

340

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DE TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL**

**"LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL DERECHO
PROCESAL DEL TRABAJO"**

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
CHRISTIAN GONZALEZ GARCIA

ASESOR DE TESIS:
DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES



2904/22

CIUDAD UNIVERSITARIA

2001



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 la Universidad Nacional Autónoma de México, quien me brindó la oportunidad de estudiar una carrera universitaria, para servir a la sociedad con excelencia.

Al Dr Baltasar Cavazos Flores por haberme introducido al fascinante mundo del Derecho del Trabajo, forjándome como un buen abogado laboralista y que por supuesto me apoyó en la inquietud de este trabajo prepositivo.

A mi madre y mis abuelos porque sin su ayuda incondicional sería imposible culminar las metas que me he fijado en esta vida

DEDICATORIA

*A mamá Rosario García Martínez,
quien con su cariño y comprensión
que me alienta, para seguir
triunfando como profesionista.*

*Al Dr. Baltasar Cavazos Flores
creador de más de 20
innumerables obras de la doctrina
laboral en México, con toda mi
admiración, respeto y gratitud por
su invaluable enseñanza teórica-
práctica.*

"LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"

INDICE:

INTRODUCCIÓN.	6
----------------------------	---

CAPITULO 1.

CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

1.1 Proceso y procedimiento.	7
1.2 Concepto de derecho procesal del trabajo.	10
1.3 Fuentes del derecho procesal.	11
1.4 La autotutela, conciliación, transacción, mediación y el arbitraje.	19
1.5 Principios que rigen el derecho procesal del trabajo.	23
1.6 Autonomía científica del derecho procesal del trabajo.	33
1.7 Interpretación del derecho procesal del trabajo.	34
1.8 Clasificación de los conflictos de trabajo.	35

CAPITULO 2

EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

2.1 Antecedentes ley federal del trabajo 1931, 1970 y 1980.	39
2.2 Tribunales de trabajo.	42
2.3 Los procedimientos regulados por la ley federal del trabajo.	52
2.4 El juicio laboral.	72
2.5 Las partes en el procedimiento ordinario.	77
2.6 La audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.	83
2.7 Los incidentes en materia laboral.	
2.7.1 Personalidad.	105
2.7.2 Incompetencia.	106

2.7.3 Nulidad de actuaciones.	109
2.7.4 Acumulación.	112
2.7.5 Excusas.	113
2.8 Laudos en conciencia.	114
2.9 La verdad formal y la verdad real.	117

CAPITULO 3.

LA PRUEBA.

3.1 Concepto.	120
3.2 Finalidad de las pruebas.	120
3.3 La carga de la prueba.	121
3.4 Las pruebas supervenientes.	123
3.5 Medios probatorios en materia laboral.	123
3.6 Clasificación del las pruebas.	125
3.7 Desahogo de las pruebas en el procedimiento laboral.	124
3.8 La idoneidad de las pruebas.	125

CAPITULO 4.

LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

4.1 La prueba en contrario en el derecho procesal del trabajo.	127
4.2 Naturaleza jurídica de la prueba en contrario.	133
4.3 Objeto de la prueba en contrario.	134
4.4 La prueba en contrario siempre busca la verdad real.	136
4.5 Casos en que opera la prueba en contrario.	137
4.6 Formalidades que debe contener la prueba en contrario.	143
4.7 Momento procesal oportuno para ofrecer la prueba en contrario.	145
4.8 Pruebas en contrario que se puede ofrecer en la audiencia para acreditar los siguientes extremos:	
4.8.1 Que no fue trabajador del patrón.	148

4.8.2 Que no existió despido. 150

4.8.3 Que no son ciertos los hechos expuestos por el trabajador en la
demanda. 150

4.9 Valoración de la prueba en contrario. 152

CONCLUSIONES. 153

BIBLIOGRAFÍA. 156

INTRODUCCIÓN.

El ser humano casi siempre vive en compañía con sus semejantes dentro de un grupo social. Sólo muy excepcionalmente viven en soledad como ya se había mencionado y si lo hacía por un tiempo muy limitado, constituyendo situaciones que llaman la atención precisamente porque se apartan de la normalidad las cuales no pueden servirnos de base la forma como transcurre su vida.

El hombre es capaz de proponerse fines y realizarlos; su vida se desenvuelve entre deseos, ilusiones, codicias, metas, etc., manifestaciones de su ego todas ellas. Estas manifestaciones de uno y otros miembros de la sociedad humana dependen constituir en muchos casos sin mayores dificultades, pero en ocasiones tropiezan con la oposición de decidida a una voluntad extraña que tiene la misma pretensión, se encuentran voluntades que encuentran el mismo objeto.

En los albores de la humanidad podemos suponer que todo fue bastante sencillo. El conflicto desembocaba en lucha en el empleo de la fuerza, prevaleciendo al final la pretensión del más fuerte, el mejor armado, el más diestro para la pelea, pero no de quien tenía razón y derecho

Apareció entonces como necesaria, la creación de una fuerza superior a la de los miembros del grupo individualmente considerados la autoridad que tomó a sus cargo la solución de los conflictos interhumanos, sustituyendo la voluntad y a la actuación de los particulares, pero fue necesario establecer bases, reglas, los moldes a que deberá ajustarse tanto el comportamiento de los individuos, como la intervención de la autoridad. Dichas bases, reglas o moldes son la materia de que está compuesta el derecho.

Es por eso que las partes solicitan la intervención de un juzgador para resolver ese conflicto de intereses entre sujetos de derecho, en donde las partes exponen los hechos que dieron origen a la controversia.

Sin embargo los hechos procesales que proyectan sus efectos sobre el proceso, carecen de veracidad al ser narrados de acuerdo a la conveniencia de alguno de los litigantes, dejando al juzgador en una total incertidumbre sobre los manifestado por las partes.

Por lo que es necesario demostrar al juzgador la veracidad de las narraciones que advierten las partes para poder tener una apreciación real de los hechos que originaron el conflicto.

La prueba acertadamente ha venido a constituir la verificación, la conformación de los hechos aducidos por las partes.

Por lo que consideramos pertinente realizar este tema de estudio debido a que en el procedimiento laboral se resuelven conflictos de intereses derivados de la relación de trabajo y para llevarlo a cabo es necesario la actividad probatoria de las partes que brinde certeza jurídica a la sociedad respetando así las instituciones de nuestro país.

Que no quede la menor duda que el derechos del trabajo ha sido y será siempre eminentemente protector de la clase trabajadora derivado de una conquista social sin embargo, muchas personas han venido a realizar una malversación de ese derecho para el enriquecimiento de sus bolsillos, afectando así el crecimiento de nuestro país de la micro, pequeña y mediana empresa que tanto hacen falta al país para crear fuentes de empleo.

El litigio cotidiano con que se enfrenta en las juntas de conciliación y arbitraje el abogado laboralista, exige inmediatamente una nueva legislación de

carácter adjetivo que se adecue a la realidad del momento; es por eso, que hasta la fecha con la simple lectura de la Ley Federal del Trabajo no es suficiente resolver las necesidades imperantes que busquen la verdad durante el desarrollo del proceso.

En tal virtud, si analizamos en cada artículo la interpretación de la ley federal del trabajo, no acabaríamos por entender, todas y cada una de las figuras jurídicas que regulan el proceso laboral en México, sin embargo, decidimos abordar un tema controvertido y práctico, para los litigantes que ejercen el derecho procesal del trabajo, denominado "**LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**", por que hasta la fecha, no es suficiente tratar de entender, las características, alcances y objeto de la misma, al ser un derecho esdrújulo porque sus efectos son determinantes, el poder perder o ganar un juicio, buscando siempre la justicia sin que en ningún momento la balanza divina decline en favor de ninguna de las partes del conflicto, como un medio de defensa que permita llegar hasta sus últimas consecuencias a la luz de la verdad.

CAPITULO I.

CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

1.1. Proceso y procedimiento.

Con cierta frecuencia, las expresiones procedimiento y proceso se utilizan como sinónimos. Sin embargo, estas expresiones han correspondido a diversa etapas de la evolución del derecho y de la doctrina procesal y aunque en ellas aparentan el mismo fenómeno, se debe advertir de que tienen un significado histórico, cultural y doctrinal diferente.

La doctrina acorde en señalar que no se pueden identificar las expresiones proceso y procedimiento, aun ésta última dentro del derecho procesal. La palabra procedimiento significa sólo la manifestación externa, formal, del desarrollo del proceso o de una palabra de éste pero no comprenden las relaciones jurídicas que se establecen entre los sujetos del proceso, ni la finalidad compositiva de éste.

Para **Alcalá Zamora y Castillo**, el procedimiento se compone de la serie de actuaciones o diligencias substanciadas o tramitadas según el orden y la forma prescritos en cada caso por el legislador y relacionadas o ligadas entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser de un proceso o de una fase o fragmento suyo.

El propio autor hispano distingue con toda claridad los conceptos de proceso y procedimiento en los siguientes términos "si bien todo proceso requieren para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso". El proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que en el procedimiento (que puede manifestarse fuera del campo de lo procesal, cual sucede en el orden administrativo o en el legislativo) se reduce a ser una coordinación de actos en marcha relacionados o ligados entre sí por la

unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo (p. ej. el procedimiento incidental o pugnativo) ¹.

Para **Carnelutti**, el concepto de proceso denota "la suma de actos que se realizan para composición del litigio, en tanto que en el procedimiento el orden y la sucesión de su realización". La diferencia cualitativa entre los dos conceptos es tan profunda que llega a reflejarse en una diferencia cuantitativa y la realidad si un solo procedimiento puede agotar el proceso es posible y hasta frecuente que el desarrollo del proceso tenga lugar a través de más de un procedimiento; el paradigma de esta verdad nos ofrece la hipótesis, absolutamente normal, de un proceso que se lleva a cabo a través de un primero y segundo grado; y en los dos grandes procedimientos que se suman en un solo proceso. Para el procesalista italiano, considera como "la combinación de los actos, necesarios para la obtención del efecto común, da un lugar a un ciclo que se llama procedimiento; el paradigma de esta verdad nos la ofrece la hipótesis absolutamente normal, de un proceso que se lleva a cabo a través del primero y segundo grado en un solo proceso" ².

Para el maestro **Cipriano Gómez Lara**, considera el proceso, como "el conjunto de procedimientos extendidos estos, como un conjunto de formas o maneras de actuar". Por lo anterior, la palabra procedimiento en el campo jurídico, no debe ni puede ser utilizado como sinónimo de proceso. El procedimiento se refiere a la forma de actuar y en ese sentido, hay muchos y variados procedimientos jurídicos; p.e. los procedimientos administrativos, notariales, registrales, etc., en los procedimientos administrativos encontramos las formas de actuación, las conductas para desarrollar en la licencia o permiso pagar un impuesto o solicitar que se determine el monto de éste; o tramitar las concesiones o registro de patentes o marcas, o cualquier tipo de peticiones regladas ³.

¹ ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO Niceto, Cuestiones de Terminología Procesal, México, U.N.A.M., 1972, P 137

² OVALLE FABELA José, Teoría General del Proceso, Ed Harla, 4ta ed pp 179-182.

³ GÓMEZ LARA Cipriano, Teoría General del Proceso, Ed Harla, 9na ed pp 217-219.

Para **Rafel Tena Suck y Hugo Italo Morales Saldaña**, estos autores el proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido como los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicta, es decir, comprende tanto el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que ésta carecería de toda razón de ser, si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y obtener de esta manera la completa satisfacción del derecho declarado.

Por tal motivo dentro de las múltiples clasificaciones (contencioso, voluntario, cognoscitivo, tutelar, individual y colectivo) para establecer una relación jurídica procesal es necesario que se cumplan determinados requisitos que lo hagan posible; las condiciones se denominan presupuestos del proceso y son los siguientes:

- ✓ Un órgano jurisdiccional.
- ✓ Las partes con intereses jurídicamente válidos del conflicto.
- ✓ La petición del interesado pidiendo al órgano jurisdiccional la solución del caso controvertido .
- ✓ Que esta petición se haga saber a la parte contraria mediante el acto formal de emplazamiento⁴.

Advierte Piero Calamandrei que *proceso* es "la serie de actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional. Dicho tratadista atribuye el vocablo en mención proceso, un significado a fin como un sinónimo al de procedimiento".

Para Juan B. Climent establece que *proceso* proviene de *procedere*, avanzar expresando también es extensiva al *procedimiento*. El *proceso*, dice el autor que "es el conjunto de actos coordinados por las partes, conducentes al ejercicio de la jurisdicción". Tiene una finalidad que reside el efecto jurídico de tener una

decisión o sentencia. El *procedimiento* se refiere al conjunto de formalidades o reglas que atañen a la formalidad del proceso, esto es, a su desarrollo y no tiene una finalidad de efectos jurídicos, de tal manera de que puede haber un procedimiento rápido que no conduzca a una resolución jurisdiccional, en suma el proceso atañe a las reglas de orden interno que rigen los actos de las partes y el juez; en tanto que el *procedimiento* concede al orden externo que regulan las actuaciones del desarrollo del proceso, como la forma de notificación, los términos, las formas para la realización de las audiencias, etc.

Podemos decir que el procedimiento, son una serie de actos encaminados a un fin, por ejemplo en la elaboración de un pastel se tiene que realizar una serie de actos para la elaboración del mismo; en cambio en el *proceso* se avanza hacia adelante, pero siempre nos podemos topar con algún obstáculo que pueda atravesarse en el camino⁵.

1.2 Concepto de derecho procesal del trabajo.

Para **Alberto Trueba Urbina** lo señala como el conjunto de reglas jurídicas, que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales del proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero patronales inter-obreras o inter-patronales⁶

En cambio para **Francisco Ramírez Fonseca** analiza las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y a raíz de esto define el derecho procesal del trabajo como "el conjunto de normas que regulan la actividad del estado a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendientes dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo y de no ser ésta

⁵ TENA SUICK Rafael e ITALO MORALES SALDAÑA Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, 3ra ed. pp 15-16

⁶ CLIMENT Beltrán, J, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Lisfinge, p 47

⁶ TRUEBA URBINA Alberto, Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa México, 1965 p 18.

posible, resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso en concreto siempre dentro de su propia órbita de facultades⁷.

Es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo, nos dice el ilustre maestro **Dr. Néstor de Buen Lozano** en su obra *Derecho Procesal del Trabajo*⁸.

Concluimos con el concepto del distinguido maestro **Dr. Baltasar Cavazos Flores**, diciendo que el Derecho Procesal del Trabajo "es una rama del derecho del trabajo en general, que se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y que regula los principios especiales en el ejercicio de las acciones de carácter laboral".

Por no dejar pasar en alto la definición de derecho procesal del trabajo, nosotros también definimos al derecho procesal del trabajo como *"el conjunto de normas jurídicas del derecho del trabajo de derecho social, que aplica la ley general al caso en concreto, resolviendo un conflicto de intereses"*.

1.3 Fuentes del derecho procesal.

La palabra fuente tiene un sentido metafórico porque se habla de este concepto en sentido figurado, es decir, se refiere como el origen o forma de nacimiento de algo. El vocablo fuente no es exclusivo de la investigación jurídica, sino por el contrario, se habla de fuentes de investigación en diversas disciplinas, p. ej. fuente de investigación histórica.

En la teoría general del derecho, hacemos referencia a los orígenes. a las formas de aparición de las normas jurídicas y en este sentido es que se habla de

⁷ RAMÍREZ FONSECA Francisco, *La Prueba en el Procedimiento Laboral*, Ed Prac, México 1988, p 23.

⁸ DE BUEN LOZANO Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed Porrúa, 2da ed., p.38.

dos tipos de fuentes: formales, materiales o históricas y las reales. Las fuentes *materiales o históricas* implican que la reflexión enfoca hacia las causas de tipo histórico que originaron al surgimiento de una norma o institución jurídica; también el enfoque en este caso, es hacia los fenómenos sociológicos, políticos y económicos que originaron las normas e instituciones jurídicas, el mejor ejemplo, es el derecho del trabajo, puesto que este nace a través de la revolución, motivado por la situación que prevalecía en la explotación de la clase trabajadora.

Por lo que se refiere a fuente *formal* del derecho, la reflexión se enfoca en la forma de creación jurídica de las normas, en cuanto a que se habla de la mecánica de creación estructural de las normas e instituciones jurídicas; el análisis de la fuente formal prescinde de toda consideración de tipo económico, político o social y como su nombre lo indica, mediante él se realiza un estudio de las formas de creación de las normas jurídicas, para averiguar como llegan a ser formalmente validas y vigentes.

Mientras que la fuente *material* indaga el contenido de la norma, es decir, lo que se ordena y dispone o prohíbe, osea la conducta que la norma postula como debida por razones de carácter político, económico y sociales; por el contrario la fuente formal indaga a cerca de la estructura de la norma y sobre su procedimiento de creación para que ésta llegue a ser formalmente válida y vigente⁹.

Se pueden considerar como fuentes **formales**:

<ul style="list-style-type: none"> ✓ La Constitución ✓ La legislación ✓ La costumbre ✓ La jurisprudencia 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La doctrina ✓ Principios generales del derecho.
--	--

⁹ GARCÍA MAYNEZ Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa, 4ta ed pp. 145-148.

En cuanto a la **Constitución** ésta guarda la estructura jurídica de un país como la máxima de las normas y que el propio maestro Cabanellas afirma que es *"el fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales conceden a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica si no es a través de una legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho"*.¹⁰

En su art. 123 la Constitución contiene toda una ciencia jurídico-laboral que pudiese tener constitución alguna en nuestros días que garantiza los derechos sociales. Por ello transcribo tres fracciones de dicho artículo constitucional que *hace referencia al aspecto procesal del derecho del trabajo*:

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley

¹⁰ Compendio de derecho laboral, T I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, p.54.

determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;".

En cuanto a la **legislación**, el proceso creativo de la misma, varía de país en país, sin embargo, todo ellos para que una norma jurídica sea ley, necesita forzosamente seguir ciertos procedimientos. Entre nuestro país los pasos a seguir del acto legislativo son:

<ul style="list-style-type: none"> ❖ La iniciativa ❖ La discusión ❖ La aprobación 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La sanción y, ❖ La promulgación y publicación¹¹;
--	--

La legislación ha sido considerada como fuente formal por excelencia; García Máñez al referirse a la ley, expresa que no es fuente del derecho, sino producto de la legislación, pero resulta indiscutible que apartándose de toda clase de sutileza jurídica, la ley es jerárquicamente superior a la demás fuentes formales generales del derecho.

Todos los principios anteriores, contenidos en al art. 123 de la Constitución generan en 1931, la aplicación de la **ley federal del trabajo**, la cual fue abrogada y suplida por otra en 1970, por lo que consideramos que la constitucionalización del derecho del trabajo no es algo de aplicación ilusoria, sino que por el contrario, algunos principios constitucionales toman efectividad mediante una legislación

¹¹ Constitución Política de los E.U.M., arts 71-72 y 89

ordinaria, mientras que otros son de aplicación inmediata como son por ejemplo: las vacaciones y el salario, etc.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional fue expedida el 18 de agosto de 1931 y abrogada por la nueva ley federal del trabajo que entró en vigor el 1º de mayo de 1970; este cuerpo jurídico que contiene disposiciones de orden sustantivo como de carácter adjetivo.

Sin embargo consideramos que es urgente la elaboración de un nuevo Código Procesal del Trabajo, en donde se haga una distinción de carácter adjetivo, tomando en cuenta la naturaleza jurídica de las normas de carácter procesal, que más adelanté precisaré, en punto 1.6 al hablar de la Autonomía Científica del Derecho Procesal del Trabajo.

En cuanto a la **costumbre**, se trata de la observancia espontánea por un grupo social determinado, un tipo de conductas porque el propio grupo social las considera obligatorias. Requiere de la repetición constante de dichas conductas y de la convicción dentro de la misma colectividad de su obligatoriedad. En nuestro sistema jurídico, es fuente de derecho, pero de menor jerarquía que la ley.

La costumbre, García Máynez, dice que es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente el *ius moribus constitutum*, refiriéndose a lo que por tal, entiende Du Pasquier en su introducción a la *theorie générale et a la philosophie du droit*.

Geny la define como "*un uso existente en un grupo social, que expresa un sentimiento jurídico de los individuos, que componen dicho grupo*".

Para el Dr. Cavazos Flores, considera que no se deben de confundir los términos de uso y costumbre, pues la costumbre es una norma de derecho

objetivo que tiene la misma función que la ley como medio de formación del derecho, integrada por dos elementos: *inveferata consuetudo* y *opinio iuris seu necessitatis* y los usos son las cláusulas tácitas de los contratos que valen no como principios del derecho objetivo, sino como condiciones a que las partes quisieron referirse¹².

La aplicación de la costumbre como fuente integradora del derecho sustantivo del trabajo, hay que aclarar una cosa diferente que sucede con relación al derecho procesal del trabajo, ya que, si para el primer caso se han establecido criterios doctrinales, para el otro se han establecido criterios jurisprudenciales en el derecho procesal.

Algunos autores como se han inclinado por considerar a los precedentes de las Juntas como costumbre dentro del derecho procesal del trabajo, avalado por la Suprema Corte que en la ejecutoria de "Inocencio Trujillo dictada el 11 de julio de 1935, resolvió: **"Los precedentes de las Juntas son costumbres"**.

La **jurisprudencia**, etimológicamente deriva de las locuciones "*Juris* y *Prudencia*" que significa derecho y sabiduría.

Para Eduardo Pallares en su obra diccionario de derecho procesal civil, la entiende como "el hábito práctico de interpretar correctamente las leyes y aplicarlas oportunamente a las cosas que ocurre".

La jurisprudencia no viene a crear disposiciones normativas, aunque en múltiples ocasiones subsane lagunas legales, ya que debe fundarse en el espíritu del legislador p.ej. en las tesis de jurisprudencia relativas a la negativa del despido y el ofrecimiento de trabajo que si bien es cierto no tienen sustento legal

¹² CAVAZOS FLORES Baltasar, 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Ed. Trillas 10 ed p 40-45.

específico, en la práctica sirve para la resolución de los conflictos de trabajo de esa índole¹³. Es una reiteración de los criterios jurisprudenciales.

Entiéndase a la jurisprudencia, no a la ciencia del derecho que es otra de las acepciones del vocablo, sino lo que en otros países se conoce como precedentes judiciales. En nuestro sistema jurídico, las resoluciones de ciertos tribunales constituyen jurisprudencia, siempre y cuando el criterio sostenido se reitere en cinco resoluciones no ininterrumpidas por otra en contrario y además que hayan sido aprobadas por la mayoría de los tribunales en composición colegiada que crean la jurisprudencia.

También al remitirse al art. 615 de la ley federal del trabajo, previene que el Pleno de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje podrán unificar los criterios de resolución por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que la integran, los cuales se publicarán cada tres meses en el boletín con los laudos que juzgue conveniente, siendo obligatorio para las Juntas Especiales del propio tribunal y que todos los litigantes lo conocemos como la "jurisprudencia laboral".

Podemos reafirmar que el abogado laboralista que se conforme con la simple lectura de la ley federal del trabajo no es suficiente para poder resolver los problemas cotidianos que se presentan en la práctica, sino que además necesita, de la lectura de los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que alcance a solucionar muchos problemas que la legislación laboral no tiene previstos.

La **doctrina** es el conjunto de estudios técnicos o científicos en torno del Derecho que determina el alcance, interpretación o aplicación de las normas jurídicas constituyendo de esta manera una excelente fuente de inspiración.

¹³ RAMÍREZ PONSECA Francisco, El Despido Comentado y Jurisprudencia, Ed. Porrúa, p.p 120-121.

En México, somos afortunados de ser los creadores de la doctrina laboral, que sirvió de inspiración para toda América Latina, porque como ciencia social nació, con la Constitución mexicana de 1917. La enseñó primeramente Gustavo Radbrich y lo siguen los distinguidos juristas entre otros como: J. Jesús Castorena, Mario de la Cueva, Lucio Mendieta y Nuñez, Francisco González Díaz Lombardo, don Salomón González Blanco y Alfonso López Aparicio; y después llegaron los contemporáneos a actualizar nuestra legislación laboral como: el Dr. Baltasar Cavazos Flores, el Dr. Néstor de Buen, el Dr. José Dávalos, por mencionar a algunos, autores que han servido como fuente de inspiración de nuestra doctrina mexicana.

Actualmente me siento afortunado de colaborar con uno de ellos, que siempre seguirá siendo mi maestro.

Los principios generales del derecho son los que constituyen las bases de un sistema jurídico determinado; los que forman las líneas, las directrices o confirmadoras de leyes existentes. Tales principios no aparecen en ningún código, sino que se obtiene por inducción estudiando el contenido de diversas leyes que forman el ordenamiento jurídico (equidad, justicia, bien común). En México por ejemplo el art. 14 Constitucional establece que *en los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundarán los principios generales del derecho*. Sabemos de antemano que dentro de los principios generales del derecho existen tendencias de jurisprudencia una basada en el derecho natural y la otra que se refiere a nuestro derecho positivo.

Sin enunciar a ninguna de las corrientes antes mencionadas, retomamos los principios generales que revisten de gran importancia. Pero si tomamos en cuenta los principios que señala el art. 17 de la Ley Federal del Trabajo menciona tres que son los siguientes:

- a) Los principios generales que derivan de la Constitución y de la ley,
- b) Los principios generales del derecho,
- c) Los principios generales de la justicia social que derivan del art. 123 constitucional.

Porque tal y como se ha precisado en la Constitución se encuentran plasmados todos esos principios en su ley reglamentaria del art. 123 Constitucional, por lo que la ley no es autónoma sino que guarda una estrecha relación con la Constitución.

Respecto a la jerarquía que guardan las fuentes del derecho a las que hemos analizado una por una, diremos que la fuente del derecho más importante en general es *la ley*, pero en el derecho del trabajo pierde primacía, en virtud de que sólo se trata mínimos de derecho.

Si el legislador hubiera intervenido una sola vez y para siempre en beneficio de los trabajadores, en lugar de haberlos beneficiado los hubiera perjudicado, pues les habría impuesto barreras infranqueables para sus nuevas "conquistas".

Así, la ley habla de salario mínimo, no de salario máximo y de jornada máxima, no de jornada mínima. Por eso sobre la ley en materia laboral está la costumbre y la jurisprudencia, no así la doctrina ni los principios generales del derecho¹².

