Volúmenes 139-144 página 23. Amparo directo 479/80. Rosa María Zertuche Santillán. 23 de julio de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Ahora bien, los documentos privados son aquellos que son expedidos por las partes o presentados por el oferente que los tenga en su poder e incluso este puede ser proveniente de un tercero ajeno al juicio laboral (estos no constituyen prueba plena desde su presentación sino que necesitan de su perfeccionamiento para que adquieran pleno valor probatorio; esto sucederá solo en los casos en que sean objetados en cuanto a su autenticidad, ya que de no ser así tienen valor probatorio pleno).

Los requisitos que son importantes reunir para que un documento sea válido son:

1. Si el documento es declarativo o dispositivo, es necesario que se haya elaborado en plenitud de conciencia y no arrancado a través de la fuerza o de la coacción a quien lo suscribe, por que la intervención de alguno de estos anularía el contenido.

2. Llevar este documento al proceso de un modo legítimo, esto es, que sea propiedad de quien lo ofrece, este criterio no es por que no tenga valor probatorio en el procedimiento laboral sino por que podría acarrear otro tipo de problemas más complicados como puede ser una denuncia penal.

3. Si son documentos públicos, requieren que hayan cumplido con los requisitos y formalidades exigidos por la Ley en sus artículos 795,808,809 y 812 para su formación, bajo inevitable sanción de nulidad en caso de que carezcan de tales requisitos.

4. Cuando se aportan documentos en copias certificadas y los cuales tienen relación con alguna controversia, en tal caso para la validez de dichas copias, se requieren se hayan cumplido con los requisitos exigidos por la ley, esto es, constar con la certificación debida de las mismas.

5. El último punto consiste que dicha documentación para que sea tomada en cuenta y por tanto sea valida es necesaria ofrecerla en el momento procesal oportuno para ello; esto es, en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas, ya que aunque puedan servir como prueba plena, sino están ofrecidas en esta etapa no se pueden tomar en consideración, pues los mismos deben ser admitidas por la junta.

En relación con la prueba documental la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala al respecto:

COPIAS AL CARBON, CARECE DE VALOR PROBATORIO ALGUNO SI NO ESTAN SUSCRITAS POR QUIEN EXPIDIO EL DOCUMENTO ORIGINAL. Cuando una de las partes, en un juicio laboral ofrece como prueba una copia al carbón de un documento aún cuando su contra parte únicamente objete su valor probatorio y no su autenticidad, tal copia carece de valor probatorio alguno si no se encuentra suscrito por la persona que expidió el documento original.

A.D. 6259/65 Catalina Vda. De Alvarez. 12 de julio de 1996. Unanimidad de votos, Ponente: Ministro Alfonso Guzmán Neyra. Cuarta Sala, Sexta Epoca, Volumen CIX Quinta parte, Pág. 20

DOCUMENTOS, VALOR DE LOS. Si se reconoce la firma puesta en determinados documentos, respecto de los cuales se objeta el contenido de ellos, pero no se prueba su alteración, la junta deberá tener por reconocido implícitamente el contenido de las mismas.

A.D. 2894/55. Jesús Barrera Delgado. 20 de julio de 1956. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Arturo Martínez Adame. Cuarta Sala, Sexta Época, Volumen CXXXII Quinta parte, Pág. 42

DOCUMENTOS PRIVADOS, VALOR PROBATORIO DE LOS. Si una de las partes no objeta el documento privado presentado por la parte contraria, acepta su validez y, por tanto, debe considerársele con valor probatorio y por acreditado el hecho correspondiente; esto es, el hecho de que quiera demostrarse, aun cuando no haya sido radicado dicho documento.

A.D. 7208/64. Plásticos e Importaciones, S.A.. 04 de marzo de 1996. Unanimidad de 4 votos, Ponente: Ministro Alonso Guzmán Neyra. Cuarta Sala, Sexta Epoca, Volumen CV. Quinta parte, Pág. 29

DOCUMENTOS PRIVADOS, OBJETADOS EN CUANTO A SU AUTENTICIDAD, VALOR PROBATORIO DE LOS. En los casos en que uno de los partes en juicio laboral objete, en cuanto a su autenticidad, un documento privado exhibido por la otra, y el mismo no es ratificado por quien aparece como signante, dicho documento carece de valor probatorio pleno y el laudo que le de tal valor es violatorio de garantías.

A.D. 7766/65. Manuel Meza Ochoa, 14 de julio de 1966. Unanimidad de 5 votos. Ponente Ministro María Cristina Salmón de Tamayo, CUARTA Sala, sexta Epoca, Volumen CVIII, Quinta Parte, Pág. 19.

TESTIMONIAL

La real academia de la lengua española define la testimonial de la siguiente manera:

“personas que dan testimonio de una cosa o la atestiguan. Persona que presencia o adquiere directo o verdadero conocimiento de un acosa”

De esta definición se desprenden dos tipos el primero es aquella persona que comparece como fedatario de un acto jurídico, como por ejemplo en algún registro civil, y el segundo es aquel que comparece ante un tribunal o cualquier otra autoridad a externar su dicho ante el Tribunal; el testigo está reproduciendo, aunque sea en descripción, un acontecimiento pasado, a fin de que el juzgador se instruya de la veracidad del mismo.

En nuestro caso el tipo de testigo que nos interesa es el segundo, por lo que lógico es que la Ley les señale ciertas características que deban reunir a quienes depongan como testigos en un juicio; para que de este modo su dicho esté dotado de suficientes elementos de convicción para el Tribunal para el cual deponen. Estas características bien pueden ser la solvencia moral, la idoneidad y el desinterés en el juicio en que declara, etc.

En opinión del maestro Eduardo Pallares, testigo es toda persona distinta de las partes y de sus representantes legales que depone sobre sus percepciones sensoriales concretos, relativas a hechos y circunstancias pretéritas.

Desde mi muy particular punto de vista creo erróneo la opinión del maestro Baltasar Cabazos Flores, al afirmar en su Ley Federal del Trabajo comentada que la prueba testimonial es la reina de las pruebas.

La practica nos demuestra que en un 95 % de los casos que se ventilan ante las Juntas, el testigo se encuentra previamente preparado o aleccionado por la parte que lo presenta, lo cual ha hecho que se le reste credibilidad a dicha probanza.

Resulta importante resaltar la importancia que reviste la fracción II del artículo 815, al disponer que el testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no pueden hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello, cuando por la carga de trabajo con el que cuentan las Juntas impide, en la practica que los secretarios de acuerdo puedan recordar a los testigos que sean presentados con uno o dos días de anticipación, lo cual es otra de las características para firmar el desprestigio con el que cuenta esta prueba.

Otra de las innovaciones que trajo consigo la reforma procesal de 1980, fue la de exigir que los testigos sean examinados por separado, y en el orden en que fueron ofrecidos; pero dicha medida ya se contemplaba con anterioridad, aunque no estuviere expresamente en la ley. Sin embargo en opinión de Juan B. Climent, dicha disposición resulta inoperante por que algunos litigantes llevan un equipo de ayudantes adiestrados que están presentes en la audiencia testimonial y transmiten inmediatamente a los testigos pendientes la aversión del anterior declarante, obteniendo un fácil y eficaz aleccionamiento para que eludan los errores del testigo anterior y corroboren sus aciertos, con ello se inutiliza, o lo que es peor, se adultera el valor de esta prueba; por lo que es urgente que se adopten medidas para que el aislamiento de los testigos sea efectivo, y de esta manera esta prueba, revista la seriedad y eficacia de que actualmente carece.

Una de las características de esta prueba es que es personalísima, toda vez que resulta ilógico que una conducta que presencia determinada persona sea declarada por otra, sólo por que le contó y no por que lo hubiera presenciado, también es importante que dicha persona que va atestiguar no tenga interés alguno en el juicio ya que si es así estaríamos ante una falsa declaración que carece de verdad alguna , por lo que no puede ser admitida por la autoridad concedora de ninguna manera.

Es importante que el testigo declare única y exclusivamente sobre lo que ha presenciado por medio de los sentidos, toda vez que debe abstenerse de hacer manifestaciones tratando de justificar los hechos o consideraciones; por que a dicha facultad le corresponde a la autoridad en el momento de valorar las pruebas.

Por tanto los testigos deberán ser personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos, por lo que dicha prueba estará supeditada a la buena memoria de las personas y a la buena fe de los que rindan su testimonio.

La prueba testimonial requiere de una serie de requisitos que es indispensable cubrir, estos están determinados en el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente:

La parte que ofrezca la prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

Artículo 813. La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;**
- II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;**
- III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de preguntas en sobre cerrado; y**
- IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.**

Ahora bien la prueba testimonial se encuentra regulada en los artículos del 813 al 820 de la Ley Federal del Trabajo.

Otra consideración que merece un estudio de fondo es el de la idoneidad de los testigos; puesto que hemos visto en la práctica lo complejo que resulta tanto para trabajadores como patrones el encontrar a los testigos que puedan resultar viables, máxime que un patrón no debe presentar como testigo a otro trabajador; por que estaría viciado de credibilidad de conformidad con la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación toda vez que señala que su declaración sería parcial por temor a perder su empleo.

TESTIGOS, INEFICIENCIA DE LAS DECLARACIONES DE LOS. Cuando los testigos presentados en un juicio laboral, no expresen la razón de su dicho, ni de sus respectivas declaraciones se desprendan las razones por las cuales hayan conocido los hechos sobre los depusieron, tal probanza resulta ineficaz.
Informe 1983, Cuarta Sala, Pág. 59

PRUEBA TESTIMONIAL, EXACTITUD EN LAS DECLARACIONES. No puede exigirse de los testigos las fechas exactas en que ocurren los hechos, si estos no constituyen la configuración de la acción a la excepción.

D- 6454/56. Evangelina Ortega Alvarado, 09 de Noviembre de 1960.

TESTIGOS QUE DECLARAN HABER ACUDIDO A SOLICITAR EMPLEO, VALOR PROBATORIO DE LOS. No es bastante su afirmación en el sentido de que lo declarado por ellos le consta, en virtud de haberse encontrado presente en el lugar y momento en que se suscitaron los hechos sobre los que declaran por haber ido a solicitar empleo, sino que debe dar una razón suficiente de los motivos que lo indujeron a ello.

AD. 1973/84 Rogelio Franco AGUILAR, 07 DE Noviembre de 1984, Unanimidad de Votos. Ponente José Martínez Delgado, SECRETARIO: Norma Fiallega Sánchez, Informe 1984, Tercera Parte, PRIMER Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Pág. 220.

Séptima Epoca

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 199-204 Sexta Parte

Página: 161

TESTIGOS EN MATERIA LABORAL. DEBEN DECLARAR LOS QUE FUERON PROPUESTOS OPORTUNAMENTE. El artículo 813, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, cuyo antecedente es el artículo 760, fracción VII, impone al oferente de la prueba testimonial, la obligación de indicar en el acto de ofrecimiento los nombres y domicilios de sus testigos, lo que implica la prohibición de presentar en el momento de su recepción otros diferentes a los propuestos, toda vez que al respecto la ley no contempla excepción alguna.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 326/85. Pilar Sánchez Nava. 4 de octubre de 1985. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Domínguez Viloría. Secretario: Jesús Ernesto Cárdenas Fonseca.

Séptima Epoca:

Volúmenes 199-204, Sexta Parte, página 173. Amparo directo 491/78. Héctor Bórquez Zazueta. 10 de noviembre de 1978. Unanimidad de votos. Ponente : Rubén Domínguez Viloría. Secretario: Lorenzo Palma Hidalgo.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 53, página 19, tesis por contradicción 4a./J.5/92.

Nota: En el Informe de 1985, la tesis aparece bajo el rubro "TESTIGOS. DEBEN DECLARAR LOS QUE FUERON PROPUESTOS OPORTUNAMENTE."

PERICIAL

Esta prueba debe versar sobre una técnica, ciencia o arte, de la que se hace cada vez más necesario desprender o utilizar; debido a los vicios que se contemplan en el desahogo de las otras pruebas; toda vez que por medio de esta, se puede llegar a la verdad de los hechos; como por ejemplo en una demanda donde se alega el despido injustificado y el patrón exhibe una renuncia.

La pericial es la opinión de un especialista en determinada materia, para que la Junta pueda tener elementos necesarios para poder resolver.

Este tipo de prueba esta reglamentada en determinados casos; toda vez que el perito deberá acreditar estar facultado o autorizado para ejercitar dicha profesión; ya que de no ser así éste estaría impedido para conocer sobre el problema en cuestión; por lo que resulta ilógico que si no tiene los suficientes conocimientos sobre la materia, pueda rendir un dictamen donde se determina los intereses de las partes.

Dicha prueba deberá relacionarse con una ciencia, técnica o arte, señalándose cual es la materia sobre la que va a versar el peritaje y por ultimo deberá anexarse el cuestionario sobre el cual va a contestar el perito.

Nada impide cambiar el nombre del perito ya que la ley no señala nada al respecto incluso se puede cambiar aun perito ya designado. También hay que señalar que dentro de esta prueba nada impide cambiar el nombre del perito ya que la ley no señala nada respecto incluso se puede cambiar a un perito ya designado.

En la ley no hay suplencia de la falta de ofrecimiento de la prueba pericial, ya que si las partes no ofrecen dicha prueba la Junta no lo podrá hacer , solo en el caso de que lo haya ofrecido la parte interesada y a esta se le hubieses olvidado nombrar algún perito es específico; en tal virtud la autoridad le nombrará uno, quien en caso de no presentarse designará otro. También puede pasar que el trabajador no se encuentra con los suficientes posibilidades económicas para nombrar o designar algún perito, en tal caso la Junta le designará uno.

La prueba pericial se desahoga de conformidad con lo estipulado por el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 825.- En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo en el caso previsto en el artículo anterior;**
- II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;**
- III. Las pruebas se desahogarán con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalara nueva fecha;**
- IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y**
- V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.**

El perito no puede comparecer solo al juicio y rendir su dictamen toda vez que este es un medio de prueba, esto es, que sino comparece a la audiencia respectiva la parte que lo ofreció entonces deberá de abstenerse de rendir su dictamen, ya que resulta ilógico que una documental se ofrezca por sí sola y no por conducto de otra persona, por tal motivo no podrá ser admitida.