1.4 La autotutela, conciliación, transacción, mediación y el arbitraje.

La **autotutela** o *autodefensa*, consiste en la imposición de la pretensión propia en perjuicio del interés ajeno. Es como dice **Alcalá-Zamora**, un medio de solución

¹²Op cit p 147-150

egoísta en contraposición de la autocomposición, que consiste en la renuncia de la pretensión propia o la aceptación de la contraria, por lo que la califica como *altruísta*. La autodefensa expresa el autor citado, se caracteriza porque uno de los sujetos del conflicto y aun a veces los dos, como en el duelo o en la guerra, resuelven el conflicto pendiente con el otro mediante su acción *directa*, en lugar de servirse de la acción dirigida hacia el Estado a través del proceso.

Lo que distingue a la autotutela son dos notas: en primer lugar, la ausencia de un tercero ajeno a las partes y en segundo término, la imposición de la decisión por una de ellas a la otra.

Es el medio de defensa más frecuente utilizado para la solución de conflictos; una vez que el Estado ha asumido como propia y exclusiva la función de solucionar mediante el proceso y en ejercicio de la jurisdicción, los conflictos de trascendencia jurídica ha quedado prohibida por regla la autotutela.

El art. 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho; asimismo señala, que toda persona se le administre justicia por los tribunales que están expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones pronta completa e imparcial. Este precepto prohíbe la *autotutela* o *autodefensa*; pero en contrapartida, *reconoce el derecho a la tutela jurisdiccional*, es decir, el derecho que tiene toda persona a que se le haga justicia a través de un proceso jurisdiccional del que conozca un tribunal independiente e imparcial, que emita una decisión sobre el conflicto planteado y, en su caso, ejecute lo resuelto¹⁴.

Alcalá-Zamora habla de la autotutela permitida, el cual puede funcionar como una réplica o *respuesta a un ataque precedente*, y en este grupo se debe señalar al *despido de los trabajadores* por los patrones. La fracción XXII del

¹⁴ OVALLE FABELA José, *Las Garantías Constitucionales del Proceso*, México Mc Graw-Hill, 1995, pp 281-285

apartado A del art 123 Constitucional permite de manera implícita, que los patrones pueden despedir a sus trabajadores sin que tengan que seguir previamente un proceso ante los tribunales, en el que se acredite la causa legal de la rescisión del contrato de la relación de trabajo. Cuando el despido o rescisión se haya llevado a cabo sin causa justificada, el precepto constitucional otorga al trabajador la opción de elegir entre dos clases de pretensiones. la de reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente *el cumplimiento del contrato* o la relación de trabajo y como consecuencia, *la reinstalación* en su puesto de trabajo; o bien la de demandar ante dicho tribunal el pago de una *indemnización* por el importe de tres meses de salario y demás prestaciones que le correspondan.

Es evidente que el despido que hace el patrón de un empleado es una autotutela, pues a través de dicho despido el patrón impone su pretensión propia en perjuicio del interés del trabajador, ya que decide la rescisión del contrato o de la relación de trabajo. Aunque el párrafo final del art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, el deber del patrón de comunicar por escrito al trabajador la causa del despido, la decisión para rescindir la relación, se mantiene en principio en manos del patrón. Sólo hasta el momento hasta que el trabajador despedido formule su pretensión de reinstalación (cumplimiento del contrato o de relación de trabajo) o de indemnización, la decisión del patrón será sometida a la revisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que con base en las pruebas aportadas determinará si el despido fue o no justificado, y en este último caso condenará a patrón a satisfacer la pretensión formulada por el trabajador en los términos de ley.

La **conciliación** se refiere que un tercero ajeno a la controversia el cual puede asumir un papel más activo. consistente en poner a las partes alternativas concretas para que resuelvan de común acuerdo sus diferencias. En ésta hipótesis el tercero asume el papel de *conciliador* y su función se le denomina

conciliación. El conciliador no se limita a mediar entre las partes, sino que le deben sugerir fórmulas específicas para que puedan llegar a un convenio entre

ellas Para que el conciliador desempeñe eficientemente su función es indispensable que conozca la controversia de que se trate a fin de que esté en condiciones de proponer alternativas razonables y equitativas de solución.

Pero la función del conciliador se limita a *proponer* posibles soluciones, cuya adopción queda sujeta, en todo caso, a la voluntad de las partes. Estas pueden rechazar o aceptar las propuestas del conciliador, por ello, en la conciliación y en la mediación la solución del litigio depende finalmente de la voluntad de las partes. Esta es la razón por la que se considera que la conciliación como la mediación tienen en realidad una posición intermedia entre la autocomposición y heterocomposición.

A diferencia de la mediación, la conciliación normalmente es desempeñada por organismos o instituciones a través de procedimientos formalizados en leyes. En este sentido, la conciliación se clasifica en *judicial* y *extrajudicial* según si la persona que la ejerce es juzgador o un auxiliar, o bien si es un órgano fuera de la organización judicial.

Por lo que hace a la **mediación**, la función de este tercero puede limitarse a proporcionar comunicación, la negociación entre las partes para tratar de que ellas mismas lleguen a un acuerdo que resuelva el conflicto. En este caso el tercero será simplemente un *mediador*, que al hacer posible las condiciones para las partes intercambian su puntos de vista sobre el litigio e invitarlas para que lleguen a un acuerdo, hace propia la solución. A la función que desempeña este tercero se denomina *mediación*.

La mediación, se lleva a cabo normalmente de manera informal y por lo mismo no existen organismos o instituciones encargadas de prestar regularmente este servicio. En los litigios individuales los abogados pueden establecer en contribuir la comunicación directa entre las partes, a fin de encontrar una solución negociada.

Con el **árbitro**, no se va a limitar a proponer la solución a las partes, sino que va a disponer dicha solución a través de una resolución obligatoria para las partes, a la que se conoce como *laudo*. Sin embargo, para que el arbitraje pueda funcionar es necesario que las partes previamente hayan aceptado, de común acuerdo, someter sus diferencias al arbitraje.

Conviene aclarar que existen instituciones que a pesar de poseer denominaciones que aluden al arbitraje, no ejercen en realidad funciones arbitrales. En este caso se encuentran las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (así como sus equivalentes en los estados) que son verdaderos tribunales del Estado (en sentido amplio), que conocen de procesos jurisdiccionales sobre conflictos laborales. Sus facultades para conocer sobre estos conflictos no derivan de un acuerdo previo entre las partes, sino que la fuerza de la ley y del imperio del estado. Sus resoluciones sobre las controversias que conocen, aunque formalmente se denominan laudo, constituyen verdaderas sentencias que no sólo son obligatorias para las partes, sino que poseen fuerza ejecutiva por sí mismas; las Juntas y el Tribunal pueden ordenar su ejecución forzosa, pues como órganos del Estado que son, están dotados de imperio para hacerlo.

1.5. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo.

Son verdades filosóficas y universales del derecho que han servido para orientar la ley positiva y la actividad del juzgador.

La escuela histórica sostiene que los principios del derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio y que han sido fuentes de inspiración para los legisladores para crear el acto legislativo, es decir, ha servido para orientar al derecho mismo, la materia

laboral se rige por principios particulares que paulatinamente le han dado autonomía⁶.

Existen principios expresos consignados en el art. 685 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

... "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 derive de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda sea oscura o vaga se procede en los términos previstos en el art. 873 de esta Ley".

Compartimos la opinión del **Dr. Baltasar Cavazos** que hace en su libro *El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Nuevo Milenio* cuando critica con toda objetividad que el art. 685 de la Ley Federal del Trabajo es *anticonstitucional*, porque la Junta de Conciliación y Arbitraje se convierte en juez y parte, lo que desde luego afirma el maestro esto es *antijurídico*¹⁵.

Dice su autor que desde luego se podría aceptar, en última instancia, lo previsto en el art. 873 de la propia ley cuando establece "la junta en el caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que se estuvieran ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará (al trabajador) los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que

⁶Op cit. p.p. 24-25

¹⁵ CAVAZOS FLORES Baltasar, *El Derecho Mexicano del Trabajo a Principios del Nuevo Milenio*, Ed Trillas, 25, p.p.

lo subsane dentro de un término de tres días, lo cual ya es de suyo fuera de derecho, pero que sea la propia junta la que los subsane resulta totalmente intolerable, ya que dicha protección, en tal supuesto no es tanto a los trabajadores sino como afirma Guillermo Cavazos Chena, a los abogados de los propios trabajadores que fueron los que formularon la demanda¹⁶

De lo anterior disposición, se derivan los siguientes principios:

a) Principio publicista.- La publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir, el principio de publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen todos los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias, salvo excepciones expresamente establecidas por la Ley. Como sería la audiencia de discusión y votación del laudo o por razones morales o propias de la actividad jurisdiccional. El legislador ha pretendido para que terceros influyan en su presencia asegurando que las Juntas obren con la mayor equidad y legalidad posible¹⁷.

En ese sentido, el art. 720 de la Ley previene "Las audiencias serán públicas. Las Juntas podrán 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".

b) Principio de gratuidad.- Este principio ha derivado, del art. 17 de nuestra Ley Suprema que establece:

"Nadie puede ser prisionero por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales están expeditos para administrar la justicia en los plazos y términos que fije la Ley;

¹⁶ CAVAZOS FLORES Baltasar, CAVAZOS CHENA Guillermo y CAVAZOS CHENA Humberto, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Ed Trillas, pp 145-151.

¹⁷ Báz Martínez Roberto, Principios Básicos del Derecho del Trabajo, ed. Porrúa, pp 22-26, 44-46, 69-72 y 110-115

su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Por su parte, el art. 19 de la Ley Federal del Trabajo establece que todas las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. No obstante al haberse referido a la materia impositiva, los usos y costumbres le han otorgado una interpretación a esta disposición, que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución del laudo, sin embargo los laudos deben cumplirse con deducción alguna a las cargas tributarias que se generen por los ingresos obtenidos.

Sin embargo se ha hecho una costumbre, que al finalizar cada audiencia, se le de una remuneración a las secretarías por mecanografiar en las audiencias.

c) Principio de inmediatez.- Este principio consiste, en la obligación de los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de estar presente mediante un contacto personal y directo en el desarrollo de las audiencias con las partes: reciban pruebas, oigan su alegatos, interroguen a las partes etc.

Por ello las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo, los miembros de las juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en la audiencia, examinar los documento objetos y lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego (art. 620 L.F.T.).

Pero el principio de inmediatez, aunado a la oralidad trae, como consecuencia la conciliación. En la práctica, desafortunadamente casi nunca sucede de esa manera, debido al la fuerte carga que tiene las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en donde, un solo auxiliar tiene que estar pendiente a las

nueve de la mañana en el desarrollo de una confesional, para calificar las posiciones de legales en una testimonial, para calificar las preguntas conforme a derecho, en otra mesa acuerda y por si fuera poco además en otra audiencia concilia, lo cual nos llevaría a pensar de que este principio quedó en letra muerta.

d) Principio de oralidad.- A diferencia del derecho común, el derecho procesal laboral se desarrolla con base en las audiencias, en donde las partes al comparecer hacen valer su derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se caracteriza por ser un procedimiento eminentemente oral que a diferencia de los demás procedimientos, hacen al derecho procesal del trabajo, como el *más divertido*, por ser absolutamente dinámico.

El art. 713 de la Ley laboral indica "que las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderado". Con ello se confirma la naturaleza del proceso, toda vez que la ausencia física de la diligencia respectiva no puede sustituirse con promociones, por escrito es por ello de que existe la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para el mejor conocimiento del negocio.

e) Principio dispositivo.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga es necesario que los particulares, promuevan, impulsando el procedimiento. Este principio también se le conoce con el nombre de *iniciativa o instancia de parte*¹⁷.

¹⁷Op cit p. 120

- f) Principio de economía - Regularmente este concepto se confunde con el de gratuidad, pero significa todo lo contrario, porque se trata de la concentración y sencillez, por ello Eduardo J Couture su libro Fundamentos de Derecho Procesal Civil, habla con claridad de que *"la cuantía económica modesta se caracteriza por los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto. Por esta razón se simplifican las formas en el método oral; el cual limita gastos onerosos, suprimen recursos ordinarios, evitando toda erogación innecesaria durante el proceso"*¹⁸.
- g) Principio de sencillez.- Mientras en el procedimiento, civil, es un procedimiento, rígido, laborioso e inflexible, en el proceso laboral ocurre otro sentido, porque el legislador pensó que el trabajador en la mayoría de las ocasiones, carece de conocimientos jurídicos que lo ponen en una situación de desventaja frente al patrón.

Por ello el art. 687 señala *"que en las comparencias, escritos, promociones y alegaciones no se exigirá forma determinada pero las partes deberán de precisar por lo menos sus puntos petitorios"*.

Sin embargo, la sencillez de los proyectos de los laudos se encuentra limitada por la fracción IV del art. 885, cuando declara que *"las consideraciones fundadas y motivadas se derive, en su caso de lo alegado y probado, respecto del dictamen"*.

De esto se infiere que las Juntas estudian las cuestiones debatidas y los argumentos expuestos, analizando todas y cada una de las pruebas aportadas para respetar el principio de congruencia en donde se media los laudos y las pretensiones deducidas por las partes en el juicio, toda vez que en el proceso se deben de respetar las garantías de legalidad y seguridad jurídica.

¹⁸COUTURE Eduardo J, Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Roque de Palma Buenos Aires, 1958 p. 189

h) Principio de concentración.- Que se encuentra contenido en los siguientes artículos:

- ✓ El otorgamiento de validez al acto de admisión de la demanda y al convenio celebrado ante la Junta incompetente. (art. 706)
- ✓ La Junta dentro de las 24 hrs. De recibir la demanda dictará el acuerdo de admisión, señalando fecha de audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá de efectuarse dentro de los quince días siguientes, ordenando su inmediata notificación 8art. 873)
- ✓ La concentración de la primera audiencia en el procedimiento ordinario de la etapas de conciliación, demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que antiguamente se realizaban en diferentes momentos. (art. 875)
- ✓ La audiencia se llevará a cabo, aun cuando las partes no concurran en sus etapas, en lugar de archivarse el expediente como sucedía con anterioridad (art. 879).
- ✓ La eliminación de los múltiples diferimientos de la audiencia inicial, ya que las partes de común acuerdo solo podrán suspenderla por una sola vez con el objeto de buscar un arreglo conciliatorio, fijando su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes. (art.876 frac. IV).
- ✓ Concluido el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta inmediatamente resolverá sobre su admisión, siendo inaceptable legalmente aunque en la práctica ocurre, reservarse al respecto (art. 879 frac IV).
- ✓ La Junta en el acuerdo de admisión de pruebas, señalará la fecha para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas dentro de los diez días hábiles siguientes y ordenará en su caso se giren oficios

correspondientes, dictando las medidas necesarias a fin de que en el día de la audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas (art. 883).

- ✓ La posibilidad de regular el procedimiento de oficio o a instancia de parte, cuando notaren alguna irregularidad u omisión en la substanciación, sin revocar sus propias resoluciones, a efecto de evitar posibles nulidades o violaciones procesales (art. 686).
- ✓ Las objeciones o tachas de testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba (art. 818).
- ✓ Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y se resolverá, de plano, oyendo a las partes, el procedimiento se resolverá de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 hrs. Sigüientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá (art. 763).
- ✓ La facultad de las Juntas especiales de declararse de oficio incompetentes, cuando existan circunstancias que lo justifiquen, en cualquier estado del procedimiento, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, con citación a las partes, y sin necesidad de señalar audiencia específica (arts. 710 y 704).
- ✓ La implícita prohibición de promover incompetencia por inhibitoria (art. 703).
- ✓ La acumulación o litispendencia tendiente a evitar diversos trámites y el pronunciamiento de sentencias contradictorias (art. 766).
- ✓ La obligación de las partes de designar un representante común, salvo que tenga intereses opuestos (art. 697).
- ✓ Permitir que la Junta gire directamente oficio a las autoridades o particulares para que remitan informes, copias o documentos, relacionados con la litis, sin necesidad de agotar la solicitud previa y por escrito de las partes (art. 803).
- ✓ La sustitución de la recusación, por la excusa y la denuncia de impedimentos (art. 707 frac. IV).

- ✓ La aclaración del laudo, para corregir errores o precisar algún punto, sin variar el sentido del laudo art. 847.
- ✓ La prohibición de promover recursos ordinarios y, la revocación de las Juntas de sus propias determinaciones (art. 848), y si bien existen diversos remedios procesales como la revisión de actos de ejecución, la reclamación (sanciones) y regulación del procedimiento (corregir errores sin que implique revocación de sus acuerdos), no se oponen estas figuras.
- ✓ La facultad de la Junta de proporcionar el exhorto al oferente de la prueba, para que sea entregado a la brevedad posible a la Junta exhortada (art. 760).

l) Nuevos principios procesales - La segunda parte del art. 685, que fue reformado en 1980, proviene una novedad en materia laboral al establecer:

"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 por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el art. 783 de esta Ley".

Principio de suplencia.- En el primer caso, habla de la demanda incompleta, en cuanto a que no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la Junta, en el momento de admitirla, *subsanará las omisiones*, precisando cuales son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador. Como dijimos anteriormente en opinión del **Dr. Baltasar Cavazos**, compartimos la postura de que el segundo párrafo del art. 685 es preciosamente anticonstitucional, porque la propia Junta al intervenir subsanando la demanda del trabajador se convierte en juez y parte; porque en realidad en lugar de ayudar a

los trabajadores, están ayudando a los abogados de éstos, lo cual es inaceptable porque no hay equidad procesal entre las partes.

Principio subsanador.- Se relacionan íntimamente el art 873 con el art. 685 de la ley, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta subsanará los defectos u omisiones en que haya incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieran ejercitado acciones contradictorias fijará un término de *tres días* para que sean subsanadas dichas irregularidades.

Por un lado ordena a las Juntas de Conciliación y Arbitraje suplir la deficiencia de la queja, implicando que no deben ceñirse a las pretensiones aducidas en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones cuando no contengan las pretensiones que deriven por la ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que corrija sus defectos u omisiones¹⁹.

De lo anterior, se colige que suplir las irregularidades de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia, tiene dos acepciones: la de falta de algo y la de imperfección. Por ende, suplir es integrar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir, completarla y culminar, en precisar omisiones que hay incurrido el trabajador en su demanda, sin que implique subsanar los hechos.

La suplencia de error sólo significa que las Juntas pueden subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrija cuando sea vaga o oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Obviamente el sector patronal, se pronunció en contra de este principio, en el procedimiento laboral, porque rompe con la paridad procesal, en el que ambas partes deberán de tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso mismo, confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo, presuponiendo además que sus abogados también carecen de conocimientos

técnicos procesales, lo cual es inexacto en la mayoría de las ocasiones¹⁹ Reitero a quienes se ayuda realmente, no son a los trabajadores en realidad sino, a los abogados de éstos, convirtiéndose la Junta de Conciliación y Arbitraje en juez y parte.

j) Principios no expresos.- El de conciliación que es el que verdaderamente resuelve los conflictos, celeridad, en cuanto a su apreciación de sus pruebas con conciencia, buena fe o lealtad procesal; preclusión de un derecho; admisión de todos los medios de prueba; libertad de interrogatorio; claridad y congruencia en los laudos; lógica en raciocinio; fijación de la condena en cantidad líquida, irrevocabilidad de su propias resoluciones; la inadmisión de recursos ordinarios; prueba tasada en testigo singular; exención de la carga de la prueba al trabajador en casos expresos; participación activa de la autoridad y el de paridad e igualdad procesal entre otros.

Cabe agregar de que uno de los problemas fundamentales del procedimiento laboral radica, en que lamentablemente no existe la obligación de acreditar el carácter de perito en derecho, ya que para litigar "*no se requiere de cédula profesional*" y no existe adecuada profesión de los integrantes de los tribunales laborales.

1.6 Autonomía científica del derecho procesal del trabajo.

Al tener en cuenta que la autonomía de una rama jurídica se alcanza cuando la materia goza realmente de un campo de estudio que abarca toda una serie de principios y de instituciones, los cuales por su naturaleza corresponden a esta rama de la ciencia jurídica, debemos reconocer que el derecho procesal del trabajo, está fundamentalmente reconocido por una serie de *nuevos principios* que sorprendieron al mundo jurídico en los primeros años del presente siglo y esto se

¹⁹ CAVAZOS FLORES Baltasar, Es Urgente un Nuevo Código Procesal del Trabajo , Revista del Abogado, No.- 14, 1999 p 45.

basaba principalmente en su lograda celeridad, sencillez de sus formas, pero a su vez garantizando la seguridad jurídica de las partes; que la inmediatez requerida en la recepción de las pruebas brindan a los juzgadores integrantes del tribunal la oportunidad de conocer de cerca y de viva voz la versión de los hechos, según los testigos, peritos o de las partes en el juicio. Por otro lado, la integración de las juntas que conocerán los conflictos como autoridades jurisdiccionales y su naturaleza híbrida que les proporciona natural ubicación dentro de la tradicional división de poderes en el Estado, forma de integración representativa por sectores, a fin de garantizar su índole laboral y sobre todo, su forma de resolver las controversias en conciencia y en verdad sabida, han hecho ver en este derecho un todo con autonomía científica²⁰.

1.7 Interpretación del derecho procesal del trabajo.

Podemos deducir que si en la parte primera de la ley, se habla de la parte sustantiva en donde se fijan las bases fundamentales para la interpretación, diversas de las usadas en el derecho tradicional, debe entenderse que éstas observan un carácter genérico a fin que se apliquen no sólo a la parte sustantiva de la ley, sino también a la parte procesal.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su art. 18 establece que: *"en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades, señaladas en los arts. 2 y 3. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador"*. Por lo tanto si se ha establecido en la parte sustantiva, como en la parte procesal y los principios básicos y fundamentales son las de un método de interpretación, encaminado a buscar el equilibrio de los factores de la producción y la justicia social en donde se encuentran contenidos en una sola ley sin ir más allá de la intensión del legislador.

²⁰ BERMÚDEZ CISNEROS Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, 2da ed., pp 22-23.

1.8 Clasificación de los conflictos de trabajo.

Para el ilustre maestro el **Dr. Baltasar Cavazos Flores**, hace una clasificación tomando en consideración:

A. Atendiendo a los intereses en pugna.

1.1. Individuales

1.2. Colectivos

1.3. Jurídicos y;

1.4. Económicos.

Los conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores, que en ellos intervengan.

Los conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia de el número de trabajadores que en ellos participan en dicho conflicto.

Los conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos, desde luego pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

Los conflictos de orden económico son los que crean, modifican, terminan o suspenden condiciones de trabajo y también pueden ser individuales o colectivos.

Por ejemplo, un conflicto individual de orden económico lo tenemos el caso de que un trabajador demande nivelación de salarios, pues afectan un interés particular y se trata de crear nuevas condiciones de trabajo.

B Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen.

Mismos que pueden ser de la siguiente forma:

- ❖ Entre patrones y trabajadores. despidos.
- ❖ Entre patrones: Cuando se trata de algún patrón sustituto.
- ❖ Entre trabajadores: Problema de escalafón.
- ❖ Entre sindicatos: Detentación de contratos colectivos
- ❖ Entre sindicato y sus propios miembros: Aplicación de la cláusula de exclusión.
- ❖ Entre sindicatos y terceras personas: cuando el sindicato titular de algún contrato colectivo se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno a su miembros.

Concepto de conflicto de trabajo según el doctor Guillermo Cabanellas.

El maestro Guillermo Cabanellas en magistral trabajo presentado en Caracas Venezuela, en noviembre de 1977 nos explica "La voz *conflicto* se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas". De conformidad con su origen antagónico. De conformidad con su origen etimológico, deriva esta voz del latín *conflictus*, que a su vez, tiene su origen en *confligere*, que implica **combatir**, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con *colisión*, cuyo origen etimológico es **collisio**, derivado de **collidere**, que significa *chocar, rozar*.

De ahí que el primero de los sustantivos, equivalga a lucha o pelea, incluso al momento más incierto del combate y por ampliación, a todo evento de incierta salida, de angustioso planteamiento.

En cambio, **coalición**, que sería por demás intencionado relacionar etimológicamente con **coalición**, aun cuando muchas de éstas suelen constituir el prólogo de aquellas, como agrupación de fuerzas, antes del estallido violento, se equipara al choque material ente individuos o núcleos y a la **oposición** de

opiniones, intereses, o aspiraciones, panorama frecuente en la escena económica en que el trabajo se desenvuelve

La expresión **controversia de trabajo** es admisible igualmente, pero para indicar una fase distinta del conflicto, pues mientras éste la pugna existe en la controversia hay un punto de coincidencia que consiste precisamente en que las partes antagónicas entren en discusión. Por eso se estima conveniente que la denominación **conflicto de trabajo** para indicar la existencia de una dificultad de intrincada solución de cualquier clase que sea entre patrones y trabajadores a su servicio uno, o varios o la totalidad, siempre que se origina en el trabajo.

Los conflictos de trabajo se han producido desde el punto y ahora en que ha existido una relación laboral subordinada de la que ha derivado un enfrentamiento, pero esas pugnas de intereses no tienen los caracteres que en la concepción contemporánea derivan de un proceso, económico, social y político cuyas bases se asientan en un sistema de producción basado principalmente en la identidad de los grupos de trabajadores dada por la comunidad de intereses, al encontrarse situado en igual plano dentro de la producción y la economía.

Los conflictos de trabajo e intereses entre ricos, y pobres; patricios y plebeyos; dueños y esclavos; señores y vasallos, no tuvieron por objeto modificar las condiciones en que el trabajo era prestado ni siquiera un mejoramiento de carácter profesional, tanto por la naturaleza de los vínculos existentes, como por razón del carácter que revestían los sujetos que participaban en dichos conflictos. Es de vital importancia esta reforma porque los conflictos colectivos de trabajo son un fenómeno que se origina con la Revolución Industrial, y tiene su expresión más acabada en la concentración de trabajadores en establecimientos y, un sistema, el cual es el de asalariado que impone condiciones contractuales fijadas unilateralmente por las partes en el contrato de trabajo; pero que la otra ejerciendo presión, intenta modificar²¹.

²¹ CAVAZOS FLORES Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, 8va ed., p.320-324.

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales Saldaña, hacen una clasificación diversa de los conflictos de trabajo de la siguiente forma:

En atención a la norma jurídica⁴

- 1.- Por la violación de un derecho,
- 2.- Por la obligación de una norma,
- 3.- Por inexistencia de condiciones de trabajo,
- 4.- Por desequilibrio de los factores de la producción,
- 5.- Por incumplimiento de lo pactado,
- 7.- Por insometimiento al arbitraje.

⁴Op. cit 98-99

CAPITULO 2.

EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

2.1. Antecedentes ley federal del trabajo 1931, 1970 y 1980.

La ley Federal del trabajo de 1931 contemplaba como Tribunales de Trabajo los siguientes:

- ❖ Juntas Municipales de Conciliación. Su función era exclusivamente conciliatoria.
- ❖ Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. La ley establecía que estas Juntas funcionaban en forma permanente en la capital de los Estados, en la del Distrito Federal y en la de los Territorios Federales y eran competentes para conocer en conciliación de todas las diferencias o conflictos colectivos que se suscitaran entre trabajadores y patrones y conocer y resolver en arbitraje los conflictos en donde no existiera conciliación.
- ❖ Juntas Federales de Conciliación. Estas Juntas eran únicamente de avenimiento, eran situadas en aquellas regiones que, a consideración de la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo era necesario en el establecimiento de las mismas, con el carácter de permanentes pudiéndose crear también Juntas accidentales.
- ❖ Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Se estableció en la Ciudad de México para resolver y conocer a cerca de los conflictos entre trabajadores y patrones derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados a él, así como de la misma naturaleza que surgieran entre trabajadores y patrones, en empresas o industrias que fueran de concesión federal, entre sus principales atribuciones o facultades podemos citar:
 - ❖ Conocer en conciliación de las diferencias o conflictos a que hemos hecho referencia, ya sea que tuvieran el carácter de individuales o colectivos y que afectaran de manera grave a las industrias o trabajos diversos a la jurisdicción federal.

- ❖ Conocer y resolver en arbitraje los mismos conflictos cuando las partes no hubiesen llegado a un arreglo.
- ❖ Conocer en conciliación y arbitraje de los conflictos colectivos sean o no de jurisdicción federal, suscitados entre patrones y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos cuando afecten a dos o más entidades federativas; entre otras.

La comparecencia del demandado le obligaba a contestar la demanda en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en caso de no encontrarse en una posición de solucionar el conflicto; pero en el caso de que la demandada no compareciera, a la etapa respectiva, había la necesidad de señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones, con el apercibimiento al demandado de tener la demanda contestada en sentido afirmativo, *salvo prueba en contrario*, de no presentarse en la segunda ocasión.

En caso de que comparecieran ambas partes a dicha audiencia, la Junta debía de recibir el negocio a prueba; lo mismo hacía la Junta en caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo²².

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estuvo vigente durante casi cuarenta años, pues en el año de 1960 el Presidente Adolfo López Matéos ordenó la integración de una Comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de dicha ley.

En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, continuó con los planes de reforma al citado ordenamiento jurídico y el 2 de diciembre de 1969 dicho presidente llevó a cabo la promulgación de la nueva ley federal del trabajo, la cual entró en vigor *el 1º de mayo de 1970*.

²² SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO, *Ley Federal del Trabajo*, Talleres gráficos de la Nación, México 1931, pags. 81 a 115.

En esta legislación se introdujo reformas significativas en relación a las reglas procesales, pues se estableció una audiencia única de conciliación, demanda, excepciones, con el fin de cumplir con el principio procesal de concentración, por tal motivo en su art. 755 se estableció que el demandado que no hubiera concurrido a dicha audiencia, 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.*

Posteriormente, el 18 de diciembre de 1979, el aquél presidente entonces José López Portillo, presentó una iniciativa de reformas a la ley federal del trabajo elevando el número de artículo de 1970 de 891 a 1010 padeciendo nuestra ley de *articulitis aguda.*

De las reformas más importantes realizadas a la Ley laboral de 1980, una de suma importancia para nuestro tema de estudio es aquella en la que se dispuso que quedarán a una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda, excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas. Y por lo que hace a la sanción aplicada al actor y al demandado que no comparezca a dicha audiencia, en su artículo 879 de nuestra legislación actual establece:

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

Si el actor no comparece a la 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 afirmados en la demanda”.

Nótese, que el trabajador que no ha comparecido a la etapa de demanda y excepciones no tiene la misma sanción que el patrón en contumacia, puesto que lo único que puede perder es la oportunidad de ofrecer sus pruebas en la etapa respectiva, sin embargo el patrón en su caso, tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y ahora tendrá que desvirtuar, todo aquello que diga el trabajador, el cual se le tiene como cierto en el momento de narrar sus hechos, al tener que soportar toda la carga de la prueba en el juicio. Dicho en otras palabras, el trabajador puede darse el lujo de faltar a la audiencia respectiva, mientras que con el patrón sucede todo lo contrario.

2.2 Tribunales de trabajo.

Encontramos a las Juntas Federales y Locales de Conciliación de Conciliación y Arbitraje, autoridades que son nuestro tema de estudio en el presente apartado; empezaremos por definir si son o no **Tribunales de Trabajo**.

Narciso Bassols afirmó que las Juntas de Conciliación no eran tribunales y que su competencia se restringía únicamente a los conflictos colectivos de trabajo.

Mario de la Cueva: destacado jurista quien considera que desde que fueron creadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el año de 1917, las mismas tuvieron la naturaleza de tribunales cuya competencia abarcaba tanto de los conflictos colectivos como los individuales. Idea que compartimos con él puesto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son consideradas como, verdaderos tribunales del trabajo que ha alcanzado el rango constitucional que se merece²³.

²³DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Ed. Porrúa 10 ed. T. I p. 95.

A continuación haremos un breve esquema de los Tribunales de Trabajo:

1. Juntas Federales de Conciliación.

- Permanentes.
- Accidentales.

2. Juntas Locales de Conciliación.

- Permanentes.
- Accidentales.

3. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

4. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

1. Juntas Federales de Conciliación.- Su principal objeto es actuar como instancia conciliadora potestativa tanto para los trabajadores como para los patronos, asimismo, actúa como Junta de Conciliación y Arbitraje en asuntos de menor cuantía, es decir, aquellos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, haciendo a aclaración que cuando actúa como Junta de Conciliación y Arbitraje, esa instancia a diferencia de la conciliadora, no es potestativa para las partes en conflicto sino obligatoria, debiéndose tramitar dichos conflictos conforme a los procedimientos especiales que establece la Ley Federal del Trabajo y de los cuales haremos referencia en capítulos posteriores.

Las Juntas Federales de Conciliación se clasifican en: **permanentes y accidentales.**

Permanentes, como su nombre lo indica, funcionan en forma permanente y cuya jurisdicción territorial se las asigna la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Accidentales, porque funcionan en forma accidental en aquellos lugares en los cuales por la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo, no se amerite el funcionamiento de una junta permanente.

En cuanto a su integración las Juntas de Conciliación Permanentes y Accidentales, el art 593 de la Ley Federal del Trabajo establece que las Juntas Federales de Conciliación permanentes se integraran por un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que expida la misma Secretaría.

Las Juntas Federales de Conciliación accidentales se integrarán de la siguiente forma: el inspector federal del trabajo o el presidente municipal prevendrá a cada una de las partes para que en el término de 24 horas designe a un representante y les dará a conocer el nombre del representante del gobierno. El inspector federal del trabajo, cuando sus actividades lo permita, podrá prescindir la Junta y si alguna de las partes no designa a su representante, el inspector federal del trabajo o el Presidente Municipal hará las designaciones, las que deberán recaer en trabajadores o patrones.

3.- Juntas Locales de Conciliación.- Estas Juntas funcionan en la entidades federativas y se instalarán en los municipios o zonas económicas que determine el gobernador de cada estado, no pudiendo instalarse en lugares en donde se encuentren integradas las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Al igual que las Juntas de Conciliación, se dividen en Permanentes y Accidentales. Cuando sean permanentes tendrán la jurisdicción territorial que les asigne el Gobernador de la Entidad Federativa de que se trate, y funcionará en forma accidental, al igual que las Federales de Conciliación, cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una junta permanente.

Se integrará las citadas Juntas de la misma forma que las Federales de Conciliación, con la única diferencia de que el representante del Gobierno será nombrado por el Gobernador de la Entidad Federativa de que se trate.

2. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.- El establecimiento de esta autoridad está constitucionalmente previsto en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional que textualmente establece: *"La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a":*

A) Ramas industriales y servicios.

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18.- Ferrocarrilera,

19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio,

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y;

22.- Servicios de banca y crédito.

B) empresas:

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;

2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

De acuerdo con lo establecido con el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento

y resolución de los conflictos que se susciten entre patrones y trabajadores, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto por el artículo 600 fracción IV, es decir, salvo aquellos conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

El art. 605 de la Ley laboral señala que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integrará con un representante del gobierno y con un representante de los trabajadores y uno de los patrones designados por ramas de industrias o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y habrá uno o varios secretarios generales según estime conveniente.

El funcionamiento de la Junta puede ser en Pleno o en Juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y las actividades de las empresas.

El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y patrones, sin embargo, para que pueda funcionar, bastará la presencia del Presidente y del 50% de los representantes por lo menos.

Entre las principales facultades del Pleno tenemos:

- I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- II. Unificar el criterio de las resoluciones especiales, cuando estas susciten tesis contrarias.
- III. Conocer y resolver conflictos de trabajo cuando afecten la totalidad de las ramas de la industria, entre otras.

Las Juntas especiales serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, Secretaría que fijará el lugar de residencia de dichas Juntas y su competencia territorial.

A las Juntas especiales establecidas fuera de la capital de la República, les corresponderá el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tal y como lo establece el art. 606 de la Ley Federal del Trabajo; a diferencia de las Juntas Especiales establecidas en la capital de la República, las cuales conocen de asuntos relacionados con determinadas ramas de la industria.

El art. 616 de la Ley Laboral establece facultades y obligaciones de las citadas Juntas Especiales, entre las que podemos citar:

- ❖ Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.
- ❖ Investigar quienes son dependientes de los trabajadores fallecidos con motivo de riesgo de trabajo y determinar quienes tienen derecho a la indemnización.
- ❖ Recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo y remitirlos al archivo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; esto en el caso de las Juntas Especiales Estatales, pues las que se encuentran instaladas en el Distrito Federal tienen su oficialía de partes común, entre otras.

IV. **Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.**- Estas Juntas funcionarán en cada una de las entidades Federativas, así como en el Distrito Federal, y si las necesidades del trabajo y el capital lo requieren se pueden establecer

en cada Estado o incluso en el Distrito Federal varias de ellas, teniendo la facultad de fijar la residencia y competencia de las mismas los gobernadores y Jefe del Departamento del Distrito Federal, en caso de las Juntas locales con residencia en el Distrito Federal

A dichas Juntas les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Al igual que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Locales funcionarán en Pleno o en Juntas Especiales.

Así el art. 123 de la Constitución de la República en la fracción XX del apartado A establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es decir, que dichas Juntas resolverán los conflictos surgidos entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y en general de los trabajadores con sus patrones; el citado artículo en la fracción XII de su apartado B, establece quien es la autoridad competente para resolver los conflictos surgidos entre el estado y sus trabajadores, señalando específicamente que "los conflictos individuales, colectivos e intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje" y los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La ley reglamentaria del apartado B del art. 123 Constitucional es la Legislación Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como del apartado A del citado precepto, lo es la Ley Federal del Trabajo.

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.- Es el encargado de dirimir las controversias o conflictos que surjan como ya lo mencionamos, entre los poderes legislativo, ejecutivo y sus trabajadores.

El art. 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que dicho tribunal será competente para:

- ☐ Conocer los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.
- ☐ Conocer los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y organizaciones de trabajadores a su servicio.
- ☐ Conocer el registro de los sindicatos o en su caso dictar la cancelación de los mismos.
- ☐ Conocer los conflictos sindicales e intersindicales.
- ☐ Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, de los Estatutos de los Sindicatos y Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje funcionará en Pleno y en Salas, se integra cuando menos por tres salas. Cada sala está integrada por un magistrado designado por el Gobierno Federal, un magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de sindicatos de trabajadores al Servicio del Estado y un magistrado tercer arbitro que nombrarán los dos representantes citados, pero que en la práctica, los designa el Presidente de la República²².

Además de las tres salas antes citadas, el art. 118 de la ley burocrática establece que en las capitales de las Entidades Federales podrán funcionar en

²²Op. cit. 81-115.

Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el Pleno considere necesarias

El Pleno del Tribunal se integrará de la totalidad de los magistrados de las salas y un magistrado adicional designado por el Presidente de la República y que fungirá como presidente del propio tribunal y corresponde al mismo.

- ✓ Expedir el Reglamento Interior y los manuales de organización del Tribunal;
- ✓ Conocer y resolver los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.
- ✓ Unificar los criterios de carácter procesal de las diversas salas, entre otras.

A cada una de las Salas del Tribunal corresponde, conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores.

A las salas auxiliares corresponde conocer de conflictos individuales que se susciten entre dependencias o entidades y sus trabajadores, cuando estos presten sus servicios en las entidades federativas de su jurisdicción, tramitando dichos conflictos hasta agotar el procedimiento sin emitir laudo, debiendo turnar el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste lo turne a la sala correspondiente que dictará su laudo.

Además de que cuenta con un Secretario General de Acuerdos, y un Secretario General Auxiliar, Actuarios y Personal Administrativo que sean necesarios para atender el volumen de asuntos.

Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Es el encargado de resolver los conflictos laborales que surjan entre el Poder Judicial y sus trabajadores. Dichos conflictos se resuelven en una única instancia, por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el cual de acuerdo al art. 3° de la

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación se compondrá de todos los ministros que integran a la citada autoridad, para ese efecto se establece con el carácter de permanente una comisión encargada de substanciar los expedientes y emitir un dictamen que someterá al Pleno para su resolución. Se integrará dicha comisión con un representante de la S.C.J.N. nombrado por el Pleno, otro que nombra el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial Federal, y otro que designen entre ambos. La Comisión tendrá un Secretario de Acuerdos, Actuarios y los empleados que sean necesarios.

Con la formulación del dictamen respectivo, concluye la función de la Comisión substanciadora, procediendo el Pleno a emitir el respectivo laudo, quien está obligado a apreciar las pruebas en consciencia y resolver a verdad sabida y buena fe guardada.

El procedimiento que resuelve los citados conflictos laborales se ajusta a las disposiciones de la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2.3 Los procedimientos regulados por la L.F.T.

Es necesario, que en nuestro tema de estudio, se logre entender, que la figura de la prueba en contrario una y exclusivamente se encuentra contemplada en el procedimiento ordinario, por lo que es necesario hacer una referencia de los demás procedimientos regulados por nuestra legislación laboral.

La Ley Federal del Trabajo habla de los siguiente procedimientos:

- ✓ Procedimiento Ordinario.
- ✓ Procedimiento de Ejecución.
- ✓ Procedimiento de Embargo.
- ✓ Procedimiento de Remate.

Otros procedimiento como son:

- ✓ Procedimientos de Tercería y Preferencia de Créditos.
- ✓ Procedimientos Especiales.
- ✓ Procedimientos de Conflictos Colectivos o de Naturaleza Económica.
- ✓ Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios

Procedimiento Ordinario.- El procedimiento ordinario está contemplado de los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se aplicará para resolver los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica²⁰. Haciendo mención que lo abordaremos con más profundidad al llegar al 1.6.

Este procedimiento comienza a partir de la presentación de la demanda en la oficialía de partes común de la Junta, quien a su vez ésta se encargará de turnarla a una Junta Especial que corresponda, tomando en cuenta la actividad y controversia que se suscite entre el patrón y el trabajador, para que dentro de las 24 hrs. Siguintes contada a partir del momento en que se reciba la demanda, dicte el acuerdo correspondiente y se señale día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda excepciones ofrecimiento y admisión de prueba, la cual deberá de llevarse a cabo dentro de los 15 días siguientes al que se haya recibido el escrito de demanda, desafortunadamente esto en la práctica no sucede debido al cumulo de trabajo con que se enfrentan las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, pues nos comenta el **Dr. Francisco Becerril Mendoza** Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal que llegar a recibir alrededor de 5000 demandas al día por Junta Especial. En el citado acuerdo de la Junta se ordenará se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, debiendo el actuario encargado de notificar a las mismas entregar a ambas, copia del escrito inicial de demanda, copia del auto de radicación, y copia del último acuerdo para realizar un perfecto

²⁰ Op. cit 187-198.

emplazamiento llevado a cabo por el actuario, de ahí que en el acuerdo respectivo de que a la parte demandada se le apercibe, tenerlo por inconforme a la demandada de todo arreglo en caso de no comparecer en la etapa de conciliación, por contestada la demanda en sentido afirmativo, **salvo prueba en contrario** en el supuesto de que no comparezca en la etapa de demanda y excepciones y por perdido su derecho para ofrecer pruebas si no comparece a la última etapa, de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Al hablar de los principios procesales que rigen al derecho procesal del trabajo en el capítulo I, dijimos que existe suplencia de la deficiencia de la demanda, por tal motivo, en caso de que la junta notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que el actor estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda hará el señalamiento al actor de dichos efectos u omisiones previniéndolo para que en el término de tres días contados a partir de que sean notificados, lo subsane. Hablando de acciones contradictorias, existe la jurisprudencia que habla lo siguiente:

"ACCIONES CONTRADICTORIAS DE REINSTALACION E INDEMNIZACION, EJERCICIO DE si un trabajador reclamo en su demanda laboral la reinstalación en su trabajo o el pago de la indemnización constitucional, estas acciones son contradictorias y se excluyen entre sí, pues en tanto que la primera implica el cumplimiento del contrato de trabajo, la segunda pretende, nada menos, que la rescisión de dicho contrato, de donde resulta que tales derechos no pueden coexistir dentro del contenido de la relación procesal en los juicios laborales; de ahí que, cuando se acciona en la forma indicada, se coloca a la junta del conocimiento en la imposibilidad legal de decidir el conflicto, pues no es posible determinar cual es el derecho que ha de tutelarse mediante el ejercicio de su jurisdicción. **Es por ello que**

en tales casos debe estimarse que, propiamente, no se ha ejercitado acción alguna y absolver al demandado.

AMPARO DIRECTO 7962/62. MARCIANO ZAMORA Y COAGS.
16 DE AGOSTO DE 1963. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.
PONENTE: ADALBERTO PADILLA ASCENCIO.
SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, SEXTA EPOCA,
VOLUMEN LXXIV, 5A. PARTE, P. 9."

"ACCIONES CONTRADICTORIAS, LO SON LAS DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL PAGO DE INDEMNIZACION cuando el trabajador que se dice despedido reclama a la vez que se le cumpla el contrato de trabajo, reinstalándolo y pagándole los salarios vencidos que haya dejado de percibir, y el pago de indemnización de tres meses de salarios por despido injustificado, ambas acciones deducidas a la vez resultan contradictorias, supuesto que la primera entraña la inconformidad del trabajador con la rescisión del contrato por el patrón, en tanto que la segunda implica la aceptación de tal rescisión, pero exigiendo la indemnización de tres meses de salarios por considerar aquel injustificado; ejercicio simultaneo de acciones que coloca a la autoridad juzgadora en la imposibilidad de decidir, en caso de probarse el despido, a que debe condenarse al patrón.

AMPARO DIRECTO 5323/55.- SUCESION DE GONZALO DE LA PARRA.- 16 DE FEBRERO DE 1956.- UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.- PONENTE: ARTURO MARTINEZ ADAME.

"DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCION OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL

TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO de la relación de los artículos 685, 873, último párrafo, 878, fracción 11, y 879, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que la regla general de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, tiene diversos matices o temperamentos en el tratamiento de la demanda, que pueden reducirse a dos hipótesis: 1) Cuando dicha demanda es incompleta; y, 2) Cuando es oscura o vaga, *irregular* o en ella se ejercitan acciones contradictorias, puesto que en ambas hipótesis se establece la suplencia de la demanda si es promovida por el trabajador o sus beneficiarios. Dicha suplencia varía en cada uno de los dos supuestos, aunque siempre tiene como límite el respeto a la *indicada regla* de que el proceso se inicia a instancia de parte. Así, en la primera hipótesis, la suplencia no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva, sino sólo que ateniéndose a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida, debiendo resaltarse que este tipo de suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego, aun sin la intervención del actor. En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del tribunal necesita la intervención del actor para que exprese, conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en acatamiento a la regla del inicio del *proceso a instancia de parte*, sólo (está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobre todo, solo el puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias). Cabe agregar en confirmación de lo anterior, que si precisados los defectos u omisiones, el promovente trabajador o sus beneficiarios no los subsanan

dentro del término legal y tampoco lo hacen en el periodo de demanda y excepciones, o bien no comparecen al mismo, la Junta debe, por así indicarlo la ley, tener por reproducida la demanda inicial tal como fue formulada. Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplencia tienen en común que no establecen una potestad discrecional a cargo del *tribunal) laboral para subsanar o mandar corregir irregularidades u omisiones de la demanda laboral sino, por el contrario, se traducen en verdaderos imperativos que lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador.*

Contradicción de tesis 54/90. Tesis de Jurisprudencia 3191

Octava

Epoca, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación,
Tomo: VII-Abril, Tesis: 4a./J. 3191, p.33."

De lo anterior se advierten dos supuestos; La Junta de oficio debe subsanar la demanda incompleta, y prevenir al trabajador la aclaración de la misma cuando sea obscura e irregular²⁴.

Lo anterior constituye una de las reformas fundamentales de la Ley Federal del Trabajo de 1980, que buscan el equilibrio procesal y la igualdad entre las partes, su ejercicio es *obligatorio* para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como claramente la Cuarta Sala lo resolvió en la contradicción de tesis 54190 y que me permito transcribir:

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, como su nombre lo indica se divide en tres etapas:

²⁴ Jurisprudencias y Tesis aisladas 1917-1998, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Discos Compactos, IUS 7 y 8.

- 1) Etapa conciliatoria.
- 2) Etapa de demanda y excepciones.
- 3) Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

1) *Etapa Conciliatoria.* En esta etapa la Junta exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, en donde deberán comparecer sin abogados, asesores o apoderados, lo cual en la práctica podemos decir que esto no se da porque asisten los abogados siempre y cuando acrediten sus personalidad. Es necesario volver a lo que establecía la ley de 1970, y olvidarnos de la reforma de 1980, porque en el mes de diciembre de 1979 el Presidente López Portillo envió a la Cámara de Diputados una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, en su aspecto procesal, mismo que entró en vigor el 1 de mayo de 1980, y en la exposición de motivos correspondiente se afirmaba que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso ya que el procedimiento predominantemente escrito tiende a desarrollarse con lentitud y en múltiples etapas, lo que puede propiciar el considerable alargamiento de los juicios, por esta causa dicha iniciativa propicia la economía procesal y la concentración en el menor número de actos de las diligencias que deban practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento. En teoría esto resulta indiscutible pero en la practica resultó todo lo contrario, ya que el art. 873 de la ley previene que el pleno o la junta especial, dentro de las 24 horas siguientes contadas a partir de que reciba el escrito de demanda, dictará un acuerdo en el que señalará día y hora para la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro del los 15 días siguientes al que se haya recibido el escrito de demanda. Con la anterior reforma del ochenta, la junta señalaba que tuviera primero verificativo una audiencia de conciliación, sí las partes no se ponían de acuerdo, posteriormente se señalaba otra audiencia de demanda, contestación, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Actualmente, con el propósito de dar celeridad al procedimiento, en una sola audiencia se desahogan todas las etapas procesales, trayendo como consecuencia el cúmulo de trabajo que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje perdiendo en absoluto la importancia que reviste la *conciliación*. Por ello es necesario volver a antes de la reforma de 1980 para que un funcionario especial desempeñe el carácter de conciliador y trate de avenir a las partes y, de no lograrlo, se fije una nueva fecha para las etapas de demanda, contestación, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Para el caso en que las partes no lleguen a un arreglo, se dictará un acuerdo respectivo en donde se les tiene por inconformes de todo arreglo, pasando a la siguiente etapa.

2) *Etapa de Demanda y Excepciones*. De acuerdo al art. 878 de la ley laboral, al abrirse esta etapa el Presidente de la Junta hará nuevamente una exhortación a las partes para que intenten conciliarse y llegar a un arreglo y si persisten en su negativa se dará el uso de la palabra a la parte actora para que esta ratifique, aclare o modifique su escrito inicial de demanda, hecho lo anterior, el demandado da contestación a la demanda ya sea en forma verbal o por escrito oponiendo sus defensas y excepciones que estime convenientes.

Las partes podrán replicar y contrarreplicar y en caso de que el demandado reconvenga, el demandado procederá a dar contestación a dicha reconvenición, o bien, podrá solicitar a la Junta señale fecha para la continuación de la audiencia dentro de los cinco días siguientes, en la que se dará contestación a la reconvenición planteada en su contra.

Asimismo, el artículo 879 de la ley de la materia, establece que la audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes y señala que si el actor no comparece en la etapa de demanda y excepciones, se le tendrá por reproducida

su demanda. En cambio si el demandado no concurre a la mencionada etapa, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, **sin perjuicio que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, de ahí el tema que abordo llamado "la prueba en contrario en el derecho procesal del trabajo".**

3) *Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.*- Una vez ratificada y contestada la demanda, en donde las partes ya replicó y duplicó en la audiencia respectiva, se abrirá la etapa respectiva de ofrecimiento y admisión de pruebas, en la cual el actor ofrecerá primeramente sus pruebas en relación a los hechos controvertidos, procediendo inmediatamente a ofrecer sus pruebas el demandado, ya sea en relación con los hechos controvertidos o también ¿por qué no?, en caso de que se tenga contestada la demanda en sentido afirmativo, pudiendo además ofrecer sus pruebas en contrario; inmediatamente el demandado procederá a objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora, por ser inútiles o bien que no tenga relación con la litis. Una vez realizado lo anterior, la parte actora objetará las pruebas ofrecidas por la demandada, pudiendo ambas partes ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionen con las pruebas ofrecidas por la contraparte siempre y cuando no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento y admisión de prueba.

De igual manera, en caso de que la actora necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan del escrito de contestación de demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse dentro de los diez días siguientes a fin de que pueda preparar sus pruebas correspondientes.

Una vez ofrecidas y objetadas las pruebas por ambas parte, la Junta resolverá sobre el desechamiento y admisión de las pruebas, señalando día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, pero en realidad dado a la

carga de trabajo que tienen las juntas, señalan las fechas hasta dentro de un mes, debiéndose en estricto sentido desahogarse primero las del actor y luego las de la parte demandada.