En el caso de la fracción V del artículo anterior el perito tercero en discordia que designe la Junta deberá excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su designación, misma excusa que será calificada por dicha Junta, con fundamento en el artículo 826 de la ley federal del Trabajo.

Cabe señalar que este tipo de prueba es personalísima ya que el perito designado por las partes a la Junta no podrá delegar su función o actividad a otra persona para que esta lo realice, teniendo dicho perito la obligación de resolver o emitir su dictamen con imparcialidad y buena fe.

PRUEBA PERICIAL, APRECIACION DE LA POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Las juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas y por lo tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen convenientes, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por el perito.

Jurisprudencia 185 Quinta Epoca, Cuarta Sala, Quinta parte, Apéndice 1917-1975 Pág. 180

PERITOS, NATURALEZA DE LOS DICTAMENES DE. Los dictámenes periciales son meras opiniones de técnicos en alguna especialidad, orientadores del arbitrio judicial, que de ningún amanner constituyen imperativos para el órgano jurisdiccional.

Jurisprudencia 228, Sexta Epoca, Primera Sala, Segunda Parte, Apéndice 1917-1975 Pág. 495.

En conclusión señalare que la prueba pericial aunque puede ser determinante parar esclarecer la verdad de los hechos, como por ejemplo en un problema donde haya o no renunciado el actor, este estará sujeta al criterio y apreciación de las Juntas de Conciliación y arbitraje, por tal motivo no determinará de una manera tajante la resolución del conflicto en cuestión, ya que como todos sabemos puede concurrir que los juzgadores no tengan muy amplio criterio.

INSPECCION OCULAR

La inspección ocular es la percepción a través de los sentidos que tiene la propia Junta, por medio de uno de sus funcionarios que esta dotado de fe pública.

Esta prueba consiste en el examen que la autoridad hace directamente de los hechos que se quieren probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que lo perciba con sus propios sentidos, principalmente el de la vista, aunque a veces es necesario que sea por medio del tacto, oído, olfato y gusto. Por ejemplo una inspección que se pide que se lleve a cabo por la empresa, en una maquina determinada para ver su funcionamiento, o de alguna sustancia química que ahí se fabrique o utilice.

Los requisitos que debe contener la prueba de inspección están contemplados en el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo, señalando en primer lugar que deberá precisarse la materia objeto de la misma, o sea la finalidad de la prueba en cuestión, en segundo lugar debe precisarse el lugar donde debe practicarse la inspección, por lo regular o más bien antes se utilizaba que dicha prueba se desahogará en el domicilio de la empresa por comodidad o por imposibilidad de la empresa para desplazar la documentación requerida, pero en la actualidad se esta utilizando que por economía procesal se desahogue en el local de la propia Junta, facilitando con esto el procedimiento o más bien su desahogo, el tercer requisito es que se deben precisar los períodos que abarcara la prueba de inspección, los objetos y documentos que deben ser examinados. Es importante señalar o aclarar que esta prueba debe ir en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Al admitir la prueba la Junta deberá señalar día y hora para que se desahogue dicha diligencia, aclarando que si la prueba va a versar sobre documentos que obren en poder de la parte contraria que la ofreció, dicha autoridad deberá de aperebirla para que las exhiba, advirtiéndole de que se le tendrá por presuntivamente ciertos los hechos que pretendan probar, en caso de no ser exhibidos. Y si los documentos u objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, a estas se les aplicará las medidas de apremio que procedan si se negaren a presentarlos.

Durante el desahogo el actuario quien es el que desahoga la prueba y que a su vez tiene fe pública, se limitará estrictamente a lo ordenado por la Junta, requiriendo a la empresa que se le pongan a la vista los documentos y objetos que deberán ser inspeccionados, por otra parte las partes quines podrán asistir a la prueba de inspección podrán formular las objeciones u observaciones que estimen convenientes, por lo cual se levantará un acta circunstanciada, que será firmada por los que intervinieron en ella, misma que será agregada a los autos.

Esta prueba es utilizada por las dos partes ya que el patrón puede pedir se lleve a cabo una inspección en determinados documentos que le interesan.

INSTANCIA: TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO
FUENTE: SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
EPOCA: 8ª
TOMO: XIV- JULIO
PAGINA:627

INSPECCION JUDICIAL, OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA.

Del análisis sistemático del artículo 151 de la Ley de Amparo en relación con los artículos 171 al 173 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria a la Ley de la materia en términos de su artículo 2, se desprende que al anunciar la prueba de inspección el oferente debe precisar puntos concretos sobre los que versará, pues de lo contrario se ignoraría que hechos o puntos deberá constatar el personal judicial que la practique.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

PRECEDENTES: Amparo en revisión 153/88. Hugo Porfirio Angulo Cruz. 1ª de junio de 1988 . Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario : Jorge Alberto González Álvarez.

INSTANCIA: CUARTA SALA
FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
EPOCA: 8ª
TOMO: VIII JULIO
TESIS: J/4ª 11/91

INSPECCION, PRUEBA DE INSPECCION. SI SE OFRECE RESPECTO DE DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE LA OBLIGACIÓN LEGAL DE CONSEVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. DEBE ADMITIRSE Y OTORGÁRSELE EL VALOR PROBATORIO QUE LE CORRESPONDE. El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, establece la regla genérica de que en el proceso laboral son admisibles todos los medios de prueba con tal de que no sean contrarios a la moral y al derecho, enumera, entre otras admisibles, la documental y la inspección. Por otra parte, el precepto 779 de esa ley dispone que la Junta desechara las pruebas que no tengan relación con la litis planteada o que resulten intrascendentes. por tanto como no existe en la referida legislación disposición que prohíba, impida o limite el ofrecimiento y admisión de la prueba de inspección de alguna de las partes en el juicio, a no ser por cualquiera de las causas objetivas que establecen los artículos citados, o por imperfecciones en su ofrecimiento, resulta que la inspección ofrecida por el patrón respecto de documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio por disposición de la ley, debe admitirse. en acatamiento a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional y por ende, otorgársele el valor probatorio, dicha conclusión sería violatoria de los artículos 776, 840, fracción IV y 841 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a tomar en cuenta las actuaciones que existan en autos, a enumerar las pruebas desahogadas y a dictar el laudo a verdad sabida y buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a formulismos sobre estimación de pruebas; de ahí que el valor probatorio de inspección solo puede derivar del resultado objetivo de su desahogo pero no la pretendida falta de idoneidad que se le atribuye.

Octava Epoca

Contradicción de tesis 14/89, Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del primer Circuito, 20 de Mayo de 1991. Unanimidad de cuatro votos.

Cuarta Sala, tesis 4a/J.11/91, Gaceta número 43, Pág. 54; Semanario Judicial de la Federación, Tomo VIII-julio, Pág.71.

Para concluir diremos que esta prueba se a prestado para que se cometan varias arbitrariedades ya que aunque la Ley Federal del Trabajo en su artículo 804 señala que el demandado , persona física o moral, tiene la obligación expresa de exhibir todo tipo de documentación que lleve relación con el trabajador, con el apercibimiento de que se tendrán por ciertos los hechos que se pretendan acreditar con la misma por la contra parte; también es cierto que basta que el requerido manifieste expresamente a la hora de ofrecer pruebas que se admita la misma sin prejuzgar sobre la existencia de dichos documentos en cuestión, para que la Junta no lo obligue a exhibir los mismos, dejando con ello al trabajador - actor en el juicio laboral en absoluto estado de indefensión.

PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA

Esta prueba consiste en las consecuencias que la Ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, es legal cuando la Ley establece y es humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel. Este medio de prueba admite prueba en contrario y cuando se ofrece la parte deberá de precisar en que consiste y lo que acredita con ella.

Esta contemplada en los artículos 830 al 834 de la Ley Federal del Trabajo.

Como elemento fundamental para que opere la presunción es necesario la existencia de un hecho conocido partiendo del desconocido; esta es una consecuencia a algún hecho o acto; por lo tanto admitirá prueba en contrario.

INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

Consiste en todas y cada una de las actuaciones que obran en el expediente, misma que serán tomadas en cuenta por la autoridad aun cuando las partes no la ofrezcan, ya que para resolver la controversia la Junta estudia todo el expediente la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 835 y 836 la contemplan.

FOTOGRAFIAS

Dentro de este tipo de prueba se encuentran todo lo que no esta contemplado en las pruebas, anteriormente citados, como pueden ser las fotografías, películas, etc. Es importante aclarar que la Junta no toma mucho en cuenta este tipo de prueba debido a la facilidad con la que puede alterarse esta prueba, ya que sería apoyarse en un medio poco confiable.

CAPITULO III

EL JUICIO LABORAL ORDINARIO

3.1. ESCRITO DE DEMANDA

La demanda es definida por los Juristas civilistas en forma distinta por cada uno de ellos. Al exponerla tratan de que esta sea completa.

La demanda es la primer petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitado al Juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho. (1)

Dentro de la variada gama de los actos procesales, en cuya doctrina general encuentra su emplazamiento, ocupa la demanda el lugar de señalada preferencia que le proporcionan entre otras circunstancias el ser base y cimiento del proceso, al vincularse a ella muchas situaciones posteriores efectos y consecuencias.

Con la demanda se inicia el juicio; y a la demanda ha de ajustarse la sentencia o laudo que se emita, decidiendo con arreglo a las acciones y excepciones en ellas deducidos. La demanda no es otra cosa que el ejercicio de la acción, se llama demanda por que contiene una petición: Libelo, diminuto de libro, por que las formulas de expresión, se exponen en un breve escrito. El principio o exhorto de la demanda, debe contener el nombre del actor, su representante o apoderado, domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones, persona o personas facultadas para ello.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, señala en su artículo 255:

Toda contienda judicial principiara por demanda en la cual se expresará:

- I. El tribunal ante quien se promueve**
- II. El nombre del actor y la casa que señale para oír notificaciones**
- III. El nombre del demandado y su domicilio**
- IV. El objeto u objetos que se reclaman con sus accesorios.**
- V. Los hechos en que el actor funde su petición numerándolos y narrándolos sucintamente con claridad y precisión, de tal manera que el demandado pueda preparar su contestación y defensa.**

(1). Enciclopedia Jurídica Omega. Ancalo, S.A. Bibliografica Omega. Tomo VI DEFE – DERE. Buenos Aires 1975. Pág. 463

- VI. Los fundamentos de derecho y la clase de acción procurando citar los preceptos legales o principios jurídicos aplicables.**
- VII. El valor de lo demandado, si de ello depende la competencia del Juez.**

Para el tratadista Alberto Trueba Urbina, la demanda es un acto o declaración de voluntad concreta de la Ley positiva o negativa, favorable al que insta, invoca este órgano del Estado, para que actúe tal voluntad, también es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado, sin embargo petición y pretensión son conceptos independientes desde el punto de vista procesal.

Consideramos que esta definición dada por el maestro Alberto Trueba, es la más clara y acertada y, a ella, nos apegamos por contener un sentido del procedimiento laboral actual, mismo que se emplea en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y que se encuentra apegado a lo que expresa nuestra actual Ley Federal del Trabajo:

a) Existe una posibilidad de allanamiento total a la demanda, es decir que el demandado confiesa los hechos narrados por el actor y le reconoce las prestaciones y derechos invocados, luego entonces, la función jurisdiccional en un sentido amplio, no se desenvuelve pues carece de materia. Aquí la Junta de Conciliación se limitará a reconocer las consecuencias que se deriven de la conformidad de las partes o lo que es lo mismo, no emitirá juicio alguno por el demandado, simplemente sancionar las declaraciones de voluntad expresados por las partes en su resolución.

b) Otra posibilidad estriba en que el demandado al producir su contestación, controvierte algunos puntos de la demanda, significa entonces, que hay una divergencia, misma que puede versar sobre los siguientes puntos:

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

2. Sobre el derecho, es decir, las partes puedan estar de acuerdo con los hechos, pero mientras una de ellas sostiene que se generen determinados derechos, la otra difiere de ello manifestando que son otros derechos los derivados o que no provienen de los hechos los determinados por la contraparte.

c) Así mismo, puede haber discrepancia sobre el desenvolvimiento de la función judicial, esto significa que las partes puedan o no estar de acuerdo con los hechos y el derecho pero hacen recaer la discrepancia sobre la procedencia de la vía, sobre la falta de personalidad para intentarlos, etc.

Cabe mencionar que la controversia puede versar sobre uno, dos o tres materias expuestas.

3.2. ELEMENTOS DE LA DEMANDA

3.2.1. Fundamento Legal

La Ley Federal del Trabajo no regula a las demandas en términos tales que determine requisitos formales de ineludible cumplimiento. Sólo establece en su artículo 872 de la citada Ley que: "El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

Sin embargo, los procesalistas civilistas clásicos están de acuerdo en que el exhorto o principio de la demanda debe contener el nombre del actor, su representante o apoderado, con la cláusula de presentación de debida forma. Del poder o documento que acredite su carácter de representante, el Juez a quien se dirige y la materia.

En la narración se exponen puntos de hecho y derecho que origina la demanda, comprendiéndose en las primeras el nombre del demandado, la especificación de la cosa o cosas que se piden y la cláusula de haberse intentado la Conciliación, esto es, querer resolverlo extrajudicialmente. En la designación de la acusa se determina la acción que se ejercita o el derecho o título que se pide y porque. Siguen las cláusulas de ampliar, corregir, suplir y moderar la demanda y demás pertenecientes al fondo del asunto.

En la petición o en la conclusión se inserta la cláusula de la súplica, terminando con la de pedir justicia y costas.

La suscripción contiene el nombre del actor, el lugar en que se presenta, la fecha en que se propone la que deberá expresarse con letra y, la firma del demandante en los casos en que no necesite ser dirigido por letrados o representado por procurador, así como la firma del abogado y del procurador en los casos en que se necesite de esta representación.

En nuestro derecho procesal civil, no todo los requisitos anteriores son suficientes: no es necesario poner en la demanda la fecha escrita con letra, toda vez que los escritos de las partes no constituyen por sí mismas actuaciones judiciales, según lo previene el artículo 56 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal.