Una vez desahogadas las pruebas, las partes podrán formular sus alegatos oral o por escrito, y una vez que no ha quedado pendiente prueba alguna por desahogar previa certificación del Secretario, se tiene por cerrada la etapa de instrucción, y dentro de los diez días siguientes, se formulará el proyecto de resolución que contiene:

- ✓ Los resultandos (extracto de lo contenido en el juicio y la fijación de la litis).
- ✓ Los considerandos (son las consideraciones fundadas y motivadas que se deriven de lo alegado y probado).
- ✓ Puntos resolutivos.

Una vez elaborado el proyecto de resolución se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta y una vez realizado la discusión y votación de la misma, se elevará a la categoría de un laudo, el cual se engrosará y será firmado por los miembros de la Junta.

Procedimiento de ejecución.- Como en todo proceso laboral busca en el fondo, con fin, la efectividad de los derechos y obligaciones establecidos en las normas sustantivas, mediante las cuales se regula el trabajo por una persona física llamado trabajador, en beneficio de otra persona física o moral llamado patrón, quien es el que se beneficia, con ese trabajo mediante una remuneración²⁰.

A este respecto la Ley Federal del Trabajo dice en su art. 946 *"La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho ó el pago de una cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo"*.

El proceso de ejecución observa algunos principios rectores que son importantes señalar como son:

- ◆ La ejecución siempre tendrá lugar a petición de parte.
- ◆ La gratuidad, que como característica principal abandera al procedimiento laboral, de todas formas, los gastos de la ejecución corren a cargo de la persona que no cumpla.
- ◆ Que lo obtenido en sentencia firme puede ser tangible, o en su caso remunerable, pero en el derecho del trabajo no se reconoce al trabajador esta facultad, ni mucho menos el trabajador podrá renunciar al laudo respectivo.
- ◆ Las tercerías que se hayan promovido en el proceso de ejecución se tramitarán de acuerdo con el art. 831, ante la misma jurisdicción laboral, a diferencia de lo que sucede en otros países, en donde conoce de tercerías la jurisdicción voluntaria.

Procedimiento de embargo.- Escriche dice, que es una medida procesal establecida por la ley para asegurar la efectividad del laudo, en beneficio del acreedor contra los actos del deudor, que con dolo, bien puede enajenar sus bienes para hacer desaparecer el respaldo de sus obligaciones.

El procedimiento de embargo a seguir es el que señala el art. 849 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que deberá de practicarse en la oficina, habitación o establecimiento o lugar señalado para oír notificaciones. Para el desarrollo de la diligencia de embargo no se hace necesaria la presencia del deudor, sino que la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente, a la que se le requerirá del pago y se le dará el uso de la palabra, a fin de que manifieste lo que considere pertinente sobre la responsabilidad que guarde sobre el local de trabajo. Acto seguido, el actuario, representante de la autoridad laboral requerirá el pago a la persona con quien la esté entendiendo, y si el pago no se efectúa en el momento, se procederá al embargo de los bienes. Si ninguna

persona se encuentra presente de todas formas el actuario procederá al realizar el embargo, pero deberá dejar copia de la diligencia a adherida en la puerta de la entrada del local en que se hubiere practicado.

Pero por parte del deudor, si hubiere oposición a la realización de la diligencia, la ley faculta al actuario que haga uso de la fuerza pública, para que mediante esta forma coaccionada se le brinde seguridad durante el cumplimiento de la diligencia que le fue encomendada.

También se le faculta al actuario de romper la cerradura del local en el que deba de practicarse la diligencia de embargo, cuando la oposición al mismo llague al extremo de mantener cerrado el local señalado para la diligencia.

Sin embargo existen bienes que queda exceptuados al embargo debida a la importancia, que estos guardan para la existencia de la persona física como son:

- I Los bienes que constituyen el patrimonio de familia
- II Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable.
- III La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en IV cuanto sean necesario para el desarrollo de sus actividades.
- V Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras.
- VI Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éstos, de conformidad con las leyes.
- VII El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste.
- VIII Los derechos de uso y habitación.
- IX Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo a cuyo favor estén constituidas.

²¹Op cit. 187-198.

El depositario además de ser interventor, con cargo a la caja, le corresponderá la vigilancia de la contabilidad, así como la de la administración de la negociación, de tal manera que produzca el mejor rendimiento posible

Procedimiento de remate.- La finalidad del proceso de ejecución quedaría inconclusa si sólo se llegara al simple embargo y secuestro, sin la obtención de efectivo, es por eso que cuando los bienes embargados se trate de bienes muebles, se efectuará una valuación de los mismos, por un perito nombrado por el presidente ejecutor.

Pero si los bienes embargados son inmuebles, la valuación de los mismos deberá de hacerse por un perito legalmente autorizado, de la misma manera que en el caso anterior, será designado por el presidente ejecutor. Ahora bien si los bienes embargados son la empresa o establecimiento, el avalúo se llevará a cabo mediante un perito al cual se le solicitará por el Presidente de la Junta a Nacional Financiera o alguna otra institución especial. El monto del avalúo es el que servirá como base para el remate.

El remate además requiere del principio de publicidad; de ahí que la obligación de anunciarlo en los tableros de la Junta y en la presidencia Municipal del lugar. En estos avisos deberá señalarse la fecha y la hora en que deberá de practicarse el remate, en donde es necesario de la presentación de la postura legal, el cual tiene por objeto darle la seriedad de la oferta, por lo que deberán ser cubierta por las dos terceras partes del avalúo, debiendo el interesado presentar por escrito su postura y exhibir un billete de depósito en Nacional Financiera, S.A. del 10% de su postura. A los licitadores que sean vencidos por otros en subasta pública, se les devolverá sus respectivas consignas, una vez de concluido el remate.

Si en la diligencia de remate no concurren postores, bien puede el actor solicitar la adjudicación de los bienes por el importe de su postura, o bien solicitar

la celebración de nuevas almonedas, las cuales se celebrarán dentro de los treinta días siguientes y en los cuales los bienes saldrán con un 20% de descuento en cada una de ellas.

Procedimientos de tercería y Preferencia de créditos.- Se refiere a la intervención de un tercero ajeno al juicio, con el objeto de que se declare que el tercero opositor es dueño del bien que está en litigio en el juicio principal, que se levante el embargo que ha recaído sobre él y se le devuelve con todo y sus frutos y sus accesorios.

Las otras tercería a las que haremos referencia, son las que tienen por objeto que se declare que el tercerista tiene preferencia en el pago del acreedor embargante en el juicio principal.

Las tercerías en el proceso laboral se substanciarán de forma incidental, y ante el Pleno o ante la Junta Especial que conoció del conflicto laboral. La tramitación de dicha tercería jamás suspende el procedimiento. Teniendo la tercería dos finalidades principalmente: a) conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes propiedad de terceros b) el pago preferente de un crédito.

Procedimientos especiales.- Tienen por objeto la solución de determinados conflictos en forma sumaria o breve, bien por su cuantía menor, urgente necesidad o porque las causas que lo originan pueden afectar la estabilidad o subsistencia de una empresa. En lo aplicable se observan las disposiciones sobre pruebas y procedimiento ordinario.

Se tramita por esta vía entre otros: La determinación de antigüedad, repatriación; traslado y garantías de servicios fuera del país; arrendamiento laboral; titularidad del contrato colectivo de trabajo; administración de contratos ley; revisión del reglamento interior de trabajo; terminación y suspensión de las relaciones colectivas de trabajo (por caso fortuito, fuerza mayor, incapacidad o

muerte del patrón, agotamiento de la materia prima, concurso o quiebra legalmente declarada), reducción de personal por importación de maquinaria o procesos nuevos de producción; indemnizaciones por riesgos de trabajo; designación del médico por inconformidad; prima de antigüedad por muerte del trabajador; prestaciones menores a tres meses de salario; reducción de la jornada de trabajo; acciones de capacitación y adiestramiento y, pago de traslado y menaje de trabajadores expatriados.

La diferencia de este procedimiento con el ordinario es que en teoría sólo existe una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento, Desahogo y Resolución. Siendo la concentración más evidente del proceso.

Aquél trabajador que no comparezca a la audiencia se le tiene por ratificada su demanda inicial de oficio y, por ofrecidas sus pruebas que previamente se acompañen.

Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica.- Son el resultado del desequilibrio económico entre los factores de la producción que tienen por objeto la implantación o modificación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de condiciones colectivas de trabajo en los supuestos aplicables. Constituye la opción contenciosa del procedimiento la negociación colectiva, que mediante la rendición de peritajes financieros de la empresa se dictaminen y resuelvan las medidas particulares de solución.

También al legislador se le olvido por completo que existe la posibilidad de que también contemple los *conflictos individuales de naturaleza económica* y en consecuencia su procedimiento respectivo, supongamos una empresa que tenga la necesidad de implantar reajustes a su personal pero que además los trabajadores que se encuentren laborando en la empresa no estén afiliados a un sindicato.

En la práctica éste procedimiento es de difícil realización, ya que en términos del art. 902 de la Ley laboral, suspende la tramitación de los conflictos colectivos.

Etapas que comprende:

- Demanda y documentos que acrediten la necesidad económica base de la acción (estados financieros, relación de trabajadores con su características laborales, peritajes, etc.).
- Emplazamiento y citación a la audiencia inicial.
- Audiencia inicial de conciliación, alegaciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.
- Fijación de la Junta por tres peritos que dictaminen sobre tal situación económica de la empresa.
- Audiencia de objeciones.
- Audiencia de desahogo.
- Alegatos.
- Cierre de la instrucción.
- Dictamen.
- Audiencia de discusión y votación.
- Laudo.
- Notificación.

El **Dr. Baltasar Cavazos**, por si fuera poco, nos dice que es inaudito que tengamos en nuestra legislación "*artículos gemelos*", el 448 y 902, impiden la tramitación de los conflictos de orden económico en perjuicio de tantos patrones como de trabajadores, ya que ambos artículos estipulan que el simple emplazamiento a huelga suspende la tramitación de los conflictos de orden económico obligándose con ello a que las partes adopten medidas de "hecho" ajenas a derecho. Además de que comenta el autor de mérito que en la práctica

sale más barato despedir injustificadamente a los trabajadores reajustados que tener que pagar el monto de cuatro meses por este concepto.

La resolución definitiva de acuerdo con el dictamen de los peritos puede comprender diversos efectos como: aumentar o disminuir el personal, la jornada de trabajo, los salarios y en general modificar las condiciones de trabajo de una empresa o establecimiento, sin que en ningún caso puedan afectarse los derechos mínimos de los trabajadores consagrados en la Constitución y su Ley reglamentaria.

La resolución definitiva, no puede ser atacada por el amparo de fondo en virtud, de que contiene situaciones económicas y no jurídicas, y en todo caso procedería únicamente por violaciones al procedimiento.

Procedimiento de Huelga.- El derecho de huelga está consagrado en la fracción XVII y XVIII del art. 123 Constitucional como un derecho social jurídicamente protegido, los titulares del derecho de huelga son los trabajadores y no el sindicato, porque de lo contrario los trabajadores no sindicalizados no tendrían derecho de huelga.

Conforme al art. 440 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga es "*la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores*". Para estos efectos se considera a los sindicatos de trabajadores como colisiones permanentes y, puede abarcar a una empresa o a uno o varios establecimientos.

Mediante este procedimiento extraordinario muy *sui generis* se regula el derecho universal de la clase trabajadora de suspender temporalmente los trabajos de una empresa o establecimiento con el objeto legal de conseguir el equilibrio de los factores de la producción, celebrar o revisar, pedir su cumplimiento del contrato colectivo de trabajo y contrato ley, exigir el cumplimiento

de las disposiciones relativas al reparto de utilidades o la denominada huelga por solidaridad y, las etapas que comprenden son las siguientes:

- I. Gestación
- II. Prehuelga
- III. Huelga estallada
- IV. Calificación
- V. Imputabilidad.

I Gestación.- La asamblea por mayoría de trabajadores deciden a emplazar a huelga con un objeto legal específico, elaborar su pliego petitorio concediendo un plazo de 6 o 10 días en servicios públicos, el cual presentan ante la Junta para su notificación y efectos.

II Prehuelga.- Al recibir el pliego, la Junta señalará audiencia de conciliación, corriéndole traslado al patrón para que produzca su contestación en el plazo de 48 horas de no hacerlo se tiene por negado, a partir del emplazamiento se suspende la tramitación de los conflictos económicos, el patrón queda como depositario y no podrá ejecutarse sentencia alguna, en la audiencia se procurará avenir a las partes a un arreglo conciliatorio y, en su caso designar personal de emergencia. Por una sola ocasión podrá prorrogarse el periodo de prehuelga a petición del sindicato emplazante. En la práctica se puede diferir la audiencia más de una sola vez, dado a lo delicado del asunto.

III Huelga estallada.- Se suspenden los trabajos precisamente en el momento señalado, colocando la bandeja rojinegra como símbolo de huelga, aunque en realidad lo de la bandera, es solamente un puro trámite administrativo, por que la huelga, se da desde el momento en que se suspenden las labores.

IV Calificación de la huelga.- Se realiza a petición de parte interesada o afectado dentro de las 72 horas siguientes al estallamiento, mediante el análisis jurídico de los requisitos (de forma, fondo y mayoría) y motivos de la suspensión de labores,

la Junta al recibir la solicitud señalará audiencia dentro de los 5 días para alegatos y recepción de pruebas, el recuento podrá celebrarse por los trabajadores que concurran a la diligencia.

Si se declara la huelga inexistente, los trabajadores deberán de regresar a sus actividades dentro de las veinticuatro horas siguientes, de lo contrario se darán por terminadas las relaciones individuales.

Si la huelga es declarada legalmente existente o cumple con los requisitos de ley, continuará con la paralización de las labores.

Cuando la mayoría de los trabajadores ejecuten actos violentos a propiedades al patrón o familiares o en caso de guerra la huelga podría declararse ilícita, teniéndose por terminados los contratos de trabajo⁴⁷.

Las huelgas deben ser declaradas *simplemente procedentes o improcedentes*, estima el **Dr. Cavazos** al decir que resulta totalmente absurdo y obsoleto en relación a la calificación de las huelgas por las razones siguientes:

Es existente desde el momento en que se suspenden las labores sin necesidad de declaración alguna, pero además es inocua ya que dicha calificación no se deriva de ninguna condena o perjuicio para la empresa ya que para ello los trabajadores huelguistas deberán promover un juicio de imputabilidad y que en dicho juicio se declare "no imputable al patrón" si los trabajadores formularon peticiones exageradas.

Las huelgas nunca se declararán "lícitas" porque éstas podrán ser existentes o inexistentes según se cumplieran con los requisitos de forma y mayoría.

⁴⁷Ibídem 273-303

Las huelgas "ilícitas" difícilmente se podrían dar en la práctica pues si se requieren de actos violentos que los realice la mayoría de los trabajadores sobre todo que es difícil probarlo cuando se trate de un sindicato de electricistas o de petróleos.

No podemos imaginar donde conseguir a un inspector de trabajo en ese momento que de fe.

Lo más grave es que estas resoluciones de calificación de huelgas por ser interlocutorias (por no ser definitivas), tienen que ser impugnadas por medio del amparo indirecto y posteriormente en revisión ante los tribunales colegiados de circuito, lo que trae como consecuencia que cuando éstas últimas autoridades resuelvan, *la empresa quebró y los trabajadores se murieron de hambre.*

V Imputabilidad o justificación.- Solo a petición del sindicato podrá iniciarse la etapa del procedimiento en la cual son aplicables las disposiciones del procedimiento ordinario o colectivo de naturaleza económica, en la que le corresponde a la autoridad analizar la justificación de la suspensión por causas imputables o no al patrón, condenándolo al pago de las prestaciones reclamadas y a los salarios caídos.

La huelga puede concluir por convenio entre las partes, allanamiento del patrón cubriendo los salarios caídos, laudo arbitral o laudo definitivo cuando los trabajadores se sometan a la decisión de la Junta; entre más pronto se resuelva el conflicto es mejor.

En las primeras etapas la Junta realizará funciones administrativas de conciliación, en una segunda instancia califica si el pliego reúne los requisitos de Ley, por lo que contra de dicha resolución de inexistencia de la huelga el amparo indirecto es procedente; en cambio en la fase de imputabilidad o arbitraje realiza funciones jurisdiccionales y su análisis constitucional contra del fallo es de fondo.

En efecto las resoluciones de la Junta durante el procedimiento de huelga son ajenas al juicio laboral que se plantea con motivo del sometimiento de los trabajadores para que se decida el conflicto, por lo que sólo puede impugnarse vía amparo directo el laudo que en arbitraje decida sobre el conflicto que le fue sometido a su conocimiento y decisión.

Procedimientos paraprocesales.- Son aquellos que por mandato de ley, por su naturaleza jurídica o a solicitud de parte requieran la intervención de la Junta, sin que este promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes.

Los procedimientos voluntarios o paraprocesales no son actos jurisdiccionales, sino actividades administrativas confiadas a los tribunales que no entrañan un conflicto de intereses a efecto de autenticar su eficacia jurídica.

Por mandato de ley se tramitan: El depósito o fianza en caso de modificación del ingreso global de reparto de utilidades por parte de Hacienda; convenios o liquidaciones fuera de juicio; autorización para trabajar a menores de 16 años que no hubieran terminado su educación primaria; solicitud de constancia de salarios y antigüedad y, la notificación oficial del aviso de rescisión del trabajador en caso de negativa a recibirlo.

2.4 El juicio laboral

Demanda.

La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que éste emita un fallo en contra del demandado, nos dice Kisch. Chioventa nos dice, que la demanda judicial es el acto mediante el cual una parte comparece, afirmando que una voluntad concreta de la ley le garantiza un bien, declarando querer que esa voluntad sea actuada e invoca a tal fin la autoridad jurisdiccional⁴.

Seis son los puntos fundamentales en la integración de la demanda

- I. Nombre y domicilio del actor,
- II. Nombre y domicilio del demandado,
- III. La cosa demandada, designándola con toda exactitud,
- IV. Los hechos en que se funde,
- V. El derecho y,
- VI. La petición en términos claros y concretos.

En cuanto al domicilio del actor, es necesario establecer con precisión quién será la persona que asumirá el papel de actor, a fin de saber si tiene o no capacidad para promover el juicio.

Si el actor no concurre por sí mismo, sino por representante deberá de acompañar el poder que acredite su representación o bien puede ser que el actor acuda por su propio derecho firmando su demanda y en la misma designe a sus representantes legalmente autorizados para ellos para que actúen en el presente juicio, hasta su total terminación del mismo. El actor también tiene la obligación de señalar un domicilio para ir y recibir toda clase de notificaciones, que es la sede en donde se establecerá la comunicación con la Junta de Conciliación y Arbitraje; lo mismo sucede con el demandado de lo contrario las próximas notificaciones serán por el boletín laboral, lo cual es un poco más arriesgado. Pero la parte obrera cuando aún no conozca el nombre de su patrón por lo menos deberá precisar en su demanda el domicilio de la empresa, o bien a que se dedica el patrón, independientemente de que el actuario es obligación de él, que el lugar en donde se llevó a cabo el emplazamiento es precisamente el centro de trabajo, que la persona habita o trabaja, o bien tiene constituido su domicilio en ese lugar.

También la demanda deberá contener una narración de los hechos, y la receta secreta, en que deberán de hacerlo *es en forma cronológica*, de ahí en que

muchas veces se pueda determinar la competencia, conociendo además las pretensiones del actor y poder así dictar un laudo congruente.

La integración correcta de una demanda, requiere de una fundamentación en derecho, consistente en la exposición de apoyos jurídicos en que se citen los artículos que fueron transgredidos por el demandado, así como aquellos otros que garanticen el derecho del actor. Por último debe sintetizar en forma concluyente la petición motivadora de la demanda.

Notificaciones.

La notificación es el acto por medio del cual se hace del conocimiento las partes en un juicio y en algunas ocasiones terceros, de las providencias cautelares dictadas en un proceso, las cuales pueden ser de dos formas: personales o por estrados.

Las primeras, son como su nombre se indican, en donde se ha señalado el domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones; mientras que las segundas cuando no lo hay; mismo que en la primeras surten sus efectos en el día y hora en que se practique la notificación, en tanto que las segundas surtirán sus efectos al día siguiente en que se haya publicado el boletín laboral o estrados en la Junta.

Los principios generales a todas las notificaciones son:

Primero.- Las notificaciones deberán de realizarse en horas hábiles con una anticipación mínima de 24 horas antes del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, para la cual citan, salvo disposición en contrario⁴.

Segundo: Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán de realizarse dentro de los 5 días siguientes a su fecha, salvo disposición en contrario

⁴Ibidem pp125-130.

Tercero: El aspecto formalístico, se deberá observar que toda cédula de notificación contenga al menos el lugar, día, y hora en que se practique la notificación; el número de expediente, el nombre de las partes, nombre y domicilio de las personas notificadas y copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Sin embargo, si el demandado tiene conocimiento o se hace sabedor de la existencia del procedimiento en su contra al notificarse el laudo o en el período de ejecución, es obvio que no podrá promover la nulidad de actuaciones, por lo que con fundamento en el artículo 114 fracción V de la Ley de Amparo, el amparo indirecto es la vía idónea de impugnación, por equipararse a "tercero extraña" a juicio, ya que de lo contrario se le dejaría en estado de indefensión al no tener en el amparo directo la oportunidad de aportar las pruebas tendientes a demostrar las violaciones cometidas en su perjuicio por la falta o irregularidades de la notificación.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en la contradicción de tesis 21/90, de manera trascendental resolvió:

"EMPLAZAMIENTO, IRREGULARIDADES EN EL SON RECLAMABLES EN AMPARO INDIRECTO CUANDO EL QUEJOSO SE OSTENTA COMO PERSONA EXTRAÑA AL JUICIO POR EQUIPARACION cuando el quejoso no fue emplazado al juicio o fue citado en forma distinta de la prevenida por la ley, lo que le ocasiona el desconocimiento total del juicio, se le equiparar a una persona extraña a juicio, por lo que el conocimiento del amparo en estos supuestos, compete a un juez de Distrito y no a los Tribunales Colegiados, de conformidad con la disposición expresa contenida en la fracción VII del artículo 107 constitucional, y el artículo 114, fracción V, de la Ley de Amparo; pero, además de que el texto de las disposiciones constitucional y

legal indicadas, bastara para sostener lo anterior, dada la primacía que establece el artículo 133 de la propia Constitución, existen otras razones accesorias, pero no por ello, menos importantes, que fundan la misma conclusión, y que son las que en seguida se citan. El quejoso, por medio del amparo indirecto, tiene la posibilidad de aportar ante el juez de Distrito, en la audiencia constitucional, las pruebas necesarias para demostrar la falta de emplazamiento o que el llamamiento que se le hizo al juicio, se realiza en forma distinta de la prevenida por la ley. En cambio, en el amparo directo, el quejoso se encontrara en la imposibilidad de rendir tales pruebas, pues se estaría vedado, por disposición expresa del artículo 190 de la Ley de Amparo que establece que las sentencias suelen comprender las cuestiones legales propuestas en la demanda de garantías, lo que significa que, dada la naturaleza del juicio de amparo directo, las pruebas que se rindan en el mismo, únicamente pueden consistir en las constancias del expediente formado por la autoridad responsable, por lo que si la cuestión planteada se tramitara a través del expresado juicio de amparo directo, el quejoso no tendría oportunidad de aportar pruebas para acreditar la irregularidad del emplazamiento. Si bien es cierto que en la fracción I del artículo 159 de la Ley de Amparo establece como violación reclamable en amparo directo, el hecho de que al quejoso no se le cite a juicio o se le cite en forma distinta a la prevista por la ley, también, es verdad que tal disposición no es posible aplicarla cuando el quejoso es persona extraña a juicio, por equiparación, ya que de aplicarse ese dispositivo legal se dejara al peticionario de garantías en estado de indefensión porque no se le daría oportunidad de comprobar la violación alegada.

Además, cuando el quejoso ocurre como persona extraña al juicio, a pesar de que sea el demandado, se da la procedencia del

juicio de amparo indirecto, supuesto que la violación principal cometida en su contra, la constituye precisamente esa falta de citación que lo hace desconocedor y, por ende, extrajo al juicio seguido en su contra, y de prosperar la acción constitucional se invalidarán todas las actuaciones posteriores. A mayor abultamiento, si lo reclamado es la falta de emplazamiento, ya sea porque materialmente no existió esa actuación o porque la efectuada presente defectos tales que impidieron a la parte demandada el conocimiento del juicio seguido en su contra, hace suponer que en estos casos no se llega a formar la relación procesal y, por ende, no se ataca intrínsecamente la sentencia o el laudo, sino el no haber sido oído y vencido en juicio. Consecuentemente, de conformidad con lo antes expuesto es el amparo indirecto el precedente contra actos reclamados consistentes en todo lo actuado en un juicio, en el que el quejoso asegura que no fue emplazado, por equiparse a una persona extraña al juicio, y prevenirlo así los artículos 107, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 114, fracción V, de la Ley de Amparo.

Contradicción de tesis 21190. El Tribunal Pleno, número 1811994. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 78, Junio de 1994 Tesis: P.IJ. 18194, página 16.¹²⁴

2.5 Las partes en el procedimiento ordinario

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

En el procedimiento laboral intervienen tres personas que son esenciales en el procedimiento laboral ordinario: *el actor*, quien es el sujeto que ejercita la acción; por otra parte *el demandado*, aquel contra quien se ejercita la acción procesal correspondiente y que deberá en su momento procesal oportuno hacer valer sus excepciones y defensas y el *tercero* quien regularmente comparece voluntariamente o por conducto de la Junta, por resultarle afectado sus intereses, pero recordando siempre y cuando se demuestre su interés jurídico.

El trabajador que quiera ser representado en un juicio no tiene mayor complicación puesto que en la simple comparecencia, se entenderá que el poder que otorgue el trabajador para ser representado en el juicio, servirá para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se expresen en el mismo.

Pero hablando de la personalidad de los patrones, es el momento en donde comienza las complicaciones porque, para ser el apoderado del patrón deberá cubrir los siguientes requisitos que exige la Ley Federal del Trabajo y que son los siguientes:

- ✓ Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física podrá hacerlo mediante poder notarial o cata firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- ✓ Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- ✓ Cuando el compareciente actúe como apoderado legal 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

Pero realmente ¿Quiénes están facultados para otorgar la representación de una sociedad?.

Primero hay que estudiar quien ostenta la representación de una sociedad en el momento en que ésta se constituye y será de la siguiente manera.

1. La Asamblea General de Accionistas delega facultades al Consejo de Administración y al Administrador único, y las características de éstos cargos es que son personas físicas, en donde su cargo es de carácter temporal y revocable.
2. Consejo de administración, llevan a cabo la administración de una sociedad, y es a través de su presidente, quien puede delegar la representatividad y la facultad para dar esa representatividad, lo hace el presidente del consejo y éste a su vez otorga facultad al de recursos humanos, quien puede asistir a la audiencia pero no puede firmar la carta poder en beneficio del apoderado.²⁵
3. El administrador único quien además también podrá otorgar poderes.²⁶

En pocas palabras el Representante Legal es quien ostenta la voluntad de la Asamblea de Accionistas, además de que, los representantes legales son aquellas personas físicas que desarrollan la función del órgano administrativo, de las sociedades, por representación legal. La Ley Mercantil me dice, que el Presidente del Consejo de Administración, es el representante Legal de la Empresa, si no hay presidente del Consejo de Administración, el Consejo de Administración, es el Representante Legal de la empresa.

La representación legal de la empresa no se le da al abogado que no esté debidamente facultado para ello recibir la representación de la sociedad, y como son *intuitu personae* los poderes de una S.A. no se pueden cambiar a menos de que exista una cláusula expresa en donde se establezca que se puede sustituir el poder en todo o en parte. Más cuidado deberá tener el abogado, cuando se trate de aquellos poderes mancomunados en donde deberán de intervenir dos personas para su representación legal.

²⁵ Ley General de Sociedades Mercantiles, Ed Mc Graw Hill, 3era ed. 99-133.

Actualmente encontramos a la fecha que existen empresas dedicadas a la contratación de personal, sin ninguna responsabilidad para el patrón, quitándole muchos problemas al empresario, puesto que existe una figura, que se llama *el intermediario* siempre y cuando cuenten con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones con sus trabajadores.

Inclusive en estos poderes, con facultades de representación patronal, existen cláusulas expresas en donde existen facultades legales, para absolver posiciones, independientemente de que la jurisprudencia por contradicción de tesis señala, no tenerlo fictamente confeso al apoderado de del patrón que tenga facultades de representación patronal y de representación legal de la misma, para comparecer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

"PERSONAS MORALES, GERENTES DE RELACIONES LABORALES DESIGNADAS POR ADMINISTRADOR UNICO, POSEEN LA REPRESENTACION LEGAL DE LAS

los gerentes de relaciones laborales designados por la persona que ostenta la representación legal de la persona moral, como es el administrador único, poseen asimismo las facultades de un representante legal legitimado para conciliar, obligarse y excepcionarse, en las etapas de conciliación y de demanda y excepciones de la audiencia laboral, sin que se oponga a ello el hecho de que el administrador sea un mandatario temporal, siempre que transfiera esa representación cuando se encuentra en funciones.

Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo en revisión 1767/88. Bertha Chávez Celestino y otros. 28 de marzo de 1989. unanimidad de votos. Ponente Martin Borrego Martínez. Secretaria Ma. Antonieta Parra Rosas.

²⁶ De Pina Vara Rafael, *Derecho Mercantil Mexicano*, Ed. Porrúa. .

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo III, enero-junio de 1989, segunda parte, P. 545."

"PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE PERSONA MORAL, PUEDE DESAHOGARSE POR CONDUCTO DE APODERADO no se viola el artículo 786 de la ley federal del trabajo, al permitirse que la confesional ofrecida a cargo de una sociedad mercantil se desahogue por conducto de quien en el juicio tenga reconocida personalidad como apoderado siempre que se le haya facultado expresamente para que a nombre de su mandante comparezca a absolver posiciones, por cuanto a que, dicho apoderado también constituye un representante legal de ese tipo de personas morales.

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito.
precedentes:

Amparo directo 215/92. Luis Alberto Quevedo López. 11 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farias Flores.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, T. XI, mes de febrero de 1993, P. 304."

"PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE PERSONA MORAL. DESAHOGO DE LA de conformidad con lo que disponen los artículos 786 y 787 de la Ley Federal del Trabajo, la prueba confesional ofrecida a cargo de personas morales, debe ser desahogada personalmente por los directores, administradores, gerentes o por quienes ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la misma, y por los miembros de las directivas de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al

conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien, cuando debe serles conocidos por razón de sus funciones, siempre y cuando así lo solicite el oferente, y sea procedente a juicio de la autoridad laboral; en tanto que cuando la prueba se refiera a hechos distintos, es decir, que no sean propios, **puede ser desahogada por el representante legal de la empresa, entendiéndose por éste no solamente la persona física u órgano que legalmente la represente, sino también su mandatario, siempre que el mandato respectivo se le haya otorgado con cláusula especial para articular y absolver posiciones**, puesto que la representación que ostenta deriva de un acto convencional, como es el contrato de mandato, es decir, sustenta su carácter en la ley, y por ende, también se encuentra comprendido en el término "*representante legal*", utilizado en el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, **de manera que el mandante queda obligado a estar y pasar por todo lo que el mandatario manifieste al dar respuesta a las posiciones que se le formulen.**

Contradicción de tesis 71191. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- lo. de febrero de 1993.Cinco votos.- Ponente-. José Antonio Llanos Duarte.- Secretario- Fernando Estrada Vázquez.

Tesis de Jurisprudencia 10193.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del primero de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros- Presidente

Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 63. Marzo de 1993, p. 18."

Por eso es muy importante revisar los poderes de nuestros representados.

- ✓ Los representantes de los sindicatos acreditará su personalidad con la certificación que extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato. Esto en virtud de que para registrar un sindicato Local o Federal, de acuerdo a su competencia; además de estos requisitos, el art. 693 de la ley de la materia establece, que los representantes de los trabajadores o de los sindicatos tendrán por acreditada la personalidad de los trabajadores o sindicatos, siempre que los documento exhibidos lleguen al convencimiento de que representan a la parte interesada.

Cuando existe una pluralidad de actores y pluralidad de demandados es necesario, que intervenga un representante común, para cada uno de ellos.

2.6 La audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia de conciliación.

Conforme al art. 876 de la ley de la materia, la etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente manera:

1.- **Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores, o apoderados.** Obviamente en esta primera parte del procedimiento, lo único que quiso el legislador, dar a entender, es dar un acercamiento a las partes en el conflicto, pero, yo me pondría a pensar, si un patrón, pudiera, conocer la Ley Federal del Trabajo, y saber los derechos que le corresponde por ley a su trabajador, esto sería totalmente absurdo, porque jamás esto nunca sucede, además de que atenta en contra del art. 4 de la Constitución, que establece que *"toda persona tiene derecho a dedicarse a alguna arte, u oficio, siempre y cuando sea lícito y no ataque los derechos de terceros"*. Entonces excluyen totalmente a los abogados, que son los que de entrada, participan siempre, en la conciliación, independientemente, de que lo más recomendable es que el abogado patronal este presente, para mediar la conciliación, junto con el dueño de la empresa¹⁶.

Además de que en la práctica la mayoría de los patronos no van a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino hasta en el momento de su confesional, de lo contrario no serían contratados los abogados patronales.

2.- **La Junta intervendrá para la celebración de las pláticas Conciliatorias entre las partes y exhortará a las mismas a que lleguen a un arreglo conciliatorio.** El Dr. Néstor de Buen Lozano, nos dice que la junta de Conciliación y Arbitraje maneja *un intento a la conciliación*, sin embargo el resultado práctico es muy pequeño debido a que las partes se encuentran empujados por sus propios abogados, conscientes en los riesgos que conllevan ese tipo de pleito, la etapa se convierte en un simple requisito formal, casi sacramental. Esto jamás sucede, porque la mayoría de las veces, las que intervienen en la mayoría de las ocasiones, conciliando a las partes, son las propias secretarías, de la Junta que, con tal de no llevar las audiencias, y tener que ponerse a escribir durante tres o cuatro horas, evitan todo lo posible, con tal de no

¹⁶ Op. cit. 484-487.

trabajar. Independientemente de que el Auxiliar, no le es posible, que este observando en 5 audiencias en donde se esta llevando en una mesa, una confesional, en otra, una audiencia de demanda y excepciones, en otra mesa, una audiencia de pruebas, y en otra para varia una audiencia testimonial, en donde las partes se están peleando en el momento de las repreguntas.

3.- Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; El Dr. de Buen menciona que los convenios conciliatorios celebrados ante la junta no alcanzan, sin embargo el valor de cosa juzgada razón por la cual se utiliza la frase "*los efectos inherentes a un laudo*", al menos desde el punto de vista de la jurisprudencia es discutible. Los convenios que se celebran ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, son considerados como los finiquitos más amplios y completos que en derecho correspondan, aunque estos sean celebrados ante Junta incompetente art. Art. 706 L.F.T, situación que llama nuestra atención.

4.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia por una sola vez, con el objeto de conciliarse; y la Junta fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificados, las partes de la nueva fecha, con los apercibimiento de ley. A esto se le llama la suspensión de la etapa conciliatoria en donde a petición de ambas partes y por una sola vez, la Junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y fijar su reanudación dentro de los 8 días siguientes "*quedando las partes notificadsa de la nueva fecha con los apercibimientos de ley*". Muy a menudo se llegan a suspender las audiencias hasta más de una sola vez, convirtiéndose en verdaderos especialistas en diferir, audiencias.

5.- Si las paries no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconforme, pasando a la etapa de demanda y excepciones y; El Dr. de Buen lo califica a las consecuencias de la inconformidad como una especie de *castigo al mal genio*

o al *ausentismo*. La ley debería decir: Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes de todo arreglo, señalando nuevo día y hora, para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, de evitar un juicio largo y tedioso para ambas partes, estando en posibilidad la parte patronal de consultar la propuesta económica de su contraparte.

6.- De no haber concurrido las partes a la etapa de conciliación, se les tendrá, por inconforme de todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. Actualmente, con el propósito de dar celeridad al procedimiento, en una sola audiencia se desahogan todas las etapas procesales, trayendo como consecuencia el cúmulo de trabajo que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje perdiendo en absoluto la importancia que reviste la *conciliación*. Por ello es necesario volver a antes de la reforma de 1980 para que un funcionario especial desempeñe el carácter de conciliador y trate de avenir a las partes y, de no lograrlo, se fije una nueva fecha para las etapas de demanda, contestación, ofrecimiento y admisión de pruebas. Pensamos que el abogado que haya visto la contestación de la demandada, mal hecha, dudo mucho que quiera diferir la audiencia en pruebas para arreglarse, sino que litigará la audiencia en pruebas.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION IUS 8

Quinta Epoca

No. de Registro:

369,385

Instancia Cuarta Sala

Fuente Semanario Judicial de la Federación

Página: 601

Tomo Cili

Nótese que en la jurisprudencia transcrita, al patrón no se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, todavía, aunque la parte obrera lo solicite, indebidamente⁹.

DEMANDA DE TRABAJO NO CONTESTADA EN EL PERIODO DE CONCILIACION. Si cuando se tramitó en conciliación el negocio, ante una Junta Federal de Conciliación, el demandado no contestó la demanda; pero lo hizo en el período de arbitraje, después de que el asunto pasó a la junta responsable, en la audiencia de demanda y excepciones, que es el momento procesal en que se fija la litis; debe decirse que la falta de contestación de la demanda en el período de conciliación no dio oportunidad a la aplicación del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a que cuando el demandado no comparece o resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, por que dicho precepto legal sólo tiene aplicación en el período de arbitraje, seguido ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, y en ese período de arbitraje, seguido ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, y en ese período de arbitraje el demandado contestó la demanda, y por tanto, no tiene razón la parte actora al pretender que la relación contractual de trabajo quedó probada, porque el demandado no contestó la demanda en el período de conciliación, pues como ya se vio, en el caso no hubo confesión ficta.

Amparo directo en materia de trabajo 5804/48. Valdés Arturo. 20 de enero de 1950. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

La etapa de demanda y excepciones.

De acuerdo al art. 878 de la L.F.T. la etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persisten de su actitud, dará el uso de la palabra al actor para la exposición de su demanda. A esto se le llama el período de la reconciliación en palabras del **Dr. de Buen** al tratar de hacer reflexionar a las partes de llegar a un arreglo conciliatorio sin embargo, si estas persisten de su actitud de continuar con la audiencia, se le dará el uso de la palabra a la parte actora para la exposición de su demanda.

II El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos, petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera con los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento⁸.

Una vez ratificada la demanda por el actor, ya no puede, modificar, la misma y a continuación presento la siguiente jurisprudencia:

"MODIFICACION DE LA DEMANDA, NO PUEDE HACERSE UNA VEZ QUE SE HA RATIFICADO LA MISMA el art. 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, contempla la posibilidad de que el actor pueda modificar su demanda, para ello existe un momento procesal y que es antes que el actor ratifique su demanda. Si el actor ha ratificado su demanda, ya no tendrá posibilidad de que posteriormente la modifique, ya

que habrá percurdía su derecho para hacerlo."²⁷

Sobre las irregularidades que haya tenido en ese momento en su escrito inicial de demanda la actora diremos lo siguiente:

El art. 685 habla que 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, subsanará esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se procederá en términos de lo previsto por el art. 873¹⁶.

Estos dos artículos son anticonstitucionales, porque como lo expresamos anteriormente la Junta de Conciliación y Arbitraje se convierte en juez y parte.

Realmente a quienes benefician con esta situación son a los abogados de los trabajadores y no a éstos; la justicia debe ser imparcial, y no se debe de inclinar por ninguno de los bordes de la balanza, esto no quiere decir que se pierda el espíritu sustantivo de la Ley Federal del Trabajo.

El 873 de la L.F.T. habla que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en su caso que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al momento de admitir la demanda, señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido previéndolo dentro del término de 3 días. Son acciones contradictorias p.e. pedir la indemnización y luego la reinstalación. Una omisión sería que se le olvidó al apoderado del actor reclamar las vacaciones, del último año de servicios; y un defecto que en lugar de reclamar, los 15 días de aguinaldo, se reclaman 5 días.

²⁷ CRITERIOS JURIDICOS LABORALES VIGENTES, APROBADOS POR EL PLENO DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL p 1.

¹⁶Op. cit. 335-336.

Estas alternativas: ratificación o modificación, particularmente la segunda, constituye un tema indiscutible.

En realidad la ratificación es, simplemente, la reproducción de lo dicho en el escrito inicial. Ello puede ser expreso, cuando el actor concurre personalmente o está adecuadamente representado. Puede ser también un efecto de la ley. En el art. 879 se indica que *"Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones. se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial"*. El problema habrá de surgir si estando presente el actor o su representante advierten que la junta hizo una ampliación, en términos del art. 685. Si el actor está de acuerdo, su ratificación no será de acto propio sino ajeno. Pero puede ocurrir y de hecho no es tan infrecuente, que la junta se haya equivocado en la interpretación de los hechos que reclame lo que el actor no quiso reclamar, en cuyo caso el trabajador deberá hacer la manifestación que corresponda y, en lugar de ratificar la parte incorporada por la junta, dejarla sin efecto.

El problema es de mayor amplitud cuando se trata del ejercicio de la facultad de modificar la demanda. ¿Qué debemos de entender por modificar la demanda?.

El Diccionario de la Real Academia (1970) plantea diversas acepciones entre las cuales parecería aplicable la que dice: *"Trasformar o cambiar o una cosa mudando alguno de sus accidentes"*, lo que obliga a revisar el concepto de "accidente" en el mismo diccionario, donde se dice, entre muchas versiones, que es la *"Calidad o estado que aparece en alguna cosa, sin que sea parte de sus esencia o naturaleza"*.

No parecen exclusivamente claras las definiciones transcritas ni ayudadoras para una solución, si es que no se quiere entrar al complicado problema filosófico que puede implicar el desentrañar los conceptos de naturaleza y esencia

alrededor de una cosa tan concreta como la demanda. Y este no es por otra parte, el lugar adecuado para esas tareas trascendentales.

Parecería que el trabajador pudiera incorporar nuevas prestaciones a las pretensiones intentadas, y ejercer nuevas pretensiones derivadas de los hechos narrados antes o, inclusive optar por una pretensión para evitar contradicciones con otra, también hecho valer. Habría el riesgo de la prescripción, pero ello sería secundario.

El problema sustancial se plantea sin embargo, si el actor altera el sentido de los hechos desvirtuándolos, para introducir otros que contradigan los que originalmente narró p. ej. invocando que no había sido despedido como había dicho originalmente, sino que rescindió el contrato: despido indirecto, por conductas indebidas del empleador y, de paso, cambiando los términos de la pretensión primeramente ejercitada.

Si por esencia la demanda se entiende el hecho mismo de ejercer la acción para poner en movimiento el aparato jurisdiccional y por accidente la invocación de hechos y el ejercicio de determinadas pretensiones, parecería que modificar implica el derecho de cambiar todo menos la acción, entendida en su acepción del derecho subjetivo público. Una demanda no puede carecer de pretensiones. En el primer concepto la pretensión también sería esencial. En el segundo, meramente accidental.

Por otra parte: ¿Cuál sería el objetivo de permitir al trabajador actor modificar su demanda?

En realidad esa facultad juega con el principio de sencillez del proceso previsto en el primer párrafo del art. 685 y en cierto modo al art. 687. Se trata de una especie de ámbito de libertad que hace juego con la exigencia de que las

juntas resuelvan en conciencia, sin sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas (art 841).

Llevadas las cosa al extremo, una contradicción absoluta en la demanda inicial y la modificada habría de implicar una especie de nulidad de todo lo actuado a partir de la primera. Inclusive implicaría la prescripción del trabajador de nuevas pretensiones.

De lo contrario a la persona que se le imputa el hecho del despido, no surtiría los mismos efectos a la parte patronal el invocar la siguiente jurisprudencia que a continuación transcribo:

**"DESPIDO INJUSTIFICADO,
ATRIBUIDO A UN TRABAJADOR. LA PRUEBA DE LAS
FACULTADES DE ESTE PARA EFECTUARLO, SOLO ES
EXIGIBLE CUANDO EL DEMANDADO NIEGA QUE AQUEL
EJERCIERA FUNCIONES DE DIRECCION O
ADMINISTRACION EN LA FUENTE DE TRABAJO**

los Tribunales Federales, reiteradamente han sustentando la tesis de que, en los casos en que un trabajador reclama el pago de indemnización constitucional y salarios caídos, aduciendo en los hechos de la demanda, que el despido lo llevó a cabo un trabajador de la misma fuente de trabajo, es obvio que a quien se le atribuye el despido, tenía facultades para efectuarlo, de lo contrario, dicho despido debe estimarse inexistente. Conviniendo en el sentido general que orienta el criterio jurídico, contenido en la tesis aludida, debe convenirse que la prueba de las facultades para efectuar el despido alegado en una demanda laboral, sólo es exigible en los conflictos donde la parte demandada controvierte o niega que el trabajador a quien el demandante atribuyó haber realizado los actos materiales constitutivos del despido, sea de

aquellas personas a las que se refiere el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, de las que ejercen funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, fuente de trabajo, tales como, directores, administradores, gerentes, etcétera, toda vez que, éstos en estricto derecho, también son trabajadores de la empresa o establecimiento, pero por la naturaleza de las funciones por ellos realizadas en el centro de trabajo, objetivamente son representantes de la parte patronal, ante los demás trabajadores y, en tal razón en el ánimo de estos últimos, no existirá duda, sino certeza de que aquellas personas si cuentan con facultades para despedirlos.

SEGUNDO TRIBUNA COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCITO.

Amparo directo 22/93 - Filadelfo Sevilla Romero.- 4 de marzo de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Martiniano Bautista Espinosa.- Secretario Javier Cardoso Chávez.

Seminario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo XI, mayo 1993, p. 321."

También es común, utilizar la palabra enderezar la demanda, puesto que muchos de los litigantes, quedan advertidos en el acuerdo respectivo de la Junta, suspender la audiencia, para emplazar a juicio a diverso codemandado físico, quien también tiene la oportunidad procesal de preparar su contestación de demanda; independientemente de que también pudiera ser el responsable o propietario de la fuente de trabajo, siendo beneficiario de los servicios personales y subordinados del trabajador, encontrando una vez más la figura del intermediario solidario, siempre y cuando cuente con elementos propios y suficientes para

cumplir las obligaciones que deriven con su relación de trabajo con los trabajadores

III Expuesta la demanda por el trabajador, 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 de su contestación al actor; si no lo hace la Junta lo hará a costa del demandado. Es evidente de que existe una violación de carácter procesal de garantías individuales de los demandados, específicamente en los casos en que el actor modifica su demanda, se indica que el demandado procederá a dar, en su caso, contestación a la demanda oralmente o por escrito.

Es claro que si la demanda no es cambiada, el demandado tendrá que contestarla de inmediato. Pero es el caso de que el actor la modifique, cualesquiera que sean sus elementos de cambio introducidos, la junta deberá de suspender la audiencia en esa etapa y conceder a la demandada el plazo mínimo previsto en la misma L.F.T. (art. 873 10 días) para que la conteste, sin obligarlo, por otra parte a contestar la primera versión, ya que puede haber contradicciones notables entre ambas.

De no hacerlo así y no obstante de la expresión legal que no menciona la posibilidad de diferencias en esa hipótesis, se estaría violando la garantía de legalidad prevista en el segundo párrafo del art. 14 constitucional, cuya reglamentación hace el art. 159 de la ley de amparo que considera violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso: "VI Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviera derecho con arreglo a la ley".

En ese momento pueden presentarse tres situaciones:

- ☐ Que conteste la demanda en ese momento porque no existen hechos nuevos y desconocidos.
- ☐ Que conteste los hechos conocidos *ad cautelam* y se deje para una nueva audiencia los hechos desconocidos. Esto es también aceptable, en virtud de sí cuenta el demandado con tiempo suficiente para preparar la defensa del demandado; independientemente que la parte demandada quede con el uso de la palabra para contestar los hechos desconocidos. Esto es para el caso de que el abogado estime que el hecho que se amplía en la demanda no fuere sustancial y de fondo, y que la Junta de Conciliación y Arbitraje le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo.
- ☐ Que conteste totalmente los hechos desconocidos para una nueva audiencia señalando nuevo día y hora. Porque definitivamente se modifico toda la demanda, con relación a la demanda original y con el objeto de dar contestación a los hechos nuevos y desconocidos, que son de carácter sustancial y de fondo y que por equidad procesal con el objeto de no dejar en estado de indefensión a la parte demandada para otra fecha quedando en uso de la palabra la parte demandada para dar contestación tanto al principal así como las aclaraciones, adiciones, y modificaciones vertidas por la parte actora.

Al respecto transcribo la siguiente jurisprudencia que a la letra dice:

"MODIFICACION DE LA DEMANDA, CASOS EN QUE PODRA SUSPENDERSE LA AUDIENCIA cuando en la etapa de Demanda y Excepciones el actor modifique su demanda, adicionando *hechos nuevos y desconocidos* para la parte demandada, que a Juicio de la Junta la parte no pueda contestar en la misma audiencia, se suspenderá la misma, pero sólo a petición de la parte demandada, para que ésta tenga la oportunidad de preparar adecuadamente su contestación. Se señalará fecha para la continuación de la audiencia, dentro de los cinco días siguientes, sin que se pueda considerar como una modificación a la demanda la simple aclaración o

precisión de los hechos ya invocados por el actor y en tal caso, no procederá a suspender la audiencia."

Solamente cuando se contesta la demanda negando la relación de trabajo, la parte demandada, **sí esta obligado**, a contestar, en ese momento, por lo que se refiere al escrito inicial de demanda modificada por el actor y las aclaraciones, modificaciones y adiciones realizadas en ese momento aduciendo la idea del que *nada debe nada teme*, por lo que el patrón que tenga conocimiento que no fue trabajador de él, sí esta obligado a contestar en ese momento. En ese sentido diríamos que los hechos que la parte actora adicione, aclare, modifique o amplíe, ni son nuevos ni desconocidos para la parte demandada.

IV En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todo y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando éstos no le sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los cuales 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.

Las excepciones y defensas, es la actitud del demandado, de dar contestación a las pretensiones formuladas por el actor, afirmándolos o negándolos.

El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos por los cuales no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. Cuando no se controvierte algún hechos, debe entenderse, que no existe oposición alguna por parte del demandado, para repeler, el ataque, del actor; y **esto de saivo prueba en contrario** me gustaría abordarlo un poco

más adelante porque esto es lo interesante de nuestro tema que abordamos, por que puede suceder con un patrón que haya comparecido a la etapa de conciliación, cerrando la etapa correspondiente y luego en demanda y excepciones no haya hecho manifestación alguna, en relación a la contestación de la demanda, para esto, aquí si ya no tuvo el patrón oportunidad de oponer sus excepciones y defensas ni mucho menos ofrecer pruebas, que desvirtúen lo contrario. Por descuido, omisión o como se le quiera llamar, el demandado puede dejar de referirse a los hechos aludidos en la demanda.

En esta situación, a la que hemos hecho mención, la parte obrera por el hecho de no comparecer a la etapa de demanda y excepciones, no pierde oportunidad alguna puesto que, el art. 879 dispone que cuando el actor no comparezca en la etapa procesal correspondiente, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, cosa, que no sucede con la parte patronal.

La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. No basta con invocar el precepto legal para negar un hecho, sino que además se tiene que argumentar las excepciones y defensas, en el momento procesal oportuno. Las excepciones rebuscadas y que carezcan de fundamento legal alguno, no son aconsejables puesto que aquí tampoco opera la *prueba en contrario*, al tenerse por confeso de los hechos.

La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho. Sobre todo en aquellas manifestaciones contenidas en las constancias y actuaciones del juicio, en donde se recoge la confesión expresa y espontánea de alguna de las partes sin necesidad de ser ofrecida como prueba y, que indebidamente, a alguna de las partes insista que le asiste el derecho.

De alguna manera el **Dr. de Buen** dice que éstas dos últimas disposiciones se dirigen al juzgador para el efecto de que al dictar el laudo, quede obligado a

observarlas de manera rígida, lo que podría atentar en contra del juzgamiento a conciencia que alude el art. 841 de la L.F.T.