Se aprecia la rigidez del Procedimiento Civil en el artículo 56 y 255 del Código en comento; mientras que los procesalistas del Derecho del Trabajo , se desenvuelven con más confianza procesal, al establecer en la Ley Federal del Trabajo que no hay forma determinada para la elaboración de una demanda, según se desprende del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

3.2.2. Actor

El actor no solo se caracteriza por ejercitar la acción con su escrito de demanda, ya que también del demandado puede demandar y pedir la desestimación de la demanda del actor, tal y como lo establece el artículo 516 , 878 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

En términos generales, podemos decir, que, las partes que interviene en juicio laboral son dos:

El actor, que es quien presenta el escrito de demanda, ejercitando la acción y el demandado que a quien se le exige el cumplimiento de lo que se demanda mediante la acción, en una demanda el numero de actores puede ser indefinido lo mismo el numero de demandados, según lo que establece el artículo 697 al indicar que habrá un solo actor que será el común representante.

3.2.3. Demandado

El maestro Eduardo Pallares, señala:

Es la persona ante la cual se endereza una demanda judicial, exigiéndole una cosa o prestación determinada.

El demandado en el juicio laboral en primer lugar tiene el derecho a hacer emplazado y notificado a juicio por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, ante la cual se remitió el escrito inicial de demanda, o sea, con la copia cotejada del prístino de conformidad, en su domicilio y con diez días hábiles de anticipación a la fecha de la audiencia; y que el emplazamiento y notificación reúnan los requisitos señalados por el ordenamiento de trabajo en los artículos 739 y 873.

En cuanto a la forma de dar contestación a la demanda, esta podrá ser verbalmente o por escrito, ante lo dispuesto por el artículo 878 fracción III, que dispone:

Artículo 878.-

III.- Es puesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación ala demanda oralmente o por escrito. En este ultimo caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación., si no lo hace, la junta la expedirá a costa del demandado.

3.3. LA NOTIFICACIÓN

La notificación es el medio por el cual se hace del conocimiento real o presunto, a las partes en juicio y en algunas ocasiones a terceros de diversas actuaciones judiciales dictados en el proceso. Estas notificaciones conforme a la Ley Federal del Trabajo pueden ser de dos formas; personales o por estrados. Las primeras son aquellas que la Ley establece en su artículo 741 y siguientes, y es ahí donde se señala que estas notificaciones personales se efectuarán en el domicilio señalado en autos.

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

Las notificaciones pueden ser personales o por estrados. La notificación será personal cuando se trata del primer proveído de la autoridad, por ejemplo auto de radicación en el cual se cita a las partes a la primera audiencia y será por estrados cuando alguna de las partes no señale en su primer comparecencia domicilio para oír y recibir notificaciones, dentro del lugar de residencia de la Junta competente, la notificación también se hará por estrados o por boletín cuando se trata de posteriores notificaciones aún cuando estas sean personalmente.

El artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo señala que actos procesales deben notificarse personalmente:

ARTICULO 742.- Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

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

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

ARTICULO 743.- La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

- I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación;**
- II. Si está presente el interesado o su representante, al actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien atiende la diligencia es representante legal de aquélla;**
- III. Si no esta presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;**
- IV. Si no obstante el citatorio, no esta presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren estos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;**
- V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, esta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución;**
y
- VI. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorara de que el local designado en autos, es aquél en que se prestan o se prestaron los servicios.**

En todos los casos a que se refiere este artículo, el Actuario asentará razón de autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

Del anterior artículo se desprende que tratándose de notificaciones personales, el actuario tiene la obligación de cerciorarse de que el domicilio señalado en autos y el nombre de la persona física o moral sean correctos, a fin de evitar posibles nulidades o tener que recurrir al juicio de amparo. Las notificaciones por estrados se llevan a cabo aunque las partes no tengan representantes y se realizan de la siguiente manera: se colocan listas en el local de la Junta, en los cuales se señalan los proveídos dictados por la autoridad a fin de que los interesados se enteren de lo actuado en el juicio, este tipo de notificaciones debe contener la fecha, el nombre de las partes, número de expedientes y el juicio de que se trata, además deben ser autorizados y selladas en su fecha por el Secretario de Acuerdo.

Cuando la notificación se hace por boletín o por estrados, los interesados deben ser estar pendientes de su publicación. El boletín laboral consistente en un alista que diariamente publica la autoridad, la cual contiene las notificaciones que no son

personales, este sistema del boletín laboral es el más usado en la práctica forense, ya que facilita a las partes el conocimiento de los acuerdos dictados en los juicios, la notificación por estrados sólo es usada en casos muy necesarios.

Las notificaciones personales, surten sus efectos el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, estas notificaciones deben realizarse en horas hábiles y con veinticuatro horas de anticipación cuando menos.

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

En materia laboral, hay ocasiones en que la autoridad se encuentra imposibilitada para realizar alguna diligencia ya sea por que las personas requeridas se encuentran fuera de la jurisdicción de la Junta, por lo que es necesario solicitar ayuda a la Junta competente, autoridades nacionales de otra índole o autoridades extranjeras, para poder llevar acabo una determinada diligencia y esa solicitud de ayuda se hace mediante exhortos cuando sean dentro del territorio nacional y mediante despachos o cartas rogatorias cuando va dirigido a autoridades extranjeras o agentes diplomáticos establecidos en el extranjero. El maestro Néstor de Buen define al exhorto como “una petición hecha a un tribunal de igual jerarquía o a un organismo oficial, no necesariamente jurisdiccional, para que lleve a acabo una determinada obligación”. Y al despacho lo define como “... el medio para pedir la diligencia que no pueda practicar en la jurisdicción de la autoridad que conoce del juicio”.

Los exhortos pueden ir dirigidos a un autoridad jurisdiccional, a la autoridad más próxima al lugar donde deba realizarse la diligencia a una autoridad no jurisdiccional, los cuales están obligados a proveer el exhorto dentro de las 72 horas siguientes en que lo reciban y a diligenciarlo dentro de los tres días siguientes, según lo establecido por el artículo 758 de la Ley Federal del Trabajo. En la practica estos términos no son muy respetables ya que estos tramites son muy tardados, por lo que la Ley faculta a los interesados a entregar los exhortos con sus anexos a la autoridad exhortada y una vez diligenciados devolverlos a la autoridad exhortante bajo su más estricta responsabilidad (artículo 760), lo anterior con la finalidad de que las diligencias sean lo más expeditas posibles. También existe la posibilidad de que la autoridad se excuse por alguno de los medios señalados en el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo y se declare incompetente para conocer del negocio, en todos casos la autoridad respectiva deberá manifestar mediante el procedimiento correspondiente si procede o no la excusa y en tal caso la incompetencia.

La tramitación y resolución de excusas se realiza dentro del mismo expediente en el cual el Presidente de la Junta, el auxiliar o Representante de los trabajadores o patronos, y el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando se trata del presidente de la Junta Local, oír y recibirá las pruebas de la autoridad que promueva la excusa resolviendo si esta procede o no y así continuar con el proceso. Si la excusa se declara improcedente, la autoridad encargada podrá sancionar al que se excuso con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia será destituido del cargo.

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

3.4. LA CONCILIACIÓN

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

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

La mayoría de los juristas definen a la conciliación como “un procedimiento de avenio y presupuesto necesario” De la anterior definición se desprende que para algunos la conciliación es un mero tramite sin importancia, ya que las partes lo único que esperan es llegar a la etapa contenciosa siendo únicamente un presupuesto o acto previo por lo que si llegan a un convenio, el resultado no puede considerarse como una sentencia, puesto que la conciliación no es un elemento constitutivo del arbitraje.

Consideramos necesario para tener una idea más clara de lo que es la conciliación, hablar del procedimiento de la Conciliación, que hemos decidido abordarlo de la siguiente manera. Una vez que la autoridad ha recibido y turnado la demanda a la Junta competente, y esta ha señalado día y hora para la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, misma que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a la presentación de la demanda y se ha notificado y emplazado a juicio al demandado, las partes comparecerán a la Junta respectiva el día y hora señalados para que tenga verificativo la primera audiencia. El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo señalan que las partes comparecerán a la etapa conciliatoria personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados con el objeto de que patrón y trabajador puedan llegar aun arreglo, ya que la intervención de los apoderados aleja a las partes de una posible conciliación, en virtud de que estos generalmente quieren sacar el mejor provecho del asunto, sin embargo no hay que olvidar que la mayoría de las veces la intervención del apoderado del actor es importante porque dada la falta de preparación académica de los trabajadores, los patronos ofrecen cantidades mínimas a aquellos, por lo que es importante que el apoderado intervenga en la transacción del negocio.

Estando presentes las partes, la Junta levantará el acta respectiva en donde por principio de cuentas comparecerán personalmente el actor y su representante o apoderado y el patrón si se trata de persona física o el representante legal si se trata de persona moral, o ambos si se demanda a persona moral y a persona física, con su apoderado, de tal manera que estén presentes todos los demandados ya que si falta de notificar a uno de ellos, la Junta debe señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, salvo que concurren a la Junta o el actor se desista de las acciones ejercitadas en contra del ausente. Una vez acreditada la personalidad de las partes y de sus apoderados y siendo reconocida por la Junta, ésta las exhortará a que lleguen a un arreglo; las partes por sí mismas van a tratar de resolver sus diferencias y en su caso la junta intervendrá en las pláticas para llegar a una conciliación.

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

Si las partes no concurren a la audiencia de conciliación o si de haberlo hecho no se concilian se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y se pasará a la etapa de Demanda y Excepciones. Cuando alguna de las partes no asiste a la audiencia de conciliación, rara vez la contraparte solicita nueva fecha, generalmente opta por continuarla, lo que va en perjuicio de quien no concurre a pesar de estar debidamente notificado.

Las autoridades encargadas de llevar a cabo la conciliación son: Las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y de las entidades federativas, la Procuraduría de la defensa del Trabajo, incluso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual cuenta con un grupo de conciliadores, así como los departamentos de trabajo de las entidades federativas.

3.5. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

3.5.1 Efectos de la contestación de la demanda

La contestación a la demanda genera el efecto de limitar el alcance de la contienda, la materia del conflicto, el tema de la controversia es en fin lo que se conoce en el lenguaje jurídico de fijar la litis. Es entonces la fijación de la litis, en donde se encuentra determinado los puntos de la controversia, el objeto del pleito, las proposiciones de controversia de cada una de las partes la expresión precisa de sus pretensiones, es decir, lo que se reclama en la demanda y que se refutara en la contestación.

La litis una vez fijada por las partes limita el alcance de las contienda y esta limitación tiene el efecto de obligar a juzgar a resolver exclusivamente los puntos controvertidos y a las partes las imposibilita para ampliar la controversia.

El maestro Trueba Urbina, nos señal " que en el derecho procesar la litis puede ser de dos tipos a saber:

Litis Abierta
Litis Cerrada

La litis abierta entendida como aquella facultad que la ley concede a las partes para modificar la litis formada al iniciarse el juicio.

La litis cerrada que se da cuando la misma no puede ser modificada por las partes después de que hayan fijado los hechos y el derecho en los escritos de demanda, contestación, replica y duplica.

En el proceso laboral mexicano, de acuerdo con las disposiciones que lo forman estimamos que la litis es cerrada”.

En nuestro proceso laboral a partir de la contestación a la demanda, no se puede modificar la litis, ni como consecuencia de la opción que establece la Ley federal del Trabajo en el sentido de que las parte podrán por una sola vez, replicar y contrarréplica brevemente, por lo que consideramos estar en una litis cerrada.

De ahí, la importancia que tiene el litigante de producir su contestación para centrar las bases de la controversia o es posteriormente no pueden modificarse esas bases.

3.5.2 Carga de contestación de la Demanda

Es una de las diversas cargas que caracteriza el desenvolvimiento del proceso, reintegrando que la carga no es una obligación, anotando que la parte demandada en un juicio, se encuentra en libertad de producir o no la contestación a la demanda que sea instaurado en su contra , ante la autoridad que lo ha llamado a juicio, de optar por no hacerlo la autoridad no puede obligarlo a ello.

La regla general es que la parte demandada ejercite la facultad de producir la contestación a la demanda, para lograr obtener un interés especial. La contestación de la demanda, es en el fondo el ejercicio de la acción desde el punto de vista opuesto, es decir, desde el punto de vista de la situación del demandado.

De acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo, la misma deberá producirse en forma oral o por escrito en la etapa de demanda y excepciones, dentro de la segunda fase de la audiencia, es decir, en la fecha señalada para la etapa de conciliación, demanda, excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas en el procedimiento ordinario.

En la contestación de demanda se deberán oponer toda las defensas y excepciones que se juzguen pertinentes, afirmando o negando todos los hechos aducidos en el escrito de demanda o expresando los que se ignoren cuando no sean propios. La contestación se deberá producir se encuentre o no presente el actor ya que diferencia de lo que disponía nuestro ordenamiento del trabajo antes de la reforma procesal del 1° de mayo de 1980, ya que no se archivara el expediente en el caso de no concurrir las partes a la audiencia de ley, si no que la misma se lleva acabo por las tres etapas procesales que se han señalado, aun cuando y no concurren ninguna de las partes; o si en su defecto el actor aclara, modifica o amplía el escrito de demanda.

3.6. LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

Concluida la etapa conciliatoria y en razón de que las partes no llegaron a un arreglo, el Presidente de la Junta con fundamento en el artículo 878 fracción I de la Ley Federal del Trabajo exhortará a las partes para que reconsideren su actitud, si a pesar de ello continúan renuentes la Junta acordará que el expediente se pase a Demanda y Excepciones.

Con la finalidad de obtener convenios ventajosos es muy frecuente que los abogados de los trabajadores hagan aclaraciones, ampliaciones o modificaciones totales a la demanda, situación que crea serios problemas para los demandados ya que estos pueden solicitar a la Junta se les de término para contestar los nuevos hechos, pero tiene que contestar la demanda y es posible que caigan en contradicciones entre la contestación de la demanda inicial y la contestación de las aclaraciones, por otra parte si contesta la demanda con sus aclaraciones y modificaciones en ese momento, se corre el riesgo de olvidar u omitir algún hecho el cual se tendrá por admitido y no procederá la prueba en contrario, puesto que no existe controversia.

Una vez que el actor ha expuesto su demanda, el demandado procederá a dar contestación a la misma oponiendo las excepciones y defensas correspondientes y refiriéndose a todos y cada uno de los hechos de la demanda para evitar sanciones que los colocaría en peor situación que si no hubieren ocurrido a la audiencia; el demandado debe entregar al actor copia simple de la misma o en su caso la Junta lo hará a su costa. Si el demandado hace alusión únicamente al derecho sin hacer mención de los hechos, esté importará la confesión de los mismos, no ocurriendo lo mismo si el demandado acepta los hechos y no dice nada en cuanto al derecho, es decir la confesión de los hechos implica la aceptación del derecho (artículo 878 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).

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

Si llegada la audiencia el actor no comparece de oficio la Junta tendrá por ratificada y reproducida su demanda, a pesar de que en apariencia la incomparecencia del actor resulta poco importante, es recomendable que asista a dicha audiencia con objeto de no limitar la capacidad de acción de su apoderado. Al respecto existe discrepancia de criterios por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y las del Estado de México, al prohibir las primeras la intervención del abogado

hasta la etapa de ofrecimiento de pruebas, en cambio en las del Estado se permite que el apoderado ratifique o en su caso aclare o modifique la demanda aun cuando el actor no asista a la audiencia. Hay casos en los que el apoderado no puede actuar libremente requiriéndose forzosamente el consentimiento del poderdante, tal es el caso del desistimiento, el cual surte sus efectos si el actor ante la autoridad y previa identificación manifiesta que desiste de la demanda, ya que si el desistimiento es realizado por el apoderado, éste queda sujeto a ratificación del actor y si no lo ratifica el proceso sigue vivo.

Al respecto los Tribunales Colegiados sostienen que el desistimiento de la acción y de la demanda hecha por apoderado es indebido y carece de validez, siendo obligatorio que el poderdante lo ratifique para que surta todos sus efectos legales, aplicando por analogía lo establecido en el artículo 949 de la Ley Federal del Trabajo el cual señala que siempre que deba entregarse con motivo de la ejecución de un laudo una cantidad de dinero o un derecho, el Presidente de la Junta cuidará que se entregue personalmente al actor y no a su apoderado.

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

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación estimo que el desistimiento hecho por apoderado no requiere ratificación del poderdante, puesto que el apoderado está actuando con base en las facultades contenidas en la carta poder, entre ellas las de desistirse de la demanda, por lo que es insensato que las Juntas sin fundamento alguno en la ley que los faculte, limiten la capacidad de acción del apoderado puesto que ellas mismas aceptaron y reconocen la personalidad y facultades que el actor o poderdante le otorgó en el instrumento notarial o carta poder, además las Juntas no pueden ir en contra de sus acuerdos y en tal virtud todos los actos realizados por los apoderados tendrían que ser ratificados por el poderdante, desnaturalizando de ésta manera los alcances y objetivos del mandato.

Amparo directo 8/27/68. Fletes de México, S.A. DE C.V. 04 de Junio de 1969. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz. Cuarta Sala. Séptima Época, Vol.6, Quinta parte. Pág.15

Ross Gamez (2) por su parte está de acuerdo con el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y señala que la autoridad no tiene ningún fundamento para limitar a los apoderados su capacidad de actuación, y en virtud de que el actor le confirió facultades que la misma Junta aceptó, entonces tal aceptación carecería de sentido y la Junta iría en contra de sus propias resoluciones.

(2) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 311 y 312.

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

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

Expuesta la demanda por el actor y habiéndola contestada el demandado , ambas partes tienen derecho a replicar y contrarreplicar por una sola vez y de manera breve, asentándose en el acta sus respectivas alegaciones. La réplica y la duplica también denominada contrarréplica deben versar sobre las acciones y excepciones hechas valer por las partes sin variar los puntos de la demanda y contestación. Procesalistas como Pórras López y Néstor de Buen señalan que la réplica y la duplica son figuras procesales que han dejado de funcionar, por lo que en derecho civil se ha tratado de eliminarlas y por lo que respecta a la materia laboral, éstas no son tomadas en cuenta por la autoridad ya que ocasionan retrasos inútiles en el proceso pues "... si la demanda es muy amplia, también podrá serlo la contestación y necesariamente la réplica y la contrarréplica seguirán la misma suerte. (3)

Puede darse el caso de que el demandado a su vez contra demande o reconvenga al actor. La reconvencción debe hacerse valer en el mismo proceso debiendo plantearla después de la contestación de la demanda, el actor procederá a contestarla en ese momento o solicitar término, en tal caso la Junta suspenderá la audiencia señalando fecha dentro de los cinco días siguientes. En este caso el actor pasa a ser demandado y

(3). DE BUEN L. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 543

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

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

Fijando la litis entre las partes, ambas deben demostrar la procedencia de sus acciones y excepciones así como sus respectivas pretensiones, para que la autoridad esté en aptitud de hacer una valoración de todo lo acordado y probado y así poder emitir su resolución. Esta etapa puede considerarse la más importante dentro del proceso, pues de la aptitud de las partes y de los medios con que cuenten para probar, depende en gran parte del éxito o fracaso del juicio.

CAPITULO IV

LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL DERECHO LABORAL

4.1. ANTECEDENTES

La prueba en contrario en el derecho procesal del trabajo tiene una significación propia y características que deben distinguirse de cualquier otra, se encamina a desvirtuar la presunción de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, cuando el demandado no comparece a la audiencia de Ley en la etapa de Demanda y Excepciones, o resulta mal representado.

Durante el período de 1917 a 1931 las Leyes Locales del Trabajo, ofrecieron diversas soluciones al problema de la sanción jurídica procesal aplicable al demandado, que no contesta la demanda en la audiencia respectiva, o en el término procesal relativo, ya sea por su inasistencia o por que resulta mal representado.

Algunos de los criterios que se adoptaron fueron los siguientes:

En las legislaciones de trabajo de los Estados de Campeche, Coahuila, Chihuahua, Estado de México, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Veracruz, no se previó en la audiencia de arbitraje.

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

Las legislaciones de Colima y Jalisco, tenían al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo y lo condenaban a la rescisión del contrato.

Las legislaciones de Hidalgo y Zacatecas, tenían al demandado por conforme con la demanda que se le hizo conociéndolo al actor, incluso reclamaciones que pudieran carecer de fundamento legal o de hecho.

La legislación de Oaxaca, declaraba rebelde al patrón demandado y le impuso la triple sanción de:

- a. Dar por terminado el contrato en su caso
- b. De tenerla por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, sin admitir sanción alguna.
- c. En caso de inconformidad del trabajador con su separación, o por cese injustificado, condenando sin excepción al patrón o pagarle tres meses de salario.

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

En la legislación del Distrito Federal, el Instituto de la Prueba en Contrario fue expresamente tipificado en el artículo 78 del Reglamento de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, de fecha 09 de marzo de 1926, y que a letra expresaba:

“En atención a que una disposición legal permite diversas inteligencias, ha de preferirse la más liberal en el sentido de la defensa, el artículo 78 del Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del distrito Federal, debe interpretarse en el sentido de que simplemente ha creado una confesión ficta, una presunción Juris Tantum, respecto a la veracidad de los hecho alegados por el actor, que el demandado puede desvirtuar, rindiendo Prueba en Contrario, y de no tener a éste como rebelde con el arbitraje sin que pueda ya reunir prueba alguna con respecto al fondo de la controversia”.

El 06 de septiembre de 1929, fue publicada la reforma de los artículos 73 fracción X, y del primer párrafo del 123 constitucional. Según ella, la redacción original de la fracción X del artículo 73, suprimido por el Constituyente de 1917, y que otorgaba facultades al congreso de la unión para expedir Leyes en Materia de Trabajo aplicables en todo el país, quedó consagrada. Por lo que toca al primer párrafo del artículo 123, el Congreso Federal fue el único legislativo encargado de expedir la Ley Federal del Trabajo. En realidad la aplicación de esa Nueva Legislación que expediría el Congreso de la Unión, implicaba la legitimación de las dos jurisdicciones, tanto las locales como la Federal, por que no fueron suprimidas las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados, las cuales debían subsistir para aplicar la Legislación que en lo futuro dictara en el ámbito territorial de la Entidad Federativa correspondiente y se mantuvieron las Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Desde luego, la competencia de las autoridades locales como aplicadora de la Ley, excluía las materias que específicamente se señalaran en la fracción X del artículo 73, y que a su vez, constituían las de competencia de los Tribunales de los Estados.

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

El proyecto firmado por el Presidente de la República y su secretario de Industria y Comercio y Trabajo, está fechado en Julio de 1929, conteniendo 639 artículos y 8 transitorios antecedidos por la Exposición de Motivos. En esta exposición estaba prevenido un capítulo denominado "El procedimiento Común ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales", que establecía que, habiéndose recibido el expediente a arbitraje las partes serían citadas a una Audiencia de Demanda y Contestación, las que formularían sin formalidades de derecho, pero el demandado debería referirse a cada una de los hechos que asienta en contrario. Se le tendría por conforme sobre todo aquello en lo que no digiera nada. Respecto al caso que nos ocupa, la exposición asentaba "...Si el demandado no comparece, se da por contestada la demanda en sentido afirmativo".

Concretamente el proyecto, en su libro Tercero titulado "Del Procedimiento" y en su capítulo II llamado "Del Procedimiento ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje" establecía la existencia de la Prueba en Contrario, en dos diferentes casos, artículo 567: Si no se lograre la comparecencia del demandado en el día y hora fijados para la celebración de la audiencia que se refiere el artículo 565, se le citara nuevamente para que comparezca dentro de las 24 horas siguientes. Si el demandado no comparece el día y hora que se le haya fijado en la segunda citación y no emitirá causa grave a juicio o el mismo resultará mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo. Salvo Prueba en Contrario y se señalara fecha para la recepción de las pruebas que ofrezcan.

De esta manera relatado se procuraba la celebración de una Audiencia de Demanda y Excepciones, formal o imperativa, en la cuál, teniéndose por reproducida la demanda del actor, si no compareciera según el artículo 566, el demandado debería contestarla y si este no compareciera o resultaba mal representado, se tenía la demanda en sentido afirmativo, salvo Prueba en Contrario.

Seguramente esta sanción procesal es considerada de singular trascendencia por que se le rodeo del presupuesto legal de una doble oportunidad al demandado primero, al citarlo por segunda vez, y después, por que era necesario calificar que su ausencia no obedecía a causa grave.

La calificación de la gravedad de la causa de la inasistencia del demandado quedaba discrecionalmente a Juicio del Tribunal. El artículo 566 planteaba la posibilidad de que tanto el actor como el demandado estuvieran ausentes a la audiencia, en cuyo caso se tendría por no expedida la citación y podrís liberarse de una nueva petición del actor; observándose el mismo procedimiento.

La sanción al demandado ausente vuelve a repetirse en cuanto a la sanción para el demandado ausente o mal representado en la audiencia de demanda y excepciones vino a establecer por primera vez un criterio legislativo, seguramente seleccionado como el más correcto y adecuado desde el punto de vista jurídico, frente a la gama de sanciones que las anteriores legislaciones locales del trabajo habían determinado.

A pesar de que este proyecto fue aprobado por el Congreso de la Unión, debido a las numerosas objeciones que el formularan los sindicatos y los grupos patronales, es evidente que influyó en la creación del nuevo Proyecto de la Ley Federal del trabajo de 1931. En 1931, el Presidente de la república, en aquel entonces en Ing. Pascual Ortiz Rubio, encargó a la Secretaría de Industria y comercio y Trabajo, el proyecto que contenía 644 artículos y 13 transitorios. En su exposición de motivos en el apartado 59, textualmente decía: Los conflictos individuales, y aún los colectivos que plantean cuestiones puramente legales, son de la misma índole que todos las controversias que resuelva la administración de Justicia ordinaria cuando declara oficial e imperativamente el sentido que tiene el derecho objetivo y no exigen principios nuevos ni procedimientos excepcionales para su resolución. La mayor rapidez en el procedimiento y la aplicación de criterio técnico y de equidad en las resoluciones, principios que han inspirado la creación la creación de los Tribunales de Trabajo, no diferencian ni la naturaleza ni las funciones que unos y otros desempeñan. El procedimiento que aplican los Tribunales comunes puede, sin gran esfuerzo adoptarse, mediante la simplificación necesaria, para la resolución de esta clase de diferencias.

El Proyecto contenía en su Título Noveno “Del Procedimiento ante las Juntas” y en su capítulo IV “De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje”. Dos disposiciones sobre la sanción al demandado que no compareciera o resultara mal representada por contestar la demanda; independientemente de una tercera mención a la sanción en forma de apercibimiento cuando se le citaba para tal efecto.

Esta última mención en forma de apercibimiento como regla procesal la contenía el proyecto en su artículo 505 “Si el demandado no comparece se señalara día y hora para al celebración de una audiencia de demanda y excepciones, apercibiéndole de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no comparece. Si a esta audiencia no concurre el actor, se tendría por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial”.

El apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo en primer lugar no establecía que estos efectos fueran salvo Prueba en Contrario. Tampoco establecía en caso de no comparecer personalmente o en el caso que la Junta determina que había resultado mal representado, cuando su comparecencia fuera por medio de representante. En cumplimiento de esa prevención su aplicación por parte del tribunal, en los términos del artículo 507, establecía que si el demandado no comparece o resultare mal representado se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo Prueba en Contrario.

La redacción del proyecto fue aprobada por el Congreso de la Unión convirtiéndose en la disposición del artículo 517 de la Ley Federal del trabajo. Este artículo a la libre dice: “ Si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo Prueba en Contrario”.

Esta disposición se vino interpretando en el sentido de que la Prueba en Contrario debía constreñir a comprobar la inexistencia de la relación de trabajo, así se desprende de la Jurisprudencia definida por la Suprema Corte, Publicada en el año de 1955, misma que a la letra dice:

Despido del trabajador, pruebas que debe rendir el demandado cuando se tiene contestada la demanda en sentido afirmativo. “Las pruebas que debe rendir el demandado en el caso en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, no deben referirse a excepciones que no hicieron valer, pues no sólo la sanción resultante de la falta de contestación sería nugatoria, sino que se colocaría al actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aún para impugnar las rendidas por la contraria, creándose una situación antijurídica, precisamente a favor del contumaz y en perjuicio de quien no fue causante de ese procedimiento excepcional; pero si pueden rendirse las que tengan por objeto destruir la contestación aún en sentido afirmativo, probando que no exista vínculo contractual entre el actor y el demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, que no constituyen excepciones, por no ser hechos generadores de derechos distintos que controvierten los de la demanda”.