V La excepción de incompetencia, no exime al demandado, de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda. No solamente con el de incompetencia sino en general a todos lo demás incidentes que se planteen del pleno y especial pronunciamiento como son: el de nulidad, acumulación y excusas; con excepción al de personalidad, debido a que es de plano, y que en la misma audiencia se resuelve, sobre la procedencia del mismo. Recordemos que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los cuales no se suscite controversia y *no podrá admitirse prueba en contrario*. Y si el demandado no da contestación a la demanda y la Junta se declara competente se le tendrá por confesada la demanda.

VI Las partes por una sola vez, podrán replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas las alegaciones si así lo solicitan. Para el joven y brillante abogado **Carlos de Buen Unna**, dice que el objeto de la réplica es *"atacar los argumentos de la demandada y permite oponer excepciones frente las acciones en las que la contraparte pudiese apoyar sus respectivas excepciones y defensas"*²⁸. La replica y contrarréplica es de suma importancia, porque en muchas ocasiones ya ratificada la demanda por el apoderado del actor, se comienza indebidamente a modificar, ampliar, o corregir la demanda. Por otro lado, la contrarréplica para la parte demandada es un instrumento importante, porque todavía, si en la etapa de demanda y excepciones el demandado por descuido olvido controvertir un hecho, es el momento procesal oportuno para seguir contestando la demanda siempre y cuando no se haya cerrado la etapa de demanda y excepciones, de esta manera al demandado no se le tendrá por confeso, lo que dejó de controvertir, puesto que de lo contrario, el patrón se verá ante la imposibilidad de ofrecer prueba en contrario. Recordemos que las partes al

replicar comienzan a fijar la litis, por lo que, las Juntas además deberán tomar en consideración, en el momento de emitir el laudo respectivo, por lo que transcribo la jurisprudencia que a continuación transcribo:

"REPLICA Y CONTRARREPLICA, SON ALEGACIONES QUE DEBEN SER CONSIDERADAS POR LAS JUNTAS AL EMITIR EL LAUDO, YA QUE TIENEN POR OBJETO PRECISAR LOS ALCANCES DE LA LITIS YA ESTABLECIDA de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la controversia laboral se fija en la audiencia de demanda y excepciones, ya que es la etapa en la que se plantean las cuestiones aducidas por las partes en vía de acción y excepción, donde el actor expone su demanda, ratificándola o modificándola y precisando los puntos petitorios, y el demandado procede en su caso a dar contestación a la misma, oponiendo excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos afirmados por su contraparte y en cuya fase del juicio las partes pueden por una sola vez replicar y contrarreplicar. Ahora bien, estas figuras procesales, que no deben confundirse con la ampliación de la demanda ni con la reconvencción, puesto que no cambian ni amplían la materia original del juicio, sólo constituyen alegaciones que en los términos de la fracción VI del citado precepto, pueden formular las partes con relación a las acciones y excepciones planteadas en su demanda y contestación, con el propósito limitado de precisar los alcances de la controversia; por tanto, debe concluirse que la réplica y contrarréplica, en caso de que las partes quieran hacerlas, son alegaciones que ratifican la litis en el juicio laboral y, que, si se asentaron en el acta correspondiente, deben tenerse en

²³ DE BUEN UNNA Carlos, Análisis y Comentarios de la Ley Federal del Trabajo, Tercera edición, Ed. Themis, México, p. 378

consideración al emitirse el laudo.

Contradicción de tesis 11191. Octava Epoca, Cuarta Sala, Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte SCJN, Tesis: 443, P. 294 NOTA: Tesis 4a./J.30193, Gaceta número 69, p g. 17; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XII - Julio, p 9. 17."

La Cuarta Sala en su oportunidad resolvió que la ausencia en la fijación de la litis no causaba agravios al quejoso; sin embargo con posterioridad se aclaró que este criterio es inaplicable cuando además, se incurran en defectos de lógica en el raciocinio u omisiones de los hechos planteados y de los motivos que sirven de justificación para conceder o restar valor probatorio a los medios de convicción.

VII Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a dar contestación de inmediato, o bien, solicitar a la Junta acordar sobre la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes y;

La reconvención dice Pallares, es una definición simple y cierta, dice que *"La reconvención es la demanda que el demandado endereza en contra del actor, precisamente al contestar la demanda"*.

El problema se agrava cuando algunas juntas han resuelto varios criterios de el Pleno que establecen que si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones y es reconvenido, no podrá pedir la diferición de la audiencia a que se refiere el art. 878 y, en consecuencia, se le tendrá por contestada la reconvención en sentido afirmativo. Lo absurdo de esta disposición es que ha llevado a las juntas a diferir de oficio la audiencia para dar oportunidad al actor de contestar la reconvención.

VIII **Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducido a un punto de derecho, se tendrá por cerrada la etapa de instrucción.** Si hay controversia de los hechos se pasará a la etapa siguiente de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la cuestión se reduce a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Todavía en la práctica muchos abogados difieren su audiencia en la etapa de demanda y excepciones, para efectos de no agotar la conciliación entre las partes, pudiendo continuar la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas en un nuevo día y horas; claro está si es de común acuerdo entre las partes previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje⁸.

En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se observará lo siguiente:

| El actor ofrecerá sus pruebas con relación a los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado; El orden de ofrecimiento dispone al art. 880 que el actor ofrecerá sus pruebas en primer término *"en relación con los hechos controvertidos"*. Esa contradicción implica dos casos explica el **Dr. Néstor** debido a que las pruebas deban relacionarse con los hechos controvertidos. En segundo término que si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo no habiendo hechos controvertidos, el actor no tendrá que ofrecer pruebas en primer lugar. Si no comparece el demandado, será necesario que las ofrezca en virtud de la confesión ficta de la demandada. **Y si comparece el demandado, será el quien deba ofrecer pruebas en contrario, en primer término. Podrá hacerlo después, el actor, si así conviene a sus intereses.**

⁸Op cit. 550

En un orden normal, el demandado propondrá sus pruebas al concluir el ofrecimiento del actor.

La objeción constituye un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento, lo que en lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio.

En todo caso, en el transcurso de su ofrecimiento de pruebas, generalmente antes de proponerlas, aunque la ley no lo exija, el demandado formulará la objeción de pruebas del actor. En su turno el actor objetará las del demandado. Ambas partes podrán ofrecer nuevas pruebas "siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas".

II Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Asimismo en caso de que el actor necesite ofrecer más pruebas relacionado con hechos desconocidos que se desprendan en la contestación de demanda, podrá solicitarse que se suspenda la audiencia para reanudarse dentro de los diez días siguientes a fin de preparar durante ese plazo las pruebas correspondientes a tales hechos; Después de cerrada la etapa respectiva sólo se aceptarán nuevas pruebas si se refieren a hechos supervenientes o de tachas a los testigos. Las pruebas del actor relacionadas con hechos desconocidos para el actor, "podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de prepara dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos" (art. 880-II).

El concepto de hechos desconocidos debe verse con cuidado. Podría constituir sin embargo, en una precisión no invocada, v. Gr., en el aviso de despido o ciertamente un hecho ajeno al actor pero de repercusiones en el juicio. En todo caso la Junta deberá preponderar si es conocido o desconocido, porque también puede tratarse de una maniobra o su representante para conseguir más tiempo.

La diferición debe entenderse sólo respecto de los "hechos desconocidos". Quiere decir que la audiencia se llevará a cabo en su orden normal y sólo se suspenderá en ese momento, una vez ofrecidas y objetadas, en su caso, las pruebas.

III Las partes deberán de ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título y; Porque son admisibles todos los medios de prueba, aunque no se encuentre contemplados en la Ley Federal del Trabajo siempre y cuando no sean contrarios a la moral, al derecho y a las buenas costumbres las siguientes:

- Confesional
- Documental
- Testimonial
- Pericial
- Inspección
- Presuncional en su doble aspecto: legal y humana
- Instrumental de actuaciones; y
- Fotografías, y en general todos aquellos descubrimiento de la ciencia.

IV Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admitan y las que deseche. La junta deberá dictar el acuerdo, de inmediato, resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. No obstante, en ocasiones, tratándose de ofrecimientos muy

voluminosos que pueden requerir estudio detenido, las juntas suelen pasar por alto la exigencia de la ley y dictar un acuerdo reservando para mejor análisis la resolución definitiva⁸.

2.7 Los incidentes en materia laboral.

Incidentes (definición).

Para Emilio Reus, la palabra incidente deriva del latín *incidere incidens* (acontecer, interrumpir, suspender), y en su acepción más amplia significa lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio, fuera del principal. *Jurídicamente hablando*, se señala la cuestión que se sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal.

Para *Alsina*, incidente es todo acontecimiento que sobreviene accesoriamente durante el curso de la instancia, como la interposición recurso, la solicitud de nulidad de diligencias, el embargo precautorio, la opción de una diligencia de pruebas, la citación para la evicción. Para Echendia, los incidentes son decisiones *ius tantum* que deben ser adoptadas en el curso del juicio, antes de la sentencia que le pone fin.

Los incidentes que nos ocupa estudiar, son de previo y especial pronunciamiento, debido a que impiden que el juicio siga su curso legal mientras no se resuelvan previamente, ya que se refieren a cuestiones procesales sin los cuales el proceso no puede ser válido; sin embargo el procedimiento laboral, recordemos, que siempre va en busca de una justicia rápida y expedita, es por eso, que no podemos caer en constantes vicios y artificios, que los litigantes pudieran promover de manera dolosa durante el procedimiento; por ello hemos decidido estudiarlos a detalle, por ser parte integrante del procedimiento ordinario

⁸Op. cit. 389-396

2.7.1 De personalidad.

Ya hemos hablado, de las partes integrantes del procedimiento laboral, que intervienen en el mismo, y la manera de hacerlo para acreditar su personalidad, por lo que el trabajador que quiera ser representado en un juicio no tiene complicación puesto que en la simple comparecencia, se entenderá que el poder que otorgue el trabajador para ser representado en el juicio, se entenderá para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se expresen en el mismo.

Pero hablando de la personalidad de los patrones, es el momento en donde comienza las complicaciones porque, para ser el apoderado del patrón deberá cubrir los siguientes requisitos que exige la Ley Federal del Trabajo y que son los siguientes:

- ✓ Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física podrá hacerlo mediante poder notarial o cata firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- ✓ Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- ✓ Cuando el compareciente actúe como apoderado legal 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
- ✓ Los representantes de los sindicatos acreditará su personalidad con la certificación que extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato. Esto en virtud de que para registrar un sindicato Local o Federal, de acuerdo a su competencia; además de estos requisitos, el art. 693 de la ley de la materia establece, que los representantes de los trabajadores o de los sindicatos tendrán por acreditada la personalidad de los trabajadores o

sindicatos, siempre que los documento exhibidos lleguen al convencimiento de que representan a la parte interesada.

De lo contrario, si las partes que quieran intervenir en el juicio, no cumplen con los requisitos antes establecidos, el actor incidentista, esta en posibilidad de abrir el incidente de falta de personalidad, mismo que a diferencia de los otros cuatro, éste, se resolverá y se tramitará de plano.

En cambio para la parte obrera, no tendrá mayor complicación respecto al acreditamiento de su personalidad, puesto que, aunque no cubra con los requisitos antes citados, se le tendrá por ratificado su escrito inicial de demanda y perdido su derecho a ofrecer sus pruebas, sin que la empresa, se libre de toda la carga de la prueba, cuando exista controversia sobre los puntos planteados en la litis.

2.7.2 Incidente de incompetencia.

Definida la jurisdicción el poder del juez, la competencia define como la medida de este poder, en un principio reconocido universalmente en donde toda demanda debe formularse ante juez competente. Para que un juez o tribunal tenga competencia o condición sobre determinado asunto se dice, que éste siempre y cuando se halle en la órbita de su jurisdicción, la ley le reserva su conocimiento, con referencia a los demás jueces y tribunales de su mismo grado; un juez o tribunal pueden tener su jurisdicción y carecer de competencia. La competencia por el contrario no puede existir sin la jurisdicción, la aplicación de la competencia puede fundarse en el criterio:

✓ Territorial.

La competencia por razón del territorio, se referirá a la condición de la distribución de los juzgados y tribunales por el suelo nacional y del principio

generalmente aceptado que rigen la proximidad de los órganos de jurisdicción al justiciable.

Hablamos de cuestiones de competencia, la controversia que surge cuando dos órganos jurisdiccionales del mismo órgano y jurisdicción tratan de conocer del mismo negocio determinado o pretenden inhibirse de su conocimiento; las cuestiones de competencia pueden ser: positivas o negativas y pueden incoarse por inhibitorias ante el juez o tribunal al que se considere competente o por declinatoria ante el juez o tribunal al que considere incompetente por quienes pueden ser parte y legítima en el juicio promovido el planteamiento de la cuestión de competencia produce el efecto de suspender la tramitación del procedimiento.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se traten de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado "A", fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de ésta ley; lo mismo que las cuestiones de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene serán de la competencia de la Junta Especial de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de su jurisdicción.

La competencia por razón del territorio deberá de regirse por las normas siguientes:

- I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;
- II. Si se trata de Juntas de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
 - b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
 - c) La Junta del domicilio del demandado.
- III. En los conflictos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del art. 606 de esta ley, en los conflictos de

jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.²⁹

IV Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar en donde se hizo;

En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado, y

V Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Es importante mencionar que las cuestiones de competencia en materia de trabajo, deben promoverse por vía declinatoria al iniciarse el periodo de demanda y excepciones, acompañándolo de los elementos en que se funde, y las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, deberán de declararse incompetentes en cualquier estado del procedimiento, *hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas*, por lo que la Junta Especial que conocer del conflicto deberá de remitir el conjunto de actuaciones a la Junta Especial que sí es competente.

El conflicto de las competencias, durante su tramitación, y resolución del mismo decidirán:

I Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa.

b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

II Por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente.

III Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

²⁹ De Pina Vara Rafael Derecho procesal del Trabajo Ed Botas, 10ed pp 12-105

- a) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas.
- d) Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Recogiendo el principio de que toda autoridad, es competente para conocer sobre un determinado conflicto, a contrario sensu, diríamos, que también en materia laboral, todo lo actuado ante Junta incompetente es nulo salvo, el acto de admisión de la demanda para efectos de la prescripción del trabajador, y los convenios celebrados ante autoridad incompetente, puesto que lo que se busca es que se le pague al trabajador en cualquier etapa del procedimiento.

2.7.3 Nulidad de actuaciones.

La nulidad ha venido a aparecer, como una medida de seguridad jurídica, puesto que sus efectos se obtiene la invalidez de todos aquellos actos jurídicos procesales que no reúnan los requisitos formales preestablecidos por la ley.

Al respecto Eduardo Couture señala que *"la nulidad consiste en el apartamiento del conjunto de formas necesarias, establecidas por la ley, que no es una cosa atinente al contenido del derecho, sino a sus formas; que no es un error en los fines de justicia queridos por la ley, sino los medios dados para obtenerlo"*.

En el procedimiento del trabajo, se ha hablado de que una de sus características principales es la falta de formalidad que se requiere en sus promociones y en el trámite que ante la misma se celebre. En ese aspecto, estamos en presencia de un procedimiento ágil, rápido y sencillo, dado el carácter social que muchas veces revisten las pretensiones que en algunos juicios se reclaman como es el caso de los juicios laborales.

Ante esas perspectivas podríamos decir, que la institución de la nulidad en materia laboral, es un acto carente de formalidad, por lo que un ejemplo objetivo que podría proporcionarse de este principio, es aquel que la misma ley prevé en relación con los emplazamientos: cuando un emplazamiento se recibe sin formalidades o requisitos que la ley establece, indudablemente está afectado de nulidad; sin embargo, si el día de la audiencia señalada, el supuestamente emplazado se hace sabedor de lo que le iban a notificarle y comparece a dicha audiencia, no es tanto como se dice, que perfeccione la notificación o emplazamiento, ya que "si se perfecciona" una cosa hecha en el terreno de la nulidad, por lógica sería perfectamente nula. Lo que sucede en el acontecimiento usado como ejemplo es que; se aplicó el principio que arriba señalamos, osea la omisión de la formalidad, por que sí logró su fin, comunicarle a alguna de las partes la posición del tribunal, en ese sentido podrá proseguirse el juicio sin que se argumente la nulidad de la notificación.

Resultan ser las principales causas de nulidad las siguientes:

- a) La falta de competencia o jurisdicción del tribunal.
- b) Omisiones formales en las que invariablemente caen por defecto de las notificaciones, emplazamientos y citaciones.
- c) No oír a las partes conforme al derecho que les establece el art. 14 de la Constitución.

Otro principio fundamental de la nulidad es que ésta absolutamente puede ser demandada o invocada por persona que no haya dado lugar a ella.

Por una parte se sostuvo que la nulidad de actuaciones solo puede promoverse hasta antes de que se declarara el cierre de instrucción previsto en el artículo 885 de la Ley laboral, por haberse turnando los autos a la etapa de resolución en la que la Junta debe dictar el laudo vinculatorio para las partes, ya que este derecho solo puede reclamarse durante el juicio y no después de concluido, sin embargo otros criterios lo interpretaron en el sentido de que opera

hasta antes de que se hubiese dictado el fallo definitivo, que en el proceso laboral se actualiza en la audiencia de discusión y votación del laudo debidamente suscritos por los representantes de las Juntas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió la contradicción de tesis 15/90, señalado que el incidente de nulidad de actuaciones por defectos en el emplazamiento puede ser promovido por la parte afectada aún cerrada la instrucción y hasta antes de que se dicte el laudo, ya que con posterioridad la nulidad sería improcedente puesto que las Juntas en términos del artículo 848 no pueden revocar sus propias determinaciones.

"INCIDENTE DE NULIDAD EN JUICIO LABORAL. DEBE ADMITIRSE AUN CUANDO SE HAYA CERRADO LA INSTRUCCION EN EL PROCEDIMIENTO debe admitirse y tramitarse el incidente de nulidad de actuaciones que se promueva aunque ya se haya cerrado la instrucción en los juicios laborales, siempre que todavía no se haya dictado el laudo, porque no cabe considerar que estando el procedimiento en tales condiciones, se encuentre precluido el derecho de promover una nulidad de actuaciones, ya que de conformidad con los artículos 686. 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, las propias Juntas, de oficio, pueden revisar el procedimiento y enmendarlo si estiman que se omitió alguna de sus formalidades, teniendo facultades hasta para allegarse las pruebas que estime necesarias para mejor proveer; por lo tanto, con mayor razón proceder el trámite a petición de una de las partes que considera existente una actuación viciada. En cambio, si ya estuviera autorizado el laudo por la Junta, sería improcedente el incidente de nulidad que se promoviera respecto de actuaciones anteriores al mismo, por ser el laudo una resolución que no

admite recurso alguno y no puede ser revocada por la Junta que la emite, como lo establece el artículo 848 de la ley mencionada.

Contradicción de tesis 15/90. Entre las sustentadas por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. 21 de enero de 1991. Cinco votos. Octava Epoca, Cuarta Sala, Apéndice de 1995, 157. NOTA: Tesis 4a.JJ.2191, Gaceta número 40, p. 17; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII- Abril, p. 34."

2.7.4 Acumulación.

Es la medida procesal tendiente a solicitar, por una de las partes, que en un juicio iniciado anteriormente se cumule al que está promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resueltos en una sola sentencia y como consecuencia se concluya durante el procedimiento con sentencias diversas o contradictorias.

En el derecho procesal del trabajo, la acumulación es procedente:

- I. Cuando se trata de juicios promovidos por el mismo actor, contra el mismo demandado, en los que se reclama mismas prestaciones.
- II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo.
- III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo.
- IV. En todos aquellos casos en que, pro su propia naturaleza, las prestaciones reclamadas o hechos en que las motivaron, puedan ocasionar resoluciones contradictorias.

Estos son todos los posibles casos en que procederá la acumulación, por lo que nuestra legislación establece un interesante principio que dice: *"el juicio más reciente se acumulará al más antiguo"*.

Lo único que buscará en este principio es que lo actuado en el juicio acumulado no surtirá efectos y únicamente las actuaciones del juicio más antiguo, en consecuencia la *Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá en una sola resolución*.

La tramitación de la acumulación será correspondiente a los incidentes; esto es, cuando se promueva la acumulación, se señalará dentro de las 24 horas siguientes, día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

2.7.5 Excusas e impedimentos

Impedimentos.- Son los hechos o circunstancias personales que ocurren en el funcionario judicial, y que le obligan a inhibirse del conocimiento de determinado juicio, por ser obstáculo para que imparta justicia.

Excusas.- Constituye la razón que hace valer el presidente de la Junta, el secretario o los representantes, para inhibirse del conocimiento del juicio. Designa también al acto mismo de inhibirse. Las excusas son circunstancias de hecho, que constituyen un obstáculo para el funcionario que se trate tenga imparcialidad e independencia, sin las cuales no puede desempeñar rectamente sus funciones. La ajenidad en el manejo de los juicios laborales es una garantía de seguridad jurídica para las partes; de ahí que se prohíba de forma terminante, que los integrantes de los tribunales laborales intervengan en un asunto que incurran en las siguientes hipótesis: a) Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes; b) Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante

legal, abogado, procurador de cualquiera de las partes, c) Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio, d) Alguno de los litigantes o abogados haya sido el denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente; e) Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo; f) Sea socio, arrendatario, trabajador, o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes; g) Sea tutor o curador, o haber estado bajo tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y h) Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Decidirán el Presidente de la Junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de la de Conciliación, del Auxiliar o del Representante de los Trabajadores o de los Patrones. El Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta Federal y el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local. Actualmente ya no existen los departamentos.

Durante su tramitación el procedimiento no se suspende, lo que conlleva a la expedita impartición de justicia en materia laboral.

2.8 Laudos a conciencia.

Armando Porras y López en forma genérica señala: "Que existen dos formas para terminar la relación jurídica del proceso, una ordinaria que es la sentencia o laudo; la extraordinaria o anormal y dentro de ésta cabe dos formas específicas de composición o convenio, conciliatorio, autocomposición, caducidad, etc. y concluye dando una definición de laudo como el acto jurisdiccional por

virtud del cual el juez aplica la norma al caso concreto a fin de resolver sobre la incertidumbre del Derecho³⁰.

Por otro lado la legislación laboral en su art. 873 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, establece que los laudos son aquellas resoluciones laborales, que deciden sobre el fondo del conflicto. En esa virtud tienen las características de ser verdaderas sentencias definitivas puesto que definen la controversia en lo principal, estableciendo el derecho aplicable y en contra de los cuales no procede ningún recurso que pueda ser modificado o reformado

Los requisitos del laudo que debe contener los tenemos enunciados en el art. 840 del ordenamiento citado, tales como: a) Lugar, fecha y la Junta que lo pronuncie; b) Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; c) Extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones y los hechos controvertidos; d) Enumeración de las pruebas y apreciación de que ellas haga la Junta, e) Extracto de los alegatos (sin que su requisito sea importante); d) Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento y; e) Los puntos resolutiveos.

Por lo que hace al art. 841 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los laudos se dictarán "a *verdad sabida y buena fe guardada*", y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismo sobre la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Como comentario personal esto es **verdaderamente utópico, es romántico, pues no se aplica en la práctica.**

Iniciando nuestro estudio primeramente qué debe entenderse por "*verdad sabida*" y, posteriormente, el novísimo agregado que se le hizo a éste artículo al incluir y

³⁰ PORRAS Y LÓPEZ Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Ed Porrúa, 5ta ed., p.349

"buena fe guardada", para desglosar al final, lo que se refiere al término "en conciencia".

En relación a la "verdad sabida", el doctor **Néstor de Buen** nos dice: El concepto de verdad sabida corresponde a la impresión que el desarrollo del juicio ha venido creando en los representantes que integran los tribunales del trabajo. Se trata de un concepto al que podríamos llamar de tracto sucesivo; esto es, que va elaborándose conforme transcurren las secuencias procesales, que va creando conciencia de las actividades de las partes y, sobre todo, de las pruebas presentadas en los representantes que integran el tribunal.

Por buena fe guardada debemos entender la correcta intención en todos los actos a realizar.

En conciencia, porque es verdad que todo el mundo sabe que en materia laboral, las pruebas se aprecian en conciencia, pero no todos pueden precisar tan trascendente facultad.

Al investigar el término en conciencia dentro de la legislación laboral, observamos que es precisamente nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, la que introduce esta expresión en el mundo de la legislación procesal del trabajo, a través de su ya comentado artículo 550, que tanta discusión desató en su interpretación.

De aquí podemos deducir que en la legislación laboral mexicana, nos reserva cierta responsabilidad en los términos del derecho comparado, ya que, si fueron nuestras leyes los que adoptaron el término, resulta lógico que debamos delinear a la perfección su contenido.

En otras legislaciones laborales también se transcribieron términos parecidos que trataban de expresar los mismo, osea que el juzgador gozará de

una cierta liberalidad en la apreciación de las pruebas que sometieran a su conocimiento. Estas variaciones de la terminología, usadas evidentemente con la misma finalidad pero sin una definición de esa liberalidad, han complicado el problema que nos ocupa.

Pero este tema es hermoso y preciosamente irrelevante dice el **Dr. Cavazos** al decir que es *pura poesía jurídica*, porque en la práctica el formalismo jurídico siempre se impone siguiendo el famoso aforismo "*dura lex sed lex*", porque al dictaminador únicamente se ceñirá únicamente a estudiar a lo que se encuentre en el expediente y como dice el maestro "*lo que no está en el expediente no está en el mundo*".

2.8 La verdad formal y la verdad real.

¿Es justo que en nuestro derecho positivo prevalezca la verdad legal sobre la verdad real?

La contestación a esta pregunta indudablemente sería *no*, la finalidad de todo juzgador no es sólo buscar, sino también encontrar la verdad real en los juicios que intervenga.

Dentro del procedimiento jurídico existen los llamados "términos fatales", en los cuales las partes querellantes pueden alegar, ofrecer pruebas e incluso impugnar las resoluciones pronunciadas por las autoridades judiciales, pero una vez que se vencen dichos términos las partes ya no podrán alegar ni ofrecer más pruebas, ni mucho menos impugnar las resoluciones pronunciadas en aras de la llamada "*seguridad jurídica*", ya que de no ser de ésta manera los juicios serían interminables, independientemente de que "*nadie puede ser juzgado por la misma causa*"

Chiovenda, el gran procesalista italiano, afirma que la cosa juzgada consiste en la indiscutibilidad de la esencia de la voluntad concreta de la ley afirmada en la sentencia, es decir, "*la cosa juzgada*" es "*la verdad legal*".