Después de la Reforma de Mayo de 1970, en nuestro ordenamiento Laboral, se precisó el alcance de la Prueba en Contrario, al expresarse en el artículo 755, de la Audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir Prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Por último después de la reforma procesal de Mayo de 1980, la prueba en contrario quedó consagrada en el artículo 879, en los siguiente términos:

“La audiencia se llevara a cabo, aún cuando no concurren las partes.

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

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

4.2. INTERPRETACIÓN DEL ARTICULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El numeral 879 de nuestro ordenamiento Laboral dispone:

“La audiencia se llevara a cabo, aún cuando no concurran las partes.

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

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

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

Como podemos ver hoy en día la audiencia que nos ocupa, consta de tres etapas procesales delimitadas y que son a saber:

- a). De conciliación
- b). De Demanda y Excepciones
- c). De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

Analicemos ahora cómo se encuentra regulada la figura de la Prueba en contrario, hasta antes de la Reforma del Primero de Mayo de 1980, para establecer, si es que existe diferencia en la forma como se encuentra regulada ésta figura en nuestra Legislación vigente.

En primer lugar cabe hacer mención que antes de la reforma Procesal de 1980, la ley Federal del trabajo en su artículo 752, la celebración de una audiencia en la que se desenvolvían solamente dos etapas, una de Conciliación y otra de Demanda y excepciones.

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

Asimismo el artículo 755 de la Ley anterior contemplaba: “El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el despedido no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda”.

Expuesto lo anterior, podemos empezar manifestando que los supuestos que actualizan la figura de la prueba en contrario no han variado y son:

a). Que la parte demandada no concurra a la audiencia en su etapa de conciliación, y se le haga entonces efectivo el apercibimiento que consagra la fracción VI, del artículo 876, mismo que señala:

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

Ahora bien, si no obstante este apercibimiento, el demandado no comparece personalmente a la etapa de demanda y excepciones, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo Prueba en Contrario.

b). Que la parte demandada resulte mal representada. Esta situación puede acontecer en los siguientes casos:

1. Que el demandado comparezca personalmente a la Etapa de Conciliación, y que otorgue poder para que a su nombre se comparezca en la subsecuentes etapas y ese poder no reúna los requisitos legales.

Ante esta situación, se daría el mismo efecto que hemos mencionado en el apartado anterior, el demandado al resultar mal representado, no comparece a la Etapa de Demanda y Excepciones y se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2. En el caso de Personas morales, es frecuente que los poderes que se exhiben en la audiencia pretendiendo con ello acreditar la representación legal de la misma, no reúnan los requisitos legales y por ende se tendría a la parte demandada, persona moral, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por inconforme con todo arreglo.

Como segunda observación podemos apuntar que la redacción de los artículos de la Legislación pasada vigente que regulan la figura de la Prueba en Contrario, ha cambiado sustancialmente. En efecto, de la lectura del artículo 755, de la Legislación pasada, y que hemos ya transcrito en este capítulo, se puede apreciar que el mismo al señalar expresamente:

“Sólo podrá rendir Prueba en Contrario”.

Se entendía en forma clara, que se imponía al demandado la carga de rendir y ofrecer pruebas en contrario en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, misma que de acuerdo a la estructura procesal de la época se señalaba en fecha posterior a la Etapa de Conciliación, Demanda y Excepciones.

Podemos entonces apuntar, que el rendir pruebas en contrario era lo mismo que el ofrecer cualquier prueba, dentro de la Etapa correspondiente, para que, con posterioridad se desahogaran las pruebas propuestas, en la fecha que se hubiesen señalado para tal efecto.

Ahora bien, a partir de la Reforma Procesal de Mayo de 1980, queda regulada la Prueba en Contrario en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo y aunque como primera observación podemos apuntar, que el Legislador en el artículo antes citado ya no menciona expresamente el término “Prueba en Contrario” carece de relevancia esta supresión, debido a que de la lectura del mismo podemos deducir que estamos ante la presencia de la misma figura jurídica, regulada en los artículos 754 y 755.

Como tercera observación, cabe destacar que en e el precepto 879 d la Ley que nos ocupa encontramos como innovación que en el mismo se menciona:

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

Con esta nueva redacción del artículo en cuestión se podría pensar que el Legislador cambio esencialmente la forma de probar en contrario.

Esto es, si interpretamos en estricto sensu atendiendo a la forma gramatical, como se encuentra redactado el artículo 879 que nos ocupa, tendríamos que contrariamente a lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje permiten efectuar a los litigantes en el sentido se solo ofrecer pruebas en contrario en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, los litigantes deberán estar constreñidos a desahogar sus pruebas también dentro de esa etapa ya que al establecer con toda claridad el artículo que nos ocupa la frase:

“En la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas demuestre...”

Con esto se limita a los litigantes a probar precisamente en la etapa de a que se refiere, toda vez que la preposición “en” de acuerdo al diccionario de la lengua española significa: “Dentro de “ (1) y la palabra demuestre, deriva de la conjugación del verbo demostrar que de acuerdo con el diccionario significa: “Probar, sirviendo de cualquier género de demostración. Hacer ver que una verdad particular esta comprendida en otra universal, de la que se tiene eterna certeza”.(2)

(1). Diccionario de la Lengua Española, Vol. III. Pág. 523

(2). Diccionario Hispánico Universal. Tomo I. Pág. 455

Luego entonces, a primera vista se puede pensar que el Legislador quiso sancionar con más fuerza al contumaz, constriñéndolo a probar en contrario en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, precisamente, so pena de no poder hacerlo en otra, de acuerdo al principio de preclusión, que rige el proceso y creando con ello una excepción a la forma en que se desenvuelven las diversas etapas del procedimiento en nuestra legislación laboral.

De aceptarse esta interpretación y tomando en cuenta el principio de preclusión que rige nuestro procedimiento laboral tendríamos que el Legislador esta limitando al demandado rebelde a ofrecer solamente determinados pruebas, sin darle oportunidad de utilizar todos los medios probatorios que la Ley permite.

Cabe aclarar aquí, que el método de interpretación gramatical proveniente de la escuela de la EXÉGESIS que hemos utilizado para analizar en principio el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, no es el más adecuado y resulta obsoleto ya que los métodos de interpretación han sido perfeccionados, tomado ahora en consideración otras fuentes del derecho para alcanzar este objetivo, aplicando el espíritu del texto de la Ley, es decir, las valoraciones que defiende el ordenamiento jurídico; que se encuentra plasmado en nuestra Legislación Laboral en donde expresamente consagra una interpretación finalista que obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a procurar que sus interpretaciones coadyuven a la realización de las finalidades de las normas del trabajo.

Lo anterior puede corroborarse de la simple lectura de los artículos 2,3 y 18 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra expresan:

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

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

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

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

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

En orden procesal la Ley otorga una facultad discrecional a las juntas de Conciliación y arbitraje, de libre interpretación de las pruebas para esclarecer la verdad real según se comprueba con la lectura del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

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 formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Con los parámetros que hemos apuntando no se limita al interprete al cause estrecho de una voluntad legislativa, sin embargo, no hay que perder de vista que el mismo se encuentra vinculado necesariamente a fuentes del derecho determinadas y al estudio de antecedentes de toda índole que llevaron al legislador a dictar una determinada norma, con lo cual vemos que esta discrecionalidad no es del todo absoluta.

No obstante, estos lineamientos de interpretación que nos marca la Ley Federal del Trabajo, hicimos la interpretación gramatical del artículo 879, porque sentimos que su redacción puede no sólo haber sido un descuido gramatical, sino haber tenido la intención de reformar sustancialmente la figura de la prueba en contrario, volviendo mas gravoso la situación del contumaz, amparando la redacción del artículo, en una interpretación excesiva de los principios finalistas de tutela que rigen a nuestra Ley del Trabajo, rompiendo el principio de equidad y armonía de las partes y contrariando los principios fundamentales del proceso del Trabajo, creando una excepción sobre la forma de ofrecer y desahogar las diversas pruebas de que se trate, situación que se agudiza en la carga excesiva que provoca al reformarse simultáneamente las disposiciones relativas a la audiencia inicial, al adicionar la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, a la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, menoscabando con ello poder hacer valer los derechos que el patrón tiene, no tomando en cuenta que en ello también se afectaba a la clase trabajadora, toda vez que la figura de la prueba en contrario, opera no solo para el patrón, sino también para el trabajador como más adelante explicaremos.

Cabe aclarar que no afirmamos ni negamos que esta haya sido de la reforma, sólo lo suponemos, aunque resulta innegable que nuestra legislación vigente se ha vuelto más gravosa la probar en contrario por el simple hecho de haberse recortado el tiempo para poder preparar las pruebas idóneas en contrario, congruentes con el litis que ha quedado fijado.

De cualquier forma, por fortuna, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no interpretaron el artículo en cuestión en este sentido y respetando los principios rectores procesales de nuestro ordenamiento laboral de acceso con una sana interpretación lógica han permitido al contumaz, como es debido ofrecer pruebas en contrario en la etapa de

Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, para que las mismas sean desahogadas en la fecha que para tal efecto se señalan, toas estas consideraciones, no han sido sino con el afán de hacer notar que muchas veces las reformas se hacen con poco cuidado sobre una determinada figura jurídica, creando problemas de interpretación. Nuestro sentido al respecto es que resulta más sano el determinar una norma jurídica con la mayor claridad posible y tomando en consideración la hermenéutica jurídica para evitar contradicciones y problemas de interpretación. Por todo lo anterior, consideramos conveniente se suprima del texto del artículo 879 que nos ocupa la frase “Sin perjuicio de que en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas demuestre, “por” y sólo podrá ofrecer prueba en contrario para demostrar..., etc.”, para lograr una mayor claridad en este precepto.

4.3. OBJETO DE LA PRUEBA EN CONTRARIO

El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que se podrá rendir prueba en contrario para acreditar que no son ciertos los hechos de la demanda, que han quedado fijos en forma presuntiva, no hace otra cosa, sino confirmar el principio de preclusión que rige nuestro procedimiento laboral, y por el cual no esta permitido retroceder a etapas y momentos procesales ya finiquitados o extinguidos.

La carga procesal que tiene el demandado de comparecer ante la Junta que lo cita, contestando la demanda, lleva implícita la sanción de seguir adelante prescindiendo del contumaz, y deberá rendir prueba en contrario, con el objeto de destruir los hechos de la demanda que han sido admitidos presuntivamente, es decir, comprobar que son inexactos, no siendo en virtud del principio de preclusión, admisible oponer ninguna excepción sino sólo defensas entendidas estas como el genero, es decir, no como una oposición de la actividad del derecho material pretendido en la demanda, o sea, dirigida en contra de los elementos o presupuestos de la acción y no contra ella, toda vez, que si se dirigiese contra la acción únicamente estaríamos en presencia de una excepción, la cual siempre se opone dentro de un cierto tiempo fatal, en la especie, este momento es cuando se da contestación a la demanda ; pues de aceptarse que el demandado rebelde pueda oponer o pretender probar excepciones, se rompería con el principio de preclusión que sería entonces nugatoria la sanción que se le impone al demandado por constituirse en rebelde.

El criterio antes apuntado ha sido sostenido por nuestros Tribunales como se aprecia de la lectura de la Tesis Jurisprudencial que a continuación se transcribe:

PRUEBAS EN CONTRARIO QUE PUEDE RENDIR LA PARTE DEMANDADA CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA LABORAL EN SENTIDO AFIRMATIVO.- Aún cuando las pruebas que puede rendir la parte demandada en un juicio laboral, en que se haya

tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, conforme al artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, no debe referirse a excepciones que no se hicieron valer en su oportunidad en la audiencia de Conciliación Demanda y excepciones, de acuerdo con lo que tipifica la fracción V del artículo 878 de esa ley, en razón a que sería nugatoria la sanción que impone al rebelde por su falta de contestación al artículo 879 del citado ordenamiento y a la vez el actor sería puesto en estado de indefensión para preparar pruebas y para impugnar las rendidas por la contraria, lo cual propiciaría el surgimiento de una situación antijurídica a favor del contumaz y en perjuicio de quien no fue el causante de ese procedimiento excepcional, sin embargo con arreglo al artículo 879 In Fine de la Ley de la materia, la parte demanda si puede ofrecer y rendir Pruebas en Contrario para el sólo efecto de demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, en consecuencia, en los casos en que se tenga por contestada en sentido afirmativo una demanda laboral en la que se asegure que el trabajador fue despedido injustificadamente, la parte demandada puede rendir pruebas para fundar cualquiera de esas taxativas finalidades que la ley especifica, puesto que propiamente no constituyen excepciones por no ser hechos generadores de derechos distintos que controviertan los de la demanda, no puede ser obice tampoco la consideración del quejoso de que al no expresar la parte demandada la intención y objetivo de sus pruebas ofrecidas , no deberán ser aceptados, pues parte de que la sociedad mercantil demandada si manifestó que sus pruebas las ofrecía para el sólo efecto de acreditar que el actor no era trabajador suyo, ningún precepto de la Ley Federal del trabajo dice que si no se hace relación con las pruebas ofrecidas, en forma precisa, con los extremos que indica el artículo 879 de la propia Ley deban ser desechadas.

Tribunal Colegiado del décimo Circuito. Amparo Directo 271/80. Francisco Romellón Pérez. 23 de Septiembre de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Vicente R. Del Arenal Martín.

No obstante, de encontrarse diferenciados los conceptos de defensa y excepción puede suscitarse polémica para efectos prácticos, cuando se prueba en contrario ya que si bien es cierto sólo se admite el establecimiento de defensas, también es cierto que entre la excepción y la defensa puede en algunos casos resultar débil. En efecto sentimos que en la practica se pueden ofrecer pruebas en contrario que pretendan acreditar una excepción a manera de hecho, por ejemplo, el pago, acreditarlo no como excepción, sino en vía de demostrar el hecho de que el actor se le ha cubierto el mismo y por lo tanto, el hecho constitutivo de su acción quedaría desvirtuado. Quedara entonces a cargo de nuestros Tribunales calificar esta circunstancia, como defensa autentica e impropia, como se puede apreciar de la lectura de la siguiente tesis con la que no estamos conforme del todo.

DEMANDA CONTESTADA FICTAMENTE EN SENTIDO AFIRMATIVO. CONSECUENCIAS.- Si el laudo se basa para condenar en el hecho de que la parte demandada no contesto la demanda y esta se tuvo por contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, la cual no fue rendida en forma eficaz por el quejoso , pues la confesional al tenor de las posiciones que debió de haber absuelto el actor y de las que se declara fictamente confeso versan sobre hechos que constituyen positivamente excepciones que son, en primer lugar, que el actor abandono voluntariamente su trabajo y en segundo, que había recibido el pago de los séptimos días, así como el de las vacaciones, la de abandono de trabajo y la de pago, debieron haber sido opuestas al contestar la demanda por que no es procedente que se haya hecho surgir con motivo de la prueba confesional, toda vez que esta particularidad coloca a la parte contraria de al oferente en estado de indefensión por no estar en aptitud de preparar y rendir pruebas tendientes a destruir las excepciones opuestas extemporáneamente.

Amparo Directo 2461/57. Luis Orranti B. 01 de Abril de 1960. Unanimidad de 4 votos.
Ponente: Agapito Pozo

CONFESIÓN FICTA. NO ADMITIDA EXCEPCION NO HECHA VALER EN CONTRA DE LA.- La prueba en contra de la demanda que se tuvo por contestada en sentido afirmativo no debe versar sobre excepciones que no se hicieron valer, pues no sólo la sanción resultaría negatoria, sino que se colocaría al actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aún para cuestionar las rendidas por la contraria, creando una situación antijurídica precisamente a favor del contumaz, y en perjuicio de quien no fue causante de ese procedimiento excepcional, debiendo por tanto, admitirse solamente aquellas pruebas tendientes a demostrar, por ejemplo en los casos de despido, que no existió vínculo laboral entre el actor o demandado o cualquier otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, por que estos elementos no constituyen excepción, por que estos elementos es decir, no son hechos jurídicos distintos por medio de los que se controvierten los de la demanda, sino que simplemente se reducen a determinar una negación, dentro de un mismo plano de igualdad entre las partes, las ideas invocadas sintetizan cabalmente las razones que existen para desestimar por ineficaz e impertinentes las pruebas aportadas para justificar hechos que no sean estrictamente negativos, de las afirmaciones tenidas por ciertas en los casos de contumacia del demandado pues cerrada la litis con la declaración de certeza de las afirmaciones fundatorias de la demanda cualquier hecho nuevo o derecho, que se invoque a través de la prueba ofrecida como contrario, entraña la posición de una excepción respecto a la cual se encuentra extinguida la posibilidad para hacerlo, de no admitirse esto, se rompería el principio de igualdad de las partes con el resultado de que el contumaz, como se dice en la tesis invocada, adquiriría una posición privilegiada.

Amparo Directo. 343/59. Valentín Rozado. 21 de Agosto de 1959. 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

4.4. OPERATIVIDAD DE LA PRUEBA EN CONTRARIO

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

En nuestros días al haberse reformado las disposiciones relativas al procedimiento y haberse establecido una audiencia trifásica que comprende las etapas de Conciliación Demanda y excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las cuales se desarrollan en un mismo día, la Prueba en Contrario pierde operatividad por que en primer lugar y así sucede en muchos casos y en la vida diaria, el demandado que por muchos casos y en la vida diaria el demandado que por algún motivo no concurrió a la etapa de Demanda y Excepciones, tampoco concurre a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y si el mismo concurre a esta etapa de cualquier forma ya no esta en aptitud de preparar

adecuadamente sus pruebas, ya que la controversia ha quedado fijada en términos diversos a los esperados, a menos que haya sido una acción deliberada el haberse constituido en rebelde y comparezca con sus pruebas en contrario preparadas, situación que nos resulta carente de sentido común, toda vez que resulta ilógico que alguien en forma deliberada se queda sin excepciones.

Este problema puede resultar más grave, si tomamos en consideración que cuando no habiendo comparecido el demandado, en ese momento el actor y de conformidad con lo que dispone la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo modifique su demanda, es decir el actor puede en la etapa de Demanda y Excepciones precisar los hechos que motivan su demanda, esto significa que sin el previo emplazamiento respectivo de la ampliación bastara que el actor amplíe su demanda, modificando sus hechos, en todo lo que se le ocurra, lo que en la jerga laboral se conoce como inflar la demanda, para que se tenga por cierto y justificado lo que en esta forma se ha exigido.

Ahora bien, esto no sólo priva el demandado hay que tener en cuenta que el llamado a juicio puede ser el trabajador, tomando en cuenta esto, que pasaría si el demandado aprovechando la ausencia del activo, le formula una contra demanda, esto es, lo reconviene, lo que pasaría es que en virtud de que esta disposición establecida para ambas partes, y no sólo para el empleador, se tendrían que aplicar las mismas reglas y tener por contestada la reconvenición formulada en sentido afirmativo, salvo Prueba en Contrario, toda vez que no podría hacer valer el derecho que consagra la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo que a letra dice:

ARTICULO 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollara conforme a las normas siguientes:

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

Es por todas estas razones, que considero que en caso de no concurrir el demandado a la audiencia o de no haberse formulado reconvenición cuando el actor no concurrió, se deberá suspender la audiencia al concluir la etapa de Demanda y excepciones y señalar nuevo día y hora para la celebración de la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Con esto se volvería más operativa la Prueba en Contrario, ya que siento que el espíritu de la Ley es darle la oportunidad real de defender al contumaz para esclarecer la verdad de los hechos; respetando la garantía de audiencia que tiene el demandado.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que la carga de la Prueba en Contrario de por sí es excesiva para el patrón, y en la forma en como se encuentra regulada la Prueba en Contrario de la Ley Federal del Trabajo la hace más severa, ya que se constriñe a probar situaciones que normalmente no se tiene la obligación de probar, como lo es la negativa de la relación de trabajo, amén de que es suficiente la sanción de dejar al contumaz sin excepciones y de haberse reducido el tiempo para preparar las pruebas en contrario.

4.5. ALACANCE DE LA PRUEBA EN CONTRARIO

Hemos apuntado, que la Prueba en Contrario, tiene como finalidad destruir los hechos constitutivos de la acción intentada, veamos entonces cuales son los hechos que pueden acreditarse vía prueba en contrario. Al efecto el artículo 879, en su segundo párrafo dispone:

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

Vemos entonces que se limita el ofrecimiento de pruebas en Contrario para demostrar cualquier particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda. Esto es, sólo se admiten aquellas pruebas que tengan por objeto destruir los hechos de la demanda, es decir, comprobar su inexactitud, pero no puede probarse por la demandada algún hecho al que no se ha referido en la demanda, ya que de no ser así se colocaría al contumaz en una situación privilegiada respecto al actor, siendo negatoria la sanción por su no comparecencia, toda vez que el de mandado podría tratar de probar hechos desconocidos por el actor cuando este ya no tiene ocasión de rebatirlos.

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

En la especie al no contestar la demanda se puede pensar que no existe litis, pero esto no es así, toda vez que la Ley suple la voluntad del demandado y contesta la demanda, solo que en sentido afirmativo, quedando de esta fijada la litis (los hechos) sobre los cuales versara el proceso, entendido este como una serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo a tutela consiguiente de los intereses fundados en este, y en donde el demandado manifiesta su disenso, como elemento de todo proceso al ofrecer Pruebas en Contrario.

De todo lo anterior podemos concluir que el alcance de la prueba en Contrario es acreditar la inexactitud o falsedad de los hechos expresados por el actor, sin que se pueda acreditar las arzones por las cuales los mismos ocurrieron, ya que de ser así se estaría permitiendo probar excepciones, que no fueron hechas valer en el momento procesal oportuno o bien variar la litis, situación que sería contraria a los principios que regulan nuestro ordenamiento laboral y que pondrían en estado de indefensión al trabajador, situación que no ocurre, toda vez que lo que protege respecto a tener por contestada la demanda en sentido afirmativo es el estado de indefensión en que puede colocarse al trabajador y a la vez se respeten los principios que regulan el procedimiento laboral y que conseguirán derechos a favor del demandado como es el de, no obstante no haber comparecido a la etapa de Demanda y Excepciones, puede ocurrir a las etapas subsecuentes del procedimiento para hacer valer sus derechos; máxime que hay que tomar en cuenta que la figura de la Prueba en Contrario, no solo esta establecida a favor del patrón, pues e contempla la posibilidad de que el contumaz sea el trabajador y con esto apuntamos que nos demuestra que la figura de la prueba en contrario , no rompe con los principios que rige nuestro procedimiento laboral.

Por último, cabe destacar, que el artículo 879 de la Ley Federal del trabajo, al establecer que la Prueba en Contrario tiene como finalidad demostrar “que no sea trabajador o patrón, que no existió el despido, que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”, contrariamente a lo que pudiera pensarse no significa que la Prueba en

Contrario consiste en una prueba de hechos negativos, esto es, no se esta constreñido al contumaz a ofrecer que acredite los extremos negativos que hemos mencionado como tales, ya que la forma de probar en contrario es a través de la demostración de hechos positivos que excluyan a los aducidos en la demanda , es decir, que en lugar de haber ocurrido los hechos como los narra el actor, sucedieron otros distintos y que unos y otros se excluyen como elemento indispensable, pues si pueden subsistir los alegados por el actor a Prueba en Contrario, resultaría inútil.

Como se puede observar la figura de la Prueba en Contrario no es una excepción a los principios procesales que establecen “que los hechos negativos no son susceptibles de probarse “y” que solo el que afirma esta obligado a probar”.

4.6. CRITERIOS SUSTENTADOS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

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

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

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

A continuación analizaremos los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

PRUEBAS DEL DEMANDADO NO COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, 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 tendrán a acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, tal y 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 que ocuparse de tales pruebas ya que los mismos solo tienen por objeto probar una excepción que no fue opuesta.

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

Precedentes:

Amparo Directo 6405/78. Trinidad Méndez López. 19 de Febrero de 1979. 5 voto. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Séptima Época. Vols. 121 – 126 Quinta parte. Pág.68

Amparo Directo 3669/81. Ferrocarriles Nacionales de México. 3 de Febrero de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Séptima Época. Vols. 157 – 162. Quinta parte. Pág. 43.

PRUEBAS EN CONTRARIO. Si en juicio laboral se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo por no haber concurrido la demandada a la audiencia de Demanda y Excepciones, las únicas pruebas que pueden surtir efectos son aquellas que tiendan a demostrar la inexactitud de los hechos que presuntivamente se tuvieron por ciertos y que el actor hizo valer como constitutivos de la acción ejercitada, por lo que, si en vez de dichas pruebas se rinden otras cuyo objeto es demostrar las razones por las que se realizaron los mencionados hechos, es claro que tales pruebas no constituyen la prueba en contrario a que se refiere el artículo 517 (879) de la Ley Federal del Trabajo, sino la demostración de una defensa o excepción que no fue hecha valer en juicio.

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

Precedentes:

Amparo Directo 6589/62. Ma. Del Carmen Reyna. 26 de Agosto de 1963. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Adalberto Padilla. Sexta Época . Tomo LXXIV, Pág. 15.

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

DEMANDA, CONTESTACIÓN FICTA DE LA; EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EFECTOS.- El artículo 755 (879) de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente con anterioridad a las reformas de 1980, establecía que el demandado que no hubiese concurrido a la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador , que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos de la demanda, eso quiere decir que el demandado que no contesta no puede probar hechos independientes de los afirmados en la demanda, con los que se pretenda dar por sentada una situación legal diferente, sino que sólo puede probar hechos directa y necesariamente

vinculados con los afirmados por el actor, para desvirtuarlos, si el actor afirma haber celebrado contrato de trabajo con el demandado, este puede exhibir ese contrato para acreditar que su naturaleza no es laboral, pero no puede ofrecer como pruebas documentos ajenos a ese contrato para establecer una serie de hechos cuyo conjunto viniese a crear una situación que no planteo, que excluyera la creada en los hechos narrados en la demanda, trayendo a juicio la afirmación de hechos nuevos en la contestación y debe quedar enterado el actor oportunamente, para que, con pleno conocimiento de causa, pudiese preparar sus contrapruebas.

Amparo Directo 7299/80. Banco Capitalizador Comermex, S.A., 02 de Junio de 1983. Mayoría de 3 votos. Disidentes: Guillermo Guzmán Orozco y Tarsicio Márquez Padilla. Tesis 69 Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975. Quinta parte. Vols. 169 – 174 Pág. 125.

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

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

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

Por tanto, el demandado que no hubiese formulado su contestación y por ende se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, contra esa presunción de certeza puede ofrecer cualquiera de los medios de prueba autorizados por la Ley entre los cuales se encuentran la confesión ficta del trabajador por no haber comparecido a absolver posiciones, siempre que ésta se encuentre en contraposición con otra prueba o algún hecho fehaciente que conste en autos o en su caso, el documento consistente en la renuncia debidamente firmada por el actor, con la cual el demandado acredite que no fue despedido sino que voluntariamente se retiró de su trabajo, o bien, con algún documento o testigos para demostrar que la fecha que el actor señala fue despedido por determinada persona es falsa, ya sea porque se trata de un día no hábil o por que la persona que indico le despidió, en esa fecha ya no labora para la empresa; o en, esa misma fecha se encontraba fuera de la ciudad o cualquier otra circunstancia que demuestre la falsedad de los hechos afirmados en la demanda.

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

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

DEMANDA QUE SE TIENE POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO, PRUEBAS EN CONTRARIO.- El hecho de que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, no quiere decir que deban tenerse por ineficaces las pruebas testimoniales que en la audiencia de pruebas ofrezca el demandado, si esas pruebas tienen por finalidad probar en contrario de los hechos que fundamentan la demanda y solo resultan ineficaces cuando con sus declaraciones, se pretende demostrar que no fueron opuestas. La responsable esta obligada a examinar las declaraciones de esos testigos para determinar si sus dichos tienden a demostrar hechos, que contradigan simplemente a los aseverados por el actor en su demanda o si en efecto se contraen a demostrar excepciones que no fueron opuestas.