Escriche, en su famoso diccionario, confirma lo anteriormente expresado al decir que "*la cosa juzgada se presume verdadera y la ley le da su carácter de irrevocabilidad*", pero, ¿y la verdad real donde queda?, ¿se puede acreditar con pruebas "supervenientes"?, y ¿hasta cuando?, ¿inmediatamente después de cerrado el periodo de pruebas y antes de pronunciada la sentencia, o después de la sentencia ya ejecutoriada?.

A la mejor en materia laboral no es tan grave, pero qué sucede si en materia penal por ejemplo, se condena a una persona a prisión perpetua por sentencia ejecutoriada y, más tarde a ella, se produce una prueba contundente que demuestre su inocencia o, por el contrario, ¿qué se puede hacer si después de declararse inocente a una persona surge una prueba irrefutable de su culpabilidad?.

¿Deberá ser tomada en cuenta en estos supuestos la llamada "**prueba en contrario en del derecho procesal del trabajo**"?

Nuestro derecho positivo se ha inclinado más por la verdad legal que por la verdad real, ya que de no ser así nunca habría seguridad jurídica que otorga una sentencia definitiva, y la persona acusada y absuelta por un crimen podría ser juzgada dos veces por el mismo delito.

Se ha tenido conocimiento de algunos juicios laborales en donde, después de haberse cerrado el periodo de pruebas concedido a las partes, se presentan pruebas extemporáneas en las cuales se acredita fehacientemente y sin duda alguna lo alegado, y a pesar de que se afirma de que las juntas son tribunales de

conciencia, dichas pruebas no pueden ser aceptadas ni tomadas en cuenta, lo cual, desde luego, es lo correcto jurídicamente, pero la pregunta es, ¿será justo?

Por ello podemos afirmar que, en contra de lo que podría suponerse, en nuestro derecho procesal lo único que cuenta es la verdad legal y no la verdad real.

En el anteproyecto del "*Código Federal de Procedimientos de Trabajo*" se determina que, "*en ciertos casos*", "**no se debe admitir la prueba en contrario**"; lo cual nos parece incorrecto ya que, dice el **Dr. Cavazos** que dicha prueba debe admitirse en todos los casos en busca de "*la verdad real*", que es la única "*verdad verdad*".

Con toda razón estamos en contra de lo dispuesto por el anteproyecto del Código Federal de Procedimientos de Trabajo, porque, el dictaminador deberá de allegarse de todos los elementos que le permitan descubrir la verdad en un juicio.

CAPITULO 3.

LA PRUEBA.

3.1 Concepto.

La palabra prueba es de las que tiene más significados en la ciencia del derecho y particularmente en la del derecho procesal. De esos significados dice Ovalle Fabela destacan los más relevantes los siguientes:

1. En sentido estricto, la prueba es la *obtención del cercioramiento* del juzgador sobre los hechos cuyo esclarecimiento es necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido, la prueba es la *verificación o conformación* de las afirmaciones del hecho expresadas por las partes².
2. En sentido amplio, también se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las parte, los terceros y el propio juzgador con el fin de lograr el cercioramiento de éste sobre los hechos controvertidos u objeto de la prueba.
3. Por último, por extensión también se suele denominar pruebas a los *medios* - instrumentos y conductas humanas- con las cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones del hecho.

3.2 Finalidad de las pruebas.

Toda actividad probatoria que se desenvuelve en el proceso en sus diversas gamas, formas y características, ya sea que se trate de la prueba o de lo que dice Briseño llama sus variantes osea la *demostración*, la *convicción* y el *acreditamiento*, tiene como finalidad lograr la convicción del juzgador respecto de la correspondencia de afirmaciones de las partes y los hechos o situaciones que fundamentan sus pretensiones o defensas. Es claro que por convicción entendemos el convencimiento que lleve al juzgador a determinadas conclusiones

sobre las cuestiones planteadas. Es decir, no podemos limitar la convicción a una mera inclinación "inclinación del ánimo hacia una afirmación inverificable"³.

3.3 La carga de la prueba.

La palabra en su significado etimológico es: cosa que ejerce peso sobre otra. Más, con afán de utilizar una terminología eminentemente jurídica².

La doctrina procesal reconoce la existencia de varias cargas durante la secuencia de un juicio; ejemplo de ello sería la carga de demanda, la carga del impulso procesal, la de la prueba, etc.

Para **Carlos de Buen Unna**, dice que si hablamos de una definición de carga de la Prueba en materia laboral diría que: *"La carga de la Prueba le corresponde a aquella persona sobre la cual existe una presunción de incredibilidad"*.

Si comparamos la carga de la prueba en materia civil con relación a la carga de la prueba en materia laboral, son dos acepciones totalmente distintas, porque regularmente en materia civil el que afirma tiene que probar, sin embargo en materia laboral sucede todo lo contrario, en materia laboral puesto que el trabajador que afirma su dicho tendría que probar sin embargo el art. 784 de la Ley Federal del Trabajo establece que eximirá la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa,

²Op. cit p. 85

³Op. cit. p. 96 .

²⁸Op. cit. p. 101

bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- ✓ Fecha de ingreso del trabajador;
- ✓ Antigüedad del trabajador;
- ✓ Faltas de asistencia del trabajador;
- ✓ Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- ✓ Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37fracción I y 53 fracción III de esta ley;
- ✓ Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa del despido;
- ✓ El contrato de trabajo;
- ✓ Duración de la jornada de trabajo;
- ✓ Pagos de días de descanso y obligatorios;
- ✓ Disfrute y pago de vacaciones;
- ✓ Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- ✓ Monto y pago del salario;
- ✓ Pago de participación de los trabajadores en la utilidades de la empresa; y
- ✓ Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

La carga de la prueba principalmente es del patrón y es muy importante abrir un expediente por cada trabajador, dice el **Dr. Cavazos**, para estar en posibilidad de acreditar todos estos supuestos en un juicio laboral. Independientemente de que la palabra otros semejantes, resulta muy peligroso, demostrar con otras pruebas semejantes estos conceptos.

3.4 Las pruebas supervenientes.

Las pruebas supervenientes nos dice el **Dr. Néstor de Buen Lozano**, aluden a los hechos acaecidos después de la formación de la litis, es decir, después de celebrada la etapa de demanda y excepciones⁸.

Marco Antonio Díaz de León, nos dice que estas pruebas en consecuencia de hechos supervenientes no amerita mayor dificultad para su comprensión, pues, de todos es sabido que con posterioridad al litigio o, a la presentación de la demanda, pueden muy bien salir al paso hechos ignorados o nuevos con relación al proceso, mismo que se deben probar. El concepto de superveniencia, se extiende no solamente a los hechos nuevos, acaecidos con posterioridad a la formación de la controversia sino, también, a los hechos antiguos pero conocidos después.

Díaz de León agrega que las pruebas sobre hechos supervenientes deberán ofrecerse *"antes de que se desahoguen las demás pruebas"*, pues recibidas éstas debe darse cumplimiento al art. 884 frac. IV de la ley en mención: *"Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos"*, lo que significa que para las partes quedó atrás el procedimiento probatorio. **Néstor de Buen** comenta que todos aquellos litigantes, que caminen por ese terreno resbaloso, de la superveniencia deberán de manifestar *"bajo protesta de decir verdad"* de que no tenían noticia previa de la existencia de hecho. A veces los tribunales de trabajo se dejan convencer muy fácilmente.³¹

3.5 Medios de prueba.

Son medios de prueba todos aquellos que establece el art. 776 e inclusive todos aquellos que no son mencionados en el multicitado artículo siempre y cuando no sean contrarios a la moral y al derecho.

³¹ DÍAZ DE LEÓN Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Ed Porrúa. T. II. p.p. 241-242.

3.6 Clasificación de la pruebas.

El art. 776 de la Ley Federal del Trabajo, hace referencia a una clasificación de las pruebas que son:

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

Actualmente los descubrimientos científicos han permitido que cada día más los peritos en una determinada materia estén en posibilidad de ilustrar al juez sobre alguna prueba que a simple vista no puede ser percibido por los sentidos del dictaminador de la propia Junta.

3.7 Desahogo de las pruebas en el procedimiento laboral.

Con relación al desahogo de pruebas una vez recorrido la audiencia trifásica de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta en el mismo acuerdo en el que admita las prueba, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá de efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar informes o copias que deban expedir a alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercebimientos señalados en ley; y dictará las medidas que sean

necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

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

Es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje señale de inmediato fechas para el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes, puesto que en muchas ocasiones como es el caso de la prueba confesional bien pueden desahogarse en un solo día, sin embargo existen pruebas que de acuerdo al grado de dificultad, necesitan - espacio de tiempo para ser desahogada, así pues, tenemos la prueba testimonial, donde el oferente de la prueba comienza a interrogar a su testigo e inmediatamente la parte contraria comienza con las repreguntas y acto seguido cuando concluye con el incidente de tachas para declarar como falso al testigo⁸.

El periodo de treinta días del que nos habla la ley, es sumamente teórico, puesto que, debido a la carga de trabajo con que cuentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje es poco probable que en un periodo de treinta días se señalen fechas para todas y cada una de las audiencias de desahogo de pruebas con relación a las pruebas ofrecidas por las partes.

3.8 La idoneidad de las pruebas.

El vocablo *idóneo* proviene del latín *idóneus*; significa que algo tiene buena disposición, aptitud o suficiencia para una cosa. El lenguaje procesal, la *idoneidad*

⁸Op. cit. 550-552.

de una prueba alude a la aptitud, suficiencia o eficacia que posee en esencia un medio probatorio, para demostrar con los resultados y efectos que le son particulares, un determinado hecho. Constituye un elemento intrínseco de cada prueba traducido en los efectos o resultados probatorios que producen según su naturaleza. Podría decirse que no todas las pruebas sirven para lo mismo; que existen medios que provocan mejor persuasión que otros y, en fin, que el ofrecimiento que se haga de una prueba debe recaer exclusivamente, en aquel medio que de manera precisa sea susceptible de demostrar el hecho que se quiere o que se le relacione.

En nuestro sistema procesal del trabajo, la idoneidad de la prueba, por ser un requisito esencial para su ofrecimiento, debe ser examinado por la Junta de Conciliación y Arbitraje *ex officio* a fin de resolver sobre su admisibilidad, debiendo de rechazar las pruebas inidóneas con objeto de impedir que se entorpezca el procedimiento probatorio con medios de antemano se sabe no servirían, por su ineficacia, para demostrar lo que se pretenda probar.

Así pues la prueba idónea para determinar la firma del trabajador en donde se le cubre todos y cada uno de sus salarios devengados, se presentaría por ejemplo, cuando se precisa en el proceso la participación de peritos con conocimientos técnicos o científicos que asesoren al juez, sobre alguna materia.

CAPITULO 4.

LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

4.1 La prueba en contrario en el derecho procesal del trabajo.

La "prueba en contrario en el derecho procesal del trabajo", que es el tema medular de nuestra tesis profesional, se encuentra regulada por los arts. 879, 805 y 833 de la Ley Federal del Trabajo, que a mayor abundamiento establecen lo siguiente:

Art 879.- La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes.

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

Pocos son los autores quienes se han atrevido a escribir algo sobre la prueba en contrario y más aun son los que se atreven a realizar un estudio sobre el tema y encontramos a algunos de ellos que nos habian lo siguiente:

Dávalos Morales José en su libro *Tópicos Laborales*, dice que la prueba en contrario ha venido a constituir un quiste a la legislación laboral puesto que dice que los empresarios han buscado en su beneficio, por todos los medios una interpretación torcida a la prueba en contrario, tratando de encontrar una puerta para subsanar los males que acarrea su no comparecencia, con oportunidades posteriores elementos que no son objeto de la litis planteada, es decir, materia de la controversia. Finalmente concluye el autor de que es necesario desaparecer el tercer párrafo del art. 879, que premia al no compareciente³².

Pero ¿será realmente justo condenar a un patrón injustificadamente por el simple hecho de haber llegado 2 o 3 minutos tarde a la audiencia, después de la etapa de demanda y excepciones?

Por supuesto que no, ni además estamos de acuerdo con el citado autor puesto que nos inclinamos más lo que nos cita en sus libros el maestro **Baltasar Cavazos** al decir que la prueba en contrario deberá de admitirse en todos los casos en busca de la verdad real, que es la única verdad verdad. ¿A caso será de que los laudos que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje siguen siendo pura poesía jurídica como lo establece el precepto que dice que deberán ser pronunciados a verdad sabida y buena fe guardada?, porque en todo caso como dice el **Dr. Cavazos** los laudos deberán de estar fundados y motivados con base a las pruebas ofrecidas por las partes, y que de no ser así, serían impugnados por medio del amparo directo ante los tribunales colegiados, puesto que continúa diciendo el autor: "si vivimos en un régimen de derecho se tiene que aplicar el derecho".

Marco Antonio Díaz de León menciona que en el proceso laboral no puede dejar sin derecho de prueba al demandado por el hecho de no haber contestado la demanda, máxime que éste pueda ser el trabajador; debe recordarse que el proceso (en este caso el laboral), antes que nada, es el medio

³² Dávalos Morales José, *Tópicos Laborales*, Ed., Porrúa, p.p. 277-278.

por el cual el Estado cumple con su deber de prestar el servicio jurisdiccional; que es un medio de debate, con iguales posibilidades para los litigantes (excepto que beneficia al trabajador en materia de prueba), que sirve para constar la procedencia o improcedencia de las prestaciones deducidas por las partes; que es un conjunto de reglas y cargas mediante las cuales se trata de encontrar la certeza de el interés que en justicia, se debe tutelar en el fallo definitivo; que por lo tanto, precisa de la prueba para poder otorgar la razón a quien la tenga; y que la preclusión es la forma en la que simplemente se sanciona la inacción de los sujetos de la relación involucrados, pero no de las subsecuentes.

Luego entonces, al continuar con nuestro estudio exhaustivo sobre "*La Prueba en Contrario en el Derecho Procesal del Trabajo*" dimos lectura al art. 805 con relación al art. 804 que establece lo siguiente.

Art. 804 El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;
- II. Listas de raya o nomina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pago de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, vacaciones, aguinaldo, así como las primas a las que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados a las fracciones II,

III y IV durante el último año y un año después en que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que rijan. Se exigen un año dice el **Dr. Cavazos** en su ley comentada, en virtud de que las acciones laborales a que se refiere este precepto prescriben en un año.

El art. 805 continúa diciendo que el cumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, "salvo prueba en contrario".

Por último el art. 833, también establece que las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Y al respecto la Suprema Corte ha emitido la siguiente jurisprudencia:

Correlación con Legislación:

| Art. 878 de la Ley Federal del Trabajo | Art. 879 de la Ley Federal del Trabajo |

"DEMANDA LABORAL. EL TENER POR CONTESTADA LA, EN SENTIDO AFIRMATIVO SOLO GENERA PRESUNCION JURIS TANTUM la sanción que establece el último párrafo del artículo 879 de la ley federal del trabajo para el demandado que no concurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones consistente en tener por contestada en sentido afirmativo la demanda, solo enero una presunción juris tantum, debido a que el propio precepto en comento contempla la posibilidad de que el demandado, aun sin comparecer a dicha audiencia, puede, dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, acreditar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, todo ello con cualesquiera de las pruebas que conforme a lo dispuesto por el

artículo 776 de la ley federal del trabajo son admisibles en el procedimiento laboral.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

AMPARO DIRECTO 44/95. OSCAR DANIEL CARDENAS ALVAREZ. 9 DE MARZO DE 1995. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: SERGIO NOVALES CASTRO. SECRETARIO: ARCELIA DE LA CRUZ LUGO.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA, NOVENA EPOCA, TOMO I, ABRIL DE 1995, P. 141."

La Suprema Corte de la Justicia de la Nación ha emitido las siguientes jurisprudencias en relación a la "*prueba en contrario*" que a continuación transcribo:

Sexta Epoca	No. de Registro:
Instancia	Cuarta Sala
Fuente	Semanario Judicial de la Federación

Volumen: XLIX, Quinta Parte

Página: 61

"PRUEBAS. CONTESTACION DE LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO si en un 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 a su favor, son aquellas que tiendan a demostrar la inexactitud de los hechos que presuntivamente se tuvieron como ciertos y que el actor hizo valer como constitutivos de la acción ejercitada; por lo que, si en vez de dichas pruebas se rinden otros 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 (y el 557) de la Ley Federal del Trabajo, sino la demostración de una defensa o excepción que no fue hecha valer en el juicio.

Amparo directo 1882/61. Compañía Industrial Saltillera, S. A. 12 de julio de 1961. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.
 Amparo directo 8170/60. Alberto Valencia. 12 de julio de 1961. Unanimidad de 5 votos."

Sostiene la misma jurisprudencia:

"CONTESTADO NO ES OBSTACULO PARA QUE EL PATRON PUEDA OFRECER como es disposición expresa de la ley federal del trabajo en su artículo 879 que la audiencia de ley se lleve a cabo aun sin la asistencia de las partes, pero que si es el demandado quien no concurre, se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, **sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda**, es evidente que aun cuando el patrón no comparezca a dar contestación a la demanda o lo haga extemporáneamente, motivando que se tengan por ciertos los hechos afirmados, ello es **sin perjuicio de que pueda ofrecer pruebas en la etapa correspondiente; de donde si la responsable le deseché sus pruebas con el pretexto de que se tuvieron por ciertos los hechos de la demanda, ello es violatorio del artículo citado y de las garantías de legalidad correspondientes.**

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

PRECEDENTES

AMPARO DIRECTO 946/93. CUERPO DE GUARDIAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL, BANCARIA, COMERCIAL Y URBANA DEL VALLE DE CUAUTITLAN-TEXCOCO. 17 DE NOVIEMBRE DE 1993. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: RAUL SOLIS SOLIS. SECRETARIA: MA. DEL ROCIO F. ORTEGA GOMEZ. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, OCTAVA EPOCA, TOMO XIII, MES DE FEBRERO DE 1994, P. 397."

Como comentario personal en la primera jurisprudencia, nos hace referencia que al demandado que se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, únicamente genera una presunción juris tantum a favor del trabajador, debido al que el propio precepto legal a que nos hace referencia el art. 879 de la Ley Federal del Trabajo, indica la posibilidad de que demandado esté en aptitud dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, acreditar que el actor no era trabajador del patrón, que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, siendo admisibles cualquiera de las pruebas que señala el capítulo XII relativo a las pruebas en el procedimiento laboral.

En cuanto a la segunda jurisprudencia responsabilizan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el hecho de que indebidamente desechen las pruebas ofrecidas de la demandada, argumentando que se han tenido por admitidos los hechos de demanda expuesta por el trabajador, por lo que conllevaría a una verdadera violación a las garantías de legalidad por parte de la autoridad responsable.

4.2 Naturaleza jurídica de la prueba en contrario.

- ❖ Es un medio de debate, con igualdad de posibilidades para los litigantes, que sirve para constar la procedencia o improcedencia de las pretensiones deducidas por las partes.

- ❖ Que es un conjunto de reglas y cargas mediante las cuales se trata de encontrar la certeza del interés que, en justicia, se deba tutelar el fallo definitivo.
- ❖ Es el medio por el cual el Estado cumple con su deber de prestar el servicio jurisdiccional.
- ❖ La preclusión de un derecho por no ejercitarlo en el momento procesal oportuno, sin que implique la privación de las subsecuentes etapas procesales.
- ❖ Encontrar la verdad real por encima de la verdad jurídica.

4.3 Objeto de la prueba en contrario.

Este es uno de los temas más relevantes al considerar Díaz de León, al considerar como la materia prima alrededor del cual gira en su conjunto el procedimiento probatorio, pues, todo lo relativo a los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo o a la valoración de las pruebas, se encuentran hechos o afirmaciones requirientes de demostración. Lógicamente, si el demandado no contestó la demanda no podrá ofrecer pruebas *sino aquellas que se relacionen con los hechos de la demanda*, dado que en estos casos no existirán otros hechos a probar.

Es objeto de prueba en contrario, con relación a los hechos sería: a) Que el actor no era trabajador o patrón; b) Que no existió el despido; c) *Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda*. El propio **Trueba Urbina** dice en la "Teoría de la Prueba en contrario" en el juicio laboral existe una tendencia bondadosa para el patrón al comprender dentro de la prueba en contrario la comprobación de que no existió el despido, lo que equivale a oponer la excepción *sine actione agis* (es un juicio anticipado o provisional que se considera como válido hasta prueba en contrario) y no sería remoto para favorecer al patrón que la jurisprudencia, solidarizándose con el propio legislador, admitiera el ofrecimiento de trabajo en la audiencia de pruebas, a fin de establecer la presunción jurídica de

que no existió el despido, lo mismo ocurriría con la comprobación de que no son ciertos los hechos en la demanda

Con relación al objeto de la prueba en contrario del derecho, **Díaz de León** refuta el principio *iura novit curia* (el juez debe conocer el derecho), en donde las normas jurídicas en materia laboral si admiten prueba por lo menos en el enjuiciamiento laboral y, por lo tanto, muy bien puede ser objeto de la misma.

Continúa diciendo que el principio de *iura novit curia* en donde el juez debe conocer el derecho en las Juntas de Conciliación y Arbitraje intervienen representantes de los patrones y de los trabajadores en quienes no se puede fincar una presunción de que conozcan el derecho, lo que obedecen únicamente a cuestiones de orden político sindical recordemos que el art. 17 de la Ley Federal del Trabajo establece: A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el art. 6 se tomará en consideración sus disposiciones que regulen dichos casos semejantes, los principios generales que derivan de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de la justicia social que derivan del art. 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. Lo mismo que la costumbre, lo dispone el art. 17 de la Ley federal del Trabajo, que también es fuente del derecho laboral y admite prueba p.e. turnos, descansos etc.

Como comentario personal el dictaminador de la junta deberá de tomar en cuenta que en nuestra legislación existe la posibilidad de aplicar la figura jurídica "*la prueba en contrario en el derecho procesal del trabajo*" y que está se encuentra contemplada en el art. 879 de la ley de la materia como una posibilidad del patrón para participar en el desarrollo del proceso en esta instancia ofreciendo pruebas en contrario acreditando a) que el actor no era trabajador o patrón b) que no existió el despido c) que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda por el trabajador y poder así aplicar la justicia, en donde en el fallo definitivo se otorgue la razón a quien la tenga.

4.4 La prueba en contrario siempre busca la verdad real.

Desafortunadamente nuestro derecho positivo dice el **Dr. Cavazos** se ha inclinado más por la verdad formal o legal que por la verdad real, ya que de no ser así nunca habría "seguridad jurídica" que otorga una sentencia definitiva, y la persona acusada o absuelta por un crimen podría ser juzgada dos veces por el mismo delito.

Por lo menos en el ámbito del Derecho del Trabajo los laudos deben ser pronunciados a a verdad sabida y buena fe guardada, pero en realidad los laudos deben estar fundados y motivados con base a la pruebas ofrecidas por las partes, ya que de no ser así, serían impugnados por medio del amparo directo ante los tribunales colegiados, puesto que si vivimos en un régimen de derecho, se tiene que aplicar el derecho.

En el andar de los tiempos de ya varios años de litigio dice el **Dr. Cavazos** que los juicios laborales de los que ha tenido conocimiento, después de haber cerrado el periodo de pruebas concedido a las partes, se presentan pruebas extemporáneas en la cuales se acredita fehacientemente y sin duda alguna lo alegado, y a pesar de que se afirma de que las juntas son tribunales de conciencia, dichas pruebas no pueden ser aceptadas ni tomadas en consideración, lo cual es injusto. Es por ello que afirma el citado autor categóricamente, que en nuestro derecho procesal lo único que cuenta es la verdad legal y no la verdad real.

En el anteproyecto del Código Federal de Procedimientos de Trabajo, se determina que, "**en ciertos casos**", no se debe admitir "**la prueba en contrario**"; lo cual es totalmente absurdo ya que se estima que dicha prueba siempre debe admitirse en todos los casos en busca de la "**verdad real**", que es la única "**verdad verdad**".

4.5 Casos en que opera la prueba en contrario.

Recordemos que el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo menciona que en la etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

IV En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiéndose referir 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 estimen convenientes. *El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que 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; Lo que da lugar a las siguientes situaciones en las que no se puede ofrecer prueba en contrario y que son:

- Que el demandado haya comparecido a la etapa de conciliación, se pasa a la etapa de demanda y excepciones y sin embargo, no dio contestación a la demanda.
- Que compareciendo el demandado en la etapa de demanda y excepciones, no dio contestación a la demanda.
- Que una vez compareciendo el demandado, se encuentre en la etapa de demanda y excepciones promoviendo el incidente de incompetencia pero sin contestar la demanda inicial respectiva. Recordemos que el incidente de incompetencia no exime al demandado de contestar su demanda respectiva. Lo mismo sucede si el demandado contestó la demanda en lo principal pero sin contestar las aclaraciones o viceversa.
- Que compareciendo el demandado, se encuentre en la etapa de demanda y excepciones promoviendo cualquiera de los incidentes que señala el art. El art. 762 que son I Nulidad, II Competencia, III Personalidad, IV Acumulación; y ✓ Excusas; el promovente que inicie el incidente, no conteste la demanda inicial

respectiva. Lo mismo sucede si el demandado contestó la demanda en lo principal sin contestar las aclaraciones o viceversa. Tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

En el incidente de falta de personalidad sus efectos son determinantes en cuanto al posibilidad de perder o ganar el juicio puesto que aquél litigante que no haya podido estar en demanda y excepciones, dudo mucho que también lo dejen al demandado estar presente en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas para ofrecer prueba en contrario. A menos de que en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas las partes de común acuerdo difieran la audiencia por pláticas conciliatorias y en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas acredite correctamente su personalidad, para estar en posibilidad de ofrecer prueba en contrario.

En el incidente de nulidad de actuaciones al cual hemos hecho referencia en el capítulo III podrá promoverse inclusive aún por defectos en el emplazamiento, puede ser promovido por la parte afectada aún cerrada la instrucción y hasta antes de que se dicte el laudo, ya que con posterioridad la nulidad sería improcedente puesto que las Juntas en términos del artículo 848 no pueden revocar sus propias determinaciones según la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis 15/90. En este caso ni siquiera la prueba en contrario sería ya de utilidad puesto que el patrón estará en posibilidad de estar presente en demanda y excepciones y en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas para ofrecer sus pruebas.

Que una vez compareciendo el demandado se encuentre en la etapa de demanda y excepciones promoviendo el incidente de incompetencia contestando las aclaraciones ampliaciones, modificaciones y adiciones pero sin dar contestación al escrito inicial de demanda.

Que una vez compareciendo el demandado, se encuentre en la etapa de demanda y excepciones promoviendo el incidente de incompetencia contestando la demanda inicial respectiva, pero sin contestar las aclaraciones,

ampliaciones, modificaciones y adiciones hechas valer por la parte actora. Recordemos que el incidente de incompetencia no exime al demandado de contestar su demanda respectiva.

- Que compareciendo el demandado, en la etapa de demanda y excepciones no de contestación tanto a la demanda inicial, ni al escrito de aclaraciones, ampliaciones, modificaciones y adiciones hechas valer por la parte actora.
- Que compareciendo el demandado en la etapa de demanda y excepciones, solamente se de contestación al escrito inicial de demanda pero sin dar contestación al escrito de aclaraciones, ampliaciones, modificaciones y adiciones hechas valer por la parte actora.
- Que compareciendo el patrón en la etapa de demanda y excepciones el demandado solamente de contestación al escrito de aclaraciones, ampliaciones, modificaciones y adiciones hechas valer por la parte actora pero sin dar contestación al escrito inicial de demanda.
- Que en escrito de contestación de demanda se dejó de controvertir un hecho compareciendo el patrón en la etapa de demanda y excepciones.
- Que en el escrito de aclaraciones, ampliaciones, modificaciones y adiciones hechas valer por la parte actora, se dejó de controvertir un hecho, compareciendo el patrón en la etapa de demanda y excepciones.
- Que el patrón haya contestado como excepción consistente en la negativa de la relación de trabajo la incompetencia de la junta sin contestar ni el principal ni las aclaraciones según el art. 702.

Fuera de todos los demás casos en que han sido enumerados con anterioridad, *si se puede ofrecer la prueba en contrario*.

Una vez expuesto lo anterior, siguiendo ese orden de ideas, en nuestra investigación se encontró la siguiente jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que establece lo siguiente:

"PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. LA COMPARECENCIA A LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES OMITIENDO DAR CONTESTACION A LA DEMANDA PROVOCA QUE NO SE LE ADMITAN de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 878, fracción IV, de la ley federal del trabajo, el demandado al dar contestación al escrito de demanda laboral opondrá las excepciones y defensas que estime convenientes, asimismo, le impone el deber de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos por el actor, ya sea afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore por no ser hechos propios; además de lo anterior, el referido precepto legal dispone que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, agregando que en este caso no podrá admitirse prueba en contrario. por tanto, lo establecido en tal dispositivo legal permite concluir validamente que si el demandado comparece personalmente a la etapa de demanda y excepciones y no obstante ello no da contestación al escrito de demanda, en consecuencia, pierde su derecho a ofrecer pruebas ante el silencio producido por su falta de respuesta, no es óbice para arribar a la anterior determinación, el hecho de que el diverso numeral 879 del mismo ordenamiento legal, disponga que cuando al demandado se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo podrá rendir pruebas, pues tal circunstancia opera cuando el demandado no concurra al periodo de demanda y excepciones, hipótesis normativa distinta a cuando si comparece y no contesta, en cuyo supuesto se estará a lo previsto en la fracción IV del artículo 878 de la ley federal del trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.

T. 3

AMPARO DIRECTO 7753/95 ALEJANDRO JARA NECOECHEA.
6 DE SEPTIEMBRE DE 1995. UNANIMIDAD DE VOTOS.
PONENTE. SERGIO NOVALES CASTRO. SECRETARIO:
FRANCISCO MONTAÑO ZAVALA.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA,
NOVENA EPOCA, TOMO II, NOVIEMBRE DE 1995, PAGINAS
582 Y 583."

"OMISION DE DAR CONTESTACION A LA DEMANDA CUANDO COMPARECE EL DEMANDADO A LA AUDIENCIA DE LEY. EFECTOS JURIDICOS DE LA en términos del artículo 878, fracción IV, de la ley federal del trabajo, la parte demandada tiene la obligación de contestar la demanda, oponiendo las excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, ya sea afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no le sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. asimismo, el propio precepto legal sanciona el silencio y las evasivas al contestar la demanda, teniendo por admitidos los hechos respecto de los que no se suscite controversia, de los que no podrán admitirse pruebas en contrario; en tal virtud, si la parte demandada comparece a la audiencia de ley y no contesta, deben tenerse por admitidos los hechos de la demanda, sin que se puedan ofrecer pruebas en contrario, toda vez que el supuesto en que estas son admisibles es el regulado por el artículo 879 párrafo segundo de la ley federal del trabajo, cuando el demandado no concurre a la etapa de demanda y excepciones, o sea que es una hipótesis distinta a la en que si comparecen a esta fase pero omiten contestar la demanda.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

AMPARO DIRECTO 4757/93. LEOBARDO CASTILLO BOLAÑOS Y OTRO. 6 DE JULIO DE 1993. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: JOSE MANUEL HERNANDEZ SALDAÑA. SECRETARIA: SOFIA VERONICA AVALOS DIAZ. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, OCTAVA EPOCA, TOMO XII, MES DE DICIEMBRE DE 1993, P. 917."

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. OBLIGACION DE LAS JUNTAS DE CONCEDER EL USO DE LA PALABRA A LAS PARTES la junta tiene la obligación en el desarrollo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, de concederles a las partes el uso de la palabra, tanto para que el actor exponga su demanda, la ratifique o modifique y precise los puntos petitorios, como para que el demandado conteste dicha demanda y oponga sus excepciones y defensas por lo que si la junta no le concede el uso de la palabra a la parte demandada para dar contestación a la demanda, infringe el artículo 878, fracción III, de la ley federal del trabajo, y en forma alguna se le puede tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin admitírsele prueba en contrario.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

AMPARO EN REVISION 1707/88. JESUS FLORES LEON Y OTROS. 30 DE MAYO DE 1989. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: MARIA YOLANDA MUGICA GARCIA. SECRETARIO: EDUARDO SANCHEZ MERCADO.

SEMAMARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, OCTAVA EPOCA, TOMO III, ENERO-JUNIO DE 1989, SEGUNDA PARTE 1, P. 150."

Las tres jurisprudencias coinciden que el silencio y las evasivas tendrán por admitidos los hechos por los cuales nos se suscite controversia de donde se desprende que en estos supuestos, no podrá admitirse prueba en contrario.

4.6 Formalidades que debe contener la prueba en contrario.

Para José Dávalos señala que el demandado en el momento de ofrecer prueba en contrario solamente puede probar hechos positivos, hechos que se dieron en la realidad, más no conductas que jamás acontecieron; puesto que los puntos a probar, al estar expresados en sentido negativo, jurídicamente no pueden demostrarse.

Díaz de León dice que el demandado que no contestó la demanda no podrá ofrecer pruebas sino aquellas que se relacionan con los hechos de la demanda, dado que en estos casos no existirán otros hechos a probar.

El litigante rebelde que no concurra a la etapa de demanda y excepciones, en el momento de ofrecer prueba en contrario ni siquiera podrá oponer sus excepciones y defensas al no ser el momento procesal oportuno, al no ser prueba en contrario a la que hemos venido haciendo referencia, puesto que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la siguiente jurisprudencia:

"DESPIDO DEL TRABAJADOR. PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO las pruebas que puede rendir el demandado en el caso en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, no deben referirse a excepciones que no se hicieron valer, pues no sólo la sanción resultante de la falta de contestación sería nugatoria, sino que se colocaría al actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aun para importar las rendidas por la

contraria, creándose una situación antijurídica, precisamente en favor del contumaz y en perjuicio de quien lo fue causante de ese procedimiento excepcional; **pero sí pueden rendirse las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió vínculo contractual entre actor y 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 controviertan los de la demanda.

Amparo directo 4671/53. Roberto Bernal Gómez. 7 de abril de 1954. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Amparo directo 6081/51. Luis Elizalde Orellana. 5 de marzo de 1953. Cinco votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Amparo directo 2544/2. Balneario Agua Azul, S.A. 12 de enero de 1953. Cinco votos. Ponente: Arturo Martínez."

Concretamente, el demandado sólo está facultado para rendir prueba para demostrar: a) Que el actor no era trabajador o patrón; b) Que no existió despido; d) Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda por el trabajador.

Como comentario particular podemos recomendar que la formalidad más importante que debe revestir para aquel litigante que quiera ofrecer la *prueba en contrario en el derecho procesal del trabajo*, será la más importante que es **COMPARECER CORRECTAMENTE EN LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS ACREDITANDO BIEN SU PERSONALIDAD Y QUE LAS PRUEBAS OFRECIDAS POR EL OFERENTE NO SE REFIERAN A**

EXCEPCIONES NI DEFENSAS QUE NO SE HICIERON VALER EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

4.7 Momento procesal oportuno para ofrecer la prueba en contrario.

Con la ley federal del trabajo de 1970, se ha establecido la amenaza de seguir adelante prescindiendo de él, le hace perder la posibilidad de poder participar en esta fase pero no en las subsecuentes como es en la etapa de pruebas, siempre y cuando se guarden los requisitos y oportunidades que marca la ley en comento.

Por lo que el momento procesal oportuno para ofrecer prueba en contrario será en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sin embargo como se comentó en el punto 1.5 de este capítulo ni siquiera al abrir el incidente de falta de personalidad por el apoderado de la parte actora será el momento procesal oportuno para ofrecer la citada prueba en contrario en el procedimiento laboral, puesto que si no se le permite al demandado para estar en la etapa de demanda y excepciones, dudo mucho que este en oportunidad de estar en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas para ofrecer sus pruebas en contrario, más aún cuando las Juntas de Conciliación y Arbitraje las Juntas de oficio hacen un estudio minucioso de la personalidad, sin necesidad de que se oponga como excepción.

Por lo que reitero mi comentario mencionado en el punto 1.6 de este capítulo, al decir que el apoderado de la parte demandada que quiera ofrecer *pruebas en contrario*, estará en posibilidad de hacerlo EN LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS siempre y cuando TENGA CORRECTAMENTE ACREDITADA SU PERSONALIDAD.

4.8 Prueba en contrario que se puede ofrecer en la audiencia para acreditar los siguientes extremos:

- a) Que no fue trabajador del patrón.
- b) Que no existió despido.
- c) Que no son ciertos los hechos expuestos por el trabajador en la demanda.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la jurisprudencia que habla en relación a las pruebas en contrario que puede ofrecer en la etapa procesal respectiva y que la transcribo de la siguiente forma:

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION IUS 8

Novena Epoca

Instancia Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente Semanario Judicial de la Federación y su

Gaceta

Tomo: IV, Diciembre de 1996

Tesis : XXI.Io.47 L

Página: 378

"CONFESION FICTA POR FALTA DE CONTESTACION DE LA DEMANDA LABORAL. EL CONFESO EN LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS PUEDE DEMOSTRAR QUE EL ACTOR NO ERA TRABAJADOR O EL DEMANDADO NO ERA PATRON, QUE NO EXISTIO EL DESPIDO O QUE NO SON CIERTOS LOS HECHOS AFIRMADOS EN LA DEMANDA el desechamiento decretado por la Junta responsable en relación a las pruebas ofrecidas por la demandada, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas de la audiencia de ley, contraviene lo dispuesto

por el artículo 879, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, pues con independencia de que a aquélla se le hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por tanto, admitidos los hechos en ella expuestos, lo cierto es que el precepto en cita permite en forma excepcional, que el confeso en la etapa respectiva cuente con la posibilidad de acreditar los extremos relativos a la inexistencia del despido aducido por la parte actora, o de ser ciertos los hechos afirmados en la demanda, pues sería injusto condenar a la patronal a cumplir con las prestaciones principales y accesorias reclamadas, por el hecho de que existe a favor de la trabajadora la **presunción legal** de ser ciertos los hechos de su demanda, al habersele tenido a su contraparte por contestada la demanda en sentido afirmativo, pues, por una parte, muy bien puede estarse en el caso de que la actora nunca haya sido trabajadora de la demandada o ésta no tenga el carácter de patrón, lo que de acreditarse, traería por consecuencia lógica, la evidencia de que nunca existió el despido en que se hubiere fundado la acción ejercitada, y por ende, que tampoco fuesen ciertos los hechos planteados en el escrito inicial de demanda y en que se apoyó el indicado despido; y por la otra aunque se acreditara la existencia de la relación laboral muy bien pudiese demostrarse que el despido nunca existió y como consecuencia de ello devendría falsos los hechos reclamados en la demanda y en los que se hubiere echo descansar el despido alegado; y por tanto en ambos supuestos se está ante la prueba de hechos que tiende a destruir la procedencia de la acción intentada, cuyo estudio es oficioso; de ahí que legalmente exista la posibilidad de probar los extremos a que se refiere el último párrafo del art. 879 de la ley de la materia.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO

Amparo directo 502/96 Margarita Vielma Chávez 26 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente Joaquín Díaz Nuñez. Secretario: Ernesto Jaime Ruiz Pérez."

En el primer supuesto al decir que no fue trabajador del patrón resultaría absurdo e ilógico pensar que un laudo fuera condenatorio para la parte patronal, de un trabajador que ni siquiera haya sido trabajador del patrón, por lo que sería inequitativo procesalmente que tampoco esté en posibilidad de ofrecer pruebas en contrario el patrón que permitan desvirtuar todo lo alegado por la parte actora, siendo que su posición sería reclamar todas y cada una de las prestaciones de un trabajador común y ordinario, por lo que se recomienda aportar las siguientes pruebas:

- 1.- La confesional a cargo del actor, que implicaría el reconocimiento de sus propias culpas.
- 2.- La prueba de inspección en donde el objeto materia de la misma sean los contratos individuales de trabajo, listas de raya o nómina del personal o recibos de pago de salarios, inscripción de los trabajadores al I.M.S.S. e INFONAVIT por un periodo comprendido a un año de servicios prestados de todos los trabajadores que integran la plantilla de los trabajadores de la empresa para acreditar los siguientes extremos:
 - ✓ Que aparecen personas distintas al trabajador que está demandando en las listas de raya.
 - ✓ Que existe trabajadores inscritos al I.M.S.S. distintos al trabajador que está demandando.
 - ✓ Que aparecen en los contratos individuales trabajadores distintos al que se encuentra demandando.
 - ✓ Que aparecen trabajadores inscritos al INFONAVIT distintos al trabajador que está demandando.

Claro está que el lugar más adecuado en donde debe practicarse la inspección será en el domicilio de la empresa demandada.

3.- La instrumental de actuaciones.

4.- La presuncional legal y humana.

5.- Documentales públicas que contenga el reconocimiento expreso del trabajador de que prestaba sus servicios para persona distinta.

6.- Documentales privadas de los documentos mencionados en el numeral 2.

Como medio de perfeccionamiento de los documentos privados se recomienda la pericial caligráfica y grafoscópica.

Inclusive existe jurisprudencia firme de la Corte que establece que cuando se demanda a varias empresas de manera solidaria y una de ellas reconoce la relación de trabajo, aunque se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo a la empresa que no tenga la relación de trabajo, no implica necesariamente laudo condenatorio.

"RELACION DE TRABAJO INEXISTENTE si en autos se acredita que no había nexo contractual entre el actor y una de dos empresas demandadas, y que la relación existía con la otra, la absolución decretada en favor de aquélla es correcta, así no haya dado contestación a la demanda y ésta se haya tenido por contestada en sentido afirmativo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO,

Octava Epoca:

Amparo directo 1777/93. Dolores Silvia Sánchez Vázquez. 25 de marzo de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 1637/93. Angeles Beltrán Navarro. 1 de abril de

1993 Unanimidad de votos.

Amparo directo 2431/93. Roberto Schrader Mercado y otros. 22 de abril 1993. Unanimidad de votos.

Ampar 9 directo 3481/94. José Luis Maciel Aguilar. 28 de abril de 1994. Unanimidad de votos."

En el segundo supuesto implicaría por la parte patronal acreditar que no existió despido alguno, por lo que se recomienda ofrecer las pruebas siguientes:

- 1.- La a confesional del actor en donde implique el reconocimiento de su propia culpas.
- 2.- Las documentales públicas en los que se aprecien circunstancias de modo, tiempo y lugar distintos a los que el trabajador alega al ocurrir el hecho del despido.
- 3.- Documentales privadas en los que se aprecien circunstancias de modo, tiempo y lugar distintos a los que el trabajador alega al ocurrir el hecho del despido.
- 4.- La testimonial.
- 5.-La pericial que resulta muy adecuada como medio de perfeccionamiento de la prueba.
- 6.- Presuncional en su doble aspecto legal y humana.
- 7.- Instrumental de actuaciones.

En el tercer supuesto corresponde acreditar que nos son ciertos los hechos afirmados en la demanda del trabajador. Una vez ofrecido las pruebas idóneas que acrediten el PRIMERO y SEGUNDO supuesto, lo más seguro es que el abogado que ofrezca pruebas en contrario acredite también que nos son ciertos los hechos afirmados en la demanda por el trabajador y que las pruebas a que hemos hechos mención prueben lo contrario con relación a las prestaciones que se reclaman y lo hechos manifestados por el trabajador.

A continuación la Suprema Corte de Justicia de la Nación la emitido la siguiente Jurisprudencia:

Sexta Epoca **No. de Registro:**
Instancia **Cuarta Sala**
Fuente **Semanario Judicial de la Federación**

Volumen: XLIX, Quinta Parte

Página: 61

"PRUEBAS. CONTESTACION DE LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO si en un 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 a su favor, son aquellas que tiendan a demostrar la inexactitud de los hechos que presuntivamente se tuvieron como ciertos y que el actor hizo valer como constitutivos de la acción ejercitada**; por lo que, si en vez de dichas pruebas se rinden otros 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 (y el 557) de la Ley Federal del Trabajo, sino la demostración de una defensa o excepción que no fue hecha valer en el juicio.

Amparo directo 1882/61. Compañía Industrial Saltillera, S. A. 12 de julio de 1961. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 8170/60. Alberto Valencia. 12 de julio de 1961. Unanimidad de 5 votos."

4.9 Valoración de la prueba en contrario.

Mucho se ha hablado con relación de que, si las Juntas de Conciliación y Arbitraje le da un debido valor probatorio a la prueba en contrario o bien si por desconocimiento del mismo se ha venido a restarle el debido valor que se merece. Pero lo que es peor aún es que muchas de las pruebas en contrario mal ofrecidas le den un debido valor probatorio por ignorancia de los dictaminadores.

Es conveniente que la valoración de las pruebas se aprecien por un criterio que no sea el estricto y legal, que en muchas ocasiones nos lleva a lo que se llama una verdad jurídica, y no una verdad real, que en todo caso es la que siempre se debe de buscar en el procedimiento laboral. Nosotros estamos convencidos en la opinión del **Dr. Baltasar Cavazos Flores** tal y como menciona en su libro *"EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO A PRINCIPIOS DE NUEVO MILENIO"*, al afirmar de que *en todos los casos debe admitirse "la prueba en contrario"* y no *"en ciertos casos"* tal y como lo dispone el anteproyecto del Código Federal de Procedimientos de Trabajo, puesto que al no admitirse dicha prueba también implicaría que a nuestro derecho procesal lo único que le interese es la verdad legal y no la verdad real.

CONCLUSIONES.

1. Primera.- El derecho procesal del trabajo es una ciencia autónoma e independiente que contiene normas jurídicas de naturaleza adjetivas totalmente diferentes al derecho sustantivo.
2. Segunda.- El derecho del trabajo que no quede la menor duda es eminentemente protector a la clase trabajadora, sin embargo, no se debe confundir con el principio de seguridad jurídica que tienen todos los gobernados de acceder a las instituciones correspondientes y solicitar el servicio jurisdiccional.
3. Tercera.- La preclusión de un derecho del demandado por no ejercitarlo en el momento procesal oportuno, no implica de ninguna manera que siga participando en las subsecuentes etapas procesales.
4. Cuarta.- El fin de la prueba es que el juzgador adquiera el cercioramiento de la realidad histórica para resolver el conflicto suscitado.
5. Quinta.- La prueba en contrario ha venido a constituir para la parte demandada, la prueba más importante dentro del procedimiento laboral, debido a que su buen uso o mal manejo será determinante en un juicio, cuando durante en la audiencia trifásica no del todo está perdido.
6. Sexta.- La prueba en contrario sin lugar a dudas siempre está en busca de la verdad real, dejando a un lado resultados formalistas que evitan descubrir la única verdad.
7. Séptima.- Volver a la ley de 1931 que establecía en donde obligaba al patrón a contestar la demanda en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en caso de no encontrarse en una posición de solucionar el conflicto; pero en

el caso de que la demandada no compareciera en la etapa respectiva, había la necesidad de una segunda audiencia de demanda y excepciones, con el apercibimiento al demandado de tener la demanda contestada en sentido afirmativo, *salvo prueba en contrario*, en caso de no presentarse en una segunda ocasión.

8. Octava.- Que al litigante rebelde que se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, *salvo prueba en contrario*, se le conceda el término de tres días hábiles para que esté en posibilidad de ofrecer sus pruebas en contrario, sustentado en el art. 735 de la ley de la materia al establecer que cuando la Ley Federal del Trabajo no establezca términos, estos serán de tres días, siendo éste el tiempo suficiente para el demandado que pretenda preparar adecuadamente su defensa.
9. Novena.- Es necesario acreditar correctamente la personalidad de la persona que se ostente como apoderado o representante legal del demandado quien pretenda ofrecer pruebas en contrario, toda vez que la Junta de oficio tiene facultades de verificar la personalidad del demandado, por consiguiente desecha la personalidad de plano; estamos convencidos de que si el demandado no esta en posibilidad de comparecer en la etapa de demanda y excepciones, probablemente dudo mucho que le den la oportunidad de estar en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.
- 10.-Décima.- Los casos en que opera la prueba en contrario de los que se trataron en el apartado 4.5 de la presente tesis y que no es otra cosa más que tener cuidado con el silencio y las evasivas en donde se tengan admitidos los hechos en donde los cuales se suscite controversia puesto que en estos casos ya no podrá ofrecerse *la prueba en contrario*.

11. Décima primera.- El momento procesal oportuno para ofrecer la prueba en contrario, indudablemente es en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas revistiendo todas las formalidades para su ofrecimiento.
12. Décima segunda.- Las formalidades que debe revestir la prueba en contrario debe ir encaminado a ser una prueba que no se refiera a excepciones ni defensas que no se hicieron valer en la etapa de demanda y excepciones.
13. Décima tercera.- La prueba en contrario que se puede ofrecer acreditando todos y cada uno de los supuestos marcados en el art. 879 de la ley de la materia serán las marcadas en el capítulo XII relativo a las pruebas.
14. Décima cuarta.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de entrar al estudio de la prueba en contrario ofrecida por la demandada, para poder encontrar la verdad real y apartarse de una presunción *iuris tantum* que se refiere únicamente a la verdad formal.
15. Décima quinta.- La valoración de la prueba en contrario para los dictaminadores que están bien preparados en nuestro derecho procesal dejan en segundo término la valoración de la prueba en contrario emitiendo fallos de resultado formalista.

BIBLIOGRAFÍA:

1. ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO Niceto, Cuestiones de Terminología Procesal, México, U.N.A.M., 1972, P.137.
2. BERMÚDEZ CISNEROS Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, 2da ed., pp 22-23.
3. CAVAZOS FLORES Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, 8va ed., p.p. 320-324.
4. CAVAZOS FLORES Baltasar, 500 Preguntas más usuales sobre temas laborales, Ed. Trillas 10 ed. p. 40-45.
5. CAVAZOS FLORES Baltasar, El Derecho Mexicano del Trabajo a Principios del Nuevo Milenio, Ed Trillas, 25, p.p. 136.
6. CLIMENT Beltrán, J. Derecho Procesal del Trabajo, Ed Esfinge, p.47.
7. COUTURE Eduardo J., Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Roque de Palma Buenos Aires, 1958 p. 189.
8. Dávalos Morales José, Tópicos Laborales, Ed., Porrúa, p.p. 277-278.
9. DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, 2da ed., p.38.
10. DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Ed Porrúa 10 ed. T. I p. 95
11. De Pina Vara Rafael Derecho procesal del Trabajo Ed.Botas, 10ed. pp 12-105.
12. De Pina Vara Rafael, Derecho Mercantil Mexicano, Ed. Porrúa.
13. DÍAZ DE LEÓN Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, Ed. Porrúa, T. II, p.p. 241-242.
14. GARCÍA MAYNEZ Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa, 4ta ed. pp. 145-148.
15. GÓMEZ LARA Cipriano, Teoría General del Porceso, Ed. Harla, 9na ed. pp 217-219.
16. OVALLE FABELA José, Las Garantías Constitucionales del Proceso, México Mc Graw-Hill, 1995, pp 281-285.
17. OVALLE FABELA José, Teoría General del Proceso, Ed. Harla, 4ta ed. pp 179-182.
18. RAMÍREZ FONSECA Francisco, El despido Comentado y Jurisprudencia, Ed. Porrúa, p.p. 120-121
19. RAMÍREZ FONSECA Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Ed. Prac, México 1988, p. 23.
20. TENA SUCK Rafael e ITALO MORALES SALDAÑA Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, 3ra ed. pp 15-16.
21. TRUEBA URBINA Alberto, Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa México, 1965 p.18.

DICCIONARIOS:

1. Compendio de derecho laboral, T. I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, p.54.

LEGISLACION:

1. CAVAZOS FLORES Baltasar, CAVAZOS CHENA Guillermo y CAVAZOS CHENA Humberto, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Ed. Trillas, pp 145-151.
2. Constitución Política de los E.U.M., arts. 71-72 y 89.
3. DE BUEN UNNA Carlos, Análisis y Comentarios de la Ley Federal del Trabajo, Tercera edición, Ed. Themis, México, p. 378.
4. Ley General de Sociedades Mercantiles, Ed. Mc. Graw Hill, 3era ed. 99-133.
5. SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO, Ley Federal del Trabajo, Talleres gráficos de la Nación, México 1931, p.p. 81 a 115.

REVISTAS:

1. CAVAZOS FLORES Baltasar, Es urgente un nuevo Código Procesal del Trabajo , Revista del Abogado, N.- 14, 1999 p. 45.

JURISPRUDENCIA:

1. CRITERIOS JURIDICOS LABORALES VIGENTES, APROBADOS POR EL PLENO DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE MEXICO, p.1.
2. JURISPRUDENCIAS Y TESIS AISLADAS 1917-1998, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Discos Compactos, IUS 7 y 8.

V. B.