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

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

Amparo Directo 6344/58. Lucila González Olgún. 19 de Febrero de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela. Sexta Época. Tomo XXXII. Pág. 20.

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

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

CONFESIÓN FICTA, PRUEBAS EN CONTRARIO.- Al disponer la Ley Federal del Trabajo en su artículo 517 (879), que si el demandado no comparece o resulta mal representado se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, no hizo sino establecer el derecho de los demandados para contrariar o desvirtuar el sentido afirmativo de la demanda, declarado por la Junta debido a su falta de comparecencia o mala representación, lo que es igual, trató de que no quedará sin defensa el demandado y pudiera comprobar la inexactitud de los hechos fundatorios de la acción ejercitada, pero cuando esto no ocurre, deben tenerse por ciertos presuntivamente los hechos que sirvieron de base a la demanda, estableciéndose así la presunción iuris tantum, que no destruye sino probando en contrario.

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

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

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

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

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

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

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

I. Cuando el compareciente actúe con apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante a ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

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

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

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

El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, señala que en la etapa de Conciliación deberán comparecer personalmente las partes, sin abogados patronos, asesores o apoderados, sin embargo en la práctica nos damos cuenta que la intervención de los abogados es necesaria para evitar perdida de tiempo y lograr que la Conciliación sea lo más objetiva posible. Si las partes no concurren a la Conciliación, deberán presentarse a la etapa de Demanda y Excepciones, en cuya fase deben ser asesorados por expertos en la materia, tal y como lo establece el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece las normas generales para acreditar la personalidad.

Al respecto los Tribunales Colegiados de Circuito en materia del trabajo sostienen los siguientes criterios:

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

Amparo en revisión 35/81. Ferrocarriles de México. 08 de abril de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado. Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito.

Tesis en el mismo sentido:

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

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

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

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

Otros de los casos en que se puede dar por contestada la demanda en sentido afirmativo es cuando el demandado plantea incidente de incompetencia y no da contestación a la demanda. Al respecto no existe criterio alguno establecido por los Tribunales, pues la Ley es bien clara al establecer que la excepción de incompetencia no constituye un obstáculo para que el demandado conteste la demanda en la misma audiencia en que planteo dicho incidente, ya que si la Junta, se declara competente y no la contesta, está se tendrá por confesada.

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

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

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

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

Amparo Directo 5133/80. Martha Sánchez Rodríguez. 07 de marzo de 1983. Mayoría de 3 votos. Disidentes: Luis Fernández Doblado y Víctor Manuel Franco Pérez. Tesis 124, Apéndice de Jurisprudencia 1917 – 1975, Cuarta parte. Pág. 363.

Ahora bien, cuando habiendo comparecido el demandado a la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones y hubo acreditado su personalidad conforme a lo establecido por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, sino controvierte alguno de los hechos de la demanda, estos se tienen por aceptados no admitiéndose prueba en contrario para desvirtuarlos, tal situación la confirmamos con la siguiente tesis:

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

Amparo Directo 1600/99. Industrias Conasupo, S.A. de C.V. 19 de septiembre de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Época. Vols. 115 – 120. Quinta parte. Pág. 33. Vease: Séptima Época Vol. 78 Quinta parte, Pág. 15

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

Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Amparo Directo 62/71. Lucina Villalobos Pérez. 19 de marzo de 1971. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Torres. Vol.27. Pág. 66

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

Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Amparo Directo 398/75. Molinera de Morelos, S.A. DE C.V. 12 de enero de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Villegas Vázquez. Séptima Epoca. Vol. 85 Pág. 43.

Tesis en el mismo sentido

Amparo Directo. 1600/79. Industrias Conasupo, S.A. DE C.V. 19 de Septiembre de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Epoca. Vols. 127-132. Quinta parte. Pág. 21

Precedentes:

Amparo Directo 4151/78. Raúl Calvo Uriza. 02 de Octubre de 1978. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Séptima Epoca. Vols. 115 – 120. Quinta parte. Pág. 33. Véase: Séptima Epoca. Vol. 78 Quinta parte. Pág. 15

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

Cuando el demandado no comparece a Demanda y Excepciones y sobre los hechos que se tienen por presuntivamente ciertos no rinde prueba en contrario, el efecto será que los mismos se tengan por admitidos y por ende se le condenará al pago de tales conceptos, lo anterior lo confirmamos con la siguiente tesis:

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

Amparo Directo 7204/81. Ingenio La Joya, S.A. 02 de Junio de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Precedente: Séptima Epoca. Vols. 157 – 162. Quinta parte. Pág. 21. Séptima Epoca. Vols. 157 – 162 Quinta Parte. Pág. 43

Si el demandado no obstante de ser citado a juicio, no comparece a ninguna de las etapas procesales, el actor no está obligado a ofrecer pruebas para acreditar los hechos invocados en su demanda, puesto que como lo mencionamos con anterioridad, solo los hechos controvertidos son materia de prueba y como los hechos se tuvieron por fictamente confesos y no se rindió prueba en contrario, la Junta tiene la obligación de condenar al demandado al pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el actor, claro, que de autos se desprenda lo contrario, lo anterior lo confirmamos con la siguiente tesis:

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

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

Por tanto, al considerarse como rebelde al demandado y no rindiendo prueba en contrario, el actor bien puede abstenerse de rendir pruebas o solamente ofrecer la instrumental de actuaciones y la presuncional legal y humana, para que una vez que el actor formule sus alegatos o renunciando a ello, el expediente pase a dictamen.

Ahora bien, si por algún error de la parte actora, ofrece pruebas no obstante la situación procesal privilegiada en que se encuentra por la contumacia del demandado, existe la posibilidad de que la Junta absuelva al patrón de alguno o de todos los conceptos que el actor reclamó, si de las probanzas del actor se demuestra que son improcedentes las acciones que hizo valer, tal y como lo establece la siguiente tesis:

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

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

Precedentes:

Amparo Directo 7166/73. Juan Manuel Sosa Millán. 06 de Julio de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Epoca. Vol. 55 Quinta Parte. Pág. 17.

Amparo Directo 7115/80. María Santos Castillo. 09 de marzo de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Castillo. Séptima Epoca. Vols. 145 – 150. Quinta parte. Pág. 25.

Amparo Directo 7204/81. Ingenio La Joya, S.A. 02 de Junio de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Castillo. Séptima Epoca. Vols. 157 – 162. Quinta Parte. Pág. 13.

Tomando en consideración las tesis anteriormente señalados podemos concluir que si el demandado es declarado rebelde en la audiencia de Demanda y Excepciones ello no significa que quede relevado o privado de la obligación bilateral de acreditar ante el Juzgador que la afirmación que hace su contrario es correcta; por lo que la Ley le ofrece la oportunidad de rendir “prueba n contraria” para desvirtuar los hechos que se han tenido por presuntivamente ciertos, facilitando así la tarea del Juzgador de apreciar los hechos mediante el análisis de la reciprocas refutaciones de ambas partes y de esta manera emitir su resolución allegándose al máximo de justicia.

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

CRITERIO DE LOS JUZGADOS DE DISTRITO EN MATERIA DEL TRABAJO. En virtud de las diversas interpretaciones que de los artículos 692, 876, 878 de la Ley Federal del Trabajo han hecho las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como locales, los trabajadores han tenido que recurrir al amparo indirecto para impugnar la resolución de la Junta que conoce del asunto, al reconocerle al demandado la personalidad con que se ha ostentado, siendo muy clara que en la etapa respectiva no acreditó su personalidad en términos de lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

Amparo Directo. 7053/85. Sindicato de Trabajadores de Productos Alimenticios, Similares y Conexos del Estado de Guerrero. 4 de agosto de 1986. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Séptima Época. Vols. 211 – 216. Quinta parte.

Precedentes:

Amparo Directo 2231/73. Alfredo González Rodríguez. 20 de Septiembre de 1973. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Época. Vol. 57. Quinta parte.

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

En este sentido la mayoría de los Juzgados de Distrito es uniforme. El Segundo Juzgado de Distrito considera que quien comparezca a la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones y no acredite su personalidad, de ningún amañera debe considerársele como representante legal de la empresa demandada y en consecuencia se le debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo. El Primer Juzgado de Distrito sostiene que para acreditar que una persona ejerce funciones de Dirección y Administración en una empresa, el compareciente debe exhibir ante la Junta, el instrumento notarial en donde conste su nombramiento como Gerente, Director General o Administrador, de lo contrario no se reconocerá tal carácter.

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

4.7. RELACION DE LA PRUEBA EN CONTRARIO

4.7.1 LAS FUENTES DEL DERECHO PROCESAL

Etimológicamente la palabra fuente proviene de “fons. fontis” y esta de “fundo”, que significa derramar e indica la idea del punto donde aparece, se derrama o brota el agua a la superficie de la tierra; por lo que se puede entender como fuente la causa primera de todas las cosas o de la cosa que se quiera explicar. Por lo que en el derecho positivo estará formada por hechos pasados, más que por ideas.

Siguiendo este orden de ideas, se puede establecer que fuente del derecho procesal es todo aquello de donde emana o surge una norma jurídica que tenga relevancia para este sector del derecho.

Los tratadistas dividen a las fuentes del Derecho en: creadas y construidas, siendo las primeras las que ya encuentra el hombre como existentes, en tanto que las segundas, vienen a ser una forma de creación artificial por éste. Estas teorías surgen como iusnaturalismo o del antiiusnaturalismo, ya que la primera considera la creación del derecho mediante la observación de la naturaleza, y de que un pueblo determinado en un momento determinado, en tanto que la segunda considera al nacimiento del derecho, como la manifestación de una voluntad que ejerce el poder en un momento determinado. Así pues tenemos que a los iusnaturalistas no les importa que exista un Derecho positivo en tanto éste cubra las verdaderas necesidades del conglomerado social al que rijan; en tanto los positivistas consideran que no existe otro derecho más el legalmente establecido y dentro de los límites en los que está establecido.

Por tanto, tenemos que no existe realmente algo que fundamente con solidez la creación de un artículo como lo es el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, que como podemos observar, no atiende a ninguna necesidad social y tiene mucho de incongruencia legislativa, ya que como hemos apuntado, se contrapone con lo establecido por el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, al determinar que: "las pruebas sólo versarán sobre los puntos controvertidos, cuando estos o hayan sido confesados por las partes", así como también se contradice en su texto ya que establece en el artículo 879 que: en caso de no contestar la demanda se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, es decir aceptando lo establecido en el escrito de demanda, entonces ¿cómo es posible que se admita una prueba tendiente a probar la inexistencia de hechos que ya confeso?.

Respecto a lo que apuntamos de las fuentes del derecho positivo afirmamos, que se formará de hechos pasados, más que de ideas, así pues, el antecedente más preciso dentro del derecho procesal laboral en lo referente al artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo son los artículos 754 y 755 de la Ley de 1970 que no contaban con las reformas procesales de 1980. Por lo que tenemos que no existe un antecedente sólido a este precepto, ya que los mismos artículos 754 y 755 de la Ley de 1970, encuentran su fundamento en el artículo 517 de la Ley de 1931.

Así pues tenemos que el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, viene a considerarse como una norma construida que pertenece exclusivamente al Derecho positivo y que a nuestro parecer no cumple verdaderamente con las necesidades de las partes, procesalmente hablando.

De lo anteriormente expuesto podemos concluir a este respecto, que el artículo 879 de la Ley de la materia, es una creación reciente y que por pertenecer al iusnaturalismo, sus antecedentes deben buscarse dentro del positivismo.

4.7.2. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL

Entendimos como principios generales y siguiendo las tesis a que hace referencia el maestro Pedro Aragoneses Alonso mencionamos algunos de los principios vertidos por su parte:

- 1.- Principio dispositivo
- 2.- Principio de aportación de parte
- 3.- Principio de investigación judicial
- 4.- Principio de independencia judicial
- 5.- Principio de autonomía judicial
- 6.- Principio de la obligatoriedad de la defensa en el proceso penal
- 7.- Principio de fundamentación de las resoluciones
- 8.- Principio de publicidad de las resoluciones
- 9.- Principio de preclusión
- 10.-Principio predominantemente escrito de las actuaciones procesales.

Por otro lado el maestro Guasp, señala como principios del Derecho procesal civil los siguientes:

a). La norma que establece el libre acceso de los particulares a los Tribunales de Justicia, es decir, la posibilidad d que cualquiera pueda formular sus pretensiones ante los mismos.

b). La norma que establece la contradicción procesal, es decir, la prohibición de que nadie sea condenada sin ser oído o, por lo menos, sin darle la posibilidad de hacerlo.

c). La norma que establece la igualdad entre las partes, es decir, la negación de un tratamiento distinto entre ellas que no tenga una justificación real.

d). La norma que establece la integración de la materia procesal, es decir, la atribución a los Tribunales de todas las materias jurídicas en el máximo grado posible, salvo limitaciones expresas y fundamentalmente establecidas.

e). La norma que establece la imposición de la veracidad y de la buena fe en los actos procesales, es decir, el no reconocimiento de la mentira y del dolo procesales.

f). La norma que establece respecto a las figuras procesales concretas, la necesaria discriminación entre las que hacen referencia a los elementos subjetivos y objetivos del proceso, no degradando a la persona humana al nivel de las cosas ni tampoco a la inversa.(

Pudiéndose concretarse estas en la igualdad de las partes ante el órgano jurisdiccional.

De acuerdo a las anteriores subdivisiones de los principios de los principios que deben regir un proceso, si los analizamos, nos damos cuenta que todos estos principios son observados dentro del Derecho mexicano, aun cuando los han determinado extranjeros tomando como base otro sistema jurídico, pero que también tiene raíces dentro del Derecho Romano. Estos principios, si los correlacionamos con lo establecido por el artículo 879 en su tercer párrafo, nos percatamos que chocan con el principio de aportación de parte vertido por la doctrina científica, ya que para que un proceso tenga vigencia debe existir actor y demandado, y es el caso de que, si el demandado no concurre a la contestación de la demanda se le tiene por allanado y por tal motivo, no existe conflicto alguno, así que el actor ya no está obligado a probar nada.

Por otro lado y atendiendo a los principios iusnaturalistas, también contraviene a dos principios; la norma que establece la contradicción procesal y el principio que establece la igualdad procesal...; ya que al demandado se le está dando un tratamiento distinto al del actor, otorgándole la capacidad de negar lo que ya afirmó implícitamente, en una fase procesal distinta, al de demanda y excepciones; con ello se le daba una doble oportunidad, ventaja que el actor no tiene.

Atendemos a otra división de principios, la cual es determinada por el maestro Armando Porrás y López:

a) Principio dispositivo; el poder jurisdiccional no podrá manifestarse sin actuación o petición de las partes, a este principio o actividad se le conoce como principio dispositivo. Este principio dispositivo o de instancia de parte, es uno de los que rigen toda clase de procesos; sin embargo, debemos decir que dentro del Derecho Procesal del Trabajo y en la misma Ley, con frecuencia se aplica el principio, que en cierto modo es opuesto, ello debido a la naturaleza de las cuestiones controvertidas dentro de la rama del derecho que estudiamos.(2)

(1). ARAGONESES Alonso, Pedro. Proceso y Derecho Procesal. Edit. Aguilar, Edición 1960, Pág. 434.

(2). PORRAS Y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Textos Universitarios, S.A. Edición 1971, Pág. 194

b). Principio de impulsión del Proceso del Trabajo, este principio se basa en el avance dinámico del proceso, es decir, el ir siempre adelante.

c) Principio de formalidad en el Proceso; este principio significa que las normas precisas y determinadas de los hechos y actos jurídicos que constituyen el contenido del proceso, es decir, actos y hechos procesales que son el procedimiento mismo. (3)

Es decir, las normas que habrán de seguirse ya sea oral, escrita o mixta en algunos casos; en nuestro derecho procesal laboral se sigue la tesis de que la forma, no sea muy exigente, ya que los trabajadores son en su mayoría gente con poca preparación, por lo que no se exige una forma determinada ni muy rígida solo que determinen claramente sus puntos petitorios y sus fundamentos para que el Tribunal pueda actuar.

d) Principio de concentración; esto es, que los procedimientos laborales por su importancia y características, deben ser muy breves en su tramitación, lo que explica el porqué los incidentes se resolverán conjuntamente con lo principal en la mayoría de los casos, salvo que la junta determine que no se haga así y que se resuelva antes o que se promuevan después de dictado el laudo.

e) Inmediación o inmediatez del proceso; este principio se refiere a la obligación que tiene el Juez de tratar de tener una relación directa con las partes, tratando de prescindir todas las audiencias, con el fin de que conozca el asunto, de una forma directa y no a través del secretario, para que en el momento de dictar la sentencia, éste dicte una resolución más justa y más congruente con la realidad del asunto de que se trate.

Esto atiende al sentido humanitario con el que debe regirse el Derecho Laboral.

f) Principio de publicidad; este principio se basa en la honestidad con que deben resolverse los asuntos en la Junta, ya que al ser públicas la mayoría de las audiencias se tiene un mayor margen para que el juicio se resuelva en forma limpia y honesta. Aún cuando por otro lado, este principio tiene su contraparte, en la que a petición de parte o por la naturaleza del asunto se solicite que alguna de las actuaciones se realicen a puerta cerrada.

(3). PORRAS Y López, Armando. Op. Cit. Pág. 195.

g) Principio de apreciación de pruebas en conciencia; el maestro Trueba Urbina es quien nos ofrece este principio como rector del proceso del Trabajo. Este principio de apreciar las pruebas en conciencia, considero que es ni más ni menos el principio de equidad, que desgraciadamente ninguna autoridad el trabajo aplica dicho principio, quizá porque a partir de la expedición de la Ley Federal del Trabajo, sea realmente dudoso aplicarlo, o bien, porque la mayor parte de autoridades del Trabajo educadas dentro de los principios jurídicos de las restantes ramas del derecho social en sus dos aspectos, el sustantivo y el adjetivo. Sin embargo, la misma Ley, en su artículo 841 nos dice: “ Los laudos se dictaran a verdad sabida , y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”

De acuerdo con esta subdivisión de principios nos damos cuenta que existen diversidad de principios de acuerdo al criterio jurídico de cada estudioso del derecho haga.

Ahora pues, tenemos que el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo no está muy apegado con algunos de los principios que acabamos de mencionar, como por ejemplo, con el principio dispositivo, que como apunta el maestro Armando Porras y López se aplica lo opuesto, esto es claro, ya que si el demandado concurre al periodo de demanda y excepciones, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin el perjuicio de que en el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas pueda ofrecer prueba en contrario, así tenemos que sin actuación ni petición de la parte actora, acusando la rebeldía ala autoridad declara esta, así como sin petición del demandado se le otorga de antemano la facultad de interponer la prueba en contrario, con ello observamos que la Junta actúa sin petición de las partes, siendo esto lo contrario a lo establecido por el principio Dispositivo.

El artículo 879 de la Ley va en contra de lo establecido por el principio de impulsión del proceso del trabajo ya que ese avance continuo que debe regir dentro del proceso, se ve truncado por el tercer párrafo del artículo al que nos referimos, al establecer una nueva posibilidad al demandado de poder oponerse a lo confesado por su parte, con lo cual ya se suponía un camino llano hasta la conclusión del asunto.

Atendiendo a diversos principios que rigen el procedimiento, tenemos que el artículo 879 se contrapone a muchos de ellos, considerando el más importante el principio de la carga de la prueba, ya que como es sabido que el que afirma está obligado a probar, no así el que niega, salvo que su negativa conlleve alguna afirmación, es por ello que al hablar de hechos negativos, hablamos de hechos inexistentes, es decir, de acciones que no se realizaron y por ello imposibles de probar, así pues, tenemos que de acuerdo con la

jurisprudencia que hemos señalado nos damos cuenta que la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene este principio. Es por ello, que quien plantea una excepción, debe probar el hecho que opone, siendo ésta la única forma de probar la falsedad de los hechos que se le imputan al demandado, por lo que resulta imposible probar de otra forma que los hechos mencionados por el actor son falsos.

Por otro lado, si se tratara de probar que el actor no era trabajador o patrón, también resulta imposible ya que no existe modo jurídico para probar esto. Así mismo, si el demandado trata de probar que no existió despido se encontraría con otra barrera infranqueable, ya que tampoco existe forma jurídica para lograrlo; aún cuando algunos juristas han afirmado que esto se podría hacer mediante la presentación de una renuncia, no sería así ya que lo único que se probó es que el actor renunció en determinada fecha, pero no se prueba el supuesto de la inexistencia del despido.

CONCLUSIONES

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

A continuación presentamos las siguientes conclusiones:

1.- La conciliación puede ser un acto preprocesal, interprocesal o postprocesal, es decir, se puede dar en cualquier etapa del proceso, incluso después del laudo. El arbitraje tiene su origen en la etapa de Demanda y Excepciones hasta el cierre de la instrucción, la cual concluye con los alegatos. Durante estas etapas predomina la actuación de las partes, dando celeridad al proceso. El laudo constituye un acto jurídico en el que sólo interviene el juicio lógico – jurídico del Juez, tomando como base las actuaciones de las partes durante el desarrollo del proceso sin que éstos tengan intervención directa para determinar el fallo final.

2.- Las partes para probar sus acciones y excepciones respectivamente, pueden valerse de los medios de prueba contemplados en la Ley, teniendo únicamente como objetivo los hechos controvertidos, pues resultaría ocioso y en ocasiones riesgoso ofrecer pruebas sobre hechos admitidos con anterioridad.

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

4.- Respecto a las pruebas, son las que se ofrecen en general en todo tipo de proceso, pero dentro del procedimiento laboral, las pruebas podrán ser a conveniencia de las partes, por que una vez fijada la litis, vamos a saber que pruebas ofrecer en relación con los hechos controvertidos ya fijados, y con lo que conocemos como la carga de la prueba.

5.- La defensa es la oposición al derecho material pretendido en la demanda y que va dirigida en contra de los elementos o presupuestos de la acción y que puede oponerse en cualquier estado del procedimiento, y la excepción va dirigida en contra de la acción y se opone dentro de un cierto tiempo

6.- La figura jurídica de la Prueba en Contrario es el resultado de la pérdida de un derecho por la incomparecencia del demandado a la audiencia de Demanda y Excepciones, por estar mal representado, o en su caso por no contestar la demanda en el momento procesal oportuno a pesar de haber comparecido a la audiencia respectiva y estar representado conforme a lo establecido por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

7.- La Prueba en Contrario básicamente tiene dos objetivos que son: destruir los hechos que se han tenido por presuntivamente ciertos en virtud de la incomparecencia del demandado en la etapa de Demanda y Excepciones, y disipar la eficacia o valor probatorio de otra prueba mediante contraprueba o prueba directa.

8.- El legislador al establecer la figura jurídica de la prueba en contrario dio estricto cumplimiento a la garantía de audiencia contemplada en el artículo 14 constitucional, la que debe de cumplir toda autoridad dentro de un proceso a efecto de que se den las formalidades esenciales del procedimiento, por tal motivo la ley otorga una segunda oportunidad al demandado rebelde para que desvirtúe los hechos que se han tenido por presuntivamente ciertos a través de la prueba en contrario, siempre y cuando comparezca a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

9.- Para que la Prueba en Contrario sea plenamente admitida por la autoridad, ésta debe versar única y exclusivamente sobre las hipótesis señaladas en el párrafo tercero del artículo 879 de la Ley de la materia y que son: 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; y sin referirse a excepciones y defensas que no se hicieron valer en su oportunidad, pues de admitirse tal posibilidad se colocaría en un plano de inferioridad a la parte actora.

10.- El principio que norma la teoría jurídica procesal es que sólo los hechos controvertidos son materia de prueba y los hechos admitidos quedan fuera de controversia y por tanto de prueba; en consecuencia, si el demandado es declarado rebelde por su incomparecencia a la audiencia de Demanda y Excepciones y se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, entonces sólo son objeto de prueba los hechos invocados por el actor en su demanda, pero ello no significa que el demandado quede relevado de su obligación de probar, pues el derecho le otorga la oportunidad de ofrecer prueba en contrario para tratar de acreditar que las afirmaciones hechas por su contrario no son correctas.

11.- Al permitir el Legislador en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo que el demandado ofrezca prueba en contrario para acreditar que: el actor no era no era trabajador o patrón, que n existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, de alguna manera está permitiendo a éste oponer defensas y excepciones que no hizo valer en su oportunidad, pues el objeto de las defensas y excepciones es, precisamente destruir las acciones y hechos invocados por el actor en la demanda para ser absuelto de las prestaciones reclamadas por el demandante, y en la etapa de demanda y excepciones también se trata de acreditar los supuestos contemplados por el numeral citado; en tal virtud, la Ley, en este caso, coloca al demandado en un plano privilegiado, pues aunque no comparezca a la etapa de Demanda y Excepciones a través de la prueba en contrario está ejercitando sus defensas y excepciones.

12.- Al no controvertirse por la demanda los hechos de la demanda, si hay litis, pero en sentido amplio, con la diferencia de que la controversia sólo versará sobre los hechos aducidos por el actor, sin que el demandado pueda invocar nuevos hechos, es por ello que con la Prueba en contrario únicamente se podrán acreditar ciertas particularidades de los hechos e la demanda, sin ser posible oponer nuevos hechos ya que de ser así, se dejaría en estado de indefensión al actor.

13.- La figura de la prueba en contrario, puede operar para el demandado y para el actor, en virtud de que éste último se pueda convertir en demandado al formularse una reconvencción en la etapa correspondiente.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARELLANO García, Carlos
Derecho Procesal Civil
Editorial Porrúa
México, 1998
- 2.- ARELLANO García, Carlos
Teoría General del Proceso
Editorial Porrúa
México, 1984
- 3.- ASCENCIO Romero Angel
Manual de Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Trillas
México, 2000
- 4.- BERMÚDEZ Cisneros Miguel
La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo
Cárdenas Editores
México, 1976
- 5.- BERMÚDEZ Cisneros Miguel
Derecho Procesal del Trabajo
Cárdenas Editores
México, 1976
- 6.- BRISEÑO Sierra Humberto
Derecho Procesal
Cárdenas Editores
México, 1969
- 7.- BUEN Lozano, Néstor de
Derecho del Trabajo II
Editorial Porrúa
México, 1998
- 8.- BUEN Lozano, Néstor de
Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Porrúa
México, 1998
- 9.- CAVAZOS, Flores Baltasar
Lecciones de Derecho Laboral
Editorial Trillas
México, 1990

- 10.- CLIMENT, Beltrán Juan
Formulario de Derecho del Trabajo
Editorial Esfinge
México, 1998
- 11.- DIAZ De León, Marco Antonio
Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Porrúa
México, 1981
- 12.- DIAZ De León, Marco Antonio
La Prueba en el Proceso Laboral
Editorial Porrúa
México, 1990
- 13.- DORANTES Tamayo, Luis
Teoría General del Proceso
Editorial Porrúa
México, 1998
- 14.- GUERRERO L., Eugenio
Manual del Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa
México, 1998
- 15.- PEREZ Botija, Eugenio
Curso de Derecho de Trabajo
Editorial Tecnos
Madrid, 1960
- 16.- PINA, Rafael De
Curso de Derecho Procesal del Trabajo
Ediciones Botas Librería
México, 1952
- 17.- PORRAS y López, Armando
Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Textos Universitarios
- 18.- RAMÍREZ Fonseca, Francisco
La Prueba en el Procedimiento Laboral
Editorial PAC
México, 1980

- 19.- RAMÍREZ Fonseca, Francisco
Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas de la Ley Federal del Trabajo
Editorial PAC
México, 1980
- 20.- RODRÍGUEZ Campos, Ismael
Las Pruebas en el Derecho Laboral
Universidad Regiomontana
Edición 1989
- 21.- ROSS Gamez, Francisco
Derecho Procesal del Trabajo
México, 1978.
- 22.- TRUEBA Urbina, Alberto
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Porrúa
México, 1982
- 23.- TRUEBA Urbina, Alberto
Ley Federal del Trabajo
Editorial Porrúa
México, 1982